

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

**на тему: «ОСОБЛИВОСТІ ВПЛИВУ ЗАДОВОЛЕНOSTІ РОБОТОЮ
НА СУБ'ЄКТИВНЕ ВІДЧУТТЯ ЩАСТЯ»**

Виконала: студентка ІІ курсу, групи
8.0539-1з

спеціальності: 053 Психологія

Мельникова Ганна Олександрівна

Керівник: к.психол.н., доцент кафедри
психології Железнякова Ю.В.

Рецензент: к.псих.н., доцент кафедри
психології Грединарова О.М.

Запоріжжя
2020

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Факультет соціальної педагогіки та психології
Кафедра психології
Рівень вищої освіти магістр
Спеціальність 053 психологія
Освітня програма Психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри _____

к.псих.н.доцент.Н.О. Губа

« _____ » _____ 20 ____ року

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ

.....Мельникової Ганни Олександрівни.....

1 Тема роботи Особливості впливу задоволеності роботою на суб'єктивне відчуття щастя

керівник роботи Железнякова Ю.В. к.психол.н.,доцент кафедри психології,

затверджені наказом ЗНУ від « 14 » липня 2020 року № 4031

2 Строк подання студентом роботи _____

3 Вихідні дані до роботи аналіз психолого- педагогічної літератури

4 Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) проаналізувати теоретичні підходи відносно таких феноменів, як «задоволення», «щастя»;розкрити специфіку впливу задоволеністю роботою на суб'єктивне відчуття щастя;емпірично дослідити особливості впливу задоволеністю роботою на суб'єктивне відчуття щастя.

5 Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень) _____ 2 таблиці та 12 рисунків.

6 Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвища, ініціали та посада Консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
Вступ	Железнякова Ю.В., доцент		
Розділ 1	Железнякова Ю.В., доцент		
Розділ 2	Железнякова Ю.В., доцент		
Висновки	Железнякова Ю.В., доцент		

7 Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та систематизація матеріалу	січень-березень 2020	Виконано
2	Робота над вступом	березень 2020р.	Виконано
3	Робота над першим розділом	квітень-травень 2020р	Виконано
4	Робота над другим розділом	вересень – жовтень 2020р	Виконано
5	Написання висновків	жовтень 2020р	Виконано
6	Передзахист	листопад 2020р	Виконано
7	Нормоконтроль	листопад 2020р	Виконано

Студент _____ Мельникова Г.О.

Керівник роботи _____ Железнякова Ю.В.

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ О.М.Грединарова

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра : 92 сторінки, 2 таблиці, 12 рисунків, 109 джерел, 3 додатки.

Об'єкт дослідження – задоволеність працею працівника організації як соціально-економічне явище.

Предмет дослідження – особливості впливу задоволеності роботою на суб'єктивне відчуття щастя.

Мета роботи – теоретично обґрунтувати й експериментально дослідити особливості впливу задоволеності роботою на суб'єктивне відчуття щастя.

Гіпотеза дослідження: передбачаємо, що задоволеність роботою впливає на суб'єктивне відчуття щастя, але це певним чином залежить від індивідуально-типологічних особливостей, а саме: інтравертованості та екстравертованості людини.

Методи дослідження: теоретичні: теоретико-методологічний аналіз, класифікація та систематизація наукових джерел, порівняння й узагальнення даних досліджень; емпіричні: тестування, анкетування, опитування, аналіз результатів дослідження, формувальні методи .

Наукова новизна отриманих результатів пов'язана з виявленням основних факторів, що впливають на задоволеність працівниками від роботи, та завдяки суб'єктивному відчуттю щастя, що дає можливість коригувати методологію та практику процесу управління в різних організаційних структурах.

Галузь використання: різні організаційні структури

ЗАДОВОЛЕНІСТЬ ПРАЦЕЮ ПРАЦІВНИКІВ, СУБ'ЄКТИВНЕ
ВІДЧУТТЯ ЩАСТЯ, ЕКЗИСТЕНЦІАЛЬНО-ГУМАНІСТИЧНА ПСИХОЛОГІЯ,
ІНДИВІДУАЛЬНО-ТИПОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ,
ЕКСТРАВЕРТОВАНІСТЬ, ІНТРОВЕРТОВАНІСТЬ.

SUMMARY

Melnykova Hanna "Peculiarities of the influence of robot satisfaction on the subjective feeling of happiness"

The qualifying work consists of an Introduction, 3 Chapters, 3 appendices. The qualifying work volume is 123 pages long, 92 of them – main text. There are 2 tables and 12 illustrations.

The research object - job satisfaction of the employee of the organization as a socio-economic phenomenon.

The research subject - Features of the influence of robot satisfaction on the subjective feeling of happiness.

The purpose of the work is to theoretically substantiate and experimentally investigate the features of the influence of job satisfaction on the subjective feeling of happiness.

The research hypothesis: job satisfaction affects the subjective feeling of happiness, but it depends in some way on individual typological features, namely: introversion and extroversion.

The research methods: theoretical: theoretical and methodological analysis, classification and systematization of scientific sources, comparison and generalization of research data; empirical: testing, questionnaires, surveys, analysis of research results, formative methods.

The scientific novelty of the obtained results is associated with the identification of the main factors influencing employee job satisfaction and due to the subjective feeling of happiness, which makes it possible to adjust the methodology and practice of the management process in various organizational structures.

Scope: various organizational structures.

Key words employee satisfaction, subjective feeling of happiness, existential-humanistic psychology, individual-type.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ОСОБЛИВОСТЕЙ ВПЛИВУ ЗАДОВОЛЕНОСТІ РОБОТОЮ НА СУБ'ЄКТИВНЕ ВІДЧУТТЯ ЩАСТЯ.....	10
1.1.«Задоволеність роботою», як проблема організаційної психології (аналіз теорій, підходів та досліджень).....	10
1.2.Поняття суб'єктивного благополуччя та відчуття щастя у вітчизняних та зарубіжних дослідженнях.....	21
1.3.Задоволеність роботою та суб'єктивне благополуччя працівника як фактор ефективності діяльності організації.....	46
РОЗДІЛ 2.ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ВПЛИВУ ЗАДОВОЛЕНОСТІ РОБОТОЮ НА СУБ'ЄКТИВНЕ ВІДЧУТТЯ ЩАСТЯ.....	61
2.1.Організація та методика дослідження.....	61
2.2.Інтерпретація результатів дослідження особливостей впливу задоволеності на щастя.....	64
РОЗДІЛ 3. ПРОГРАМА ТРЕНІНГУ ПІДТРИМКИ ВІДЧУТТЯ ЗАДОВОЛЕНОСТІ ПРАЦЕЮ ПРАЦІВНИКІВ У ВІДПОВІДНОСТІ ДО ВЛАСНОГО ВІДЧУТТЯ ЩАСТЯ.....	78
3.1.Актуальність розробки тренінгу підвищення відчуття суб'єктивного благополуччя.....	79
3.2.Теоретичний аналіз досліджень щодо рівня відчуття суб'єктивного благополуччя.....	79
3.3.Програма соціально-психологічного тренінгу підвищення відчуття суб'єктивного благополуччя.....	82
ВИСНОВКИ.....	91
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	95
ДОДАТКИ.....	102

ВСТУП

Актуальність дослідження впливає з природи соціально-економічних виробничих відносин, необхідності формування і розвитку у людини демократичного ставлення до праці. [2; 22;] Центральне місце тут займає питання, наскільки людина задоволена своєю працею, від чого ця радість залежить, які її передумови закладені в самій природі людини і в якій мірі вона залежить від соціальних умов в цілому і від організації праці і стилю керівництва зокрема.

Актуальність проблеми пов'язана також з розгортанням науково-технічної революції. Питання задоволеності робочих своєю працею привернули увагу вже в 30-х роках ХХ століття. І хоча за минулі півстоліття опубліковано достатню кількість статей з різних її аспектів, тим не менш ця проблема і досі далека від свого теоретичного осмислення і тим більше практичного вирішення.

Об'єктом дослідження стають все нові питання, які потребують як теоретичного, так і емпіричного аналізу.

Чим же пояснюється неминущий інтерес до цих питань? Дослідники пояснюють це тим, що така форма життєдіяльності, як робота, займає у людини 1/3 часу, протягом якого він перебуває в активному стані, і немає іншої такої сфери діяльності, яка була б порівнянна з нею по тимчасових витратах.

Дійсно, питання ставлення до праці, задоволеності працею в останні роки стали предметом дослідження вчених у багатьох країнах. [5; 15]

На наш погляд, це пов'язано з тим, що сучасне виробництво визначається не тільки речовими факторами, але і різко зростаючим впливом і роллю людського фактора.

Впровадження досягнень НТП в більшості випадків визначається якістю робочої сили і призводить до глибоких змін у трудовій діяльності людини. Скасовуються старі і створюються нові робочі місця, що викликає структурні зрушення на ринку праці.

Проблема задоволеності працею давно привертає пильну увагу багатьох вчених як в нашій країні, так і за кордоном. Слід підкреслити, що історична першість у вивченні проблеми задоволеності працею і факторів, що визначають її рівень, належить західним ученим. [39]. Першими зіткнувшись з проблемою, актуальність якої особливо висока в суспільствах з розвиненою ринковою економікою, вони заклали основи її подальшого вивчення. Великий внесок у вивчення задоволеності працею, ставлення до праці, мотивації праці внесли такі вчені, як Ф. Тейлор, А. Файоль, Е. Мейо, Г. Форд, А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, К. Альдерфера, Д. Мак-Клелланд, Ф. Герцберг, Л. Портер, Е. Лоутер, В. Врум, Р. Хьюзман,

Дж. Хатфілд, У.Е. Демінг, Б.Ф. Скіннер та ін. Ці вчені створювали різні теорії та моделі мотивації і задоволеності працею, виробляли практичні рекомендації щодо застосування своїх теорій.

Однак говорити про те, що проблема повністю вивчена, не можна. Багато моделей і теорії суперечать один одному, відстоюють протилежні твердження про досліджуваний феномен. Кожна з теорій і моделей піддавалася критиці з боку інших вчених, і необхідно відзначити, що ці теорії і моделі, створені зарубіжними вченими, – продукти іншого суспільства, що відображають інші культурні стандарти і тому не завжди застосовні в українських умовах.

Вітчизняні вчені приступили до дослідження проблем задоволеності працею порівняно недавно. [59] За цей час ними отримані важливі результати, що розкрили, зокрема, структуру та ієрархію мотивів трудової діяльності працівників підприємств промисловості, сільського господарства та ін.

Поки чітко не встановлені значення і шляхи використання показників задоволеності працею в практиці управління організаціями [15] . Необхідно відзначити, що більшість вітчизняних фахівців розглядають задоволеність працею як психологічну або соціально-психологічну категорію. Більшість дисертаційних досліджень, присвячених проблемі ставлення до праці, задоволеності працею, плинності кадрів у нас в Україні захищені з

філософських наук і розглядають задоволеність працею як філософську категорію (А.Е. Левін, А.К. Мещеркіна, К.Р. Хаава, Г.І.П. Безсокірна).

В останні роки стали з'являтися роботи, присвячені дослідженню регіонального управління (менеджменту). Таким чином, ми можемо зробити висновок про недостатню розробленість проблеми задоволеності працею в російському суспільстві.

Виходячи з вищесказаного, ми обрали темою нашої магістерської роботи “Особливості впливу задоволеності роботою на суб’єктивне відчуття щастя”

Об’єктом дослідження є задоволеність працею працівника організації як соціально-економічне явище.

Предметом дослідження є особливості впливу задоволеності роботою на суб’єктивне відчуття щастя.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати й експериментально дослідити особливості впливу задоволеності роботою на суб’єктивне відчуття щастя.

Гіпотеза - задоволеність роботою впливає на суб’єктивне відчуття щастя, але це певним чином залежить від індивідуально-типологічних особливостей, а саме: інтравертованості та екстравертованості людини.

Для досягнення зазначеної мети необхідно вирішити наступні завдання:

1. Проаналізувати теоретичні підходи відносно таких феноменів, як «задоволення», «щастя».
2. Розкрити специфіку впливу задоволеності роботою на суб’єктивне відчуття щастя.
3. Емпірично дослідити особливості впливу задоволеності роботою на суб’єктивне відчуття щастя.

Методами і джерелами дослідження виступили: аналіз наукової літератури, присвяченої проблемам задоволеності працею та суб’єктивного відчуття щастя, і виявлення особливостей, що визначають рівень впливу задоволеності роботою на суб’єктивне відчуття щастя працівником, а також емпіричні методи, а саме:

1) Методика визначення інтегральної задоволеності працею Батаршева А.В.;

2) Шкала психологічного благополуччя Ріфф / Бланк (в адаптованій версії Шевеленковой – Фесенко); статистичні методи обробки інформації.

Теоретична і практична значущість отриманих результатів пов'язана з виявленням основних факторів, що впливають на задоволеність працею працівника і обумовлені суб'єктивним відчуттям щастя, що дає можливість коригувати методику і практику управлінського процесу в різних організаційних структурах.

Наукова новизна отриманих результатів пов'язана з виявленням основних факторів, що впливають на задоволеність працею працівника і обумовлені суб'єктивним відчуттям щастя, що дає можливість коригувати методику і практику управлінського процесу в різних організаційних структурах

Методологічну основу дипломної роботи складає підхід до проблеми задоволеності працею і можливостей управління нею в суспільстві, що трансформується, праці вітчизняних і зарубіжних вчених: А. Маслоу, Ф. Херцберг, Е. Мейо, Ф. Тейлора, Д. Мак-Грегора, В.А. Ядова, А.Г. Здравомислова, І.М. Попової, Р. Штольберг, В.Д. Патрушева, Н.А. Калмакан і ін.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ОСОБЛИВОСТЕЙ ВПЛИВУ ЗАДОВОЛЕНОСТІ РОБОТОЮ НА СУБ'ЄКТИВНЕ ВІДЧУТТЯ ЩАСТЯ

1.1.«Задоволеність роботою», як проблема організаційної психології (аналіз теорій, підходів та досліджень)

Проблема задоволеності професійною діяльністю займає провідне місце у житті кожної працездатної людини. На сьогоднішній день в межах психології праці накопичено значний масив досліджень, пов'язаних із проблемою задоволеності професійною діяльністю. Створено різні теорії, концепції, моделі та запропоновано практичні рекомендації. Значний внесок у вивчення проблеми задоволеності професійною діяльністю зробили такі вчені: К. Альдерфер, О. Васильєва, В. Врум, Ф. Ільясов, К. Замфір, А. Здравомислов, А. Корнієнко, В. Магун, Д. Мак-Грегор, В. Мансуров, А. Маслоу, Е. Мейо, Е. Молевіч, Л. Портер, Ф. Тейлор, А. Файоль, Ф. Херцберг, В. Ядов та інші.

Усі підходи до вивчення поняття задоволеності Е. Ільїн об'єднав у дві групи: загально-психологічний (задоволеність як стан, як мотив) і соціально-психологічний (задоволеність як оцінка, ставлення та установка).

Найбільш перспективним у дослідженні проблеми задоволеності професійною діяльністю, на думку науковців, є напрямок, спрямований на визначення зв'язку між задоволеністю професійною діяльністю та індивідуально-психологічними особливостями працівника.

Загальна задоволеність професійною діяльністю залежить від задоволеності тим, наскільки професія відповідає характеру людини, адже у неї є потреба у реалізації індивідуальних особливостей під час виконання власних професійних обов'язків.

Проблема задоволеності людини власною професійною діяльністю представляє інтерес для організаційних психологів. Ця обставина обумовлена

тим, що даний феномен є цінним як для кожного окремого працівника, так і для організації загалом.

Проблема задоволеності професійною діяльністю була найбільше вивчена в 70-80-х роках ХХ століття. Однак одержані результати, хоча і мають значну наукову цінність, потребують подальшого вивчення у зв'язку зі значними соціально-економічними змінами, які відбулися в Україні за останні роки.

Крім того, задоволеність професійною діяльністю вивчалася в межах деяких галузей. Найбільш повно вона була вивчена в межах промислових підприємств і набагато менше уваги приділялося професійній діяльності кваліфікованих спеціалістів комерційних організацій.

Аналіз людини як суб'єкта професійної діяльності представлено в працях А. Брушлинського, Г. Костюка, С. Максименка, В. Моляко, Т. Титаренко та інших. Професійно важливі якості управлінців вивчалися в роботах Л. Карамушки, Н. Коломінського, В. Шепеля, але здебільшого висвітлювалися лише окремі чинники та умови їх розвитку.

Окремі проблеми становлення особистості в процесі професійної діяльності розглядалися у дослідженнях Н. Алюшиної, Б. Ананьєва, О. Бодальова, О. Бондарчук, О. Винославської, В. Гордієнко, Ю. Живоглядова, М. Кутас, Г. Ложкіна, Т. Малкової, Л. Мітіної, Л. Мороз, О. Сафіна, В. Семиченко, І. Сингаївської, В. Сідака, В. Шимка та інших науковців.

Найважливішими установками на роботі є: задоволеність працею, прихильність організації, залученість в роботу, установка на спільну діяльність (на себе, на інших, на суперництво, на співпрацю, на конфронтацію). Зупинимося докладніше на задоволеності працею, на відношенні співробітників до своєї роботи.

Задоволеність працею – це стан збалансованості вимог, що пред'являються працівником до змісту, характеру та умов праці, і суб'єктивної оцінки можливостей реалізації цих вимог. Задоволеність працею – це оціночне ставлення людини або групи людей до власної трудової діяльності, різним її

аспектам, найважливіший показник адаптації працівника на даному підприємстві, в даній трудової організації.

У соціології праці розрізняють загальну і часткову задоволеність працею. Загальна задоволеність працею характеризує задоволеність працею в цілому, а часткова – різними її аспектами і елементами виробничої ситуації.

Очевидно, що менеджерів повинна хвилювати задоволеність чи незадоволеність їх співробітників роботою в даній організації. На задоволеність впливають організаційні чинники, групові чинники (особливо соціальне оточення на роботі), особистісні фактори (риси і схильності). Два основних наслідки задоволеності або незадоволеності – це прогули і плинність кадрів.

На сприйняття індивідом роботи впливає внутрішнє організаційне середовище: стиль керівника, характер комунікацій і внутрішня політика організації, технологічні процеси, планування роботи, робочі умови і додаткові виплати, групові норми і також стан ринку в цілому.

Позитивна установка визначає конструктивну поведінку людини на роботі, негативна по відношенню до праці установка з великим ступенем ймовірності пророкує небажані вчинки співробітника (безвідповідальність, зниження рівня залученості в роботу, прогули, звільнення, розкрадання і т. д.).

Значна частина факторів, що визначають ступінь задоволення співробітника працею, знаходиться поза зоною контролю менеджменту, оскільки в організацію приходять вже сформовані особистості з набором індивідуальних характеристик, з початковою схильністю до задоволення життям (люди з позитивною афектацією – ПА, тобто оптимістичним поглядом на світ) або незадоволеністю (люди з негативною афектацією – НА, тобто песимістичним поглядом на життя).

Схильність людини до ПА проявляється у високій самоефективності, у відчутті внутрішнього комфорту, в позитивному сприйнятті людей і доброму до них відношенні. Схильність людини до НА виражається в нервозності, невпевненості в собі, внутрішній напрузі, занепокоєнні, тривожності, дратівливості і поганому ставленні до інших, низькій самооцінці.

Найбільший інтерес представляє знання ситуаційних чинників в організації, що визначають установки особистості. Наведемо основні фактори, що впливають на відчуття задоволеності роботою.

1.*Оплата праці.* Сума грошової винагороди (заробітна плата і пільги) за роботу, сприйнята з урахуванням соціальної справедливості (співвіднесення з винагородами інших працівників) і відповідним персональним очікуванням.

2.*Власне робота.* Міра, в якій трудові завдання сприймаються цікавими, інтелектуальними і надають можливість успішного навчання та прийняття відповідальності, дають певний статус і не ведуть до надмірного психофізичного стомлення.

3.*Особистісний інтерес до роботи як такої.* Праця як усвідомлена і бажана форма існування людини (наприклад, працьовиті і ледарі, «синдром» трудоголіка або типи хворобливої пристрасті до роботи).

4.*Можливості просування по службі.* Наявність можливості для зростання і різних форм кар'єрного просування з урахуванням суб'єктивної цінності винагороди.

5.*Стиль керівництва, лідерства.* Здатність керівника проявляти інтерес і турботу про підлеглих, надавати технічну та моральну підтримку, допомагати послабити рольовий конфлікт і неоднозначність ситуації, створювати обстановку залученості співробітників у процес прийняття рішень.

6.*Колеги, товариші по службі по роботі.* Ступінь компетентності товаришів по службі, рівень їх готовності надати соціальну підтримку (доброзичливість, допомога, порада, комфортність, співпраця, моральний стан), ступінь близькості базових цінностей.

7.*Умови роботи* у порівнянні з індивідуальними фізичними потребами, які полегшують рішення поставлених завдань.

Хороші умови (чисто, світло, ергономічно) певною мірою сприяють задоволеності працею. Рівні задоволеності людини кожним з перерахованих факторів різні. Службовець може відчувати, що йому недоплачують (незадоволеність величиною заробітної плати), але одночасно його ставлення

до інших організаційних чинників може бути позитивним. На задоволеність людей роботою в рамках робочої групи можуть впливати як товариші по службі, так і керівник, менеджер. Керівник може розглядатися і як один з організаційних чинників.

Задоволеність працею може розглядатися і як єдина установка в застосуванні до різних складових робочого процесу (результати, час відпустки, режим роботи, відносини з начальством, кар'єра і т. д.). Установки формуються протягом тривалого часу, тому й почуття задоволення динамічно розвивається в міру надходження інформації про робоче місце; вони можуть несподівано змінити знак «плюс» на «мінус». Неможливо створити в організації умови, які раз і назавжди гарантують високе почуття задоволеності працею, оскільки воно залежить від *загальної задоволеності індивіда життям*.

Дослідження показали, що більшість працівників не відчувають повної задоволеності своєю роботою, так само як і не відчувають сильної незадоволеності. Однак думки різних груп людей (молоді і літніх людей, чоловіків і жінок, робітників і службовців) з приводу задоволеності роботою істотно розрізняються.

Задоволеність роботою позитивно корелює з віком, виробничим стажем, посадовим рівнем і з задоволеністю оплатою праці. Задовольнити працівника може тільки така оплата його праці, яку він сприймає як справедливу і яка відображає результативність праці. Дані про вплив статі на задоволеність роботою суперечливі.

За умови, що робота надає виконавцю достатньо можливостей випробувати себе, задоволеність нею не залежить від когнітивних здібностей. На задоволеність роботою впливають конгруентність роботи, організаційна справедливість, можливість використання навичок і особистісні якості людини. Втрата роботи згубно позначається на самоповазі людини і на її здоров'ї. Великомасштабні звільнення негативно позначаються і на тих, хто залишається на роботі.

Задоволеність роботою є ключовим поняттям менеджменту і пов'язана з такими факторами, як плинність кадрів і прогули працівників. Дані про взаємозв'язок між задоволеністю роботою і продуктивністю праці неоднозначні. Немає ясності в тому, що слідство, а що – причина: чи то висока продуктивність праці стає причиною задоволеності роботою, чи то задоволеність роботою призводить до високої продуктивності праці. Задоволеність роботою може бути причиною просоціальної поведінки; незадоволеність роботою здатна вилитися в контрпродуктивну поведінку, що перешкоджає досягненню організаційних цілей.

Більшість співробітників українських компаній готові змінити місце роботи. Незадоволені своєю роботою співробітники не завжди йдуть з компанії, а задоволені – не завжди залишаються.

Абсентеїзм більш притаманний молодим працівникам і тим організаціям, де крізь пальці дивляться на пропуски робочих днів через хворобу. Люди, що займають посади, статус яких невисокий, так само як і володарі високооплачуваних посад, прогулюють частіше за інших.

Плинність кадрів – наслідок недостатньої залученості в роботу, відсутності відданості організації і можливостей для просування по службі, незадоволеності оплатою праці і стилем керівництва. Вихід з організації слабких співробітників називається функціональною плинністю кадрів, а вихід хороших працівників – дисфункціональною плинністю кадрів.

Задоволеність працею – це приємно 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. В організаційній психології задоволеність працею вважається найбільш важливою і часто досліджуваною установкою. Задоволеність роботою більшою мірою притаманна людям, які відчувають стимул до роботи, чий психологічний контракт виконується і витрачені зусилля відповідають отримуваний винагороді.

Конкретними значеннями задоволеності працею є:

1)соціальна задоволеність працею як показник якості життя людини, якості її трудового життя, соціальних груп і населення в цілому;

2)функціонально-виробнича значимість задоволеності працею визначається впливом на кількісні та якісні результати праці, на обов'язковість щодо інших людей, на самооцінку працівником своїх ділових якостей і показників праці;

3)управлінські параметри задоволеності працею і стану соціально-трудових відносин взагалі.

Так, роботодавець вважає нераціональним витрати на гуманізацію праці (модернізацію виробництва, створення сприятливих умов праці), і здійснює їх під тиском профспілок або працівників підприємства:

1)задовільні, з погляду працівника, характер і умови праці—це найважливіший фактор авторитету керівника;

2) задоволеність (незадоволеність) працею часто є індикатором плинності кадрів і необхідності відповідних дій по її запобіганню;

3)залежно від задоволеності працею підвищуються або знижуються вимоги і домагання працівників (щодо винагороди за працю);

4)задоволеність працею є критерієм пояснення вчинків і дій окремих працівників та їх соціальних груп.

Існує кілька принципів співвідношення між загальною і частковою задоволеністю працею:

1)загальна задоволеність виникає в результаті значної переваги позитивних або негативних факторів один над одним;

2)один з позитивних чи негативних факторів виявляється настільки значним, що визначає загальну задоволеність працею;

3) виникає відносна рівновага між позитивними і негативними факторами, і загальна незадоволеність виявляється невизначеною.

Задоволеність працею, заздрості від безлічі факторів, які формують оціночне ставлення працівників до їх праці і суттєво впливають на цю оцінку. Серед чинників, що формують задоволеність працею, можна виділити наступні:

- 1) *об'єктивні* характеристики трудової діяльності (умови і зміст праці);
- 2) *суб'єктивні* особливості сприйняття і переживання (домагання і критичність працівника, його самодисципліна);
- 3) *кваліфікація та освіта працівника*, стаж і досвід його трудової діяльності;
- 4) *етапи трудового циклу* (в процесі досягнення конкретного результату праці можуть бути виділені початковий, середній і кінцевий етапи, які задаються критерієм готовності продукції тощо);
- 5) *ступінь інформованості* про хід і результати трудової діяльності;
- 6) *особлива моральна і матеріальна мотивація* праці;
- 7) *адміністративний режим* в організації, стиль управління;
- 8) *підтримання* позитивної оцінки і самооцінки;
- 9) *рівень очікування* (ступінь відповідності очікування реальності);
- 10) *офіційна або публічна увага* до проблем праці;
- 11) *громадська думка* (схвалення або несхвалення).

Задоволеність роботою – це сукупність психологічних установок по відношенню до трудової діяльності, здійснюваної працівником в організації. У процесі професійної адаптації та самоідентифікації важливу роль відіграють мотивація трудової активності і задоволеність працею. Трудова мотивація – це процес вибору професії, моделі професійної активності та обґрунтування участі людини у трудовій діяльності.

Задоволеність працею в першу чергу залежить від відповідності результату праці внутрішнім потребам індивіда.

Ф. Герцберг виділив дві групи факторів, що впливають на задоволеність роботою. Перша – гігієнічні фактори, що включають умови праці та побуту, організацію праці, режим роботи, забезпечення пільгами та житлом. Ця група факторів впливає на виробничі відносини. Друга група – мотиви – включає

задоволення внутрішніх потреб, у тому числі визнання досягнень успіхів у роботі, глибинну інтеграцію в зміст трудової діяльності, відповідальність, ініціативу (Шульц Д., Шульц С. Психологія і робота, СПб, Пітер, 2003).

Д. Шульц, С. Шульц в книзі «Психологія і робота» виділяють *особистісні якості, що впливають на задоволеність роботою*:

- 1) *вік* – з віком задоволеність роботою зростає;
- 2) *стать* – найчастіше оплата жіночої праці нижче чоловічої;
- 3) *статус* – задоволеність працею тим вище, чим вище у працівника посада;
- 4) *расова приналежність* – дискримінація за расовою ознакою в першу чергу відбивається на статусі кандидатів і фінансовому становищі;
- 5) *когнітивні здібності* – невідповідність робочої діяльності рівню інтелекту веде до незадоволеності працею або через нереалізовані можливості, або через надмірну складність завдання;
- 6) *конгруентність роботи* – задоволеність залежить від відповідності завдань здібностям виконавця;
- 7) *ставлення до працівника в компанії* – об'єктивне чи несправедливе, на думку працівника, ставлення впливає на задоволеність роботою в цілому;
- 8) *стан здоров'я*;
- 9) *стаж роботи* – задоволеність роботою зростає зі стажем;
- 10) *емоційна стабільність та адаптивність* – чим вище адаптивність і емоційна стабільність, тим вище і задоволеність роботою;
- 11) *організація дозвілля* – задоволеність роботою підвищується, якщо існують корпоративні свята, секції і т. д.;
- 12) *сім'я та інші позаробочі інтеракції* – шанобливе ставлення сім'ї до робочих обов'язків індивіда підвищує задоволеність.

Основними критеріями задоволеності працівника працею є:

- 1) *рівень заробітної плати* – якщо заробітна плата відповідає індивідуальним фінансовим запитам і очікуванням;

2) *можливість просування* – реальна і об'єктивна можливість зростання працівника;

3) *якість керівництва*, яка задовольняє працівника;

4) *характер роботи* – відповідність індивідуальних інтересів і схильностей працівника профілем роботи;

5) *оцінка робочого колективу* – ставлення колег до якості праці працівника.

Д. Шульц, С. Шульц в книзі «Психологія і робота» розглядають *поведінку працівника у зв'язку з задоволеністю роботою і відзначають наступні моменти:*

1) продуктивність праці вище;

2) працівник схильний допомагати іншим співробітникам;

3) рівень прогулів нижче;

4) плинність кадрів нижче.

Сукупність усіх показників може показати, наскільки працівник задоволений роботою, управлінням, колективом і т. д. Спираючись на результати досліджень задоволеністю роботою, роботодавець може коригувати трудову діяльність організації, розробляти нові системи взаємодії з колективом, партнерами по бізнесу та іншими зацікавленими особами.

Мотивація, задоволеність працею і заробітна плата корелюють між собою. Багато в чому мотивація і задоволеність залежать від ступеня залученості працівника в трудовий процес. Залучення в роботу – це міра ідентифікації працівника зі своєю роботою.

Під залученістю розуміють сприйняття роботи як першої за важливістю справи, прийняття і зацікавленість у найкращих результатах, прагнення удосконалювати і оптимізувати трудовий процес.

Мотивація зростає, якщо людина задоволена працею і заробітна плата відповідає її внеску в трудовий процес.

Не можна не враховувати особистісний фактор залучення в роботу: особисту зацікавленість у виконанні робочого завдання, ступінь

відповідальності працівника, його творчі можливості та виробничі навички, трудовий внесок працівника, матеріальну зацікавленість.

Особистісні чинники залучення в роботу:

- 1) вік – працівники старшого віку зазвичай більш поглинені роботою, так як у них більше можливостей і стимулів самореалізації;
- 2) потреба у професійному рості і розвитку;
- 3) віра у професійну етику.

Основними факторами, що впливають на залученість до роботи є:

- 1) наявність стимулів;
- 2) автономність;
- 3) різноманітність роботи;
- 4) можливість оцінити кінцевий результат трудової діяльності;
- 5) зворотній зв'язок;
- 6) прийняття корпоративності і корпоративної етики;
- 7) бажання ідентифікації з організацією;
- 8) командні методи роботи;
- 9) участь у прийнятті рішень;
- 10) задоволеність працею.

Таким чином, ми бачимо, що проблема задоволеності роботою є багатогранною та багатофункціональною. Вона може залежати як від самого працівника, якості його організаційної поведінки, так і від специфіки організаційної структури, менеджменту даної організаційної структури.

1.2. Поняття суб'єктивного благополуччя та відчуття щастя у вітчизняних та зарубіжних дослідженнях

Дискредитація колишніх цінностей суспільства і складний процес побудови нових орієнтирів відбиваються на особистісних прагненнях, що з'являються у кожній окремої людини, на їх життєтворчому потенціалі.

Усе соціальне буття людини спрямоване на перспективи, котрі перебувають у більш-менш віддаленому майбутньому. Людина переживає себе як проект, тим самим пристосовуючись до майбуття. Тому актуальним є дослідження особистісних прагнень в умовах нинішнього суспільства, яке вишукує нові шляхи свого розвитку, нові ціннісні ідеали та соціальні моделі. [5;22;]

Було виконано аналіз останніх досліджень таких феноменів, як особистісні прагнення і суб'єктивне благополуччя. Особистісні прагнення моделюють і оцінюють те, що особистість хоче отримати від життя, ту задоволеність життям, яку можна очікувати від майбутнього (К. Абульханова-Славська, Т. Березіна). Тому важливими детермінантами задоволеності є такі характеристики прагнень, як часова регуляція, реалістичність, оптимістичність, узгодженість (Є. Головаха).

Л.Регуш розглядає прогнозування як форму випереджаючого відображення, попередньої адаптації. Але прогнози завжди будуються на основі такої психологічної реальності, як індивідуальний досвід. Саме в ньому закладено особистісне ставлення до власної життєдіяльності, до обставин і умов її здійснення (О. Лактіонов). [11] Брак власного досвіду або його незрозумілість компенсується за рахунок міфологічної символізації, оскільки міф здатен усе поєднати, всьому надати смисл.

Незважаючи на досить широке коло науковців, які досліджують такі феномени, як прагнення, домагання, прогнози особистості (Л. Бороздіна, Г. Горак, Є. Головаха, І. Мартинюк, Г. Медникова, Л. Регуш, Р. Еммонс), ми не

можемо говорити про чітке окреслення структури особистісних прагнень, їх соціально-психологічну природу, функціональну визначеність. Лише в 1990-і роки деякі вчені (зокрема, П. Голвітцер і І. Брандстеттер в Німеччині, Л. Первін та Р. Еммонс в США) вводять прагнення як одну з суттєвих змінних в дослідженні особистості і мотивації. Вивчення прагнень стає важливим аспектом в розумінні мотиваційного компонента структури особистості, його діяльнісних характеристик. [39;54;] Прагнення підкреслює активну позицію людини.

Поняття прагнення є недостатньо розробленим у вітчизняній науці, якщо порівнювати з такими близькими, але зовсім іншими феноменами, як домагання, спрямованість, ціле-покладання. Тому розуміння і розкриття сутності особистісних прагнень неможливе без їх співвідношення з краще вивченими поняттями.

Переживання суб'єктивного благополуччя є однією з провідних умов повноцінного функціонування особистості в суспільстві, умовою і наслідком як само-актуалізації, так і адаптації до оточуючого середовища. Феномен особистісних прагнень має складну структуру, функціональне навантаження компонентів якого по-різному впливає на переживання суб'єктивного благополуччя.

Проблема суб'єктивного благополуччя має глибоке коріння в історії психології в межах окремих шкіл та напрямів, але предметом спеціального дослідження воно стало лише в останні десятиріччя. Це обумовлюється гострою потребою у визначенні того, що є підґрунтям внутрішньої рівноваги особистості (Р. Шаміонов).

Психологи звернули увагу на феномен благополуччя тільки після багаторічного дослідження стресів, криз і травм, в контексті яких вивчалась і особистість. Погляд гуманістичної психології на здорову особистість став позитивним зрушенням не лише у вивченні суб'єктивного благополуччя, а й особистості в цілому. Започаткували вивчення суб'єктивного благополуччя американські дослідники ще в 1960-і роки. Серед найперших праць можна

виділити такі, як "Структура психологічного благополуччя" Н. Бредберна та "Модель людських тривог" Х. Кентріла, які ґрунтувалися на результатах досліджень Національного центру вивчення громадської думки (NORC).

Огляд літератури засвідчує, що питання суб'єктивного благополуччя досліджувалося переважно зарубіжними вченими. У їхніх розвідках висвітлюються питання структури суб'єктивного благополуччя, впливу життєвих цілей на суб'єктивне благополуччя, гендерних особливостей у переживанні суб'єктивного благополуччя.

Вітчизняна психологія до цієї проблематики звернулася зовсім недавно. Теоретичні розробки здійснювалися щодо емоційного ставлення до свого життя, що є одним з провідних компонентів суб'єктивного благополуччя. Серед науковців, які нині досліджують цю проблематику, треба назвати В. Духневича, Л. Сохань, Т. Титаренко. В контексті самоактуалізації особистості суб'єктивне благополуччя розглядається в працях Р. Ахмерова, Є. Вахромова, І. Вінтіна, Д. Леонтєва, Р. Шаміонова.

Близьким, але не тотожним поняттю суб'єктивного благополуччя особистості вважається поняття щастя, оптимізму, задоволення життям. Перелічені феномени включають в себе позитивну оцінку свого життя.

Нерозробленим лишається питання розмежування і виокремлення провідних чинників, які визначають стан суб'єктивного благополуччя, їх систематизації та особливостей впливу. Проблема переживання суб'єктивного благополуччя в залежності від функцій особистісних прагнень досі не була предметом спеціального дослідження.

Віковий аспект переживання суб'єктивного благополуччя є важливим з точки зору формування індивідуальної свідомості та самосвідомості, стабілізації ціннісно-мотиваційних структур, які до молодого віку проходять етапи активного становлення. [3;25;34]; Життєві проекти як прояв ускладнення форм і змісту внутрішньої психічної діяльності починають вибудовуватися ще в юнацькому віці. Але стабілізація ролі, місця і механізмів особистісних прагнень особистості відбувається саме у віці від 20 до 30 років.

Одним з найважливіших завдань у вивченні благополуччя є виокремлення і розмежування основних чинників, які визначають стани психологічного благополуччя, систематизація, виявлення їх співвідносної значущості. Індивідуально-типологічні особливості особистості, суб'єктивна активність, мотиваційно-потребова сфера, середовище, в якому вона живе, є взаємопов'язаними факторами в переживанні суб'єктивного благополуччя. Однак більшість дослідників концентрується на одному з перелічених аспектів. Ми прагнемо виокремити і врахувати перелічені чинники, але увагу концентруємо на прагненнях як суб'єктивній детермінанті досягнення благополуччя.

Вивчення феномена особистісних прагнень може здійснюватись на перетині досліджень як мотиваційної структури особистості, так і особливостей структурування майбутнього, суб'єктивної активності людини.

Це дає нам можливість говорити про переживання благополуччя як про інтегральне утворення, яке включає в себе когнітивний компонент задоволеності життям. Переживання благополуччя залежить від наявності стійкого позитивного емоційного тла і позитивної суб'єктивної оцінки дійсності.

На основі співвідношення прагнень з життєвими цінностями американські вчені (Т. Kasser, Р. Ryan) виокремили дві групи прагнень. Одна група цінностей, в яку за висновками аналізу були об'єднані особистісне зростання, прихильність і любов, служіння суспільству і здоров'я, одержала назву внутрішніх прагнень. Внутрішні прагнення були інтерпретовані як життєві цілі, що забезпечують задоволення основних психологічних потреб в автономності, ефективності і прихильності і які сприяють особистісному зростанню та психічному здоров'ю.

Інша група цінностей, в якій було об'єднано матеріальне благополуччя, соціальне визнання через популярність і фізична привабливість, одержала назву зовнішніх прагнень. Ці прагнення, як правило, є засобами досягнення певних

зовнішніх щодо особистості Я-цілей і способами реалізації потреб, що не ведуть до особистісного зростання і психічного здоров'я.

Першій групі прагнень Р. Еммонс дав назву інтраперсональні прагнення, другій – інтерперсональні. У людей, які не переживають благополуччя, майже немає інтраперсональних прагнень. Е. Дайнер вважає, що трагедія "матеріалістів" закладена в самій системі відносин, на якій будується суспільство споживання. Матеріалістичні прагнення несвідомо відбиваються на впевненості, що в житті все продається і купується, включаючи любов, сім'ю, друзів тощо, що певним чином знецінює саме життя.

Ще одну інтерпретацію феномена дає Т. Кассер, автор книги "Висока ціна матеріалізму", який доводить, що коли людина концентрується винятково на споживанні, то їй гарантовані погані відносини в сім'ї і психологічні труднощі.

Брак інтраперсональних прагнень свідчить, що критерії їх реалізації, оцінки також зовнішні, а отже нестабільні. Відносна некерованість і безпорадність в реалізації прагнень викликає тривогу і негативні переживання.

Таким чином, особистість має балансувати між задоволенням власних потреб і потреб суспільства; вона повинна підтримувати рівновагу між внутрішніми механізмами функціонування та умовами середовища, соціально-психологічного простору. Можна побачити, з одного боку, важливість включеності людини в життя соціуму, певної соціальної компетентності і спрямованості на соціальні норми, а з іншого – необхідність орієнтації на власні інтереси та особистісне зростання.

Отже, прагнення утворюють баланс між адаптацією як пристосуванням до вимог соціуму і самореалізацією як втіленням свого потенціалу, максимально ефективним використанням людиною всієї сукупності своїх сил, здібностей, навичок і інших ресурсів в своїй індивідуально неповторній ситуації.

Саме від цього балансу і залежить те, чи відчуває людина себе благополучною, чи ні. Від можливостей реалізації своїх прагнень і від їх змістових характеристик як діяльнісного компонента життєвого світу

особистості, а не від умов життя здебільшого залежить переживання благополуччя.

Перспективою дослідження є розробка тренінгу актуалізації особистісних прагнень, який може бути використаний в роботі практичних психологів. Прогнозуємо, що одержані в дослідженні дані розширюють розуміння сутності суб'єктивного благополуччя людини. Це буде певний внесок в розробку проблеми гармонізації особистості, її суб'єктивності в процесі життєтворчості.

«Благополуччя» – порівняно новий науковий термін, що з'явився в позитивній психології у зв'язку з вивченням станів оптимального функціонування людини. [3;39;] Прагнення до благополуччя і позитивного функціонування є однією з основних рушійних сил людського суспільства, його суб'єктивне відчуття є важливою умовою повноцінного життя особистості, можливо тому проблема його набуття і підтримки займає важливе місце в психологічних дослідженнях [53].

Розробкою основних підходів щодо визначення благополуччя займалися: M. Jahoda, N. Bradburn, Ed Diner, P. T. Costa, R. R. McCrae, P. Warr, M. W. Fordyce, C. Ryff, A. S. Waterman, R. M. Ryan, E. L. Deci, A. В. Вороніна, Т. Д. Шевеленкова, П. П. Фесенко, Л. В. Куликов, О. С. Ширяєва, Т. В. Данильченко, Е. Бенко та ін.

На початковому етапі досліджень благополуччя вивчалось як емоційне відчуття щастя. Дещо пізніше, N. Bradburn (1969) запропонував шкалу інтенсивності переживання щастя і почав оцінювати баланс між позитивними і негативними оцінками емоційного ставлення особистості до різних життєвих обставин і вивчати вплив різних чинників на відчуття щастя і загальну задоволеність.

Однак виявилось, що дані конструкти не в змозі описати складну суб'єктивну картину сприймання та оцінки реальності, оскільки благополуччя стосується різних сторін життя людини.

Тому в різних галузях наукового знання для позначення стану оптимального функціонування особистості почали вживати інші поняття,

зокрема: щастя, якість життя, задоволеність життям, благополуччя, психологічне та суб'єктивне благополуччя тощо. Без серйозного теоретичного аналізу наукових досліджень феномену благополуччя провести розмежування між вищезазначеними конструктами доволі складно, оскільки вони описують єдину психологічну реальність.

Серед найвпливовіших можна виокремити праці таких дослідників: N. Bradburn, Ed Diener, M. Jahoda, C.D. Ryff, C.L.M. Keyes, R.M. Ryan, E.L. Deci, M. Seligman, T. A. Judge, M. Argyle, J.R. Hackman, G.R. Oldham V.Vroom, E. Locke, M. L. Schults, D. Anaby, Д.О. Леонтьєв, Р. М. Шаміонов, Л. В. Куликов, Т.Д. Шевеленкова, П.П. Фесенко, І.О. Джідарьян, А. В. Вороніна, О. С. Ширяєва, Ю. М. Олександров, А.Е. Созонтов, А.А. Шадрін, С.А. Дружилов, Т. Ю. Павлоцька, А.В. Курова, М.О. Батурін, С.А. Водяха, С.Р. Зеніна, Я.І. Іванова, Р.А. Березовська, Т.В. Данильченко та ін., - кожний з яких зробив свій вагомий внесок у розуміння цього конструкту, розглядаючи його прояви в різних аспектах людського життя.

Згідно з результатами останніх досліджень, благополуччя є відносно стійким інтегральним багатокомпонентним феноменом, що характеризує стан оптимального функціонування особистості та залежить від різноманітних чинників, [3] зокрема: системи особистісних цінностей і уявлень про світ, наявності емоційних та поведінкових стереотипів, різноманітних комунікативних навичок, особистісних якостей, цілей у житті та навіть загального рівня інтелекту.

Різні аспекти благополуччя вимірюються суб'єктивними (самооцінка) та об'єктивними (об'єктивні психодіагностичні вимірювання) методами. Зовнішні події та об'єктивні умови життя мають порівняно незначний вплив на загальне благополуччя (D. Kahneman, A. Tversky, 2000; S. Lyubomirsky, 2007).

Набагато важливішим є внесок сформованих в процесі соціалізації стійких рис особистості (Keith Magnus & Ed Diener, 1991) [49]. З кожним роком наукове знання про благополуччя суттєво змінюється, ведуться дослідження його джерел і детермінант, уточнюється компонентний склад, термінологічна

база, досліджуються особливості впливу різноманітних чинників, таких як: соціальні відносини, генетична схильність, матеріальний достаток, задоволеність потреб, наявність цілей і сенсу життя, фізична активність, індивідуальні особливості, прийняття себе як особистості та ін.

Поряд із поняттям благополуччя в науковій літературі використовуються пов'язані з ним конструкти, такі як: щастя, психічне здоров'я, задоволеність життям, якість життя, психологічне благополуччя, суб'єктивне благополуччя та ін. Таке різноманіття термінів, з одного боку, свідчить про значний науковий інтерес до вивчення різних аспектів благополуччя, а з другого – створює термінологічну плутанину.

Тому важливою є проблема відокремлення різних конструктів та визначення універсальної термінології. Пошук нових підходів та моделей благополуччя, визначення його джерел і детермінант потребує вивчення та узагальнення сучасних та класичних наукових досліджень та може стати підґрунтям для розробки нових методів діагностики та навчання людей мистецтву повноцінного буття.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Різні конструкти, пов'язані з благополуччям, [9;22;39] вивчалися та використовувалися різними дослідниками: щастя (W. Wilson, N. Bradburn, M. Argyle, Ed Diener, I. A. Джидарьян, D. Kahneman, Ed Diener, & N. Schwarz, S. Lyubomirsky, L. King, Ed Diener); психічне здоров'я (M. Jahoda); задоволеність життям (N. Bradburn, F. M. Andrews & S. B. Withey, Ed Diener, Ed Diener, J.S. Larsen, S. Levine, R.A. Emmons, I.A. Джидарьян); задоволеність у конкретних сферах (Ed Diener, Ulrich Schimmack); якість життя (A. Campbell, D.P. Crowne, D.A. Marlowe); благополуччя (N. Schwarz, G.L. Clore, R.M. Ryan, E. L. Deci, H.T. Reis, R.M. Ryan); психологічне благополуччя (N. Bradburn, C. Riff, Chan Mei Fen, A.S. Waterman; D. Kahneman; M. Seligman, С. Карсканова, Е. Лознякова, О.С. Ширяєва, Ю.М. Олександров, С.А. Водяха, Г.С. Хафізова, Ю.Б. Дубовик, Р.З. Шарапова, О.С. Ширяєва, А. Сирцова, Л. М. Яворською, Г. С. Філоненко, Я. І. Павлоцька); суб'єктивне благополуччя (Ed Diener, P.T. Costa, R.R. McCrae, Ed

Diener, J.S. Larsen, S.Levine, R.A. Emmons, M.W. Fordyce, K. Magnus & Ed Diener, Ed Diener, J.S. Larsen, Ed Diener, E. Sandvik, W. G. Pavot, Ed Diener, S. Oishi, P. M. Шаміонов, U. Schimmack, M. Eid, R.J. Larsen, Л.Куликов, М.Дмитрієва, О.Доліна, М. Розанова, Т. Тимошенко, Н.С. Нахабич, А.В. Bakker, Н.В. Усова, М.О. Батурін, С.О. Башкатов, Н.В. Гафарова, Т.В. Бескова, Р.М. Шаміонов, Е.Е. Бочарова, М.В. Григор'єва, Д.О. Леонт'єв, С.К. Летягіна, Г.Л. Пучкова, М.В. Соколова, С.В. Яремчук, Л.В. Карапетян, Н.В. Підбуцька, А.Г. Зуєва, Т.В. Данильченко, Е.Бенко); актуальне та ідеальне психологічне благополуччя (П. П. Фесенко). У багатьох попередніх наукових дослідженнях суб'єктивне благополуччя розумілося переважно як емоційний стан [31].

Однак, за останні 30 років було запропоновано кілька ширших концептуалізацій цього феномену, які включають не тільки емоційну, але і когнітивну, поведінкову, а також мотиваційну складову (С. Ryff, 1989; С. Ryff & С. L. M. Keyes, 1995; Р. Warr, 1987, 1994).

Концептуальні відмінності різних підходів знайшли своє відбиття в різних моделях благополуччя, серед яких помітно виокремлюються:

- Модель «Якість життя» А. Кемпбела («Quality of life», А. Campbell, Р. E. Converse, & W. L. Rodgers, 1976);
- Модель «Психологічне благополуччя» Н. Бредбурна («Psychological well-being», N. Bradburn, 1969);
- Шкала задоволеності життям Е. Дінера («Satisfaction with Life Scale», Ed Diener, J.S. Larsen, S.Levine, R.A. Emmons, 1983);
- Модель «Суб'єктивне благополуччя» Е. Дінера («Subjective Wellbeing», Ed Diener, 1984, 1995, 2002, 2009; Ed Diener, J. S. Larsen, S. Levine, R. A. Emmons, 1985; Ed Diener, E. Sandvik, W.G. Pavot, 1991; Ed Diener & J. S. Larsen, 1993);
- Модель «Психологічне благополуччя» К. Рифф («Psychological well-being», С. Riff, 1986; С. D. Ryff, & С. L. M. Keyes, 1995);

- Шкала базових психологічних потреб у стосунках Р. Райана і Е.Л. Десі («The Basic Need Satisfaction in Relationships Scale», R.M. Ryan, E.L. Deci, 2000; J.G. La Guardia, R.M. Ryan, C.E. Couchman, & E. L. Deci, 2000);

- Сінгапурська шкала психічного благополуччя Ч.М.Фена («Singapore Mental Wellbeing Scale», SMWEB, Chan Mei Fen, 2013);

- Модель суб'єктивного благополуччя Л.В. Куликова;
Психофізіологічна модель психологічного благополуччя Л.В. Вороніної (А.Вороніна, 2002);

- Модель психологічного благополуччя О.С.Ширяєвої (О.С.Ширяєва, 2008);

- Модель психологічного благополуччя Ю.М.Олександрова (Ю.М. Олександров, 2009);

- Теоретична модель особистого благополуччя М.О.Батуріна (М.О. Батурін, С.О. Башкатов, Н.В. Гафарова, 2013);

- Модель суб'єктивного соціального благополуччя Т.В. Данильченко (Т.В. Данильченко, 2015).

Крім вищезазначених, в сучасних наукових дослідженнях вивчаються моделі: матеріального (О.В. Середа, 2010), сімейного (О.А.Тараданов, 2004), психічного (А.В.Кос, 2009), економічного (Т.М.Узденов, 2010), професійного благополуччя (M.L.Schults, 2008; К. Рут, 2016) та ін.

Узагальнюючи дослідження впливу різноманітних чинників на рівень суб'єктивного благополуччя, наведемо ті, що найчастіше стають предметом наукових досліджень [9;22;39;54;59]: фізичні (J. Ware, R.M. Ryan, C.M. Frederick, M. Argyle, С. Д. Деребо, Г. М. Зараковський, Л. В. Куликов, П. П. Фесенко); духовні (D.Brothers, C.Dalbert, M.J. Lerner, Дж.Беннет, Д.О. Леонтьєв); особистісні (М.О. Батурін, С.О.Башкатов, Н. В. Гафарова); культурні (E.Diener, M.Diener); соціально-демографічні (N. Bradburn, J. R. Hackman, G. R. Oldham, P. Warr, D.Raphael, E.Singer, А.Адлер, С. О. Дружилов, Т. В. Данильченко); матеріальні (J. Flanagan, T. Campbell, D. Groenland та ін.); економічні (E. Diener, I. Praag, B. Strümpel, А. В. Баранова, В. О. Хащенко, О. А.

Угланова); екзистенційні (Н. В. Грішина, М. Занадворов, В. Франкл); природні (Е. О. Wilson, 1984; Kaplan & Kaplan, 1989; Ulrich 1993; Burns 2005; Frumkin 2001; Gullone 2000; Kahn 1997; Kellert 1997; Nesse & Williams 1996; Gelter, 2000; Takano et al. (2002); Hooker et al. 2002; Marret et al. 2000; Walsh 2009; Wesley et al. 2009; A. J. Howell, 2013); життєві перспективи особистості (R. Ryan, J. G. La Guardia); домінуючі емоції (E. Diener, R. E. Lucas); свідомість життя (П.П. Фесенко, Я.І. Павлоцька); соціальне порівняння (L. Festinger, 1954; L. Higgins, A. Lurie, 1983; W. Kruglanski, O. Maysel, 1990; J. V. Wood, 1996; P. Lockwood, Z. Kunda, 1997; F. X. Gibbons, & B. P. Buunk, 2000; R. M. Ryan, E. L. Deci, 2001; J. Baker & K. Linch, 2004; Т.В. Данильченко, 2014).

Щодо останніх праць, то найактуальнішими є вивчення суб'єктивних чинників: у дослідженні Ю.Б. Дубовик була поставлена проблема психологічного благополуччя в літньому віці, аналізувалися зміни у рівні психологічного благополуччя в міру старіння [4].

Шарапова досліджувала вплив економічної кризи на структуру та рівень психологічного благополуччя [17]; О.С. Ширяєва досліджувала психологічне благополуччя у контексті проблеми екстремальних умов життєдіяльності [19]; Ю.М. Олександров досліджував взаємозв'язок психологічного благополуччя та саморегуляції особистості [9]; А.Сирцова вивчала взаємозв'язок часової перспективи особистості та психологічного благополуччя [14]; вплив процесу міграції на суб'єктивне благополуччя досліджувала Н.В. Усова [15]; дослідження соціального інтелекту та часової перспективи здійснювалося Л.М. Яворською та Г. С. Філоненко [20]; питанню виявлення психологічних чинників суб'єктивного благополуччя підлітків присвячена праця Н.В. Підбуцької та А.Г. Зуєвої [12]; дослідженням психологічного благополуччя і його зв'язку з соціально-психологічними характеристиками особистості займалася Я.І. Павлоцька [11]; Т. В. Данильченко досліджувала вплив різних видів соціального порівняння, соціальних потреб та соціально-демографічних характеристик (віку, статі, рівня освіти, шлюбного статусу, наявності дітей) на суб'єктивне благополуччя особистості [3].

На жаль, на сьогодні не сформована єдина думка щодо розуміння сутності благополуччя та існує різноманіття використовуваних конструктів. Виділення невирішених раніше частин проблеми. У зв'язку з появою нових моделей благополуччя гостро стоїть питання щодо систематизації та узагальнення класичних та сучасних підходів. Також донині не склалася єдина думка щодо співвідношення та визначення понять суб'єктивного і психологічного благополуччя.

Не припиняються суперечки про тотожність термінів суб'єктивне і психологічне благополуччя, суб'єктивне благополуччя і задоволеність життям, суб'єктивне благополуччя і щастя.

Мета роботи узагальнити і систематизувати основні підходи до визначення благополуччя, здійснити аналіз його сучасних і класичних моделей та їх компонентного складу, виявити зміст і структуру досліджуваного феномена і запропонувати універсальний конструкт сутності даного феномена.

Нині існує кілька різних концепцій благополуччя, що призводить до плутанини щодо його визначення та вимірювання.

За версією К.Ріфф, всі концепції можна поділити на гедоністичні та евдемоністичні, Р.М. Райан та Е.Л. Десі (2000) вважають, що їхня теорія самодетермінації поєднує в собі обидва підходи і є особливим напрямком, на думку Е.Познякової (2007) взагалі існує 4 концептуальних підходи: *гедоністичний* (N.Bradburn, EdDin), *евдемоністичний* (A. S. Waterman), *напрямок позитивної психології* (C.Riff, A.Maslow, C.Rogers, G.Allport, C.Jung, E.Erikson, M.Jahoda, J.E.Birren) та окремо *теорія самодетермінації* (R.M. Ryan, E.L. Deci, C.M. Frederick, A.B. Вороніна).

Окремо визначимо сучасне узагальнення Ф.Кука, який також визначає чотири підходи і диференціює їх за критерієм загальноживаності: гедоністичний, евдемоністичний, якість життя та оздоровчий [25]. Найбільш відомою є гедоністична трикомпонентна модель суб'єктивного благополуччя Е. Дінера, що складається із задоволеності життям, відсутності негативного афекту, а також наявності позитивних емоцій [29;34].

У рамках *евдемоністичного* підходу припускають, що психологічне благополуччя є результатом розкриття свого творчого потенціалу, функціонування на оптимальному рівні, або реалізації своєї природи [46]. Як правило, евдемоністичні моделі містять більше компонентів, ніж гедоністичні та суттєво відрізняються змістом конструктів.

Наприклад, однією з найбільш відомих евдемоністичних моделей благополуччя є модель психологічного благополуччя К. Ріфф (C. Ryff, 1989; C.D.Ryff, & C.L.M. Keyes, 1995), що складається з 6 елементів: прийняття себе; контроль над обставинами; позитивні стосунки з іншими; наявність мети в житті; особистісне зростання; самодетермінація. На відміну від попередньої, евдемоністична модель Р.Райана і Е.Десі (R.M. Ryan, E.L.Deci, 2001) передбачає лише три компоненти: самодетермінація; компетентність; позитивні стосунки. Ці дві моделі ілюструють відмінності у розумінні благополуччя навіть у межах одного підходу.

Третій підхід зосереджується на якості життя. Цей термін дуже часто використовується як синонім благополуччя [37]. Концепція якості життя розуміє благополуччя в ширшому сенсі, ніж представники гедоністичних та евдемоністичних моделей і включає фізичні, психологічні та соціальні аспекти функціонування особистості [46].

Четвертий підхід «*Оздоровчий*» чи «*Wellness*», який визначено менш чітко, ніж перші два підходи та використовується переважно у консультуванні щодо здорового способу життя. Деякі автори використовують цей термін поряд з благополуччям [40].

Всі ці підходи вважають благополуччя ширшим, ніж відсутність хвороби, хоча моделі благополуччя та їх компонентний склад відрізняються суттєво. Майже всі дослідники в цій області погоджуються з багатогранністю оздоровчого підходу як цілісного способу життя, що включає в себе безліч питань в аспекті охорони здоров'я і оптимального функціонування особистості, фізичного або духовного здоров'я [50;51].

На жаль, нині не існує єдиної думки щодо розуміння сутності благополуччя, а різноманіття підходів та використовуваних конструктивів потребує поглибленого їх вивчення. Тому зосередимось на детальному хронологічному аналізі наукових досліджень щодо його визначення. У 1930 році видатний філософ та математик Бертран Рассел визначив прагнення до «благополуччя» або «щастя» однією з головних тем людства [52].

Започаткували вивчення суб'єктивного благополуччя американські дослідники ще в 1960-і роки. Серед найперших можна виокремити дослідження Х.Кентріла (H.Cantril, 1965) та Н.Бредбурна (N. Bradburn, 1968), які ґрунтувалися на результатах опитувань Національного центру вивчення громадської думки (NORC) [21]. Н.Бредбурн вперше спробував концептуалізувати розрізнені дані емпіричних досліджень психологічного здоров'я людини.

Застосувавши метафору з есе «Їжак і Лисиця» англійського філософа Ісайї Берліна, Н. Бредбурн розділив дослідників психологічного здоров'я того періоду на два табори. До «войовничих їжаків» він відніс теоретиків З.Фреда і К.Г.Юнга та інших дослідників, які намагалися відстояти свою теоретичну позицію, а до «лисиць» - емпіриків, наприклад, М.Ягоду, яка запропонувала шість критеріїв психологічного здоров'я людини: позитивне самоприйняття (висока самооцінка, вираженість почуття ідентичності); інтегрованість (стійкість до стресів); активність і можливість розвивати свій потенціал (особистісне зростання); автономність (незалежність від впливу соціального оточення); точність сприйняття реальності (соціальна сприйнятливність); компетентність щодо оточуючого середовища (здатність до соціальної адаптації і ефективного вирішення проблем) [21].

Н.Бредбурн запропонував теоретичну модель психологічного благополуччя або щастя, зробивши основний акцент на вимірі негативних і позитивних емоцій. Основний висновок, зроблений Н.Бредбурном, пролягав у тому, що обидва вимірювані показники практично повністю незалежні один від

одного [60]. Пізніше ця думка була спростована К.Ріфф (C.D.Ryff, C.L.M. Keyes, 1995).

Ще однією важливою подією в дослідженні благополуччя стала *серія загальнонаціональних опитувань*, проведених під керівництвом Ф.Ендрюса і А. Кемпбела в межах концепції «якості життя» [23;24]. Проте, як зазначає німецький дослідник Н.Н.Нолл, ці дослідження мали багато спільного з раніше проведеними вимірюваннями суспільного благополуччя в рамках проектів ООН [8]. М. Аргайл підкреслює дуже потужний вибух наукових досліджень щастя в Америці того періоду. Наприклад, у журналі «Психологія особистості та соціальна психологія», починаючи з 70-х, почали друкувати статті про щастя. У 1974 року почав діяти журнал «Дослідження соціальних показників», в якому з'явилося багато матеріалів з вивчення благополуччя.

А у 1980 році було відкрито ще одне видання «Особистість і індивідуальні відмінності», в якому регулярно публікувалися статті на тему індивідуальних відмінностей у сприйнятті щастя [1].

Вагомий внесок у розробку концепту «суб'єктивне благополуччя» здійснив Е.Дінер [28]. Він розробив і запровадив ще одну шкалу вимірювань - задоволеність життям [33], яка в подальшому стала стандартом при вимірюванні суб'єктивного благополуччя [36]. Саме Е.Дінер та Р.Еммонс [32] підтвердили висновок Бредбурна про незалежність емоційних чинників та запропонували новий концепт «суб'єктивне благополуччя» [34] як більш суттєвий та змістовний, ніж «щастя» та «задоволеність життям». Також Е.Дінер припустив, що суб'єктивне благополуччя має три різних компоненти: задоволеність життям, позитивний та негативний вплив [34].

Зазначимо, що суб'єктивне благополуччя в концепції Е.Дінера розуміється як переживання позитивних емоцій, низький рівень неприємних емоцій і високий рівень «задоволеності життям» [32;35].

Трикомпонентна структура суб'єктивного благополуччя була неодноразово підтверджена в численних дослідженнях (Ed Diener, R.E.Lucas, E.M. Suh, 1996). Але незважаючи на це, в 70-80-х роках відбувалась активна

дискусія щодо співвідношення між позитивним і негативним афектом, яка була завершена лише у кінці 80-х з появою праць К.Ріфф.

Сьогодні практично всі дослідники збігаються у розумінні емоційного компонента суб'єктивного благополуччя як співвідношення позитивного і негативного афектів та виокремлюють їх баланс як єдиний його чинник. Е. Дінер і його колеги досліджували різні чинники благополуччя, зокрема інтенсивність і частоту емоційних проявів [29].

Відповідно до їхніх висновків, звичайна інтенсивність, з якою люди відчувають емоції, не має жодного впливу на загальне суб'єктивне благополуччя [45], а частота емоційних переживань виявилася значущим чинником.

У 1988 році М. Фордіс на підставі праць Е.Дінера розробив інструмент швидкої оцінки афективного компонента суб'єктивного благополуччя. Тривалість позитивних, нейтральних і негативних емоцій високо корелювало з іншими вимірами суб'єктивного благополуччя [44]. Подальші досліді Е.Дінера підтвердили ідею П.Кости і Р.МакКрая [26] про те, що особистісні чинники, особливо екстраверсія і нейротизм, є важливими і сприяють суб'єктивному благополуччю.

Пізніше Е.Дінер перевіряв припущення В.Headey и А.Wearing (1989), які встановили, що стійкі риси особистості нівелюють вплив життєвих змін і подій на переживання суб'єктивного благополуччя. Більш того, їхня модель динамічної рівноваги щастя показала, що деякі особистісні риси сприяють переживанню людьми життєвих подій, а також, що значущі життєві події впливають на задоволеність життям незалежно від стійких рис особистості [49].

Е.Дінер (К. Magnus, Ed Diener, F. Fujita, & W. Pavot, 1993) підтвердив, що суб'єктивне благополуччя є відносно стабільною і довгостроковою конструкцією; стійкі особистісні риси, такі як екстраверсія-нейротизм зумовлюють позитивну чи негативну оцінку життєвих ситуацій, що екстраверсія сприяє позитивнішому сприйманню подій, а нейротизм - негативнішому, також відкритість досвіду сприяє тому, що людина відчуває

більшу кількість як позитивних, так і негативних подій; зміни в житті не впливають на довгострокову задоволеність життям у зв'язку з наявністю в людей стійких особистісних рис, проте у дітей ще не кристалізовані особистісні якості, тому вони сприйнятливіші до зовнішніх впливів на їхнє благополуччя [49].

Але не всі спроби знайти нові взаємовпливи чинників та компонентів суб'єктивного благополуччя були вдалими. Наприклад, А.Кемпбелл (A. Campbell, 1976) зробив спробу оцінити міру зміщення самооцінки залежно від шкали соціальної бажаності (D.P.Crowne, D.Marlowe, 1964). Він довів, що тенденція заперечувати негативне більшою мірою пов'язана з благополуччям, ніж тенденція підтримувати позитивне. Н.Шварц і Г.Клор (N.Schwarz and G.L. Clore, 1983) показали, що рейтинги щастя і задоволення значною мірою залежать від зміни настрою респондентів.

Дослідники стверджували, що люди використовували свій поточний емоційний стан в якості інформації в прийнятті рішень про те, чи щасливі і задоволені вони своїм життям в цілому [42]. Н.Cheng (H.Cheng, 1988) припустила, що поточний настрій на момент вимірювання може суттєво впливати на їх результати та повинен враховуватись.

Дещо раніше таке вимірювання вже включалося Ф. Ендрюсом і С. Уїтхей (F.M.Andrews & S.B.Withey, 1976) для вимірювання настрою респондентів у момент опитування, але вони дійшли висновку, що між виміром настрою і глобальним задоволенням життям є лише невисокі кореляційні зв'язки. У своїй праці Р. J. Cooke та співавтори (P.J.Cooke, T.P.Melchert, K.Connor, 2016) наводять 42 методи вимірювання різних аспектів благополуччя та класифікують 4 підходи: гедоністичний, евдемоністичний, напрямок якості життя та оздоровчий [25].

Якщо до них докучити моделі Л.В. Куликова, Л.В. Вороніної, О.С. Ширяєвої, Ю.М. Олександрова, М.О. Батуріна, Т.В. Данильченко, К.Рут та багатьох інших вітчизняних та російськомовних дослідників, то на сьогодні це

найповніший перелік існуючих моделей та інструментів вимірювання благополуччя.

Незважаючи на різноманіття сучасних підходів до розуміння та вимірювання суб'єктивного благополуччя, донині найбільш широкоживаними є моношкальні методи експрес-оцінки суб'єктивного благополуччя, хоча вони не дуже інформативні. Так, у 2003 році Д.О. Леонтьєву і Є.М. Осіну вдалося апробувати російськомовні версії шкали “задоволеності життям” Е.Дінера (SWLS: Ed Diener, J.S. Larsen, S. Levine, R.A. Emmons, 1985) і шкали “суб'єктивного щастя” С. Любомирські (SHS: S. Lyubomirsky, H. Lepper, 1999) та виявили високу кореляцію між ними [10]. У 70-80 роки ідея багатоконпонентності благополуччя мотивувала дослідників вивчати якість життя та благополуччя в різних сферах.

Так, Ейліз Керц (Elyse W. Kerce, 1992) згадує безліч досліджень якості життя, що проводилися в 70-80-х ХХ століття: J. Flanagan (1978) досліджував психічне і матеріальне благополуччя, стосунки з іншими людьми, якість соціальних комунікацій, рівень персонального розвитку і відпочинку; А. Campbell (1976) - різні стандарти життя, безпеку, наявність житла, здоров'я, наявність шлюбу, сімейне життя, дружбу, сусідство, роботу тощо; F.M. Andrews та S.B. Withey (1976) – економічне і сімейне благополуччя, стосунки з іншими людьми, безпеку, здоров'я, та ін.; W.Glatzer (1987) – життєві стандарти, спілкування, роботу, освіту, релігійність.

Подібною тематикою займалися й інші дослідники (Murrell, Schulte, Brockway, 1983; Bestuzhey-Lada, 1980; Verwayen, 1980). Тенденція вивчення благополуччя в різних сферах життя спостерігається і в останніх публікаціях Е.Дінера [31], що привело до суттєвого ускладнення його базової концепції: до структури суб'єктивного благополуччя вчений додав ще четвертий компонент - «задоволеність» у конкретних сферах життя: задоволеність працею, шлюбом, дозволяям чи своїм здоров'ям (U.Schimmack, 2008).

У зв'язку з цим виникли дві допоміжні теорії, одна з яких постулює, що «задоволеність життям» залежить від задоволеності в окремих сферах життя, а

друга - що «задоволеність життям» зумовлює задоволеність в окремих сферах життя [58]. Ідея вивчення «задоволеності» в окремих сферах життя інтуїтивно зрозуміла, однак, єдиної думки про те, які сфери життя слід оцінювати при дослідженні суб'єктивного благополуччя, зарубіжними дослідниками встановлено так і не було [2].

Значний внесок у дослідження благополуччя внесла К.Ріфф [56]. Спираючись на модель М.Ягоди, дослідження Н.Бредбурна, аналіз концепцій різних авторів (Ш. Бюлер, А.Маслоу, Г.Оллпорта, К.Роджерса, Е.Еріксона, К.Юнга та ін.), вона пропонує власну багатофакторну структуру[49]. психологічного благополуччя на основі 6 компонентів: позитивна оцінки себе і свого минулого, відчуття постійного зростання і розвитку як особистості, наявність цілей і цілеспрямованість, наявність позитивних стосунків з оточуючими, володіння комунікативними якостями, почуття самодетермінації [55].

На відміну від традиції Н.Бредбурна та Е.Дінера, представників гедоністичного підходу, К.Ріфф визначила свій підхід щодо вивчення благополуччя. У праці “Optimizing Well-Being” К.Кейес (2002) зазначає, що у той час як традиція суб'єктивного благополуччя формулює благополуччя з точки зору загальної задоволеності життям і відчуття щастя (негативний та позитивний афект), традиція психологічного благополуччя - людського розвитку і екзистенціональних проблем (евдемонічний підхід) [43]. К.Ріфф та К.Кейес відзначають помилку, сформульовану Н.Бредбурном щодо незалежності позитивного і негативного афекту, та припускають, що вона пов'язана з нездатністю його моделі благополуччя розрізняти інтенсивність і частоту емоцій, що і створювало ілюзію незалежності.

Дослідники доводять, що частота позитивного і негативного афектів корелюють негативно, тоді як кореляції інтенсивності, як правило, позитивні. З цих двох частота була визначена в якості кращого показника благополуччя і тісніше пов'язаною з довготривалістю суб'єктивного благополуччя, ніж інтенсивність (Ed Diener, J.S. Larsen, 1993; Ed Diener, E. Sandvik, W.G. Pavot,

1991). К.Ріфф вважає, що не все, що відповідає задоволеності життям, сприяє досягненню психологічного благополуччя.

Більш того, життєві труднощі, негативний, навіть травмуючий досвід і переживання можуть у певних випадках виступати основою для підвищення психологічного благополуччя людини-через глибше осмислення життя, усвідомлення власних життєвих цілей, встановлення гармонійніших стосунків з іншими людьми, набуття здатності до співпереживання [57]. Вона вважала, що концентрація багатьох учених на вивченні соціальних змінних благополуччя (якість життя, робота, прибуток, соціальні відносини) насамперед пов'язані з відсутністю складніших моделей благополуччя [57].

Пізніше Е.Дінер [30] підтвердив думку К.Ріфф, що демографічні чинники, такі як охорона здоров'я, прибуток, рівень освіти і сімейний стан дають незначне відхилення у вимірюванні благополуччя. Дослідження показує, що суб'єктивне благополуччя часто сильно корелює зі стійкими рисами особистості, що підсилює значення психологічних детермінант благополуччя.

Ключовим у теорії К.Ріфф є те, що всі компоненти психологічного благополуччя співвідносяться з різними структурними елементами теорій, в яких так чи інакше йдеться про позитивне функціонування особистості (Ш.Бюлер, А. Маслоу, Г.Оллпорт, К.Роджерс, Е.Еріксон, К.Юнг, М.Ягода) [7].

Також вона виявилась багатокomпонентною і доволі універсальною, що дуже зручно для вимірювання різних аспектів благополуччя. Згідно з теорією К.Ріфф, психологічне благополуччя можна охарактеризувати як складний, інтегральний феномен, що характеризує позитивне функціонування особистості та виражається в суб'єктивному відчутті задоволеності життям, реалізації власного потенціалу і залежить від суб'єктивної якості комунікацій особистості з оточуючими. Окремо слід зазначити погляди авторів теорії самодетермінації Р. Раяна і Е.Десі. В її основі лежить концепція базових потреб людини: компетентність, автономія (самодетермінація), позитивні стосунки [27].

Вони відзначають, що задоволення потреб прямо пов'язане з актуальним соціальним контекстом: якщо середовище сприяє їх задоволенню, то це

підвищує рівень благополуччя і життєвих сил людини, в іншому випадку – рівень благополуччя знижується [53].

Під автономією розуміється сприйняття своєї поведінки як відповідної власним інтересам і цінностям, а в її основі лежать підтримка і відсутність контролю з боку інших людей. Потреба в компетентності - це схильність до оволодіння своїм оточенням і до ефективної діяльності у ньому; вона підтримується таким середовищем, яке ставить перед людиною завдання оптимального рівня складності і дає їй позитивний зворотний зв'язок (M. Csikszentmihalyi, 1975; E.L. Deci, 1975).

Нарешті, під потребою в зв'язку з іншими розуміється прагнення до близькості з іншими людьми, вона розвивається, якщо людина отримує тепло і турботу від оточуючих [47].

У.Шиммак (2006) на основі введеного Е.Дінером ще одного компонента суб'єктивного благополуччя, а саме «задоволення в конкретній сфері» детальніше розглянув структурні співвідношення між різними компонентами суб'єктивного благополуччя: задоволеністю життям і задоволеністю у інших сферах (наприклад, задоволеність роботою і сімейне задоволення), а також розглянув спірні питання про зв'язок між двома афективними компонентами суб'єктивного благополуччя та зв'язок між когнітивним і афективним благополуччям [58].

Одне з наукових припущень полягало в тому, що дохід співвідноситься з фінансовою задоволеністю, а фінансове задоволення корелює з задоволеністю життям (Ed Diener, S.Oishi,2000). Schimmack (2006) проаналізував дані стосовно задоволеності життям, фінансового задоволення і відносного доходу порівняно з середнім національним показником та стандартизував оцінки, усунувши вплив національних відмінностей.

Дохід виявився помірним показником фінансового задоволення ($r = 0,27$), а фінансове задоволення було сильним предиктором задоволеності життям ($r = 0,55$). М.Селігман (2006) значно розширив уявлення Е. Дінера та зазначив, що високий рівень суб'єктивного благополуччя особистості пов'язаний з відчуттям

позитивних емоцій і високим ступенем задоволеності життям, а також з емоційною стійкістю, відсутністю заклопотаності емоційними проблемами, ентузіазмом, самоконтролем, любов'ю до себе, переважанням позитивних думок і позитивним ставленням до навколишнього світу, власного минулого, сьогодення та майбутнього [13;45].

В нещодавньому огляді С.Любомірські [48] показано, що щасливі люди успішні в багатьох сферах життя, і що цей успіх, принаймні частково, через їхнє відчуття щастя.

Щаслива людина більш соціальна, альтруїстична, активна, має сильне тіло та імунну систему, а також має кращі навички вирішення конфліктних ситуацій. Крім того, приємний настрій сприяє творчому мисленню [36].

Дослідники (A.S. Waterman; D.Kahneman; M.Seligman, 2009) звертають увагу на те, що психологічне благополуччя забезпечується не тільки внутрішнім, фізичним та психічним благополуччям, але й станом духовно-морального здоров'я та соціального середовища [7].

I.C. Galinha довела, що внутрішньоособистісні чинники (задоволення сферами життя та порівняння стандартів, позитивні та негативні емоції, занепокоєння, депресія, стрес) є сильнішими за контекстуальні (життєві події, соціо-демографічні відмінності) та мають більш довгостроковий ефект, ніж контекстні [38].

У 2000-х відбувається новий сплеск емпіричних досліджень благополуччя, результатом яких стала перевірка класичних та розробка багатьох нових його моделей. Серед дослідників слід згадати Л.В. Куликова, Л.В. Вороніну, О.С. Ширяєву, Ю.М. Олександрова, М.О. Батуріна, С.О. Башкатова, Н.В. Гафарову, Т.В. Данильченко, О.В. Середу, О.А. Тараданова, А.В. Кос, Т.М. Узденова, M.L. Schults, К. Рут та ін.

Окремо зазначимо працю Л. В. Карапетян (2014) щодо етимологічного аналізу конструкту “благополуччя” та проблемно-хронологічний опис феномена суб'єктивного благополуччя з посиланням на ідеї класичних і сучасних психологічних теорій [6] та праці Т. В. Данильченко.

Т.В. Данильченко не тільки розробила власну модель суб'єктивного соціального благополуччя [3;5], а й займається з'ясуванням його чинників. Вона визначає соціальне порівняння як один з найголовніших чинників благополуччя, оскільки воно має сильне фізичне, біологічне джерело та сприяє адаптації (порівняння себе з іншими) та виживанню (адекватне оцінювання конкурентів). Показала, що часте звертання до порівнянь себе з іншими людьми знижує показник суб'єктивного благополуччя [3]. Т.В. Данильченко зазначає, що благополуччя ґрунтується на порівнянні особистістю себе і свого буття з суб'єктивними нормами, еталонами та ідеалами, крім того, соціальне порівняння пов'язане з існуванням «значущого іншого» (референтною групою). Вона робить висновок про потужний вплив соціального середовища на зміст та особливості інтерпретації соціальної інформації.

Стандарти порівняння до певної міри відображають соціальні та культурні цінності і норми суспільства, в якому людина живе, або тих соціальних груп, до яких вона себе відносить (соціальні уявлення) [3]. Дослідниця з'ясовує особливості, ієрархію та джерела соціальних потреб та поділяє їх на три групи: потреби в соціальній залученості (внутрішня – прив'язаність, відчуття «свогомісця», прийняття, любов, зовнішня – приналежність, інтеграція, вплив), соціальному схваленні (внутрішня – компетентність, цінність, довіра, зовнішня – повага, статус, визнання, солідарність, корисність) та соціальній підтримці (внутрішня – розуміння, співпереживання, зовнішня – турбота, фізичний контакт, допомога).

А також визначає порівняно невеликий вплив демографічних чинників на суб'єктивне соціальне благополуччя [3].

Підводячи підсумки дискусіям щодо співвідношення «суб'єктивного» та «психологічного» благополуччя зазначимо, що незважаючи на широке використання обох конструктів, їх трактування найчастіше залежить від авторської прихильності до того чи іншого підходу щодо визначення благополуччя. Зокрема, К. Ріфф, О.С. Ширяєва, Ю.М. Олександров, С.А. Водяха, Л.М. Яворська, Г.С. Філоненко, Я.І. Павлоцька вважають, що

суб'єктивне благополуччя є емоційною складовою психологічного благополуччя, Н.К. Бахарєва, Л.В. Куликов, М.В. Соколова, Р.М. Шаміонов, Е.Бенко вважають, що, навпаки, психологічне благополуччя є частиною суб'єктивного.

Водночас існує уявлення про психологічне і суб'єктивне благополуччя як про синонімічні поняття [5]. Таку саму думку висловлюють П. Фесенко та Т. Шевелєнкова: феномен психологічного благополуччя вони трактують як суб'єктивне явище, цілісне переживання, виражене в суб'єктивному відчутті щастя, задоволеності собою і власним життям, а також пов'язане з базовими людськими цінностями і потребами та позитивним функціонуванням особистості, що найбільш вдало узагальнено у шестикомпонентній теорії психологічного благополуччя К. Ріфф [18].

Психологічне благополуччя безпосередньо залежить від системи внутрішніх оцінок самого носія даного переживання, а тому його зміст збігається із концептом суб'єктивного благополуччя [16]. Останнє зауваження відкриває нові перспективи для пошуку та ширшого трактування психологічного благополуччя.

Суб'єктивна і об'єктивна оцінки благополуччя можуть взагалі не співпадати. Наприклад, уявлення людини про якість її стосунків з оточуючими може суттєво відрізнитися залежно від системи уявлень про критерії якості стосунків, поточного емоційного стану, рівня емпатійності, самооцінки, наявності емоційних, поведінкових та когнітивних стереотипів та від багатьох інших чинників. Отже донині питання співвідношення концептів «психологічне благополуччя» та «суб'єктивне благополуччя» є відкритим.

Таким чином, теоретичний аналіз досліджуваної проблеми свідчить про те, що порівняно з суб'єктивним благополуччям, яке позначає суб'єктивність будь-яких оцінок, психологічне - відображає усвідомлювані і неусвідомлювані потенції людини вести повноцінне життя та справлятися з різноманітними проблемами.

В такому сенсі психологічне благополуччя – стан оптимального функціонування особистості, одним з вимірів якого є суб'єктивна оцінка різних аспектів життя людини (рівень суб'єктивного благополуччя), неусвідомлювані аспекти вимірюються за допомогою інструментів психологічної діагностики. Суб'єктивна оцінка будь-якого компонента благополуччя (власної компетентності, автономії, позитивного самосприйняття тощо) є лише одним з важливих аспектів благополуччя, але не достатнім.

Суб'єктивна і об'єктивна оцінки можуть взагалі не співпадати, але для загальної адекватної оцінки благополуччя необхідно враховувати обидва показники. Такий підхід дуже чітко відокремлює конструкт «суб'єктивне благополуччя» від психологічного та інших конструктів, оскільки «суб'єктивність» - ознака позиції особистості щодо оцінки будь-яких компонентів благополуччя, а не позначення його емоційної чи будь-якої іншої структурної одиниці.

Тому можна вважати суб'єктивне благополуччя складовою психологічного. Щодо конструктів задоволеність життям, щастя та якість життя, зазначимо, що вони залежать від суб'єктивної оцінки різних аспектів життя, тому їх можна вважати складовими суб'єктивного благополуччя.

На основі аналізу сучасних і класичних досліджень спостерігається певна динаміка суттєвих змін щодо змісту і структури благополуччя, зростає кількість емпіричних досліджень, підвищується загальний інтерес до цієї теми.

Вважаємо, що проблема визначення благополуччя ще дуже далеко знаходиться від свого вирішення, триває процес пошуку адекватних та універсальних моделей. Окремо зазначимо, що одним з джерел наукової діяльності є незадоволеність існуючими уявленнями про світ, тому пріоритетними напрямками вважаємо: пошук більш адекватної моделі психологічної структури особистості, визначення критеріїв і механізмів її оптимального функціонування та розробка інструментів діагностики і впливу.

1.3 Задоволеність роботою та суб'єктивне благополуччя працівника як фактор ефективності діяльності організації

У ХХІ столітті психологія управління переживає особливо інтенсивний розвиток, її ідеї і практичні рекомендації стають не тільки модним віянням, а й необхідним елементом реалізації кадрової політики організації. Сьогодні сутність управління персоналом полягає в тому, що люди розглядаються як конкурентне багатство компанії, яке треба розміщувати, розвивати, мотивувати.

Така ситуація відображає зміну ролі людини в сучасному виробництві [1]. Останнім часом набувають все більшої популярності процеси управління ефективністю [2]. У зв'язку з цим зарубіжні вчені активно розвивають ідеї, як людський фактор впливає на успіх організації і як цього успіху можна досягти. Так, американські психологи Р.Лукас і Е.Дінер [48] вивчали вплив позитивних емоцій співробітників і їх задоволеності роботою на ефективність діяльність компанії.

Дійсно, для індустріальної психології зв'язок між задоволеністю і продуктивністю робочих вже давно вважається важкодоступною метою [45].

Р. Райт підкреслює, що цей зв'язок може продемонструвати наявність взаємодії між співробітниками і керівництвом: організація може збільшити продуктивність лише за рахунок задоволення потреб своїх співробітників, від чого виграють як вони самі, так і організація в цілому [64]. Але емпіричні спостереження показали, що зв'язок між щастям і продуктивністю настільки ефемерною, наскільки бажана.

Так, в ряді статей [8;37] показано, що взаємозв'язок задоволеності роботою і продуктивність досить незначний. Це дозволило деяким дослідникам віднести «ідею про задоволеного працівника з високою продуктивністю до фольклору менеджменту – як необґрунтовану заяву практиків і популярної преси» [63,1]. Однак в останні роки спостерігається відновлення інтересу до даної тематики; вчені виробили більш детальний аналіз існуючих досліджень,

створили нові парадигми для виявлення зв'язку з цим і перетворили критерії задоволеності роботою в гіпотези продуктивності.

Наприклад, Т.А. Джадж, С.Дж. Торсен, Дж.Е. Боно і Дж.К. Паттон [43] вважають, що взаємозв'язок між результатом роботи та задоволеністю в більш ранніх дослідженнях був декілька недооцінений. Інші дослідники припустили, що швидше позитивний вплив і позитивні емоції, а не задоволеність роботою [3;16;28;60;65] змушують співробітника працювати продуктивніше. Що ми розуміємо під задоволеністю і продуктивністю? Р.Лукас і Е.Дінер [48] вважають, що перш ніж говорити про продуктивності щасливого співробітника, необхідно визначити, що ми розуміємо під щасливим і задоволеним працівником.

Хоча термін «задоволений співробітник» легкий для розуміння, все ж не має конкретного трактування і може визначатися в залежності від різних концепцій, які породжені різними підходами і, відповідно, його розуміння будуть трактуватись по-різному. В першу чергу, це емоційне благополуччя людини.

Позитивний афект відображає такі емоції і настрої, як щастя, задоволення, збудження і енергія; негативний – то журба, хвилювання, страх і злість. Хоча семантично дані показники емоційного стану відображають протилежні сторони одного і того ж вимірювання, дослідження показало, що позитивний і негативний афекти як мінімум відрізняються, а можливо, і не пов'язані між собою [63]. Більш того, негативні і позитивні почуття безпосередньо пов'язані з характерними рисами особистості [15] і певною її поведінкою [14].

Також важливо відзначити, що характер моделі емоцій змінюється в залежності від тимчасового періоду. Дослідники часто поділяють емоції на короткострокові, які є реакцією на певні події [26], і на настрої, які необов'язково мають певний стимул. Р. Лукас і Е. Дінер [48] використовують терміни «емоції», «настрій» і «афективні характеристики» для визначення короткострокових реакцій, довгострокових негрупових почуттів і стійких

показників, відповідно. Вони вважають, що організаційні дослідники повинні точно вказувати, на яких компонентах афекту вони хочуть сфокусуватися, так як різні складові можуть абсолютно по-різному вказувати на результати діяльності організації [46; 65].

Іншим суб'єктивним критерієм благополуччя може бути когнітивна оцінка задоволеності життям і трудової діяльності людини. Ці оцінки не пов'язані (хоча мають відношення) з кількістю позитивних і негативних емоцій, які відчуває людина [49], але відображають безпосереднє відношення людини до своєї справи [43].

Очевидно, що існуючі умови роботи безпосередньо впливають на задоволеність, так само як і емоційний стан і загальне задоволення життям [42]. Тому не можна інтерпретувати рівень задоволеності роботою як ще один вимір фактичних умов роботи людини. Ймовірно, існують і інші показники і характеристики, які пов'язані з емоційним і когнітивним благополуччям і впливають на продуктивність.

Наприклад, Т.А. Джадж і його колеги [42] стверджували, що набір суб'єктивних індивідуальних характеристик (який вони назвали основами самооцінки) також відбивається на продуктивності. Зокрема, вони помітили, що самооцінка, загальна самовиробничість (selfproductivity), локус контролю та невротичний стан є основними провісниками показників роботи співробітника. Багато з цих характеристик концептуально пов'язані зі щастям і ілюструють міцний взаємозв'язок з рівнем добробуту людини [47].

Незважаючи на такі збіги, ці показники можуть вплинути на результат роботи і продуктивність за рахунок різних механізмів і при цьому впливати і на задоволеність працівника. Також очевидно, що і продуктивність визначається по величезній кількості об'єктивних показників, включаючи результат роботи співробітника, плинність кадрів, прогули, і більш суб'єктивних, наприклад, оцінка керівництва. Багато з цих показників часто не пов'язані [53].

На додаток до цього, деякі дослідники стверджують, що задоволеність і щастя, скоріше, впливають на ставлення до компанії та усвідомлення себе її

частиною, а не на певні показники продуктивності, до того ж дане усвідомлення працівником і його відповідна поведінка всередині організації можуть позитивно впливати на саму організацію [28]. Відповідно, різні компоненти щастя і добробуту по-різному впливають на різні форми продуктивності.

Ідея взаємозв'язку задоволеності і продуктивності співробітника.

Як зауважив Т.А. Джадж [43], ранні ідеї про задоволеного і ефективного працівника були засновані саме на соціально-психологічних теоріях. Відповідно до них вважалося, що задоволеність роботою – це установка, яка веде до певної поведінки.

Тому співробітники, позитивно відносяться до своєї роботи, демонструватимуть позитивну поведінку, яке, в свою чергу, позначиться на високій продуктивності. У цій логіці задоволеність забезпечує високі показники продуктивності незалежно від характеру виконуваної роботи.

Подальше дослідження ускладнило це просте трактування. Замість того щоб розглядати емоції і радість просто як реакцію на об'єктивні події і умови, дослідники стали вважати, що емоції і радість можуть бути функціональними і адаптивними [10; 25]. У зв'язку з цим виникла необхідність у формулюванні більш конкретних гіпотез про вплив задоволеності на продуктивність. Розгляд даної конкретики почався з організаційних досліджень.

Вважається, що задоволення і емоції – це кінцевий результат певних подій [48]. По відношенню до робочої обстановки це означає, що співробітник буде задоволений, коли умови роботи хороші, і навпаки. Все ж ретельний аналіз природи наших почуттів вказує, що емоції можуть грати більш важливу роль у ставленні до навколишнього світу, ніж проста реакція на події.

Н. Фрїйда [26], наприклад, розглядав емоції як щось більше, ніж почуття задоволення або болю укупі з оцінкою об'єкта або події, як щось добре чи погане. Він стверджував, що у емоцій є три додаткових компонента: готовність діяти, або готовність до змін в поведінці по відношенню до навколишнього світу, автономне пробудження і зміна когнітивного поведінки. Б. Фредріксон, в

свою чергу, вважає, що хоча багато негативних емоцій можуть бути помітні в залежності від унікальної моделі їх складових, позитивні емоції недиференційовані і часто не володіють точними побудниками дій [25].

Однак Б. Фредріксон стверджує, що більшість позитивних емоцій може бути описано як тенденцію збільшувати і різнобічно розвивати ресурси людини в загальному вигляді. Позитивний вплив може привести до такої поведінки, яка розширює і формує соціальні, матеріальні і когнітивні ресурси людини. Тенденція розвивати дані ресурси дуже тісно взаємопов'язана з поведінкою людини на робочому місці. Так як позитивні емоції найбільш відповідають задоволеності, Р. Лукас та Е. Дінер в основному зупиняються на розгляді позитивного впливу на продуктивність людини.

Дослідники довели, що особистісні характеристики екстраверсії (які виражаються в ступені комфортності відчувати себе в соціальних ситуаціях) чітко пов'язані з суб'єктивним добробутом. Інші вчені продемонстрували, що благополуччя залежить не тільки від комунікабельності. Сама соціальна активність пов'язана з позитивними емоціями протягом тривалого часу як між людьми, так і у внутрішньособистісному плані [14; 47; 56].

В одному з тлумачень висновки полягають в тому, що громадська діяльність і індивідуальні риси характеру, які і впливають на соціальну активність, викликають відчуття щастя і благополуччя.

Наприклад, А.М. Ізен [38] і М.Р. Канінгхам [18] виявили, що люди, у яких гарний настрій, більш схильні вступати в соціальний контакт (включаючи спроби завести бесіду і розкрити особисту інформацію). Е.Дінер, С. Любомирські і Л.А. Кінг [21] встановили, за меншою мірою, три причини, за якими позитивні емоції сприяють позитивним міжособистісних відносин.

По-перше, позитивні емоції дозволяють людям відчувати симпатію до інших [29; 51; 52], в зв'язку з чим щасливі люди націлені на соціальний контакт і при цьому виявляють уважність до тих, з ким вони взаємодіють [18; 38].

По-друге, задоволені люди завжди подобаються більше, ніж незадоволені [20; 31; 44], і, відповідно, задоволені і щасливі люди вступають в позитивні

соціальні взаємини. І нарешті, по-третє, такі ознаки щастя, як сміх і посмішка, свідчать, що людина доброзичлива і відкрита, і ці сигнали спонукають інших людей вступати з ним в соціальний контакт. Крім того, щасливі люди більше альтруїстичні і частіше готові прийти на допомогу, ніж нещасливі.

Цей ефект був виявлений як при вивченні поведінкового впливу, так і при навмисно стимульованому впливі, при використанні різноманітної кількості технік маніпулювання настроєм і різних вимірів альтруїзму і бажання допомагати іншим [23].

М. Карлсон, В. Чарлін і Н. Міллер [11] проводили дослідження по виявленню залежності між хорошим настроєм і бажанням допомагати іншим і знайшли підтвердження чотирьох потенційних механізмів, що визначають цей зв'язок.

По-перше, вони припустили, що задоволена людина відчуває наявність у себе різноманітних ресурсів, якими вона готова поділитися з іншими.

По-друге, вони виявили доказ, що бажання допомогти іншим дозволяє продовжити гарний настрій.

По-третє, вони встановили, що бажання допомагати – це похідний продукт інших ефектів гарного настрою, як, наприклад, зростаюче почуття симпатії до інших.

І нарешті, по-четверте, вони продемонстрували, що гарний настрій дозволяє людям відчувати взаємозалежність і бажання співпрацювати з іншими (відповідно співпраця безпосередньо пов'язана з добробутом).

П. Карнавал і А.М. Ізен [12] також показали, що люди більш схильні до співпраці, якщо у них гарний настрій. При цьому Дж. Хертел [33] засумнівався в узагальненості цих відкриттів і стверджував, що інтерпретація поведінки співучасті П. Карнавал і А. М. Ізен як співпраці невірна. Згідно Дж. Хертел [33], співпраця можлива в ситуації взаємної потреби.

Таким чином, задоволені люди більш схильні до спільної роботи і співпраці. Однак це також залежить від конкретного завдання, над вирішенням якої вони працюють, і від поведінки їхніх партнерів. Р. Лукас і Е. Дінер також

вважають, що щасливі співробітники відчувають більше почуття задоволення від соціальної винагороди, ніж нещасливі [48].

При цьому продуктивність працівника може покращитися від почуття задоволеності в двох видах професійної діяльності: при якій позитивний соціальний контакт – це безпосереднє вимірювання роботи (наприклад, при роботі з клієнтом) і при якій високий рівень взаємодопомоги і співробітництва необхідний для успішного вирішення завдань. Існують додаткові непрямі докази справедливості кожного з цих припущень.

Так, М.К. Маунт, М.Р. Баррік і Дж.Л.Стевард [54] виявили, що *екстраверсія* явно пов'язана з результатами роботи в професіях, де соціальна взаємодія необхідна.

Вони також з'ясували, що екстраверсія спостерігається в професіях, де існує необхідність співробітництва.

Поведінка людини, що відчуває себе частиною організації, може бути викликано позитивним афектом [28; 57], і це поведінка може впливати на загальну організаційну ефективність. У професіях, які не потребують соціального контакту, почуття щастя і «достатку» можуть і не грати таку роль.

У той же час високий рівень комунікабельності може негативно позначитися на ефективності організації. В роботі, що не вимагає соціального контакту, бажання соціальної винагороди іноді відволікає увагу від самої роботи.

Порожні розмови та інші необов'язкові соціальні контакти можуть позначитися на зниженні продуктивності. Б. Баррі і Дж. Л. Стеварт [4] виявили, що певний відсоток екстравертів в команді по-різному впливає на результат її роботи.

Хоча наявність декількох екстравертів в команді позитивно позначається на її показниках (автори, зокрема, стверджували, що ідеальна команда складається порівну з екстравертів та інтровертів), все ж зайве число екстравертів може стати згубним для команди (можливо тому, що в цьому

випадку екстраверти – учасники команди можуть почати агресивно боротися за контроль і владу).

Однак міжособистісна привабливість успішних людей може привести до розуміння, що вони більш продуктивні, коли продуктивність вимірюється з використанням оцінок спостерігачів, що може мати реальне значення для щасливих людей. Наприклад, Дж. М. Баргер і Д. Ф. Колдуелл [9] з'ясували, що кандидати на роботу, які високо оцінювались на предмет наявності у них позитивних емоцій, частіше запрошувалися на подальше інтерв'ю.

Однак дане сприйняття ситуації могло бути не зовсім коректним, тим більше що дослідники, які були зацікавлені у фактичній продуктивності, повинні були операціоналізувати її таким чином, щоб вона не залежала б від симпатії і антипатії.

Енергія і активність.

Д. Уотсон і його колеги [63] стверджували, що відчуття енергії і активності визначає силу позитивних емоцій. Крім того, схоже з даною темою дослідження показало, що емоційно-позитивні люди схильні до активної поведінки. Наприклад, Д. Уотсон, Л.А. Кларк, К.В. Макінтайр і С. Хемкер [63] з'ясували, що позитивно емоційно збудливі люди більш схильні до активних видів діяльності. М. Чіксентміхай і М. М. Вонг [17] виявили, що позитивні емоції взаємопов'язані з відчуттям енергії і готовністю до участі в різних видах діяльності.

Хоча експерименти доводять зв'язок між щастям і активністю, все ж точний механізм, що характеризує цей зв'язок, ще повинен бути точно визначений. Задоволені люди відчувають велику енергію, ніж незадоволені, або ж задоволені вибирають таку діяльність, яка вимагає більшої активності? Відповідь на це питання може пояснити вплив задоволеності і відчуття щастя співробітника на його продуктивність. Якщо відчуття щастя дозволяє людям бути більш енергійними, то продуктивність може бути збільшена в величезній кількості професій і видів діяльності.

Але якщо відчуття щастя змушує співробітників шукати більш активну роботу, то вигода від цього «щастя» співробітників буде лише в рамках обмежених професій і щасливий співробітник виявиться менш продуктивним в більш спокійних видах діяльності. Крім того, бажання щасливого працівника бути більш активним може привести до ухилення від роботи, так як є ймовірність, що такий співробітник буде шукати просто цікавіші заняття [27].

Впевненість в собі, мотивація і досягнення цілей.

Отже, дві важливі риси екстраверсії – комунікабельність і активність – не тільки пов'язані з позитивними емоціями, а також можуть бути їх результатом. Третя характеристика екстраверсії – тенденція бути впевненим в собі і наявність високої мотивації [19]. Е. Дінер і Ф. Фуджита [20], наприклад, помітили, що студенти з позитивними емоціями оцінювалися друзями і родичами як більш впевнені в собі і позитивні. Р. І. Лукас [47] зазначив, що в разі, коли почуття власної гідності і змінні суб'єктивного добробуту вимірювалися за допомогою різноманітних методів оцінки (самозвіт і т. д.), самоповага завжди була пов'язана з задоволеністю життям, позитивними і негативними емоціями. Б. Хеді і Р. Вінховен [32] показали, що існують причини впливу як задоволеності життям на почуття переваги, так і відчуття переваги на задоволеність життям.

Ймовірно, позитивна самооцінка веде до постановки високих цілей, підсилює мотивацію і наполегливість при вирішенні поставленого завдання [13].

Р.А.Еммонс [23] виявив, що гарний настрій є причиною постановки певних завдань в життя [3;35]. Р.Е.Берон [3] показав, що експериментально викликаний гарний настрій підвищує почуття самоефективності при виконанні завдання. Таким чином, позитивні емоції надають різноманітний вплив на впевненість, ефективність і самооцінку.

Ідея про те, що щастя може викликати почуття впевненості разом з підвищеною мотивацією і наполегливістю, стала розумітися як доказ

ствердження, що щастя і продуктивність можуть бути пов'язані між собою [28;65].

Якщо у співробітника підвищується самовпевненість, він ставить перед собою більш складні завдання і цілі і прагне їх реалізувати більш наполегливо, при цьому стає очевидним – його праця більш продуктивна. Дане припущення було підтверджено Дж.Садрі і І.Т. Робертсоном [59], котрі продемонстрували наявність зв'язку між самоефективністю і результатом роботи. Даний ефект залежить від того, наскільки серйозно співробітник сприймає свою роботу.

Впевненість в своїх силах позитивно позначається на результатах роботи і продуктивності співробітника в тих професіях, де необхідно мати певну компетенцію, але не відбивається на умовах, які переважають у некваліфікованій праці.

Таким чином, відчуття щастя впливає на результат роботи тільки у випадках, коли присутній зв'язок між результатами роботи і винагородою [43]. Однак завищена самооцінка співробітника, породжена почуттям задоволеності та щастям, може негативно впливати на його продуктивність.

У крайніх формах самовпевненість цілком закономірно веде до зарозумілості, суперництва, до помилкового почуття панування і непокори. Дані негативні ефекти щастя і задоволеності є абсолютно протилежними характеристиками показниками взаємодопомоги і спільної роботи.

У той же час немає ніяких доказів, що відчуття щастя веде до цих недружніх форм самовпевненості. Насправді, при проведенні емпіричних досліджень було виявлено, що люди схильні поводитися більш доброзичливо і приязно, якщо вони задоволені і щасливі [50].

Креативність.

Висуваючи ідею про «щасливого співробітника», Р.Лукас та Е.Дінер [48] також розглядають вплив креативності співробітників на їх продуктивність. Вони говорять про те, що в залежності від характеру роботи творчий потенціал співробітника дозволяє прогнозувати рівень його продуктивності праці. Люди, здатні розробляти нові рішення проблем або інноваційні стратегії щодо

виконання завдань, можуть значно підвищити продуктивність і ефективність організації, де вони працюють.

Інші дослідники показали, що гарний настрій співробітника призводить до використання їм більш креативних стратегій [60], привнесення незвичайних категорій в рішення задач [34; 55] і більш незвичайних зразків цих категорій [30].

Установки і прийняття рішень.

Численні дослідження показують, що щасливі люди менш схильні оцінювати якість аргументів [5] і більш схильні покладатися на стереотипи і на вже існуючу точку зору [22]. Ці дослідження говорять про те, що щасливі люди менш обережні і менш аналітичні, що призводить до частих помилок і до більшої довіри вже наявним точкам зору і упередженням. Правда, в певних умовах (особливо коли використовувалися більш особистісно-відповідні або більш обґрунтовані завдання) щасливі люди демонстрували більшу ефективність.

Р.А. Барон [3], наприклад, зазначив, що люди в гарному настрої з більшою ймовірністю використовують ефективну стратегію при вирішенні завдань. А.М. Ізен і Б.Минз [40] показали, що в умовах прийняття рішення ті люди, що знаходяться в гарному настрої з більшою ймовірністю проігнорують «застояну» інформацію, що може привести до більш ефективних стратегій. Крім того, Дж. В. Боденхаузена, Дж. Р.Кремер і К.Сассер [7] помітили, що люди в гарному настрої можуть зламати стереотипи, якщо їм повідомлять, що вони відповідальні за свої рішення.

Гарний настрій свідчить і про якісне виконання роботи, і тому рішення можуть бути прийняті швидше, при цьому з меншою увагою і з меншим занепокоєнням з приводу потенційних ризиків [6]. В результаті люди в гарному настрої, ймовірно, використовують дослідницьку установку при виконанні завдань.

Це призводить до більшої кількості помилок, коли потрібна увага до деталей, але і до більш ефективних стратегій, коли завдання менш складні або

потрібно більше інформації для синтезу. Дослідження в області прийняття рішення ілюструють ситуації, де позитивний настрій може привести до більш ризикованих рішень і менш обережною обробки наявної інформації.

Для тих видів діяльності, які вимагають пильності, обачності і уважного аналізу всієї інформації, щасливі люди можуть бути менш ефективні. Не дивлячись на те що щасливі люди можуть іноді долати ці недоліки, не ясно точно, коли це відбувається.

Нещасливі працівники дійсно більш пильні, однак такі співробітники, можливо, не настільки кваліфіковані або не настільки здатні справлятися зі складними завданнями в порівнянні зі щасливими колегами.

Щасливі працівники можуть вибрати більш ефективні стратегії, що дозволяють їм виконувати складні завдання дуже швидко, навіть якщо вони з великою ймовірністю помиляться. Таким чином, щасливі люди можуть ефективно брати участь у вирішенні багатопрофільних і інших складних завдань.

Взаємозв'язок задоволеності і особливостей роботи.

Грунтуючись на сучасних дослідженнях про значення настрою і емоцій, Р. Лукас та Е.Дінер [48] вважають, що взаємозв'язок між щастям і продуктивністю не виникає тільки за рахунок зв'язку між поведінкою і соціальною установкою. Крім того, хоча у благополуччя існує багато ефектів, які можуть привести до невеликого збільшення продуктивності, все ж вони будуть не настільки значні. Навпаки, Р.Лукас та Е.Дінер вважають, що основні ефекти щастя і благополуччя, що впливають на продуктивність працівника, складні і різноманітні, і більшість будуть пов'язані з самою природою виконання поставленого завдання.

Соціальний контакт.

У своїх дослідженнях Р.Лукас і Е.Дінер [48] також виділяють характеристики роботи, які можуть взаємодіяти з відчуттям щастя і, як наслідок, призводити до збільшення продуктивності. Основний висновок, який вони роблять, полягає в тому, що щасливі люди насолоджуються життям,

відчувають себе більш впевнено і навіть притягають до себе інших з метою соціального контакту. Це дозволяє щасливим людям показувати кращі результати там, де соціальний контакт є невід'ємною частиною роботи.

Менеджер по роботі з клієнтом, продавець і представники інших професій, в яких співробітники безпосередньо взаємодіють з клієнтами і в цілому з оточуючими, будуть виконувати роботу краще, якщо є щасливими, через завдяки власній привабливості і більшій компетентності в соціальному плані.

Також професії, які передбачають командну і взаємну роботу, більше підходять співробітникам з позитивним настроєм. Але оскільки позитивний настрій буде посилювати бажання таких співробітників до соціального контакту, це буде згубно для такого виду професійної діяльності, в рамках якої надмірно активні соціальні зв'язки відволікають працівника і знижують продуктивність його праці.

Торкаючись питання взаємозв'язку комунікабельності та продуктивності, Р. Лукас та Е. Дінер [48] відзначають, що підвищена комунікабельність може бути і корисна, і згубна для однієї і тієї ж роботи одночасно. Велика увага до потреб клієнтів не тільки корисна співробітникам, але в той же час може бути згубна для організації, якщо це перешкоджає здійсненню операцій в інтересах організації.

Трапляється, що співробітники витрачають набагато більше, ніж необхідно, часу на спілкування з клієнтом, а це призводить до падіння ефективності роботи. В такому випадку два показника ефективності співробітника: задоволеність клієнта наданими послугами і витрачений робочий час будуть суперечити одна одній.

Новизна і складність.

Для видів діяльності, які вимагають нових ідей, щасливий працівник повинен швидко синтезувати інформацію і розробити нові творчі стратегії, які можуть справити позитивний вплив на продуктивність. Для вирішення розумових колективних завдань щасливі працівники можуть з більшою

ймовірністю проігнорувати копіюванні матеріалів і використовувати ефективну евристику, щоб спростити завдання.

Це призведе до більшої кількості ефективних стратегій і більш високої продуктивності. Менш щасливі працівники виявляться більш повільними і обережними, нездатними прийняти рішення і використовують надмірно обережні стратегії.

Позитивні і негативні емоції, задоволеність життям і роботою є не просто показниками чиєїсь роботи чи життя. Ці складові щастя і благополуччя грають функціональну роль у виборі поведінкової активності людей.

Дослідження, показують, що щасливі люди більш комунікабельні, активні, упевнені в собі і, будучи більш здоровими і креативними, схильні вибирати і реалізовувати швидкі і ефективні стратегії обробки інформації.

Однак специфічний вплив, який ці відмінності роблять на продуктивність працівника, залежить в тому числі і від характеру роботи. Щасливі працівники, як правило, більш комунікабельні. Це факт. Але чи залежить така «вигідна продуктивність» від характеру тих завдань, що стоять перед щасливими співробітниками? Питання остаточно не з'ясовано.

Крім того, щасливі працівники можуть бути креативними і ефективними, коли працюють над складними завданнями, але креативність і ефективність нерідко є наслідком надмірної обережності і зайвої пильності, які можуть привести до дорогих помилок. Таким чином, Р.Лукас та Е.Дінер [48] говорять про те, що дослідники, які цікавляться ідеєю щасливого працівника, повинні ретельно досліджувати характер завдань, перш ніж робити прогноз про спроможність своєї гіпотези.

Важливість гіпотези про щасливого працівника може наростати, оскільки змінюється характер роботи. А. Говард [36] зазначив, що в зв'язку з тим, що ми перейшли в еру постіндустріальної інформації, акцент змістився з створення продукції на управління і забезпечення інформацією. Ця зміна призвела до збільшення кількості робочих місць у сфері обслуговування, більшій впевненості у взаємодії й обміну інформацією та більш високого залучення

працівників до спільної діяльності. Ці зміни обов'язково перетворять характер роботи за допомогою появи способів, що збільшують вплив щастя на продуктивність працівника.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ВПЛИВУ ЗАДОВОЛЕНОСТІ РОБОТОЮ НА СУБ'ЄКТИВНЕ ВІДЧУТТЯ ЩАСТЯ

2.1. Організація та методика дослідження

Для дослідження особливостей впливу задоволеності роботою на суб'єктивне відчуття щастя ми вибудували наше дослідження у *два етапи*.

На *першому етапі* ми досліджували рівень задоволеності працею службовців, а на *другому етапі* ми досліджували рівень відчуття суб'єктивного благополуччя (щастя) у тих же службовців.

В нашому дослідженні приймали участь підприємці та працівники харчового підприємства м.Запоріжжя ТОВ «МАРКО ПРОДУКТ». Загальна кількість респондентів склала 130 осіб.

Методика «Інтегральна задоволеність професійною діяльністю» (А. Батаршев). Методика дає можливість визначити рівень задоволеності професійною діяльністю та оцінити не тільки загальну задоволеність професійною діяльністю, а й визначити її складові за шкалами: інтерес до роботи, задоволеність досягненнями у роботі, задоволеність стосунками із співробітниками, задоволеність стосунками з керівництвом, рівень домагань у професійній діяльності, перевага виконуваної роботи над високим заробітком, задоволеність умовами праці, професійна відповідальність, загальна задоволеність працею. Методика складається з 18 тверджень, на кожне твердження є три варіанти відповіді.

Мету *другого етапу* нашого емпіричного ми вбачаємо в дослідженні ролі сценарних установок у досягненні психологічного благополуччя службовців та працівників.

Завдання: емпірично вивчити особливості розгортання суб'єктивного та психологічного благополуччя службовців у порівнянні з працівниками;

дослідити сценарні установки службовців як психологічні ресурси та бар'єри благополуччя.

Методи дослідження: теоретико методологічний аналіз категорійно-понятійного поля піднятої проблематики; критичний аналіз та порівняння основних аспектів суб'єктивного і психологічного благополуччя; теоретичний синтез та моделювання компонентів розгортання суб'єктивного та психологічного благополуччя службовців в порівнянні з працівниками; дослідження сценарних установок службовців як психологічних ресурсів та бар'єрів благополуччя; емпіричне виявлення за допомогою визначеного діагностичного інструментарію сценарних установок у службовців, які виконують різні функції у процесі досягнення психологічного благополуччя.

Для реалізації мети і завдань *другого етапу* дослідження був застосований такий діагностичний інструментарій:

1) Для визначення рівня суб'єктивного благополуччя службовців – Шкала суб'єктивного благополуччя М. В. Соколової (Соколова, 1996),

2) Шкала психологічного благополуччя К. Ріфф (в адаптації Т.Д. Шевеленкової, Т.П. Фесенко) (2005, С. 10);

3) Для виокремлення психологічних бар'єрів та ресурсів благополуччя службовців – опитувальник ранніх дитячих рішень С. Максимової, що є модифікованим варіантом методики В. Петровського «Дитячі думки» (Максимова, 2006), адаптований українською мовою Г. Гандзілевською, У. Нікітчук (Гандзілевська & Нікітчук, 2018).

4) Для математико-статистичної обробки емпіричних даних використовували кореляційний аналіз, t-критерій Стьюдента

2.2.Інтерпретація результатів дослідження особливостей впливу задоволеності працею на суб'єктивне відчуття щастя

На першому етапі ми провели опис вибірки та отримали наступні результати. За соціально-демографічними чинниками службовці, які взяли участь у дослідженні, були розподілені на 3 вікові групи (рис. 2.1):

- перша група: від 26 до 32 років – 33,1% (43 респондента);
- друга група: від 33 до 38 років – 44,6% (58 респондентів);
- третя група: від 39 до 44 років – 22,3% (29 респондентів).

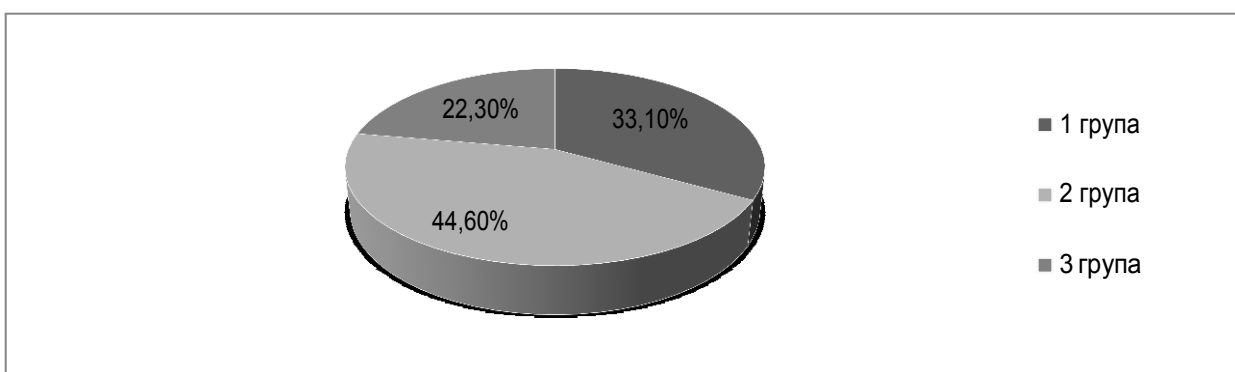


Рис. 2.1 Розподіл опитаних за віком (у % від загальної кількості учасників дослідження)

За статтю вибірка розподілилася наступним чином: 74 жінки (56,9%) і 56 чоловіків (43,1%) (рис. 2.2).

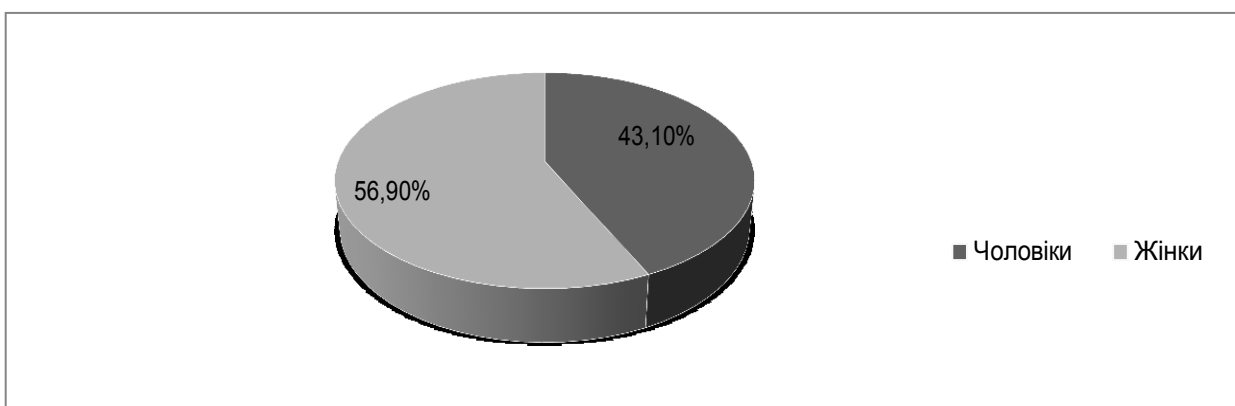
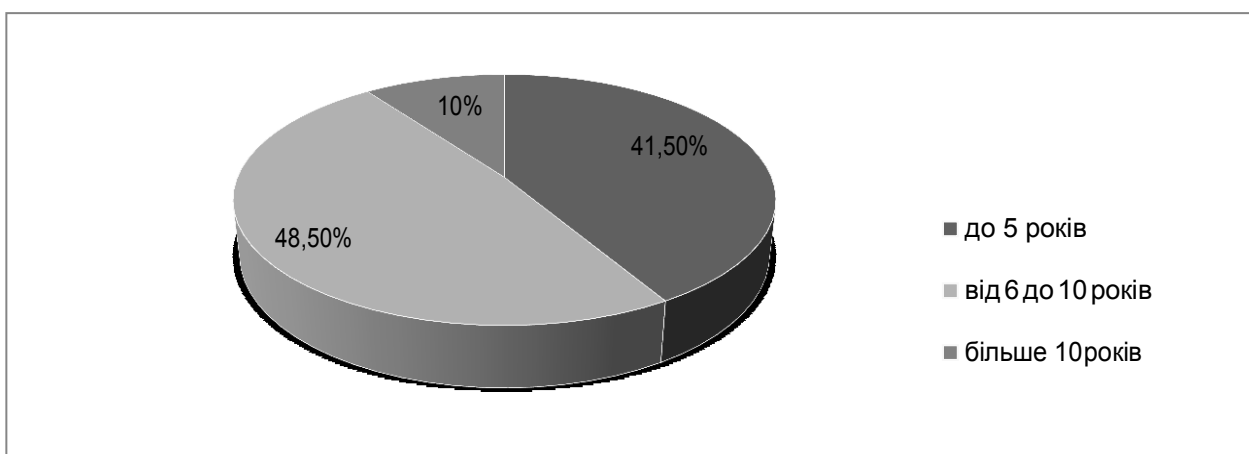


Рис. 2.2 Розподіл опитаних за статтю (у % від загальної кількості учасників дослідження)

Стаж роботи представлений наступним чином: опитані, які мають стаж роботи на посаді службовця до 5 років включно – 41,5% (54 респондента); опитувані, які мають стаж роботи на посаді службовця від 6 до 10 років включно – 48,5% (63 респондента); опитувані, які мають стаж роботи на посаді службовця понад 10 років – 10% (13 респондентів) (рис. 2.3).

Рис. 2.3 Розподіл опитаних за професійним стажем (у % від загальної



кількості учасників дослідження)

За рівнем освіти вибірка характеризується наступним чином: 75,4% (98 респондентів) мають одну вищу освіту; 24,6% (32 респондента) мають дві вищі освіти (рис. 2.4).

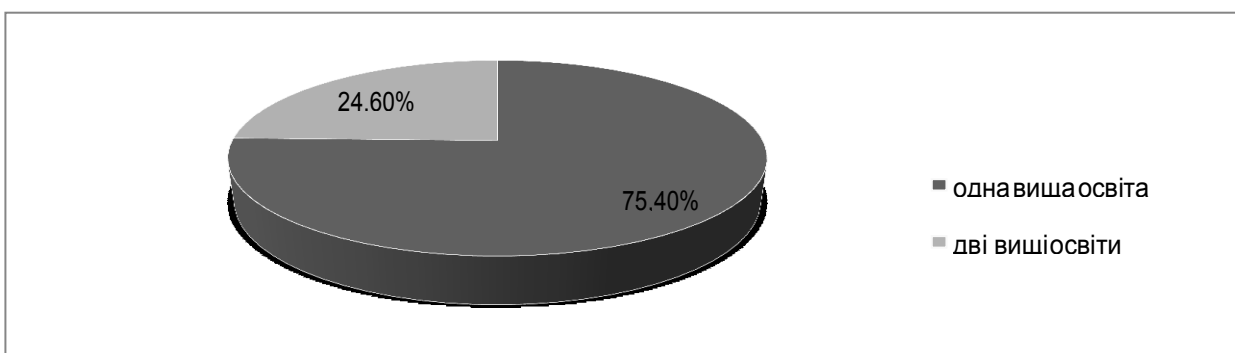
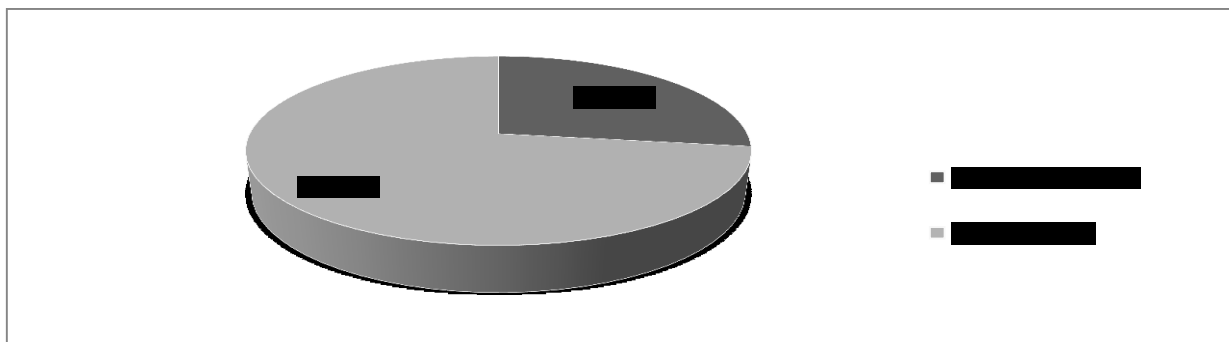


Рис. 2.4 Розподіл опитаних за рівнем освіти (у % від загальної кількості учасників дослідження)

Рівень заробітної платні вважають достатнім – 27,7% (36 респондентів); не достатнім – 74,3% (94 респондента) (рис. 2.5).

Рис. 2.5 Розподіл опитаних за рівнем заробітної платні (у % від загальної кількості учасників дослідження)



Сімейний стан опитаних характеризується наступними показниками: 37% (48 респондентів) – одружені; 20% (26 респондентів) – розлучені; 12,3% (16 респондентів) – мають громадянський шлюб; 30,7% (40 респондентів) – не одружені (рис. 2.6).

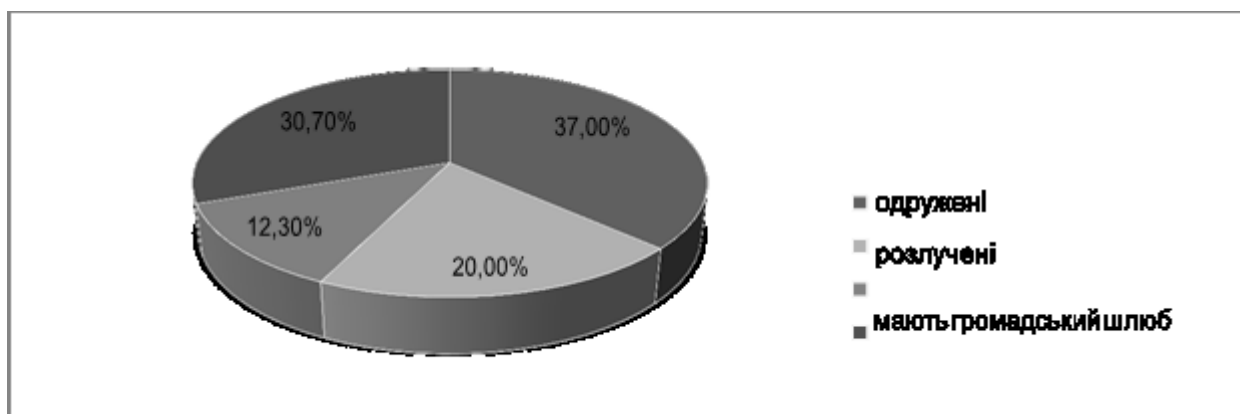


Рис. 2.6 Розподіл опитаних за сімейним станом (у % від загальної кількості учасників дослідження)

Щодо наявності дітей та їх кількості, то одну дитину мають 26,9% (35 респондентів); дві дитини–18,5% (24 респондента); три дитини–2,3%(3 респондента) та 52,3% (68 респондентів) – не мають дітей на момент проведення опитування (рис. 2.7).

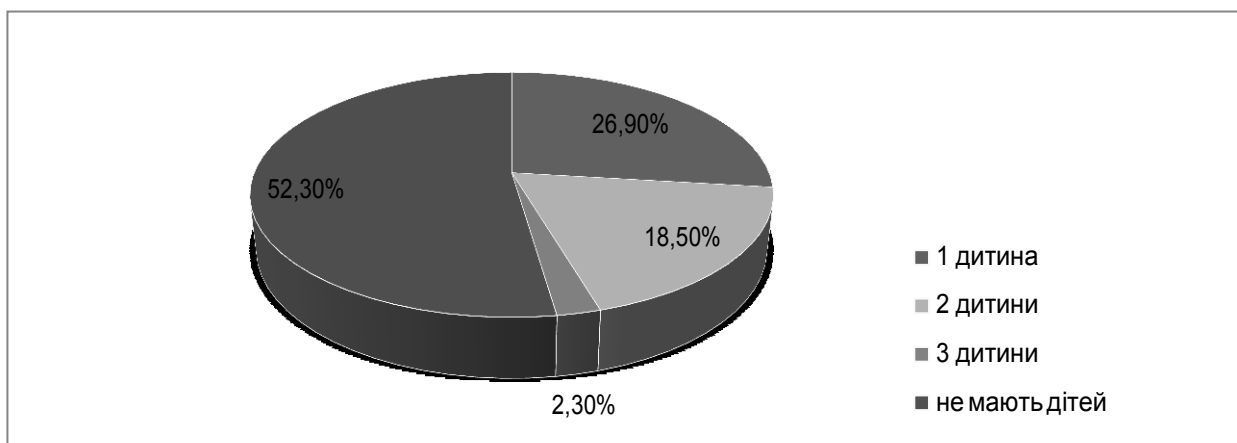


Рис. 2.7 Розподіл опитаних за наявністю дітей (у % від загальної кількості учасників дослідження)

Спираючись на теоретичні положення про те, що задоволеність професійною діяльністю є інтегральною психологічною характеристикою ставлення особистості до різних аспектів трудової діяльності (до праці взагалі, до професії, до роботи в конкретних умовах), нами було проведено аналіз задоволеності професійною діяльністю. Її ми вивчали за допомогою методики «Інтегральна задоволеність професійною діяльністю» (А. Батаршев). Результати наведено у таблиці 2.2, (додаток Б.2).

Таблиця 2.2

**Задоволеність професійною діяльністю службовців
(у % від загальної кількості опитаних)**

Найменування шкали	Рівні задоволеності	
	Середній	Високий
Інтерес до роботи	57,7	42,3
Задоволеність досягненнями у роботі	81,5	18,5
Задоволеність стосунками із співробітниками	15,4	84,6
Задоволеність стосунками із керівництвом	86,2	13,8
Рівень домагань у професійній діяльності	53,1	46,9
Перевага виконуваної роботи над високим заробітком	79,2	20,8
Задоволеність умовами праці	57,7	42,3
Професійна відповідальність	65,4	34,6
Загальна задоволеність працею	56,2	43,8

Одержані результати продемонстрували, що за шкалою **«інтерес до роботи»** 57,7% опитаних (75 респондентів) продемонстрували середній рівень зацікавленості роботою і 42,3% опитаних (55 респондентів) продемонстрували високий рівень зацікавленості роботою. Це означає, що службовці, які взяли участь у опитуванні, по різному ставляться до виконуваної роботи.

Більша частина опитаних має середню зацікавленість власними професійними обов'язками, а решта – демонструє високий рівень зацікавленості роботою. Але в цілому вони з ентузіазмом сприймають роботу та професійну діяльність. Таке ставлення відповідно позитивно впливає на загальний рівень задоволеності професійною діяльністю службовців.

За шкалою **«задоволеність досягненнями у роботі»** 81,5% опитаних (106 респондентів) на середньому рівні задоволені власними досягненнями у роботі і 18,5% опитаних (24 респондента) на високому рівні задоволені власними досягненнями у роботі. Це доводить, що переважна більшість службовців прагнуть до реалізації нових ідей та виконання більш складних професійних завдань.

За шкалою **«задоволеність стосунками із співробітниками»** на середньому рівні задоволені стосунками із співробітниками 15,4% опитаних (20 респондентів), на високому рівні задоволені стосунками із співробітниками 84,6% опитуваних (110 респондентів). Взагалі такий високий показник задоволеності стосунками із співробітниками можна пояснити особливостями професійної діяльності службовців і високим рівнем розвиненості комунікативних компетенцій.

За шкалою **«задоволеність стосунками із керівництвом»** 86,2% опитаних (112 респондентів) на середньому рівні задоволені стосунками із керівництвом і 13,8% опитаних (18 респондентів) на високому рівні задоволені стосунками із керівництвом. Це означає, що у службовців у стосунках із керівництвом виникають конфліктні ситуації. Також службовцям не вистачає зворотнього зв'язку з боку керівників.

За шкалою **«рівень домагань у професійній діяльності»** 53,1% опитаних (69 респондентів) на середньому рівні задоволені власною реалізацією у роботі і 46,9% опитаних (61 респондент) на високому рівні задоволені власними прагненнями у роботі. Тобто, більшість респондентів мають можливість реалізувати себе у професійній діяльності та досягти кар'єрного зростання, проте еслужбовці, які не мають такої можливості.

За шкалою **«перевага виконуваної роботи над високим заробітком»** 79,2% опитаних (103 респондента) продемонстрували середній рівень і 20,8% опитаних (27 респондентів) продемонстрували високий рівень. Це свідчить про те, що службовці прагнуть мати рівень заробітку, який адекватно відповідає переліку функціональних обов'язків, професійним зусиллям та досягненням у професійній діяльності.

За шкалою **«задоволеність умовами праці»** 57,7% опитаних (75 респондентів) на середньому рівні задоволені умовами праці і 42,3% опитаних (55 респондентів) на високому рівні задоволені умовами праці. Тобто, службовці у більшій мірі на середньому рівні задоволені умовами у яких здійснюють власну професійну діяльність.

За шкалою **«професійна відповідальність»** 65,4% опитаних (85 респондентів) продемонстрували середній рівень професійної відповідальності і 34,6% опитаних (45 респондентів) продемонстрували високий рівень професійної відповідальності. Такий показник професійної відповідальності може бути пов'язаний із тим, що службовці несуть відповідальність за управління персоналом в організації та виконують досить значний перелік професійних обов'язків. Службовці, які демонструють середній рівень, скоріше за все, прагнуть до перерозподілу професійної відповідальності.

За шкалою **«загальна задоволеність працею»** 56,2% опитаних (73 респонденти) продемонстрували середній рівень задоволеності професійною діяльністю і 43,8% опитаних (57 респондентів) – продемонстрували високий рівень задоволеності професійною діяльністю.

Низького рівня задоволеності (незадоволеності) професійною діяльністю не продемонстрував жоден опитаний службовець. Це свідчить про те, що службовці мають високу професійну свідомість та відповідальність. Такий показник можна вважати позитивним та сприятливим для успішного виконання службовцями власних професійних обов'язків(рис.2.8).

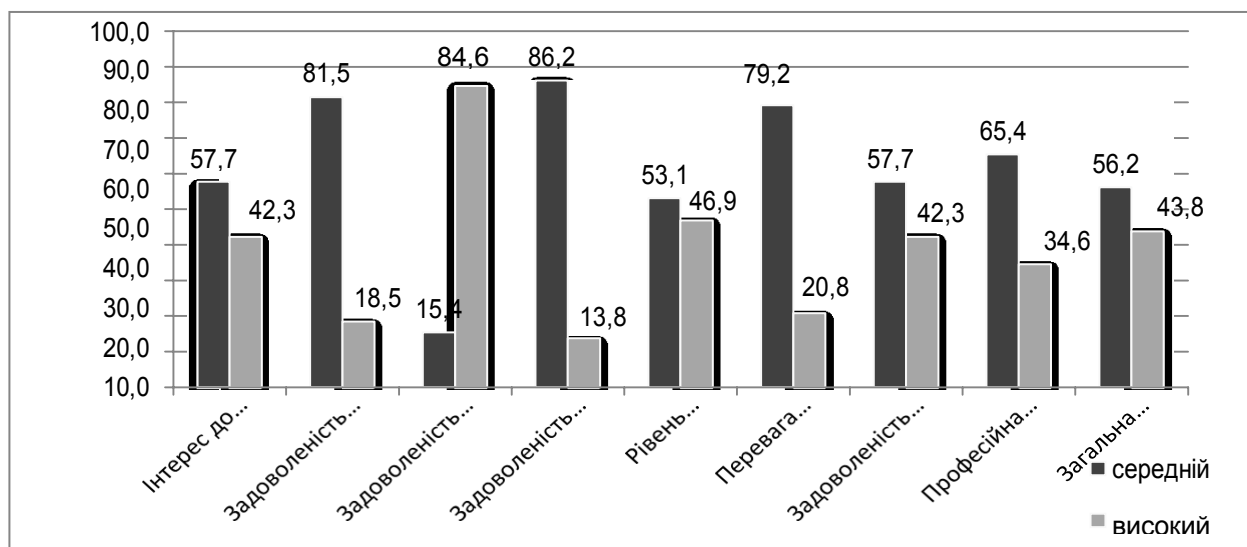


Рис 2.8 Рівень задоволеності професійною діяльністю службовців (у % від загальної кількості опитуваних)

Також виявлено значущі кореляційні зв'язки між загальним рівнем задоволеності професійною діяльністю та чинниками, які його формують. Загальна задоволеність професійною діяльністю службовців корелює з інтересом до роботи (0,596; $p < 0,01$); задоволеністю досягненнями у роботі(0,509; $p < 0,01$); задоволеністю стосунками із співробітниками (0,706; $p < 0,01$); задоволеністю стосунками з керівництвом (0,577; $p < 0,01$); рівнем домагань у професійній діяльності (0,756; $p < 0,01$); та з професійною відповідальністю (0,613; $p < 0,01$).

Такі чинники, як задоволеність умовами праці та перевага виконуваної роботи високому заробітку значущих зв'язків із загальним рівнем задоволеності професійною діяльністю не продемонстрували.

На основі одержаних результатів за методикою «Інтегральна задоволеність професійною діяльністю» можна зробити висновки про

переважно середній рівень задоволеності службовців різними аспектами власної професійної діяльності.

Таким чином, чим вищою є задоволеність інтересом до роботи, тим більше службовці задоволені процесом її здійснення і тим вище вони оцінюють власну професійну відповідальність та задоволеність стосунками із співробітниками. Прагнуть отримувати відповідну заробітну платню за свою роботу та мати можливість професійного та кар'єрного зростання.

Для того, щоб визначити вплив соціально-демографічних чинників на задоволеності професійною діяльністю службовців нами було проведено порівняльний аналіз відповідних зв'язків. У якості соціально-демографічних чинників, які з високим ступенем ймовірності можуть впливати на загальну задоволеність професійною діяльністю службовців, ми розглянули: вік, стать, загальний стаж роботи на посаді, рівень освіти, сімейний стан, наявність дітей та їх кількість, рівень заробітної платні (достатній, недостатній).

Для того, щоб встановити наявність зв'язків між задоволеністю професійною діяльністю та соціально-демографічними чинниками опитаних службовців ми застосували кореляційний аналіз.

На основі результатів аналізу ми встановили, що значущі кореляційні зв'язки із загальним рівнем задоволеності професійною діяльністю продемонстрували наступні соціально-демографічні чинники опитаних службовців, а саме – стать (0,635; $p < 0,05$); вік (0,705; $p < 0,05$); загальний стаж роботи на посаді службовця (0,572; $p < 0,05$), рівень освіти (0,804; $p < 0,05$).

Такі чинники, як сімейний стан, наявність дітей та їх кількість і рівень заробітної плати – значущих кореляційних зв'язків із загальним рівнем задоволеності професійною діяльністю не продемонстрували. Тому можна зробити висновок про те, що на рівень задоволеності професійною діяльністю опитаних службовців впливають їх вік, стать, рівень освіти та загальний стаж роботи на посаді.

Емпірична вибірка дослідження склала 106 респондентів ($n=106$): 53 службовців ($n_1=53$) (з-поміж них 15 керівників, 28 службовців, 7 заступників

керівників, 3 менеджери) та 53 працівники без спеціальної підготовки ($n_2=53$). Вік респондентів охоплює межі акмеологічного періоду особистості від 20 до 60 років. Дослідження проводилося на базі харчового підприємства ТОВ «МАРКО ПРОДУКТ».

Застосування Шкали психологічного благополуччя К. Ріфф (в адаптації Т.Д. Шевеленкової, Т.П. Фесенко) дозволило визначити рівень психологічного благополуччя досліджуваних у акмеперіоді.

Так, показник загального рівня психологічного благополуччя у службовців є вищим ($M=457,23$, $SD=37,146$), у порівнянні з показником працівників ($M=313,23$, $SD=53,145$), як у віковому проміжку з 20 до 37 років, $M=419,66$ $SD=36,595$ та працівників $M=324,55$, $SD=55,389$).

Застосування t-критерію Стьюдента дозволило статистично підтвердити значимі відмінності у показниках психологічного благополуччя службовців та працівників у віковому проміжку 20-37 років ($t=9,747$, $p=0,001$), та у віковому проміжку 38-60 років ($t=8,187$, $p=0,05$).

Досліджено, що для службовців у 20-37 років в пріоритеті є «Цілі в житті» ($M=80,96$, $SD=3,065$), «Особистісний ріст» ($M=80,69$, $SD=4,296$), «Позитивні відношення» з іншими ($M=79,30$, $SD=7,368$) (Рис. 1).

У віці 38-60 рр службовці, окрім «Особистісного росту» ($M=79,51$, $SD=3,320$), та конструювання «Цілей в житті» ($M=79,03$, $SD=2,834$), надають перевагу й «Самоприйняттю» ($M=74,40$, $SD=7,281$), що може пояснюватись віковими особливостями цього періоду (Рис. 1).

Досліджувані, які не займаються інтелектуальною діяльністю, домінуючими компонентами психологічного благополуччя у віці з 20 до 37 років виокремлюють «Управління середовищем» ($M=78,96$, $SD=3,316$), «Автономію» ($M=78,80$, $SD=4,176$) та «Позитивні відношення» з іншими ($M=77,23$, $SD=4,572$) (Рис. 2).

У віці 38-60 років працівники виділяють в пріоритеті вмінням досягати «Життєві цілі» ($M=75,18$, $SD=6,645$), «Управління соціумом» ($M=74,22$,

SD=7,196)» та «Позитивні відношення» з соціальним середовищем (M=70,74, SD=20,329). Так, відмічаємо відмінності у пріоритетах службовців і працівників, що можна пояснити специфікою професії.

Разом з тим, спільним як у службовців, так і у працівників є спрямування на позитивні відношення з соціальним середовищем, особливо у віці 20-37 років, та розвитку умінь досягати життєві цілі у 38-60 рр.

За допомогою критерію Т-Ст'юдента та застосування Шкали суб'єктивного благополуччя М. В. Соколової нами було виявлено статистичні відмінності у показниках суб'єктивного благополуччя службовців та працівників, як у віковому проміжку 20-37 років ($t=2,715$, $M_1=80,92$, $M_2=74,05$, $SD_1=8,650$, $SD_2=6,053$, $p=0,05$), так у віці 38 до 60 років ($t= 0,838$, $M_1=78,38$, зміни настрою» ($M=12$, $SD=2,433$).

У віці 38-60 років, у пріоритеті, окрім «Напруження/чутливості» ($M=19,07$, $SD=2,510$) та «Зміни настрою» ($M=12,33$, $SD=2,287$), для них характерною є «Психоемоційна симптоматика», тобто надмірна реакція та переживання невдачі чи перешкод ($M=18,18$, $SD=3,762$) (рисунок

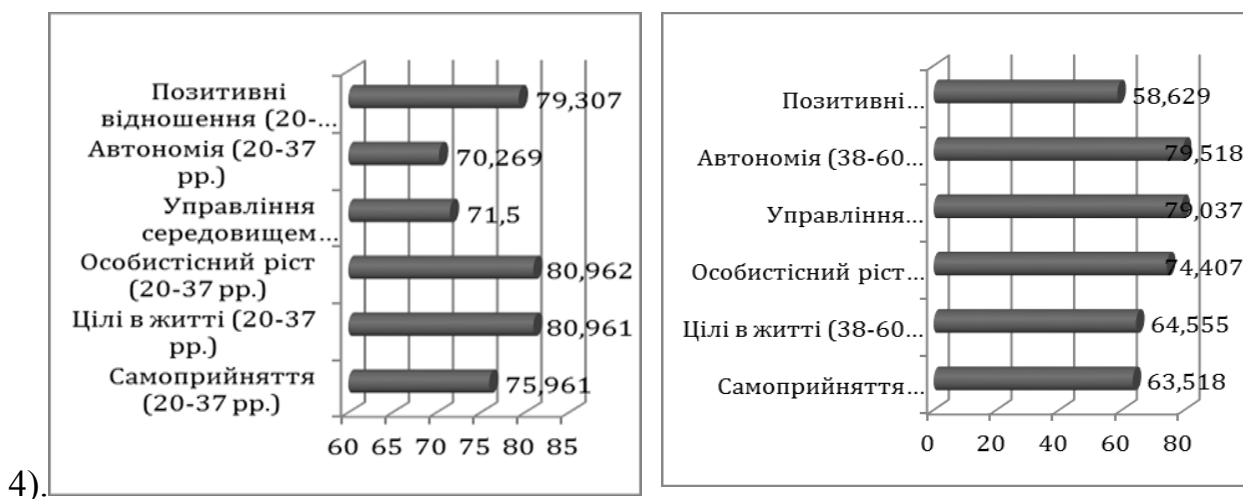


Рис. 2.9. Компоненти психологічного благополуччя у службовців акмеперіоді

Так, відповідно до отриманих результатів виділяємо відмінності у виборі життєвих цінностей, що характеризують компоненти суб'єктивного благополуччя службовців та не працівників. Спільним домінуючим пріоритетом у службовців вікового проміжку 38-60рр та працівників у двох

вікових проміжках акмеперіоду виявлено вищі показники суб'єктивного благополуччя виявлено у службовців ($M_2=76,68$, $SD_1=7,170$, $SD_2=10,948$, $p=0,05$).

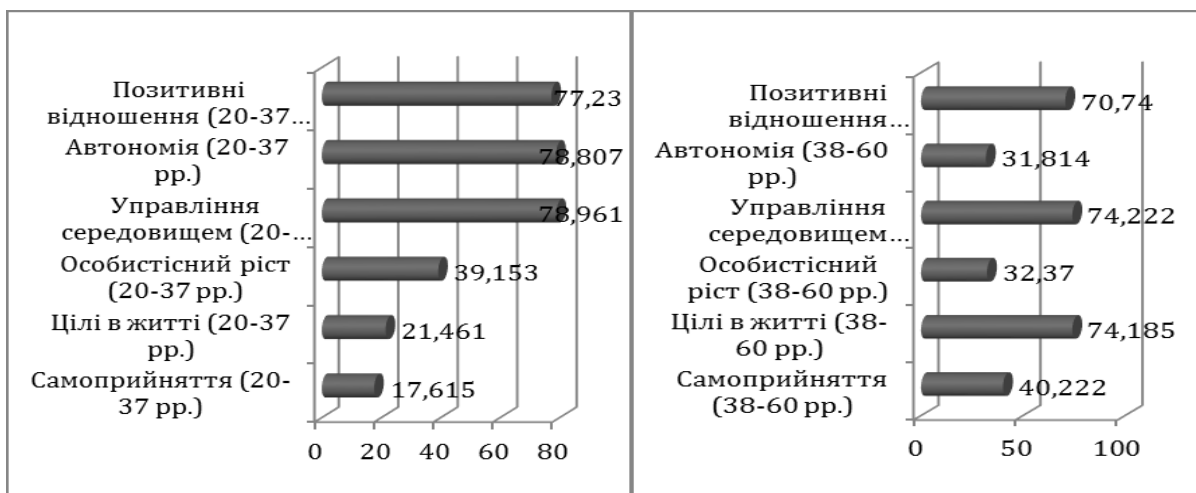


Рис. 2.10 Компоненти психологічного благополуччя у працівників в акмеперіоді

Аналізуючи показники компонентів суб'єктивного благополуччя, досліджено, що для службовців у віковому періоді з 20 до 37 років пріоритетним є «Повсякденна діяльність» ($M=19,11$, $SD=2,818$), «Соціальне оточення» ($M=18,92$, $SD=1,831$), «Висока самооцінка здоров'я» ($M=10,07$, $SD=2,755$). У віковому проміжку акмеперіоду 38-60 років службовці, окрім переваг «Соціальному оточенню» ($M=19,11$, $SD=1,502$) та «Повсякденній діяльності» ($M=18,55$, $SD=2,172$), вагоме значення належить «Напруженню/чутливості», тобто потребі усамітнення ($M=18,03$, $SD=2,928$) (Рис. 3). Для працівників, які не займаються інтелектуальною діяльністю, у віці від 20 до 37 років домінуючими є «Напруження/чутливість» ($M=19,34$, $SD=1,765$), «Соціальне оточення» ($M=19,23$, $SD=1,607$).

Для виявлення психологічних бар'єрів у досягненні психологічного благополуччя нами було застосовано опитувальник С.Максимової, який дозволяє виділити сценарні заборони та приписи, які блокують життєву активність особистості, а отже й психологічне благополуччя респондентів.

Так, виявлено такі домінуючі сценарні заборони та приписи у працівників (20-37pp): «Не будь собою» ($M=24,96$, $SD=2,144$), «Не будь маленьким, не будь спонтанним» ($M = 23, 96$, $SD = 2,473$), що своєю чергою блокують автентичність і творчість, та «Не будь успішним» ($M=29,92,SD=6,621$), «Не будь першим»($M=33,33,SD=1,921$),«Не роби» ($M=30$ $SD=7,651$) у віці 38-60 років.

Службовцям віку 20-37 pp характерні такі драйвери, як «Будь досконалістю» (відповідно $M=29,65$, $SD=3,730$) та «Поспішай» ($M=21,65$, $SD=2,208$). Останній є домінуючим і у віці 38-60 років («Поспішай»($M=22,11$, $SD=2,665$)).

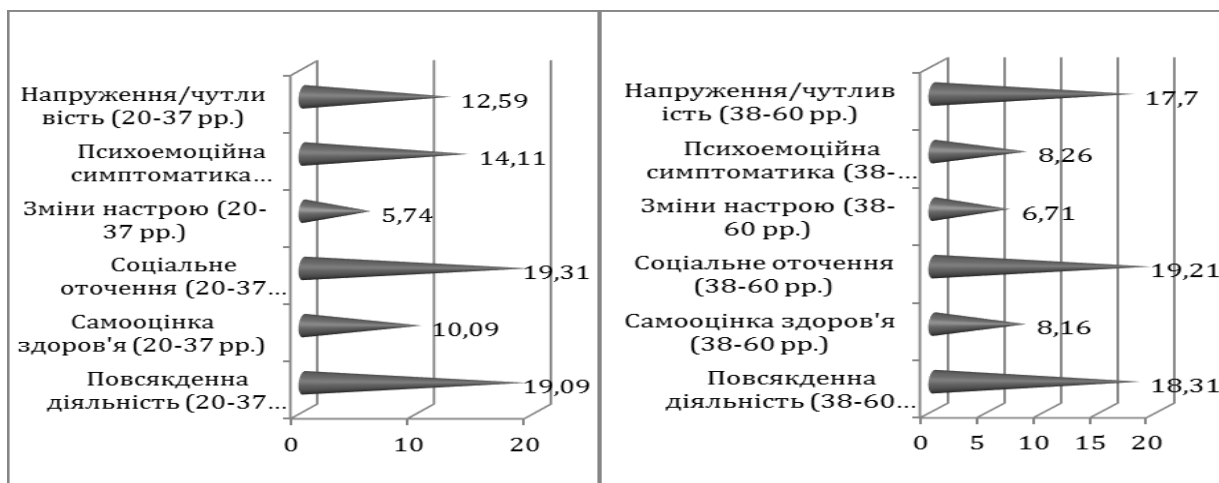


Рис. 2.11. Компоненти суб'єктивного благополуччя службовців у акмеперіоді

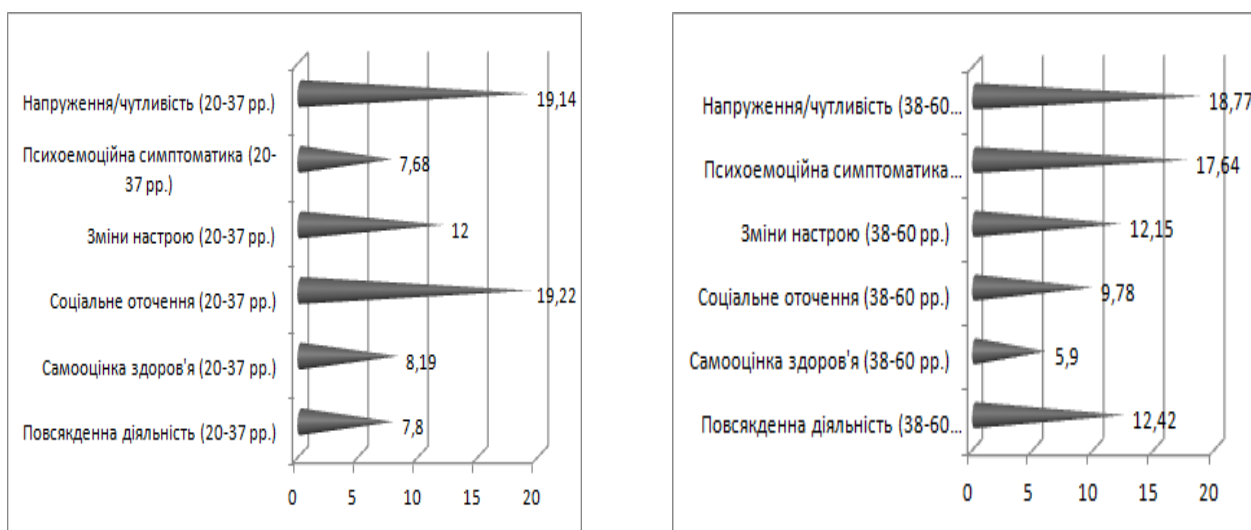


Рис. 2.12 Компоненти суб'єктивного благополуччя у працівників у акмеперіоді

За допомогою критерію кореляції Спірмена нами було виявлено статистично значимий обернений кореляційний зв'язок між показниками суб'єктивного благополуччя службовців віком 20-37 років з сценарними приписами, зокрема між показниками шкали «Повсякденна діяльність» та «Не твори» ($r=-0,867$, $p=0,05$), та прямий кореляційний зв'язок між показниками суб'єктивного благополуччя службовців шкали «Зміна настрою» та показником припису «Не будь маленьким, не будь спонтанним» ($r=0,821$, при $p=0,01$).

Окрім того, виявлено прямий кореляційний зв'язок між показниками суб'єктивного благополуччя службовців шкали «Соціальне оточення» та драйверу «Будь досконалістю» ($r=0,798$, при $p=0,05$); шкали «Повсякденна діяльність» ($r=0,755$, при $p=0,05$) та припису «Старайся»; та обернений між показниками шкали «Самооцінка здоров'я» і припису «Поспішай» ($r=-0,687$, при $p=0,05$).

Було виявлено статистично значимий обернений кореляційний зв'язок між показниками суб'єктивного благополуччя та сценарними установками й у службовців віком 38-60 рр, зокрема шкали «Результативність» та приписом «Не дорослішай» ($r=-0,759$, при $p=0,05$); показником шкали «Я-господар власного життя» та «Не будь успішним» ($r=-0,693$, при $p=0,05$). Виявлено прямий кореляційний зв'язок між показниками суб'єктивного благополуччя шкали «Мета у житті» та приписом «Поспішай» ($r=0,832$, при $p=0,05$); приписам шкали «Керованість у житті» та драйвером «Будь сильним» ($r=0,911$, при $p=0,01$).

Отже, ресурсними сценарними установками у досягненні суб'єктивного благополуччя службовців віком 20-37 років виявлено наступне: для такого компоненту, як «Зміна настрою» – припис «Не будь маленьким, не будь спонтанним», для компоненту «Соціальне оточення» - драйвер «Будь досконалістю», «Повсякденна діяльність» – припис «Старайся».

Бар'єрами у досягненні складової благополуччя «Повсякденна діяльність» виявлено припис «Не твори», для «Самооцінки здоров'я» – припис «Поспішай». Припис «Не будь маленьким, не будь спонтанним» стимулює

зміну настрою.

У науковців віком 38-60 рр, бар'єрами у досягненні «Результативності» виявлено припис «Не дорослішай», для такої складової благополуччя, як «Я-господар власного життя» – «Не будь успішним». Ресурсами суб'єктивного благополуччя, зокрема складової «Мета у житті», виділено припис «Поспішай», а для «Керованості у житті» – драйвер «Будь сильним».

За допомогою критерію кореляції Пірсона нами було виявлено й статистично значимий кореляційний зв'язок між показниками психологічного благополуччя та сценарних установок.

Так, досліджено, що показники психологічного благополуччя службовців віком 20-37 шкали «Самоприйняття» обернено залежать від драйверу «Будь досконалістю» ($r=-0,725$, $p=0,05$), тоді як між показниками шкали «Особистісний ріст» та драйвером «Старайся» виявлено прямий кореляційний зв'язок ($r=0,838$, $p=0,01$). Виявлено пряму кореляційну залежність між показниками шкали «Цілі в житті» та драйверу «Поспішай» ($r=0,772$, $p=0,05$), та обернену між показниками шкали «Позитивні відношення» з іншими та приписом «Не зближуйся» ($r=-0,903$, при $p=0,01$).

Виявлено прямий кореляційний зв'язок між показниками шкали психологічного благополуччя «Цілі в житті» службовців 38-60 років з драйвером «Поспішай» ($r=0,709$, $p=0,05$); та обернений між показниками шкали «Автономія» та приписами «Не будь собою» ($r=-0,803$, при $p=0,01$); «Позитивні відношення» з іншими та приписом «Не належ до групи» ($r=-0,631$, при $p=0,05$).

Отож, бар'єрами у досягненні психологічного благополуччя у службовців віку 20-37 років, зокрема такого компоненту, як «Самоприйняття» виявлено драйвер «Будь досконалістю», а для позитивних стосунків з іншими – припис «Не зближуйся».

Ресурсами у цьому процесі для «Особистісного росту» виявлено драйвер «Старайся»; для складової психологічного благополуччя «Цілі в житті» – драйвер «Поспішай». Драйвер «Поспішай» є ресурсом для «Особистісного росту» та конструюванні «Цілей в житті» й для службовців 38-60 років.

Таким чином, відповідно до отриманих результатів показники загального рівня психологічного благополуччя у службовців є вищими у порівнянні з показниками представників інших професій, які не займаються інтелектуальною діяльністю, як у віковому проміжку з 20 до 37 років, так й у віці з 38 до 60 років акмеперіоду.

Досліджено, що службовці надають перевагу конструюванню соціальних стосунків, особистісному росту та самовдосконаленню у повсякденній діяльності. Особистостям, які не займаються інтелектуальною діяльністю надають перевагу автономії, управлінню середовищем.

Разом з тим, спільним як у службовців, так і працівників є на розвиток умінь досягати життєві цілі, спрямування на позитивні відношення з соціальним середовищем, потреба в усамітненні. Виявлено низку сценарних установок у службовців, які виконують різні функції у процесі досягнення психологічного благополуччя.

Так, ресурсними сценарними установками у досягненні психологічного благополуччя службовців виявлено приписи «Старайся», «Будь сильним», бар'єрами – приписи «Не будь маленьким, не будь спонтанним», «Не твори», «Не дорослішай», «Не будь успішним», «Не зближуйся».

Разом з тим, виявлено, що припис «Поспішай» є ресурсним для конструювання цілей в житті та особистісного самовдосконалення, однак бар'єром для самооцінки здоров'я, як і припис «Будь досконалістю», який оптимізує соціальне оточення, однак не є сприятливим для самоприйняття.

РОЗДІЛ 3

ПРОГРАМА ТРЕНІНГУ ПІДТРИМКИ ВІДЧУТТЯ ЗАДОВОЛЕНОСТІ ПРАЦЕЮ ПРАЦІВНИКІВ У ВІДПОВІДНОСТІ ДО ВЛАСНОГО ВІДЧУТТЯ ЩАСТЯ

3.1.Актуальність розробки тренінгу підвищення відчуття суб'єктивного благополуччя.

На межі тисячоліть вчені виявили явний перекис у вивченні людської психіки в бік негативних явищ.

Увага психологів виявилася зосередженою на проблемах, що вимагали свого розв'язання: конфліктах, агресії, стресах, дезадаптації, психічних розладах тощо.

За даними М. Селігмана (2010), на сто статей про депресію приходиться одна про щастя [7].

В останній час, зокрема й під впливом економічного зростання в більшості країн, люди почали звертатися до позитивних аспектів свого життя, що позначаються різними поняттями: «щастя», «процвітання», «якість життя», «суб'єктивне благополуччя» тощо.

Прагнення до благополуччя актуальне для людей, що проживають як в багатих, так і в бідних країнах. Наявний високий рівень матеріальних благ автоматично не робить людей щасливими [8].

І хоча питання про щастя хвилює людство протягом всього його існування, однак універсального рецепту все ще не знайдено, ймовірно, його і не існує. Філософія, економіка, етика, психологія пропонують свої шляхи до процвітання.

У традиційному підході до психологічного впливу важливіше полегшувати страждання, аніж зробити людину щасливішою. Однак починаючи з 1984 р., з появою теорії афекту Е. Дінера [9], активно стало

обговорюватися відкриття того, що позитивні і негативні емоції – незалежні один від одного та підкорюються різним закономірностям.

Відповідно постала потреба у формах психологічної практики, пов'язаних з позитивним полюсом емоцій.

Виник новий науковий напрямок – позитивна психологія. Її прихильники роблять висновок, що навіть «живучі в бідності, переживаючи депресію людина все рівно прагне більшого, ніж просто позбавитися від болю.

3.2. Теоретичний аналіз досліджень щодо рівня відчуття суб'єктивного благополуччя.

У вітчизняній соціальній психології поняття суб'єктивного благополуччя в цілому, та його соціального аспекту – суб'єктивного соціального благополуччя (ССБ) – не надто поширене. Зберігається загальносвітова тенденція – акцент на негативні прояви людської психіки: психічне нездоров'я, життєві кризи, стрес, дезадаптацію тощо.

Відзначимо, що в російській соціально-психологічній думці часто використовується термін «соціальне самопочуття», який передбачає існування двох його полюсів «гарне – погане».

Починаючи з гуманістичної психології американські та європейські дослідники роблять акцент на позитивний аспект людського життя, та шукають його ідеальну форму (теорія самоактуалізації А.Маслоу, теорія самодетермінації Е. Десі, а Р. Райяна, теорія особистісних чеснот М. Селігмана і т.п.). Первинні пошуки, як підвищити відчуття щастя, були здійсненні в психіатрії, коли розглядалися засоби позбавлення людей від депресії.

Було виявлено, що «вигідніше» не лікувати людину від вже проявленого психічного розладу, а попередньо вчити індивіда сприймати позитивні

аспекти дійсності, паралельно змінюючи її в бажаному для особистості напрямку.

Під суб'єктивним соціальним благополуччям ми розуміємо інтегральне соціально-психологічне утворення, що відображає індивідуальне переживання (сприймання та оцінку) соціального функціонування.

Суб'єктивне соціальне благополуччя залежить від рівня задоволення соціальних потреб та реалізації очікувань. Оскільки воно – інтегральне, цілісне психологічне явище, ССБ має певні виміри, головним з яких є вимір соціальної дистантності (особистісний, міжособистісний, внутрішньо груповий, публічний, масовий) [3].

Масовий (соціетальний) вимір благополуччя забезпечується політикою та економічним розвитком держави. В традиційній психологічній практиці (консультації, психокорекційна робота) акцент робиться на зміну індивідуальної свідомості – адаптацію особистості, зміну її інтересів та розширення репертуару поведінкових навичок.

Наприклад, в рамках психології соціальної роботи та соціології феномен соціального благополуччя розглядається як відповідність певним соціальним вимогам щодо людей певного віку та статусу. Відповідно акцент робиться на понятті норми.

Індивідуальні форми роботи в даному випадку мають сенс, оскільки мова йде про суб'єктивність, носієм якої є суб'єкт. Ключовим моментом є його самовизначення щодо власного життя.

В позитивній психології головний акцент робиться не на вирішення проблем, що вже наявні, а на допомогу людині у використанні наявних ресурсів заради отримання задоволення від життя.

Методичні засоби, спрямовані на підвищення життєвої позитивності, пропонуються в системі раціонально-емотивної психотерапії (А.Елліс) терапії благополуччя (Дж.Фава, Ч.Руїні), позитивній психотерапії (Т.Рашід), емпіричній моделі самодопомоги (А.Паркс).

Однак досвід свідчить, що індивідуальна робота, як правило, супроводжується швидким зниженням мотивації.

Пропонуються різні засоби її підвищення, зокрема С. Любомирські запропонувала спеціальну програму для iPhone, що базується на результатах її досліджень, «The Live Happy» та має 8 позицій: 1) смакування, 2) спомини; 3) журнал добрих справ; 4) просування соціальних зв'язків; 5) оцінка цілі та її досягнення; 6) журнал вдячності; 7) вираження вдячності; 8) оптимістичне мислення (Parks, Della Porta, Pierce, Zilca, Lyubomirsky, 2012).

Однак за даними американських дослідників, дуже незначна частина тих користувачів, що завантажували «The Live Happy», її використовувала протягом тривалого проміжку часу (типовою поведінкою було ознайомлення з програмою та одиничне її використання) [10]. Важливо, щоб люди продовжували необхідні дії по досягненню досконалості навіть в тому випадку, коли мотивація низька.

Таким чином, психологічні інтервенції, що використовує сама особистість по відношенню до себе, мають низьку ефективність через відсутність мотивації. При зовнішньому контролі (з боку консультанта, психотерапевта або групи) результати набагато кращі.

Як правило, соціальний аспект суб'єктивного благополуччя представлений обмежено, найчастіше він розглядається як зовнішній фактор – вивчається вплив груп різних рівнів на переживання благополуччя.

Однак очевидним є той факт, що психологічне втручання не може здійснюватися незалежно від обставин та контексту, в якому воно відбувається. Особливо це актуально для суб'єктивного соціального благополуччя, що суттєво залежить від інших людей і груп.

Наприклад, дані свідчать, що рівень благополуччя конкретної особи суттєво залежить від рівня щастя її друзів [5]. Тому інтервенції не стільки впливають на кінцевий результат (конкретну соціальну ситуацію), а фактично прояснюють контексти вибору та реакцій, що впливають на процес і результат.

Благополуччя, а особливо соціальне, вимагає роботи з усією системою (групою, колективом, громадою).

3.3. Програма соціально-психологічного тренінгу підвищення відчуття суб'єктивного благополуччя

Соціально-психологічний тренінг в якості метода підвищення суб'єктивного благополуччя не набув особливого поширення, хоча окремі його аспекти (емоційне благополуччя, суб'єктивне соціальне благополуччя) мають надзвичайно високу соціальну контекстність.

Тренінгова група є своєрідним суспільством в мініатюрі, що дозволяє поповнити резерви (отримати соціальну підтримку, підвищити самооцінку, здійснити соціальну рефлексію тощо).

Соціальний аспект присутній здебільшого в способі корекції: використовуються інтернет-технології (зокрема соціальні мережі та вебінари), групи зустрічей, в окремих випадках – терапевтичні групи (як правило щодо соціальної підтримки родичами важкохворих).

Незважаючи на відносну непопулярність позитивної психології у вітчизняній практиці, запропоновані поодинокі програми, спрямовані на підвищення окремих аспектів суб'єктивного благополуччя. На емоційну саморегуляцію спрямована програма О.Д. Бабанової «Апгрейд емоцій» [1]. Однак соціальний аспект тут відбивається у формі психологічного супроводу (вебінар та 21-денний електронний пост з завданнями), а не у змісті.

На підвищення характерологічної позитивності орієнтована експериментальна програма С.А. Башкатова та Н.В. Гафарової, що складається з одного тренінгового заняття та 10-денного завдання для самостійної роботи [2]. Цікавим є «Тренінг насолоди», запропонований В.Г. Ромеком та О.А. Ромек.

Нами розроблена програма соціально-психологічного тренінгу для розвитку навичок набуття та підвищення суб'єктивного соціального благополуччя. Суб'єктивне соціальне благополуччя – соціально-психологічний мультиконцепт, який має такі атрибути: по-перше, суб'єктивність – індивідуальне переживання власного функціонування в соціальному середовищі; по-друге, оцінний компонент: оцінка може бути як глобальною (всі аспекти життя особистості в період від кількох тижнів до десятків років), так і окремих її сфер (груп різного рівня, спільноти, суспільства в цілому); по-третє, обов'язковою умовою є позитивність такої оцінки – це не просто відсутність негативних факторів, а наявність певних позитивних переживань як результат сприймання об'єктивної ситуації соціального функціонування, перевага позитивних емоцій над негативними; по-четверте, наявність зовнішніх критеріїв: з одного боку, відповідність системі цінностей, що прийнята культурою (нормативність, солідарність), яка визначається особою через соціальне порівняння, з іншого – зовнішня оцінка щоденних зусиль та умов життя людини (уявлення про її здатність та можливість жити «гарним життям» в даній групі, спільноті чи країні); по-п'яте, адаптивність – благополуччя відображає значущі та оптимальні взаємодії між людиною та соціальним середовищем.

Відповідно, *метою тренінгу* є набуття навичок емоційної регуляції та рефлексії, а також ефективної комунікації. Важливою є можливість корегувати уявлення про благополуччя в конкретній групі через рефлексивну комунікацію та зворотний зв'язок при соціальному порівнянні.

Людина має навчитися помічати позитивні моменти в собі та інших і навчитися фокусуватися і виражати позитивні емоції таким чином, щоб привертати увагу інших людей. Формами роботи є як традиційні для тренінгу групова дискусія, психогімнастичні вправи, міні-лекції, проєктивне малювання тощо, так і робота з метафоричними картами і специфічні домашні завдання.

Програма тренінгу розрахована на 20 годин та піддається модифікації для людей різного віку.

Важливим принципом є робота з людьми, що мають відмінний життєвий досвід та різну по-дієву наповненість життя. Головна мета тренінгу – навчити знаходити внутрішні ресурси для переживання благополуччя незважаючи на конкретні життєві ситуації. Не звертаючись до достоїнств тренінгової форми впливу (вони неодноразово описані в літературі [4]), зауважимо, що суб'єктивне соціальне благополуччя – це переживання, усвідомлення та оцінка особистістю свого соціального буття.

Тренінг дає можливість в безпечних умовах як надбати навички керування емоціями та більш ефективними засобами взаємодії з метою задоволення власних соціальних потреб, так і пережити відчуття благополуччя безпосередньо в тренінговій групі. Важливим аспектом тренінгу є виконання домашніх завдань. Останні мають дві мети: по-перше, надати можливість реалізувати отримані навички в повсякденному житті та перевірити їх (не) ефективність, а по-друге, отримати нову психологічну інформацію.

В якості матеріалу для самостійного ознайомлення пропонується доробок найбільш вагомих праць з позитивної психології практичного спрямування.

Програма має декілька етапів з дещо відмінними задачами.

Головною метою першого етапу («Усвідомлення») є рефлексія соціального буття. Тому доцільним, на нашу думку, є діагностування наявного рівня суб'єктивного благополуччя. Найбільш поширеними (через простоту та лаконічність) є методики Шкала задоволеності життям Е.Дінера (SWLS – Satisfaction with Life Scale) і Шкала суб'єктивного щастя С. Любомирськи (SHS – Subjective Happiness Scale).

Отримані результати можна використати для обговорення чинників суб'єктивного благополуччя. Актуальним на цьому етапі є опрідметнення уявлень про щастя та успіх, а також актуалізація бачення власного життя, його позитивних і негативних сторін, часових перспектив.

В ході виконання домашніх завдань учасники знайомляться з відповідною літературою, а потім обговорюють її на заняттях. Підсумком першої частини тренінгу має бути усвідомлення наявної життєвої ситуації, зокрема її соціального виміру, а також виділення тих аспектів, що людину задовольняють, і тих, що потрібно змінювати для досягнення суб'єктивного благополуччя (вибір «прийняти» – «змінювати»).

Другий етап («Оновлення емоцій») спрямований на роботу з тими аспектами життя, якими учасники тренінгу задоволені. Головними напрямками цього етапу є розвиток позитивного мислення та пам'яті, навичок отримання насолоди від життя (оптимізм, смакування, залученість), навичок позитивної комунікації (вдячність, довіра, підтримка інших, щирий інтерес). На цьому етапі особливо важливе виконання домашніх завдань: ведення журналу вдячності, «акти доброти», волонтерство.

Метою третього етапу («Зміна соціальної ситуації») є пошук засобів та ресурсів для зміни наявної ситуації, якщо вона не влаштовує учасників. Важливим є виділення ключових моментів, що викликають незадоволення в конкретній ситуації та у взаємодії з конкретними людьми.

Основна задача – надати навички роботи з проблемою (розвиток соціального мислення) та з'ясувати діапазон наявних ресурсів. В якості останніх виступають сенситивність, саморегуляція (зокрема релаксація), капіталізація (специфічна позитивна комунікація). Домашнім завданням стає виконання підготовленої програми дій і ведення щоденника досягнень.

На останньому занятті передбачається повторне проведення методики Е. Дінера, а також написання листа «Моє ідеальне майбутнє».

Результатом тренінгу має бути, з одного боку, рефлексія особистістю свого соціального життя, зокрема своїх соціальних потреб та соціально-психологічного простору, з іншого, розвиток соціального мислення, навичок позитивної комунікації.

Таблиця 3.1.

Етапи соціально-психологічного тренінгу

Етап I. Усвідомлення (рефлексія соціального буття)		
	Матеріал міні-лекцій	Вправи
З'ясування рівня щастя та суб'єктивного соціального благополуччя		Шкала задоволеності життям Е.Дінера Методика вивчення соціального благополуччя К.Л.М.Кейєс
З'ясування Уявлень про щастя та успіх	Теорії щастя та суб'єктивного благополуччя	Вправа «Продовжи речення» Вправа «Так», «Ні», «Може бути»
З'ясування цілей та бажань (соціальних потреб)	Теорія вибору Б. Шварца	Обговорення: Мої цілі, Чого я хочу від інших людей Вправа «Ієрархія цілей» «Максимізатори та мінімізатори»
Бачення власного життя, його позитивних та негативних сторін		Притча «Люди в місті» Вправа «Книга життя»
Часові Перспективи	Теорія Дж. Бойла, Ф. Зімбардо	Методика ЗПТІ Лист «Моє бажане майбутнє»
Домашнє завдання	<p>Аналіз запропонованої літератури (І.Бонівелл, Ф.Зімбардо, Е.Дінер)</p> <p>Кожного вечора проаналізувати день та пригадати по три речі: «Що я дізнався нового», «Що відбулося приємного», «За що я вдячний цьому дню».</p> <p>Розмірковувати 2-3 хвилини про приємні події.</p> <p>Кожного дня «просмакувати» якусь дію (пиття кави, їжа цукерки, мить естетичного любовання, момент спілкування з друзями, гарна музика тощо).</p> <p>Щодня уважно розглядати протягом 15 хвилин фото, що відображають значущі моменти життя та відображають особу красивою і натхненою.</p> <p>Створити колаж на тему «Моє ідеальне життя»</p>	

Продовження таблиці 3.1

Етап II. «Оновлення емоцій»		
Позитивне мислення та пам'ять (навчання оптимізму)	Теорія М. Селігмана	Обговорення «Що приносить найбільше задоволення в моєму житті?» Візуалізація «Мій ідеальний день»
Позитивна комунікація вдячність щирий інтерес довіра підтримка інших		Тест на вдячність Обговорення «Чи потрібно довіряти та довірятися?» Вправа «Моя соціальна мережа» (малюнок) Радіус соціальної довіри Етапи прощення
Емоційна регуляція (позитивне налаштування)	Теорія гедоністичної адаптації, теорії емоцій Б.Фредріксон, теорія потоку М.Чікцентміхайя, раціонально-емоційна терапія А.Елліса	Вправи на сенситивність Вправи на смакування (кави), розповідь про позитивну подію минулого тижня Вправа «Похвалюся собою» Візуалізація «Сонечко»
Домашнє завдання	Аналіз запропонованої літератури (С. Любомирські, М. Селігман, Д. Гілберт, М. Чікцентміхайї) Зробити щось для власного задоволення та щось корисне для інших, а потім описати свої враження. Список добрих справ Щодня щиро подякувати хоча б трьом особам. Написати листа до людини, по відношенню до якої не було можливості висловити подяку але яка її вже давно заслужила на занятті обговорити: чи потрібно віддавати цей лист і чому)	
Етап III. «Зміна соціальної ситуації»		
Усвідомлення		Обговорення: Які люди важливі в моєму житті? Вправа «Моя мета»: що не влаштовує, чого хочу досягти? Обговорення: Свобода чи автономія?

Продовження таблиці 3.1

Інструменти: (ресурси) комунікативні (позитивне спілкування) сенситивність, уважність релаксація та саморегуляція особистісні якості	Теорія особистісних сил М. Селігмана	Вправи на сенситивність (уважність, смакування) Розвиток соціального мислення (К.А. Абульханова, Г.Н. Ярошенко) Вправи на саморегуляцію Вправа «Мої засоби підвищення настрою» Візуалізація «Щит» «Мої позитивні та негативні особистісні риси» Засоби керування часом «Мої зобов'язання щодо групи та її зобов'язання щодо мене» (чи варто бути вдячним?)
Візуалізація наслідків досягнення нового стану		Візуалізація «Мое майбутнє життя»
Домашнє завдання	Створення програми дій та її реалізація Ведення щоденника досягнень	
Підведення підсумків	Шкала задоволеності життям Е.Дінера Лист на тему «Мое ідеальне майбутнє життя» Зворотний зв'язок «Що дав тренінг?»	

Висновки. Отже, аналіз наукової літератури з досліджуваної проблематики дозволив прийти до таких висновків. Суб'єктивне соціальне благополуччя – це інтегральне соціально-психологічне утворення, що відображає суб'єктивну оцінку (позитивне переживання) успішності функціонування індивіда в соціальному середовищі.

Соціально-психологічний тренінг – ефективний інструмент для підвищення суб'єктивного соціального благополуччя. Головними напрямками роботи в запропонованому тренінгу є: по-перше, закріплення навичок емоційної саморегуляції, по-друге, розвиток соціальної рефлексії, комунікативної та соціальної компетентності, по-третє, формування навичок соціального мислення (ефективного вирішення проблем) і управління часом.

Важливим елементом є формування специфічного позитивного підходу як до оцінювання власного життя і себе, так і сприймання інших людей, що утворюють соціально-психологічний простір конкретної особи. Подальша робота полягатиме в апробації та корегуванні запропонованої програми під цільову аудиторію.

ВИСНОВКИ

1. Задоволеність працею – це стан збалансованості вимог, що пред'являються працівником до змісту, характеру та умов праці, і суб'єктивної оцінки можливостей реалізації цих вимог. Задоволеність працею – це оціночне ставлення людини або групи людей до власної трудової діяльності, різним її аспектам, найважливіший показник адаптації працівника на даному підприємстві, в даній трудовій організації. У соціології праці розрізняють загальну і часткову задоволеність працею. Загальна задоволеність працею характеризує задоволеність працею в цілому, а часткова – різними її аспектами і елементами виробничої ситуації.

2. Одним з найважливіших завдань у вивченні благополуччя є виокремлення і розмежування основних чинників, які визначають стани психологічного благополуччя, систематизація, виявлення їх співвідносної значущості. Індивідуально-типологічні особливості особистості, суб'єктивна активність, мотиваційно-потребова сфера, середовище, в якому вона живе, є взаємопов'язаними факторами в переживанні суб'єктивного благополуччя. Однак більшість дослідників концентрується на одному з перелічених аспектів. Ми прагнемо виокремити і врахувати перелічені чинники, але увагу концентруємо на прагненнях як суб'єктивній детермінанті досягнення благополуччя.

3. «Благополуччя» – порівняно новий науковий термін, що з'явився в позитивній психології у зв'язку з вивченням станів оптимального функціонування людини. Прагнення до благополуччя і позитивного функціонування є однією з основних рушійних сил людського суспільства, його суб'єктивне відчуття є важливою умовою повноцінного життя особистості, можливо тому проблема його набуття і підтримки займає важливе місце в психологічних дослідженнях.

4. На жаль, на сьогодні не сформована єдина думка щодо розуміння сутності благополуччя та існує різноманіття використовуваних конструктивів. Виділення невирішених раніше частин проблеми.

У зв'язку з появою нових моделей благополуччя гостро стоїть питання щодо систематизації та узагальнення класичних та сучасних підходів. Також донині не склалася єдина думка щодо співвідношення та визначення понять суб'єктивного і психологічного благополуччя.

5. На основі аналізу сучасних і класичних досліджень спостерігається певна динаміка суттєвих змін щодо змісту і структури благополуччя, зростає кількість емпіричних досліджень, підвищується загальний інтерес до цієї теми. Вважаємо, що проблема визначення благополуччя ще дуже далеко знаходиться від свого вирішення, триває процес пошуку адекватних та універсальних моделей.

Окремо зазначимо, що одним з джерел наукової діяльності є незадоволеність існуючими уявленнями про світ, тому пріоритетними напрямками вважаємо: пошук більш адекватної моделі психологічної структури особистості, визначення критеріїв і механізмів її оптимального функціонування та розробка інструментів діагностики і впливу.

6. Дослідники довели, що особистісні характеристики екстраверсії (які виражаються в ступені комфортності відчувати себе в соціальних ситуаціях) чітко пов'язані з суб'єктивним добробутом. Інші вчені продемонстрували, що благополуччя залежить не тільки від комунікабельності.

Сама соціальна активність пов'язана з позитивними емоціями протягом тривалого часу як між людьми, так і у внутрішньособистісному плані [14;47;56]. В одному з тлумачень висновки полягають в тому, що громадська діяльність і індивідуальні риси характеру, які і впливають на соціальну активність, викликають відчуття щастя і благополуччя.

7. Важливість гіпотези про щасливого працівника може наростати, оскільки змінюється характер роботи. А. Говард [36] зазначив, що в зв'язку з

тим, що ми перейшли в еру постіндустріальної інформації, акцент змістився з створення продукції на управління і забезпечення інформацією.

Ця зміна призвела до збільшення кількості робочих місць у сфері обслуговування, більшої впевненості у взаємодії й обміну інформацією та більш високого залучення працівників до спільної діяльності. Ці зміни обов'язково перетворюють характер роботи за допомогою появи способів, що збільшують вплив щастя на продуктивність працівника.

8. На основі одержаних результатів за методикою «Інтегральна задоволеність професійною діяльністю» можна зробити висновки про переважно середній рівень задоволеності службовців різними аспектами власної професійної діяльності.

Таким чином, чим вищою є задоволеність інтересом до роботи, тим більше службовці задоволені процесом її здійснення і тим вище вони оцінюють власну професійну відповідальність та задоволеність стосунками із співробітниками. Прагнуть отримувати відповідну заробітну платню за свою роботу та мати можливість професійного та кар'єрного зростання.

9. Для того, щоб визначити вплив соціально-демографічних чинників на задоволеності професійною діяльністю службовців нами було проведено порівняльний аналіз відповідних зв'язків. У якості соціально-демографічних чинників, які з високим ступенем ймовірності можуть впливати на загальну задоволеність професійною діяльністю службовців, ми розглянули: вік, стать, загальний стаж роботи на посаді, рівень освіти, сімейний стан, наявність дітей та їх кількість, рівень заробітної платні (достатній, недостатній).

Для того, щоб встановити наявність зв'язків між задоволеністю професійною діяльністю та соціально-демографічними чинниками опитаних службовців ми застосували кореляційний аналіз.

10. На основі результатів аналізу ми встановили, що значущі кореляційні зв'язки із загальним рівнем задоволеності професійною діяльністю продемонстрували наступні соціально-демографічні чинники опитаних службовців, а саме – стать (0,635; $p < 0,05$); вік (0,705; $p < 0,05$); загальний стаж

роботи на посаді службовця (0,572; $p < 0,05$), рівень освіти (0,804; $p < 0,05$).

Такі чинники, як сімейний стан, наявність дітей та їх кількість і рівень заробітної плати – значущих кореляційних зв'язків із загальним рівнем задоволеності професійною діяльністю не продемонстрували. Тому можна зробити висновок про те, що на рівень задоволеності професійною діяльністю опитаних службовців впливають їх вік, стать, рівень освіти та загальний стаж роботи на посаді.

11. Таким чином, відповідно до отриманих результатів показники загального рівня психологічного благополуччя у службовців є вищими у порівнянні з показниками представників інших професій, які не займаються інтелектуальною діяльністю, як у віковому проміжку з 20 до 37 років, так й у віці з 38 до 60 років акмеперіоду.

Досліджено, що службовці надають перевагу конструюванню соціальних стосунків, особистісному росту та самовдосконаленню у повсякденній діяльності. Особистостям, які не займаються інтелектуальною діяльністю надають перевагу автономії, управлінню середовищем.

Разом з тим, спільним як у службовців, так і працівників є на розвиток умінь досягати життєві цілі, спрямування на позитивні відношення з соціальним середовищем, потреба в усамітненні.

Виявлено низку сценарних установок у службовців, які виконують різні функції у процесі досягнення психологічного благополуччя.

Так, ресурсними сценарними установками у досягненні психологічного благополуччя службовців виявлено приписи «Старайся», «Будь сильним», бар'єрами – приписи «Не будь маленьким, не будь спонтанним», «Не твори», «Не дорослішай», «Не будь успішним», «Не зближуйся».

Разом з тим, виявлено, що припис «Поспішай» є ресурсним для конструювання цілей в житті та особистісного самовдосконалення, однак бар'єром для самооцінки здоров'я, як і припис «Будь досконалістю», який оптимізує соціальне оточення, однак не є сприятливим для самоприйняття.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абмієва А. К. Про поняття «цінність» :Питання філософії, 2002. 3.
2. Абульханова К.А., Березина Т.Н. Время личности и время жизни: Монография.СПб.:Алетейя, 2001. 304 с.
3. Аргайл М. Психология счастья / М. Аргайл./СПб. : Питер, 2003.271 с.
4. АронсонЕ., ВілсонТ., ЕйкертР.Соціальна психологія.
5. Психологічні закони поведінки людини в соціумі./ СПб., 2002.350 с.
6. Бабанова Е.Д. Психологическое сопровождение формирования представлений о счастье / Е. Д. Бабанова // Научный поиск. 2014.:№ 4 (14).5-8с.
7. Банківський А.Н. Організаційна психологія:Навчальний посібник для вузів за фахом «Організаційна психологія»:М., 2002.25 с.
8. Башкатов С.А. Теоретические основания и эмпирическое исследование способов повышения характерологической позитивности личностного благополучия с позиции позитивной психологи / С.А. Башкатов, Н. В. Гафарова // *Вестник ЮУрГУ.Серия «Психология»*.:2015.в 8т. № 2.. 78-87с.
9. Бенко Е. В. Обзор зарубежных публикаций, посвященны исследованию благополучия / Е. В. Бенко // *Вестник ЮУрГУ*.2015. № 2.5–13с.
10. Гібсон Дж.Л.,Иванцевич Д.М., ДоннелліД. Х.-мл.:Організації: поведінка, структура, процеси.:8-е вид.М., 2000.15с.
11. Гончаренко С., Мальований Ю. Соціально- психологічні проблеми управління. Психологія. 2003. № 4. 52-56с.
12. Данильченко Т. В. Суб'єктивне соціальне благополуччя: психологічний вимір : монографія / Т. В. Данильченко ; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка./Чернігів/ Десна Поліграф, 2016.543 с.

13. Данильченко Т. В. Виміри суб'єктивного соціального благополуччя/ Т.В.Данильченко // Інсайт :зб. наук. праць студентів, аспірантів та молодих вчених//ред. кол. І. В. Шапошнікова, О. Є. Блінова та ін. Херсон : ПП Вишемирський В. С., 2015.102-107с..
14. Данчева О., Швагіб Ю. Практична психологія в економіці та бізнесі. Київ: Лібра, 1999. 270 с.
15. Джидарьян И.А. Представление о счастье в российском менталитете.СПб.:Алатейя,2001.242 с.
16. Джордж Дж.М., Джоунс Г. Р. Організаційна поведінка.Основи управління: Навчальний посібник для вузів / Пер. з англ. Под ред. проф. Е. А. Клімова.М., 2003.56с
17. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология.:Санкт-Петербург:Питер, 2011. 568 с.
18. Дубовик Ю.Б. Исследование психологического благополучия в пожилом и старческом возрасте [Электронный ресурс] / Ю.Б. Дубовик // Психологические исследования :[электрон. науч. журн.].2011.№ 1 (15).Режим доступа: <http://www.psystudy.ru/index.php/num/2011n1-15/433-dubovik15.html>
19. Евтихов О.В.Практика психологического тренинга /О.В.Евтихов.:СПб. : Речь, 2004.256 с.
20. Журавлев А.Л.Коллективные смыслы как предпосылка личного счастья /А.Л.Журавлев, А.В. Юревич//*Психологический журнал*. 2014. № 1, Т.35.25с.
21. Зеличенко А., Шмелев А.: К вопросу о классификации мотивационных факторов трудовой деятельности и профессионального выбора. *Вестник МГУ.Серия 14 «Психология»*. 2007.№ 4.С 4-43.
22. Ильясов Ф. *Удовлетворенность трудом (анализ структуры, измерение, связь с производственным поведением)* Ашхабад: Наука, 2008. 168 с.
23. Карапетян Л. В. Теоретические подходы к пониманию субъективного благополучия/Л. В. Карапетян // *Известия Уральского*

федерального университета:2014.№1(123).С.171–182.(Серия «Проблемы образования, науки и культуры»).

24. Карсканова С. Стан розробки проблеми психологічного благополуччя у вітчизняній та закордонній психології /С.Карсканова // Актуальні проблеми практичної психології:збірник наукових праць.:Херсон : ПП Вишемирський В.С., 2009.,Ч. 1.,С. 477–483.

25. Кондратьев М., Ильин В.:Азбука социального психолога-практика. Москва: ПЕР СЭ, 2007. 374 с.

26. Куликов Л. В. Субъективное благополучие личности // Ананьевские чтения.СПб., 1997.С. 162 – 164.

27. Лютенс Ф. Організаційна поведінка / Пер. з англ., 7-е вид.:М., 1999.

28. Майерс Д. Соціальна психологія. 6-е вид., Перераб. і доп.//СПб., 2002.

29. Наумова Н. Удовлетворенность трудом как социальная характеристика. Москва: Проспект, 2006. 226 с.

30. НьюстромД. В., ДевісК. Організаційна поведінка./СПб., 2002.Нолль Х. Г. Исследование социальных показателей и мониторинг : методы измерения и анализа качества жизни / Нолль Хайнц-Герберт // Социальное неравенство.Изменение в социальной структуре: Европейская перспектива /под. ред. В. Воронкова, М. Соколова; [пер. с. нем. К. Тимофеевой].СПб :Алстейя, 2008.С. 59.

31. Олександров Ю.М. Саморегуляція як чинник психологічного благополуччя студентської молоді : автореф. дис. канд. психол. наук. : спец. 19.00.01 «Загальна психологія, історія психології» / Ю.М. Олександров. Харків, 2010.23 с.

32. Осин Е.Н. Апробация русскоязычных версий двух шкал экспресс-оценки субъективного благополучия / Е.Н. Осин, Д.А. Леонтьев // Материалы III Всероссийского социологического конгресса.:М.: Институт социологии РАН, Российское общество социологов, 2008. 2с.

33. Організаційна поведінка в таблицях і схемах / Під наук. редакцією Г. Р. Латфуллін, О. Н. Громової.:М., 2002.
34. Павлоцкая Я.И. Соотношение психологического благополучия и социально-психологических характеристик личности: диссертация ... канд. психол. наук: 19.00.05 / Я. И. Павлоцкая./Саратов, 2015.183 с.
35. Первин Л., Джон О. Психологія особистості: Теорія і дослідження.:М., 1999.
36. Підбуцька Н.В. Суб'єктивне благополуччя у становленні майбутніх фахівців / Н.В. Підбуцька, А.Г. Зуєва // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. пр. / М-во освіти і науки України, НАПН України, Нац. техн. ун-т «ХПІ» ; [редкол. :В.Г. Кремень (голова) та ін.] ;за ред. Л.Л. ТОВАЖНЯНСЬКОГО і О. Г. РОМАНОВСЬКОГО.:Харків:НТУ ХПІ, 2014.Вип. 40-41 (44-45).С.192–206.
37. Первин Л., Джон О. Психологія особистості: Теорія і дослідження.:М., 1999.56с.
38. Психологія людини від народження до смерті.СПб., 2002.
39. Психология жизненного успеха. Опыт социально-психологического анализа преодоления критических ситуаций // Отв. ред. Н. И. Соболева, Л. В. Сохань, Е. И. Головаха.: Киев, Инст-ут соц. НАН Украины, 1995. 150 с.
40. Психологія особистості: Словник-довідник / За ред. П. П. Горностаєва, Т. М. Титаренко.: К.Рута, 2001.320 с.
41. Ральникова И. А. Жизненные перспективы личности: психологический контекст.:Барнаул: Изд-во Алт. рос. 2002. 151 с.
42. Рат Т. Пять элементов благополучия: Инструменты повышения качества жизни ; пер. с англ. / Т. Рат, Дж. Хартер.:М.:Альпина Паблишерз, 2011.148 с.
43. Ребер А. Великий тлумачний словник психологічний. Т.1,2 /Пер. з англ. Є. Ю. Чеботарьова.:М., 2001.45с.
44. Ромек В. Г. Тренинг наслаждения / В.Г. Ромек, Е.А. Ромек.СПб. :Речь, 2003.160 с.

45. Росс Л., Нисбетт Р./Людина і ситуація. Уроки соціальної психології.: М., 1999.
46. Селигман М. Новая позитивная психология : научный взгляд на счастье и смысл жизни / М. Селигман ; [пер. с англ.].М. : София, 2006. 368 с.
47. Селигман М. В поисках счастья. Как получать удовольствие от жизни каждый день : пер. с англ. / Мартин Селигман./М.Манн, Иванов и Фербер, 2010.320 с.
48. Соціальна психологія в сучасному світі: навчальний посібник для вузів / під ред. Г.М. Андрєєвої, А.І. Донцова.М., 2002.
49. Соціальна психологія: ключові ідеї / Р. Берон, Д. Бірн, Б. Джонсон., 4-е вид.:СПб., 2003.
50. Сырцова А. Возрастная динамика временной перспективы личности : дис. канд. психол. наук : 19.00.13 «Психология развития, акмеология» / А. Сырцова.:М., 2008.317 с.
51. Титаренко Т.М. Життєвий світ особистості: у межах і за межами буденності./К.: Либідь, 2003.376 с.
52. Усова Н.В. Структура и социально-психологические факторы субъективного благополучия личности в условиях миграции : автореф. дисс. на пол. науч. степени канд. псих. наук : спец. 19.00.05. «Социальная психология» / Н. В. Усова.Саратов, 2012.24 с.
53. Шамионов Р.М. Психология субъективного благополучия: (К разработке интегративной концепции).:Сарат. гос. ун-т., Саратов, 2003.
54. Шарапова Р.З. Структура психологического благополучия в период социально- экономического благополучия [Электронный ресурс] / Р.З. Шарапова // Конференция «Ломоносов 2011».Режим доступа: http://lomonosov-msu.ru/archive/Lomonosov_2011/1424/12670_24ae.pdf.
55. Шевеленкова Т.Д. Психологическое благополучие личности (обзор основных концепций и методика исследования) / Т. Д. Шевеленкова, П. П. Фесенко // Психологическая диагностика.,2005. № 3.С. 95–129.

56. Ширяева О.С. Психологическое благополучие личности в экстремальных условиях жизнедеятельности : автореф. дисс. на пол. науч. степени канд. псих. наук : спец. 19.00.01. «Общая психология. Психология личности. История психологии»/О.С.Ширяева. Петропавловск-Камчатский, 2008. – 254 с.
57. Шкатулла В. И. Настільна книга менеджера з кадрів. М.,2003.
58. ШульцД., Шульц С. Психологія і робота. 8-е вид. СПб.,2003.
59. Фенфем А., Хейфе П. Особистість і соціальну поведінку.СПб., 2001.
60. Фетискин Н., Козлов В., Мануйлов Г. Социально- психологическая диагностика развития лично- сти и малых групп. Москва: Изд-во Ин-та психотерапии, 2012. 280 с
61. .Эммонс Р. Психология высших устремлений: мотивация и духовность личности / Пер. с англ.: под ред. Д. А. Леонтьева., М.: Смысл, 2004.416 с.
62. Фесенко П. П. Осмысленность жизни и психологическое благополучие личности : автореф. дисс. на пол. науч. степени канд. псих. наук : спец. 19.00.01. «Общая психология. Психология личности. История психологии» / П. П. Фесенко.,М., 2005.24 с.
63. Хащенко В. А. Психология экономического благополучия / В.А. Хащенко.,М.Изд-во «Институт психологии РАН», 2012. – 426 с.
64. Херцберг Ф, Моснер Б., Снидерман Б. Мотивация к работе.Москва:Вершина, 2007. 614 с.
65. Яворська Л. М. Фактори становлення психологічного благополуччя особистості / Л. М. Яворовська, Г. С. Філоненко // Наука і освіта. 2014.№ 12.С. 216–220.,
66. Bradburn N. The Structure of Psychological well-being / N. Bradburn. Chicago : Aldine Pub. Co., 1969. P. 320.
67. Allen NJ, Meyer JP. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment // Journal of Occupational Psychology, 1990. Vol. 63.

68. Argyris C. *Personality and organization*, N. Y.: Harper amp; Row, 1957.
69. Anderson AH, Kyprianou A. *Effective organizational behavior: a skills and activity-based approach*, Melbourn, Cambridge, 1996.
70. Bryant F.B. *The Structure of Psychological Well-Being: A Sociohistorical Analysis* / F.B. Bryant, J. Veroff // *Journal of Personality and Social Psychology*, 1982. – № 43., P. 653–673.
71. Campbell A. *The Quality of American Life : Perceptions, Evaluations and Satisfactions* / Campbell Angus, Converse Philip E. and Rodgers Willard L. – New York : Russell Sage Foundation, 1976. P. 583.
72. Campbell A. *The Sense of well-being in America : Recent patterns and trends* / A. Campbell., New York : MacGraw-Hill, 1981. P. 263.
73. Cooke P. J. *Measuring Well-Being : A Review of Instruments* / Philip J. Cooke, Timothy P. Melchert, Korey Connor // *Published. SAGE Publications*, 2016. P. 730–757.
74. Costa P. T. *Influence of extraversion and neuroticism on subjective well-being : Happy and unhappy people* / P.T.Costa, R.R. McCrae // *Journal of Personality and Social Psychology*. 1980. № 38. P. 668–678.
75. Deci E. L. *Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former Eastern Bloc country : a cross-cultural study of self-determination* / E. L. Deci, R. M. Ryan, M. Gagnei, D. R. Leone, J. Usunov, B. P. Kornazheva // *Personality and Social Psychology Bulletin*. 2001. P. 930–942.
76. Diener E. *Cross-cultural correlates of life satisfaction and self-esteem* / E. Diener // *Personality and Social Psychology*. 1995. № 68. P. 653–663.
77. Diener E. *Frequency and intensity : Dimensions underlying positive and negative affect* / E. Diener, R. J. Larsen, S. Levine, R. A. Emmons // *Journal of Personality and Social Psychology*. 1985. № 48. P. 1253–1265.
78. Diener E. *Personality, culture, and subjective well-being : Emotional and cognitive evaluations of life* / E. Diener, S. Oishi, R. E. Lucas // *Annual Review of Psychology*. 2003. № 54. P. 403–425.

79. Diener E. Subjective well-being : three decades of progress / E. Diener, E. Suh, R.E. Lucas, H.L Smith // *Psychological Bulletin*.1999.№. 125 (2).P. 276–302.
80. Diener E. Subjective well-being / E. Diener // *Psychological Bulletin*. – 1984.№ 95 (3).P. 542–575.
81. Diener E. The Satisfaction With Life Scale / E. Diener, R. A. Emmons, R. J. Larsen, S. Griffin // *Journal of Personality Assessment*.1985.№ 49.P. 71–75.
82. Diener E. The science of well-being : the collected works / E. Diener // *Series : Social Indicators Research Series*.2009.№ 37.P. 274.
83. Diener E. Will money increase subjective well-being?/E.Diener,R. BiswasDiener // *Social Indicators Research*.2002.№ 57.P.119–169.
84. Eid M. Ed Diener and the Science of Subjective Well-Being / Michael Eid and Randy J. Larsen.New York : Guilford Press, 2008.P. 97–123.
85. Frisch M. B. Clinical validation of the Quality of Life Inventory / M. B. Frisch, J. Cornell, M. Villanueva, P. J. Retzlaff // A measure of life satisfaction for use in treatment planning and outcome assessment. *Psychological Assessment*.1992.№ 4 (1).P. 92–101.
86. Galinha I. Cognitive, affective and contextual predictors of subjective wellbeing / I. Galinha, J. L. Pais-Ribeiro // *International Journal of Wellbeing*.2011. – № 2 (1).P. 34–53.
87. Giovanini E. Framework to measure the progress of societies /E. Giovanini, J. Hall, A. Morrone, G. A. Rannuzi // *OECD Working Paper*. 2009.
88. Gordon JR *Organizational behavior: a diagnostic approach*. 5th ed. – Prentice Hall, 1997.
89. Harari M. J. An empirical investigation of a theoretically based measure of perceived wellness /M. J. Harari, C.A. Waehler, J. R. Rogers // *Journal of Counseling Psychology*.2005.№ 52 (1).P. 93–103.
90. HellriegelDon, SlocumJ. W., Woodman R. W. *Organizational behavior*. - West Publishing Company, 1992.

91. Huppert F. A. Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences / F. A. Huppert // *Applied Psychology: Health and Well-being*.2009.№ 1 (2).P. 137–164.

92. Kerce E. W. “Quality of life : Meaning, measurement, and models” (NPRDCTN-92-15) / E. W. Kerce.San Diego: Navy Personnel Research and Development Center, 1992.P. 31.

93. Keyes C. L. M. Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions / C. L. M. Keyes, D. Shmotkin, C. D. Ryff // *Journal of Personality and Social Psychology*.2002.№ 82.P. 1007–1022.

94. Larsen R. J. A multitrait–multimethod examination of affect structure : Hedonic level and emotional intensity / R. J. Larsen, E. Diener // *Personality and Individual Differences*.1985.№ 6.P. 631–636.

95. Larsen R. J. An evaluation of subjective well-being measures / R. J. Larsen, E. Diener, R. A. Emmons // *Social Indicators Research*.1985. № 17.P. 1–18.

96. Lent R. W. Toward a unifying theoretical and practical perspective on wellbeing and psychosocial adjustment / R. W. Lent // *Journal of Counseling Psychology*. – 2004. – № 51 (4).P. 482–509.

97. Lewis PS, Goodman SH, Fandt PM *Management: Challenges the 21st century*. - Prentice Hall, 1997.

98. Lynch M. Basic needs and well-being : A self-determination theory view /M.Lynch.2010.Retrieved from: http://counselingoutfitters.com/vistas/vistas10/Article_70.pdf

99. Lyubomirsky S. The benefits of frequent positive affect : Does happiness lead to success? / S. Lyubomirsky, L. King, E. Diener // *Psychological Bulletin*.2005.№ 131.P. 803–855.

100. Magnus K. A longitudinal analysis of personality, life events, and subjective wellbeing / K. Magnus, E. Diener // Paper presented at the Sixty-third Annual Meeting of the Midwestern Psychological Association (May 24). Chicago, 1991.P. 32.

100. Organ DW, Bateman TS Organizational behavior. 4th ed. Richard D. Irwin, 1991.
101. Palombi B. J. Psychometric properties of wellness instruments / B. J. Palombi // Journal of Counseling and Development. 1992, № 71 (2). P. 221–225.
102. Robbins S. Essentials of organizational behavior. : Prentice Hall, 1992.
103. Roscoe L. J. Wellness : A review of theory and measurement for counselors / L. J. Roscoe // Journal of Counseling and Development. 2009. № 87 (2). P. 216–226.
104. Russell B. The conquest of happiness / B. Russell. – New York: Liveright, 1930. P. 224.
105. Ryan R. M. On happiness and human potentials : A review of research on hedonic and eudaimonic well-being / R. M. Ryan, E. L. Deci // Annual Review of Psychology. 2001. № 52 (1). P. 141–166.
106. Ryan R. M., On energy, personality, and health: Subjective vitality as a dynamic reflection of well-being / R. M. Ryan, C. Frederick // Journal of Personalit. 1997. № 65. P. 529–565.
107. Ryff C. D. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being / C. Ryff // Journal of Personality and Social Psychology 1989. № 57 (6). P. 1069–1081.
108. Ryff C. D. Psychological well-being : Meaning, measurement, and implications for psychotherapy research / C. D. Ryff, B. Singer // Psychotherapy and Psychosomatics. 1996. № 65. P. 14–23.
109. Ryff C. D. The structure of psychological well-being revisited / C. D. Ryff, C. L. M. Keyes // Journal of Personality and Social Psychology. 1995. № 4. № 69. P. 719–727.
110. Schimmack U. The structure of subjective well-being / U. Schimmack // [M. Eid, R. Larsen, editors.]. New York : Guilford Press, 2008. P. 97–123.
111. Veenhoven R. The utility of happiness / R. M. Ryan, C. Frederick // Social Indicators Research. 1988. № 20. P. 333–354.

112. Watson D. Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales / D. Watson, L. A. Clark, A. Tellegen // Journal of Personality and Social Psychology. 1988. № 54 (6). P. 1063–1070.

ДОДАТОК Б.1

Методика 1. Изучение интегративной удовлетворенности трудом А. В. Батаршева

Шкалы:

- интерес к работе,
- удовлетворенность достижениями в работе,
- удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками,
- удовлетворенность взаимоотношениями с руководством,
- уровень притязаний в профессиональной деятельности,
- предпочтение выполняемой работы высокому заработку,
- удовлетворенность условиями труда,
- профессиональная ответственность,
- общая удовлетворенность трудом

Назначение теста

Интегративным показателем, отражающим благополучие/неблагополучие личности в трудовом коллективе, является удовлетворенность трудом, которая содержит оценки интереса к выполняемой работе, удовлетворенности взаимоотношениями с сотрудниками и руководством, уровень притязаний в профессиональной деятельности, удовлетворенность условиями, организацией труда и др.

Данная методика позволяет оценить не только общую удовлетворенность своим трудом, но и оценить ее составляющие.

Инструкция к тесту: Прочтите каждое из предложенных утверждений и оцените, насколько оно верно для вас. На отдельном листе бумаги запишите номер утверждения и буквенное обозначение выбранного вами ответа.

Тестовый материал

1. То, чем я занимаюсь на работе, меня интересует:

а) да; б) отчасти; с) нет.

2. За последние годы я добился успехов в своей профессии: а) да; б) отчасти; с) нет.

3. У меня сложились хорошие отношения с членами нашего коллектива: а) да; б) не со всеми; с) нет.

4. Удовлетворение, получаемое от работы, важнее, чем высокий заработок: а) да; б) не всегда; с) нет.

5. Занимаемое мной служебное положение не соответствует моим способностям:

а) да; б) отчасти; с) нет.

6. В работе меня прежде всего привлекает возможность узнавать что-то новое:

а) да; б) время от времени; с) нет.

7. С каждым годом я ощущаю, как растут мои профессиональные знания:

а) да; б) не уверен; с) нет.

8. Люди, с которыми я работаю, уважают меня:

а) да; б) что-то среднее; с) нет.

9. В жизни часто бывают ситуации, когда не удается выполнить всю возложенную на вас работу:

а) да; б) среднее; с) нет.

10. В последнее время руководство не раз выражало удовлетворение по поводу моей работы:

а) да; б) редко; с) нет.

11. Работу, которую я выполняю, не может выполнить человек с более низкой квалификацией:

а) да; б) среднее; с) нет.

11. Процесс работы доставляет мне удовольствие:

а) да; б) время от времени; с) нет.

12. Меня не устраивает организация труда в нашем коллективе:

а) да; б) не совсем; с) нет.

13. У меня часто бывают разногласия с товарищами по работе:

а) да; б) иногда; с) нет.

14. Меня редко поощряют за работу:

а) да; б) иногда; с) нет.

15. Даже если бы мне предложили более высокий заработок, я бы не сменил место работы:

а) да; б) может быть; с) нет.

18. Мой непосредственный руководитель часто не понимает или не хочет понять меня:

а) да; б) иногда; с) нет.

16. В нашем коллективе созданы благоприятные условия для труда:

а) да; б) не совсем; с) нет.

Ключ к тесту

Составляющие удовлетворенности трудом	Утверждения	Максимальный балл
Интерес к работе	1, 6, 12	6
Удовлетворенность достижениями в работе	2, 7	4
Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками	3, 8, 14	6
Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	10, 15, 17	6
Уровень притязаний в профессиональной деятельности	5, 11	4
Предпочтение выполняемой работы высокому заработку	4, 16	4
Удовлетворенность условиями труда	13, 18	4
Профессиональная ответственность	9	2
Общая удовлетворенность трудом	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14,	28

Дешифратор к ключу

Для получения общей оценки удовлетворенности своим трудом и ее составляющих необходимо ответы перевести в баллы с помощью следующей таблицы:

Утверждения	Варианты ответов			Утверждения	Варианты ответов		
	a	b	c		a	b	c
1	2	1	0	10	2	1	0
2	2	1	0	11	2	1	0
3	2	1	0	12	0	1	2
4	2	1	0	13	0	1	2
5	2	1	0	14	0	1	2
6	2	1	0	15	0	1	2
7	2	1	0	16	2	1	0
8	2	1	0	17	0	1	2
9	0	1	2	18	2	1	0

Суждение об общей и парциальной **удовлетворенности трудом (УТ)** производится на основе сопоставления полученных баллов с максимальными показателями, приведенными в ключе обработки.

- Средний уровень **УТ** определяется в 45-55%-ном диапазоне от общей суммы баллов.
- Низкий уровень **УТ** характеризуется диапазоном 1-44%,
- Высокий – выше 56%.

Додаток Б.2

Інтегральний рівень задоволеності професійною діяльністю менеджерів з персоналу

Інтерес до роботи

		Частота	Проценти	Процент допустимих	Накопичений процент
Допустимо	середній	75	57,7	57,7	57,7
	високий	55	42,3	42,3	100,0
	Всього	130	100,0	100,0	

Задоволеність досягненнями в роботі

		Частота	Проценти	Процент допустимих	Накопичений процент
Допустимо	середній	106	81,5	81,5	81,5
	високий	24	18,5	18,5	100,0
	Всього	130	100,0	100,0	

Задоволеність стосунками з співробітниками

		Частота	Проценти	Процент допустимих	Накопичений процент
Допустимо	середній	20	15,4	15,4	15,4
	Високий	110	84,6	84,6	100,0
	Всього	130	100,0	100,0	

Задоволеність стосунками з керівництвом

		Частота	Проценти	Процент допустимих	Накопичений процент
Допустимо	середній	112	86,2	86,2	86,2
	високий	18	13,8	13,8	100,0
	Всього	130	100,0	100,0	

Рівень прагнень у професійній діяльності

		Частота	Проценти	Процент допустимих	Накопичений процент
Допустимо	середній	69	53,1	53,1	53,1
	високий	61	46,9	46,9	100,0
	Всього	130	100,0	100,0	

Перевага виконуваної роботи високому заробітку

		Частота	Проценти	Процент допустимих	Накопичений процент
Допустимо	середній	103	79,2	79,2	79,2
	високий	27	20,8	20,8	100,0
	Всього	130	100,0	100,0	

Задоволеність умовами праці

		Частота	Проценти	Процент допустимих	Накопичений процент
Допустимо	середній	75	57,7	57,7	57,7
	високий	55	42,3	42,3	100,0
	Всього	130	100,0	100,0	

Професійна відповідальність

		Частота	Проценти	Процент допустимих	Накопичений процент
Допустимо	середній	85	65,4	65,4	65,4
	високий	45	34,6	34,6	100,0
	Всього	130	100,0	100,0	

Загальна задоволеність працею

		Частота	Проценти	Процент допустимих	Накопичений процент
Допустимо	середній	73	56,2	56,2	56,2
	високий	57	43,8	43,8	100,0
	Всього	130	100,0	100,0	

Кореляції

		стать	вік	ЗП	освіта	стаж	статус	діти
Ро Спірмана	Загальна задоволеність	,635*	,705*	,065	,804*	,572*	,231	,031
	працею	,000	,000	,465	,000	,000	,432	,726
		130	130	130	130	130	130	130

стать * Задоволеність досягненнями в роботі

		Задоволеність досягненнями в роботі		Всього
		середній	високий	
стать	чоловіча	78,6%	21,4%	100,0%
	жіноча	84,0%		100,0%
Всього		81,5%	18,5%	100,0%

		Значення	Асимптотична середньоквадратична помилка ^a	Приблизно σT^b	Приблизно Знач.
Інтервал/інтервал	R Пірсона	-,026	,088	-,300	,765 ^c
Порядковий/порядковий	Кореляція Спірмена	-,026	,088	-,300	,765 ^c
Кількість допустимих спостережень		130			

a. Не припускаючи нульової гіпотези.

b. Використання асимптотичної середньоквадратичної помилки в припущенні нульової гіпотези.

c. Засноване на нормальній апроксимації.

стать * Задоволеність стосунками з керівництвом

		Задоволеність стосунками з керівництвом		Всього
		середній	високий	
стать	чоловіча	87,5%	12,5%	100,0%
	жіноча	85,1%	14,9%	100,0%
Всього		86,2%	13,8%	100,0%

		Значення	Асимптотична середньоквадратична помилка ^a	Приблизно T ^b	Приблизно Знач.	
Інтервал/інтервал		R Пірсона	-,056	,089	-,635	,526 ^c
Порядковий/порядковий		Кореляція Спірмена	-,056	,089	-,635	,526 ^c
Кількість допустимих спостережень						

a. Не припускаючи нульової гіпотези.

b. Використання асимптотичної середньоквадратичної помилки в припущенні нульової гіпотези.

c. Засновано на нормальній апроксимації.

стать * Професійна відповідальність

		Професійна відповідальність		Всього
		середній	високий	
стать	чоловіча	50,0%	50,0%	100,0%
	жіноча	54,1%	45,9%	100,0%
Всього		65,4%	34,6%	100,0%

		Значення	Асимптотична середньоквадратична помилка ^a	Приблизно T ^b	Приблизно Знач.	
Інтервал/інтервал		R Пірсона	-,020	,088	-,227	,820 ^c
Порядковий/порядковий		Кореляція Спірмена	-,020	,088	-,227	,820 ^c
Кількість допустимих спостережень						

a. Не припускаючи нульової гіпотези.

b. Використання асимптотичної середньоквадратичної помилки в припущенні нульової гіпотези.

c. Засновано на нормальній апроксимації.

вік * Інтерес до роботи

		Інтерес до роботи		Всього
		середній	високий	
вік	26-32	53,5%	46,5%	100,0%
	33-38	60,3%	39,7%	100,0%
	39-44	58,6%	41,4%	100,0%
Всього		57,7%	42,3%	100,0%

		Значення	ст. св.	Асимптотична значимість (2-стороння)	
Хі-квадрат Пірсона		,489 ^a	2	,783	

Відношення правдоподібності	,487	2	,784
Лінійно-лінійний зв'язок	,249	1	,618
Кількість допустимих спостережень	130		

а. Для числа осередків 0 (0,0%) припускається значення, менше 5. Мінімальне припустиме число дорівнює 12,27

вік * Задоволеність досягненнями в роботі

		Задоволеність досягненнями в роботі		Всього
		середній	високий	
вік	26-32	81,4%	18,6%	100,0%
	33-38	81,0%	19,0%	100,0%
	39-44	82,8%	17,2%	100,0%
Всього		81,5%	18,5%	100,0%

Критерии хи-квадрат

		Значення	ст.св.	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)
Хи-квадрат Пірсона		,039 ^a	2	,981
Відношення правдоподібності		,039	2	,980
Лінійно-лінійний зв'язок		,016	1	,899
Кількість допустимих спостережень		130		

а. Для числа осередків 0 (0,0%) припустиме значення, менше 5. Мінімальне припустиме число дорівнює 5,35.

		Значення	Асимптотична середньоквадратична помилка ^a	Приблизно T ^b	Приблизно Знач.
Інтервал/інтервал		R Пірсона	-,011	,087	,900 ^c
Порядковий/порядковий		Кореляція Спірмена	-,011	,087	,905 ^c
Кількість допустимих спостережень					

а. Не припускаючи нулевої гіпотези.

б. Використання асимптотичної середньоквадратичної помилки в припущенні нулевої гіпотези.

с. Засновано на нормальній апроксимації.

вік * Рівень прагнень у професійній діяльності

		Рівень прагнень у професійній діяльності		Всього
		середній	високий	
вік	26-32	53,5%	46,5%	100,0%
	33-38	51,7%	48,3%	100,0%
	39-44	55,2%	44,8%	100,0%
Всього		53,1%	46,9%	100,0%

		Значення	ст.св.	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)
Хи-квадрат Пірсона		,097 ^a	2	,953
Відношення правдоподібності		,097	2	,953
Лінійно-лінійний зв'язок		,010	1	,918
Кількість допустимих спостережень		130		

а. Для числа осередків 0 (0,0%) припустиме значення, менше 5. Мінімальне припустиме число дорівнює 13,61.

		Значення	Асимптотична середньоквадратична помилка ^a	Приблизно T ^b	Приблизно Знач.
Інтервал/інтервал	R Пірсона	-,009	,088	-,102	,919 ^c
Порядковий/порядковий	Кореляція Спірмена	-,008	,088	-,087	,930 ^c
Кількість допустимих спостережень					

a. Не припускаючи нульової гіпотези.

b. Використання асимптотичної середньоквадратичної помилки в припущенні нульової гіпотези.

c. Засновано на нормальній апроксимації.

вік * Професійна відповідальність

		Професійна відповідальність		Всього
		середній	високий	
вік	26-32	83,7%	16,3%	100,0%
	33-38	82,8%	17,2%	100,0%
	39-44	79,3%	20,7%	100,0%
Всього		65,4%	34,6%	100,0%

Критерії хи-квадрат

	Значення	ст.св.	Асимптотическа значимість (2-стороння)
Хі-квадрат Пірсона	,526 ^a	2	,769
Відношення правдоподібності	,526	2	,769
Лінійно-лінійний зв'язок	,001	1	,969
Кількість допустимих спостережень	130		

a. Для числа осередків 0 (0,0%) припустиме значення, менше

5. Мінімальне припустиме число дорівнює 10,04.

		Значення	Асимптотична середньоквадратична помилка ^a	Приблизно T ^b	Приблизно Знач.
Інтервал/інтервал	R Пірсона	-,003	,086	-,038	,970 ^c
Порядковий/порядковий	Кореляція Спірмена	,000	,086	-,003	,998 ^c
Кількість допустимих спостережень					

a. Не припускаючи нульової гіпотези.

b. Використання асимптотичної середньоквадратичної помилки в припущенні нульової гіпотези.

c. Засновано на нормальній апроксимації.

ДОДАТОК Б. 3

Ціннісні орієнтації менеджерів з персоналу

вік * активне діяльнісне життя

			активне діяльнісне життя				
			3	4	5	6	14
вік	26-32	Кількість	<5	<5	14	8	6
		% в вік	n<5	n<5	32,6%	18,6%	14,0%
	33-38	Кількість	<5	9	9	15	6
		% в вік	n<5	15,5%	15,5%	25,9%	10,3%
	39-44	Кількість	<5	<5	10	<5	<5
		% в вік	n<5	n<5	34,5%	n<5	n<5
Всього	Кількість	39	16	16	15	15	
	% в вік	30,0%	12,3%	12,3%	11,5%	11,5%	

вік * життєва мудрість

			життєва мудрість					
			1	8	15	16	17	18
вік	26-32	Кількість	<5	<5	19	5	<5	5
		% в вік	n<5	n<5	44,2%	11,6%	n<5	11,6%
	33-38	Кількість	<5	19	<5	5	17	<5
		% в вік	n<5	32,8%	n<5	8,6%	29,3%	n<5
	39-44	Кількість	13	<5	<5	<5	<5	<5
		% в вік	44,8%	n<5	n<5	n<5	n<5	n<5
Всього	Кількість	10	5	28	13	49	10	
	% в вік	7,7%	3,8%	21,5%	10,0%	37,7%	7,7%	

вік * здоров'я

			здоров'я				
			1	2	4	6	15
вік	26-32	Кількість	<5	<5	6	27	<5
		% в вік	n<5	n<5	14,0%	62,8%	n<5
	33-38	Кількість	<5	5	28	<5	<5
		% в вік	n<5	8,6%	48,3%	n<5	n<5
	39-44	Кількість	<5	17	6	<5	<5
		% в вік	n<5	58,6%	20,7%	n<5	n<5
Всього	Кількість	72	10	29	<5	10	
	% в вік	55,4%	7,7%	22,3%	n<5	7,7%	

вік * цікава робота

			цікава робота					
			1	2	3	4	9	14
вік	26-32	Кількість	<5	9	<5	6	<5	<5
		% в вік	n<5	20,9%	n<5	14,0%	n<5	n<5
	33-38	Кількість	12	<5	5	<5	5	6
		% в вік	20,7%	n<5	8,6%	n<5	8,6%	10,3%
	39-44	Кількість	<5	<5	<5	7	<5	5
		% в вік	n<5	n<5	n<5	24,1%	n<5	17,2%
Всього	Кількість	14	24	9	10	10	20	

% в вік	10,8%	18,5%	6,9%	7,7%	7,7%	15,4%
---------	-------	-------	------	------	------	-------

вік * краса природи і мистецтва

			краса природи і мистецтва					
			7	13	14	15	16	18
вік	26-32	Кількість	<5	<5	<5	<5	<5	10
		% в вік	n<5	n<5	n<5	n<5	n<5	23,3%
	33-38	Кількість	5	<5	<5	10	<5	8
		% в вік	8,6%	n<5	n<5	17,2%	n<5	13,8%
	39-44	Кількість	<5	<5	<5	5	<5	<5
		% в вік	n<5	n<5	n<5	17,2%	n<5	n<5
Всього		Кількість	11	25	14	15	14	19
		% в вік	8,5%	19,2%	10,8%	11,5%	10,8%	14,6%

вік * любов

			любов					
			2	4	5	7	8	9
вік	26-32	Кількість	<5	8	<5	5	6	<5
		% в вік	n<5	18,6%	n<5	11,6%	14,0%	n<5
	33-38	Кількість	<5	<5	16	7	<5	5
		% в вік	n<5	n<5	27,6%	12,1%	n<5	8,6%
	39-44	Кількість	5	<5	<5	<5	<5	7
		% в вік	17,2%	n<5	n<5	n<5	n<5	24,1%
Всього		Кількість	29	15	10	14	23	15
		% в вік	22,3%	11,5%	7,7%	10,8%	17,7%	11,5%

вік * матеріально забезпечене життя

			матеріально забезпечене життя					
			1	2	3	4	6	7
вік	26-32	Кількість	12	<5	<5	<5	<5	<5
		% в вік	27,9%	n<5	n<5	n<5	n<5	n<5
	33-38	Кількість	7	11	<5	<5	<5	<5
		% в вік	12,1%	29,0%	n<5	n<5	n<5	n<5
	39-44	Кількість	<5	<5	7	<5	<5	<5
		% в вік	n<5	n<5	24,1%	n<5	n<5	n<5
Всього		Кількість	11	9	15	25	5	<5
		% в вік	8,5%	6,9%	11,5%	19,2%	3,8%	n<5

вік * наявність гарних і вірних друзів;

			наявність гарних і вірних друзів;				
			6	7	10	12	14
вік	26-32	Кількість	<5	<5	14	8	6
		% в вік	n<5	n<5	32,6%	18,6%	14,0%
	33-38	Кількість	<5	9	<5	15	6
		% в вік	n<5	15,5%	n<5	25,9%	10,3%
	39-44	Кількість	<5	<5	10	<5	<5
		% в вік	n<5	n<5	34,5%	n<5	n<5
Всього		Кількість	39	16	16	15	15
		% в вік	30,0%	12,3%	12,3%	11,5%	11,5%

вік * суспільне визнання

			суспільне визнання					
			3	7	8	9	11	12

Вік	26-32	Кількість	13	5	<5	<5	<5	<5
		% в вік	30,2%	11,6%	n<5	n<5	n<5	n<5
	33-38	Кількість	11	<5	6	<5	<5	5
		% в вік	19,0%	n<5	10,3%	n<5	n<5	8,6%
	39-44	Кількість	<5	10	<5	<5	<5	<5
		% в вік	n<5	34,5%	n<5	n<5	n<5	n<5
Всього		Кількість	10	14	10	18	34	10
		% в вік	7,7%	10,8%	7,7%	13,8%	26,2%	7,7%

вік * пізнання

			пізнання					
			2	3	5	7	11	16
Вік	26-32	Кількість	<5	7	<5	<5	11	<5
		% в вік	n<5	16,3%	n<5	n<5	20,9%	n<5
	33-38	Кількість	<5	<5	5	<5	<5	12
		% в вік	n<5	n<5	8,6%	n<5	n<5	13,8%
	39-44	Кількість	<5	<5	<5	<5	<5	5
		% в вік	n<5	n<5	n<5	n<5	n<5	17,2%
Всього		Кількість	15	11	14	21	23	15
		% в вік	11,5%	8,5%	10,8%	16,2%	17,7%	11,5%

вік * продуктивне життя

			продуктивне життя					
			6	7	8	11	13	16
Вік	26-32	Кількість	<5	<5	9	<5	<5	<5
		% в вік	n<5	n<5	21,9%	n<5	n<5	n<5
	33-38	Кількість	<5	<5	<5	8	<5	<5
		% в вік	n<5	n<5	n<5	15,8%	n<5	n<5
	39-44	Кількість	<5	<5	5	<5	<5	<5
		% в вік	n<5	n<5	17,2%	n<5	n<5	n<5
Всього		Кількість	20	20	9	9	10	10
		% в вік	15,4%	15,4%	6,9%	6,9%	7,7%	7,7%

вік * розвиток

			розвиток					
			7	8	9	10	12	13
Вік	26-32	Кількість	5	<5	<5	<5	7	<5
		% в вік	11,6%	n<5	n<5	n<5	16,3%	n<5
	33-38	Кількість	5	7	<5	17	<5	6
		% в вік	8,6%	12,1%	n<5	29,3%	n<5	10,3%
	39-44	Кількість	<5	<5	<5	<5	<5	7
		% в вік	n<5	n<5	n<5	n<5	n<5	24,1%
Всього		Кількість	14	20	15	15	23	9
		% в вік	10,8%	15,4%	11,5%	11,5%	17,7%	6,9%

вік * розваги

			розваги					
			11	13	15	16	17	18
Вік	26-32	Кількість	<5	<5	<5	<5	19	5
		% в вік	n<5	n<5	n<5	n<5	44,2%	11,6%
	33-38	Кількість	7	<5	<5	5	<5	19
		% в вік	12,1%	n<5	n<5	8,6%	n<5	32,8%
	39-44	Кількість	<5	<5	<5	<5	<5	13

	% в вік	n<5	n<5	n<5	n<5	n<5	44,8%
Всього	Кількість	10	5	28	13	50	10
	% в вік	7,7%	3,8%	21,5%	10,0%	38,5%	7,7%

вік * свобода

			свобода					
			2	8	9	12	13	15
вік	26-32	Кількість	<5	5	<5	<5	7	<5
		% в вік	n<5	11,6%	n<5	n<5	16,3%	n<5
	33-38	Кількість	5	<5	14	<5	6	<5
		% в вік	8,6%	n<5	24,1%	n<5	10,3%	n<5
	39-44	Кількість	<5	<5	<5	9	9	<5
		% в вік	n<5	n<5	n<5	31,0%	31,0%	n<5
Всього		Кількість	15	11	24	13	19	20
		% в вік	11,5%	8,5%	18,5%	10,0%	14,6%	15,4%

вік * щасливе сімейне життя

			щасливе сімейне життя					
			3	5	6	7	10	11
вік	26-32	Кількість	<5	6	<5	11	<5	<5
		% в вік	n<5	14,0%	n<5	25,6%	n<5	n<5
	33-38	Кількість	<5	<5	5	16	<5	<5
		% в вік	n<5	n<5	8,6%	27,6%	n<5	n<5
	39-44	Кількість	5	<5	8	<5	<5	<5
		% в вік	17,2%	n<5	22,4%	n<5	n<5	n<5
Всього		Кількість	29	24	9	24	5	5
		% в вік	22,3%	18,5%	6,9%	18,5%	3,8%	3,8%

вік * щастя інших

			щастя інших					
			4	11	14	15	16	17
вік	26-32	Кількість	<5	<5	<5	<5	9	5
		% в вік	n<5	n<5	n<5	n<5	20,9%	11,6%
	33-38	Кількість	5	<5	10	<5	7	<5
		% в вік	8,6%	n<5	17,2%	n<5	12,1%	n<5
	39-44	Кількість	<5	7	<5	<5	<5	<5
		% в вік	n<5	24,1%	n<5	n<5	n<5	n<5
Всього		Кількість	20	10	19	9	20	20
		% в вік	15,4%	7,7%	14,6%	6,9%	15,4%	15,4%

вік * творчість

			творчість					
			5	9	10	13	14	17
вік	26-32	Кількість	7	<5	<5	<5	11	<5
		% в вік	16,3%	n<5	n<5	n<5	25,6%	n<5
	33-38	Кількість	6	<5	<5	9	<5	6
		% в вік	10,3%	n<5	n<5	15,5%	n<5	10,3%
	39-44	Кількість	<5	<5	5	<5	6	<5
		% в вік	n<5	n<5	17,2%	n<5	20,7%	n<5
Всього		Кількість	15	10	25	19	15	10
		% в вік	11,5%	7,7%	19,2%	14,6%	11,5%	7,7%

вік * впевненість у собі

			впевненість у собі					
			3	4	9	10	11	17
вік	26-32	Кількість	<5	<5	9	<5	<5	8
		% в вік	n<5	n<5	20,9%	n<5	n<5	18,6%
	33-38	Кількість	<5	<5	7	<5	<5	8
		% в вік	n<5	n<5	12,1%	n<5	n<5	13,8%
	39-44	Кількість	<5	<5	<5	<5	<5	6
		% в вік	n<5	n<5	n<5	n<5	n<5	20,7%
Всього		Кількість	11	13	11	10	20	15
		% в вік	8,5%	10,0%	8,5%	7,7%	15,4%	11,5%

задоволеність * активне діяльнісне життя

			активне діяльнісне життя				
			1	3	4	5	6
задоволеність	середній	Кількість	7	<5	9	9	20
		% в задоволеність	9,6%	n<5	12,3%	12,3%	27,4%
	високий	Кількість	<5	19	7	7	<5
		% в задоволеність	n<5	33,3%	12,3%	12,3%	n<5
Всього		Кількість	10	39	16	16	15
		% в задоволеність	7,7%	30,0%	12,3%	12,3%	11,5%

задоволеність * життєва мудрість

			життєва мудрість				
			8	9	16	17	18
задоволеність	середній	Кількість	30	14	7	<5	6
		% в задоволеність	41,1%	19,2%	9,6%	n<5	8,2%
	високий	Кількість	5	19	6	<5	<5
		% в задоволеність	8,8%	35,3%	10,5%	n<5	n<5
Всього		Кількість	10	28	13	49	10
		% в задоволеність	7,7%	21,5%	10,0%	37,7%	7,7%

задоволеність * здоров'я

			здоров'я				
			1	2	3	7	11
задоволеність	середній	Кількість	<5	6	40	<5	6
		% в задоволеність	n<5	8,2%	54,8%	n<5	8,2%
	високий	Кількість	<5	<5	12	<5	32
		% в задоволеність	n<5	n<5	21,1%	n<5	56,1%
Всього		Кількість	72	10	29	5	10
		% в задоволеність	55,4%	7,7%	22,3%	3,8%	7,7%

задоволеність * цікава робота

			цікава робота				
			1	4	6	9	10
задоволеність	середній	Кількість	12	8	<5	5	<5
		% в задоволеність	16,4%	11,0%	n<5	6,8%	n<5
	високий	Кількість	<5	12	<5	5	<5
		% в задоволеність	n<5	21,1%	n<5	8,8%	n<5
Всього		Кількість	14	10	24	10	20

% в задоволеність	10,8%	7,7%	18,5%	7,7%	15,4%
-------------------	-------	------	-------	------	-------

задоволеність * краса природи і мистецтва

			краса природи і мистецтва				
			13	14	15	16	17
задоволеність	середній	Кількість	<5	8	<5	<5	13
		% в задоволеність	n<5	11,0%	n<5	n<5	17,8%
	високий	Кількість	<5	6	<5	6	12
		% в задоволеність	n<5	10,5%	n<5	10,5%	22,1%
Всього	Кількість		25	14	15	14	19
	% в задоволеність		19,2%	10,8%	11,5%	10,8%	14,6%

задоволеність * любов

			любов				
			2	3	5	8	10
задоволеність	середній	Кількість	<5	10	16	<5	7
		% в задоволеність	n<5	13,7%	21,9%	n<5	9,6%
	високий	Кількість	<5	5	7	<5	13
		% в задоволеність	n<5	8,8%	12,3%	n<5	22,8%
Всього	Кількість		29	15	14	23	15
	% в задоволеність		22,3%	11,5%	10,8%	17,7%	11,5%

задоволеність * матеріально забезпечене життя

			матеріально забезпечене життя				
			2	5	6	10	11
задоволеність	середній	Кількість	15	6	<5	8	<5
		% в задоволеність	26,4%	8,2%	n<5	11,0%	n<5
	високий	Кількість	<5	5	13	<5	<5
		% в задоволеність	n<5	8,8%	23,8%	n<5	n<5
Всього	Кількість		10	11	15	10	25
	% в задоволеність		7,7%	8,5%	11,5%	7,7%	19,2%

задоволеність * наявність гарних і вірних друзів

			наявність гарних і вірних друзів;				
			3	4	5	13	15
задоволеність	середній	Кількість	<5	<5	<5	20	9
		% в задоволеність	n<5	n<5	n<5	27,4%	12,3%
	високий	Кількість	<5	<5	7	7	19
		% в задоволеність	n<5	n<5	12,3%	12,3%	33,3%
Всього	Кількість		39	16	16	15	15
	% в задоволеність		30,0%	12,3%	12,3%	11,5%	11,5%

задоволеність * суспільне визнання

			суспільне визнання				
			2	7	9	11	15
задоволеність	середній	Кількість	8	5	8	<5	21
		% в задоволеність	11,0%	6,8%	11,0%	n<5	28,8%
	високий	Кількість	13	9	10	<5	<5
		% в задоволеність	22,8%	15,8%	17,5%	n<5	n<5
Всього	Кількість		14	14	18	34	10
	% в задоволеність		10,8%	10,8%	13,8%	26,2%	7,7%

задоволеність * пізнання

			пізнання				
			5	7	8	11	13
задоволеність	середній	Кількість	9	5	8	14	<5
		% в задоволеність	12,3%	6,8%	11,0%	19,2%	n<5
	високий	Кількість	6	5	6	<5	9
		% в задоволеність	10,5%	8,8%	10,5%	n<5	15,8%
Всього		Кількість	15	10	14	21	23
		% в задоволеність	11,5%	7,7%	10,8%	16,2%	17,7%

задоволеність * продуктивне життя

			продуктивне життя				
			4	6	7	10	13
задоволеність	середній	Кількість	14	11	<5	5	6
		% в задоволеність	19,2%	15,1%	n<5	6,8%	8,2%
	високий	Кількість	6	9	9	<5	9
		% в задоволеність	10,5%	15,8%	16,8%	n<5	15,8%
Всього		Кількість	20	20	9	9	10
		% в задоволеність	15,4%	15,4%	6,9%	6,9%	7,7%

задоволеність * розвиток

			розвиток				
			7	8	9	10	12
задоволеність	середній	Кількість	9	<5	7	8	15
		% в задоволеність	12,3%	n<5	9,6%	11,0%	20,5%
	високий	Кількість	5	13	8	7	<5
		% в задоволеність	8,8%	22,8%	14,0%	12,3%	n<5
Всього		Кількість	14	20	15	15	23
		% в задоволеність	10,8%	15,4%	11,5%	11,5%	17,7%

задоволеність * розваги

			розваги				
			11	15	16	17	18
задоволеність	середній	Кількість	5	14	7	<5	31
		% в задоволеність	6,8%	19,2%	9,6%	n<5	42,5%
	високий	Кількість	5	14	19	<5	<5
		% в задоволеність	8,8%	24,6%	33,3%	n<5	n<5
Всього		Кількість	10	28	13	50	10
		% в задоволеність	7,7%	21,5%	10,0%	38,5%	7,7%

задоволеність * свобода

			свобода				
			2	5	6	7	10
задоволеність	середній	Кількість	7	<5	7	14	<5
		% в задоволеність	9,6%	n<5	9,6%	19,2%	n<5
	високий	Кількість	<5	10	<5	8	9
		% в задоволеність	n<5	17,5%	n<5	14,0%	15,8%
Всього		Кількість	15	24	13	19	20
		% в задоволеність	11,5%	18,5%	10,0%	14,6%	15,4%

задоволеність * щасливе сімейне життя

			щасливе сімейне життя				
			3	5	6	9	12
задоволеність	середній	Кількість	<5	<5	<5	17	6
		% в задоволеність	n<5	n<5	n<5	23,3%	8,2%
	високий	Кількість	<5	10	5	<5	13
		% в задоволеність	n<5	17,5%	8,8%	n<5	22,8%
Всього		Кількість	29	24	9	24	9
		% в задоволеність	22,3%	18,5%	6,9%	18,5%	6,9%

задоволеність * щастя інших

			щастя інших				
			4	12	13	16	18
задоволеність	середній	Кількість	<5	5	9	13	<5
		% в задоволеність	n<5	6,8%	12,3%	17,8%	n<5
	високий	Кількість	7	5	<5	<5	10
		% в задоволеність	12,3%	8,8%	n<5	n<5	17,5%
Всього		Кількість	20	10	19	20	20
		% в задоволеність	15,4%	7,7%	14,6%	15,4%	15,4%

задоволеність * творчість

			творчість				
			5	10	12	14	17
задоволеність	середній	Кількість	8	<5	<5	13	6
		% в задоволеність	11,0%	n<5	n<5	17,8%	8,2%
	високий	Кількість	7	<5	8	12	<5
		% в задоволеність	12,3%	n<5	14,0%	21,1%	n<5
Всього		Кількість	15	25	19	15	10
		% в задоволеність	11,5%	19,2%	14,6%	11,5%	7,7%

задоволеність * впевненість у собі

			впевненість у собі				
			1	4	10	12	13
задоволеність	середній	Кількість	5	7	10	<5	9
		% в задоволеність	6,8%	9,6%	13,7%	n<5	12,3%
	високий	Кількість	10	6	<5	6	5
		% в задоволеність	17,5%	10,5%	n<5	10,5%	8,8%
Всього		Кількість	11	13	20	15	14
		% в задоволеність	8,5%	10,0%	15,4%	11,5%	10,8%