

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Факультет лінгвістики та соціальних комунікацій
Кафедра авіаційної психології

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ
Завідувач випускової кафедри
_____ Л.В. Помиткіна
«_____» _____ 2020р.

Дипломна робота

(пояснювальна записка)

ВИПУСКНИКА ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ МАГІСТРА

Спеціальність 053 «Психологія»

Освітньо-професійна програма “Психологія”

Тема: Корпоративна культура як чинник психологічного благополуччя співробітників рекламних агенцій в період пандемії

Виконавець: Лопушанська Каріна Михайлівна

Керівник: канд. психол. н., доцент Сечейко Олена Віталіївна

Нормоконтролер:

Київ 2020

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Факультет лінгвістики та соціальних комунікацій
Кафедра авіаційної психології
Спеціальність 053 «Психологія»
ОПП «Психологія»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

_____ Помиткіна Л.В.

«___»_____2020р.

Завдання

на виконання дипломної роботи

Лопушанської Каріни Михайлівни

Тема дипломної роботи: «Корпоративна культура як чинник психологічного благополуччя співробітників рекламних агенцій в період пандемії» затверджена наказом ректора від 19.03.2019 р. №488/й

1. Термін виконання роботи: з 20 квітня 2020 року по 2 грудня 2020 року.

Вихідні дані до роботи: вибірка – співробітники рекламної агенції, 48 осіб віком 19 - 29 років; в дослідженні були використані методики: тест-анкета «Рівень корпоративної культури», тест визначення типу корпоративної культури в організації, модифікована експрес-методика по вивченню психологічного клімату в трудовому колективі О. С. Михалюка і А. Ю. Шаліто, методика Шкала суб'єктивного благополуччя (адаптація Соколової), методика психологічного благополуччя Ріфф. Метод математичної обробки: дисперсійний аналіз.

2. Зміст пояснювальної записки: дипломна робота складається з 3-х розділів. У першому розділі викладено теоретико-методологічні засади корпоративної культури як чинника психологічного благополуччя співробітників рекламних агенцій в період пандемії. Другий розділ присвячено емпіричному дослідженню корпоративної культури як чинника психологічного

благополуччя співробітників рекламних агенцій в період пандемії. Третій розділ описує створену нами модель корпоративної культури на період пандемії та тренінг підвищення психологічного благополуччя співробітників, а також а також показує наявність змін після проведення тренінгу та впровадження заходів підвищення рівня корпоративної культури. У висновках зазначені результати проведеного дослідження.

3. Перелік обов'язкового графічного (ілюстративного) матеріалу: 12 таблиць, 10 рисунків.

5. Календарний план-графік

№ пор.	Завдання	Термін виконання	Відмітка про виконання
1	Вибір теми та формулювання завдань		
2	Тематичний добір та аналіз наукових праць		
3	Оформлення теоретичного розділу		
4	Методологічне обґрунтування емпіричного дослідження		
5	Проведення емпіричного дослідження		
6	Аналіз та інтерпретація отриманих результатів		
7	Створення тренінгу та моделі впровадження корпоративної культури		
8	Проведення тренінгу		
9	Проведення повторного дослідження та аналіз змін		
10	Оформлення дипломної роботи відповідно до ДСТУ		
11	Подання дипломної роботи науковому керівнику		
12	Виправлення зауважень, оформлення рецензії, відгуку наукового керівника		
13	Подання дипломної роботи нормоконтролеру та на підпис завідувачу кафедри		
14	Захист дипломної роботи		

6. Дата видачі завдання: _____ р.

Керівник дипломної роботи _____ Сечейко Олена Віталіївна
(підпис керівника) (П.І.Б.)

Завдання прийняв до виконання _____ Лопушанська Каріна Михайлівна
(підпис випускника) (П.І.Б.)

РЕФЕРАТ

Пояснювальна записка до дипломної роботи «Корпоративна культура як чинник психологічного благополуччя співробітників рекламних агенцій в період пандемії»: 100 с., 10 рис., 12 таблиць, 75 використаних джерел, 13 додатків.

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА, ПСИХОЛОГІЧНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ, ПСИХОЛОГІЧНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ СПІВРОБІТНИКІВ В ПЕРІОД ПАНДЕМІЇ, МОДЕЛЬ КОПРОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ.

Об'єктом дослідження є психологічне благополуччя співробітників.

Предметом дослідження є корпоративна культура як чинник психологічного благополуччя співробітників рекламної агенції в період пандемії.

Мета дослідження – дослідити корпоративну культуру як чинник психологічного благополуччя співробітників рекламних агенцій в період пандемії.

Методи дослідження: теоретичні (аналіз, синтез, систематизація теоретичного матеріалу); психодіагностичні: тест-анкета «Рівень корпоративної культури», тест визначення типу корпоративної культури в організації, модифікована експрес-методика по вивченню психологічного клімату в трудовому колективі О. С. Михалюка і А. Ю. Шаліто, методика Шкала суб'єктивного благополуччя (адаптація Соколової), методика психологічного благополуччя Ріфф. Метод математичної обробки: лінійний регресійний аналіз, порівняння середніх груп.

Встановлені кореляційні зв'язки психологічного благополуччя із корпоративною культурою та її показниками. Створена регресійна модель залежності психологічного благополуччя. Створена та впроваджена власна

модель корпоративної культури в організації. Розроблена тренінгова програма, основна мета якої – підвищення рівня психологічного благополуччя співробітників.

Матеріали дипломної роботи рекомендовано використовувати в роботі фахівцям та менеджерам з персоналу, організаційним психологам, керівникам компанії, які прагнуть покращити ефективність роботи співробітників. Також матеріали можна використовувати в подальших дослідження впливу пандемії на психологічне благополуччя співробітників.

ЗМІСТ

ВСТУП	8
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ЯК ЧИННИКА ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ СПІВРОБІТНИКІВ РЕКЛАМНИХ АГЕНЦІЙ В ПЕРІОД ПАНДЕМІЇ	11
1.1. Психологічне благополуччя особистості: теорії, структура, фактори впливу	11
1.2. Сутність та задачі корпоративної культури в організаціях в період пандемії.....	17
ВИСНОВОК ДО РОЗДІЛУ 1	21
РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ЯК ЧИННИКА ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ СПІВРОБІТНИКІВ РЕКЛАМНИХ АГЕНЦІЙ В ПЕРІОД ПАНДЕМІЇ	23
2.1. Організація та методи дослідження	23
2.2. Особливості корпоративної культури рекламної агенції та рівень психологічного благополуччя її співробітників в період пандемії	26
2.3. Залежність психологічного благополуччя співробітників від корпоративної культури	36
ВИСНОВОК ДО РОЗДІЛУ 2	41
РОЗДІЛ 3 МОДЕЛЬ ЕФЕКТИВНОЇ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В ОРГАНІЗАЦІЯХ	43
3.1. Розробка моделі корпоративної культури	43
3.2. Тренінг підвищення рівня психологічного благополуччя співробітників рекламної агенції в період пандемії.....	48
3.3. Аналіз та інтерпретація показників психологічного благополуччя співробітників після тренінгу.....	60

ВИСНОВОК ДО РОЗДІЛУ 3	63
ВИСНОВКИ	65
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	68
ДОДАТКИ.....	76

ВСТУП

Актуальність дослідження: У кризовий період для всього світу, в період пандемії актуальним стає питання ефективності і залучення співробітників в робочий процес в кожній організації. Проте не можливо відокремлювати ефективність роботи, не враховуючи людський ресурс та усі фактори, які можуть на це вплинути. Психологічне благополуччя персоналу - це запорука сильної команди, яка впевнено крокує на шляху до поставлених цілей всієї організації.

Особливо важливим є обговорення питання психологічного благополуччя співробітників в період пандемії, в період дефіциду або надлишку недостовірної чи змішаної інформації, в період невизначеності та нестабільності, в період обмежень в пересуванні, спілкуванні та в період підвищеної тривоги стосовно власного життя та здоров'я. Вивченням поняття психологічне благополуччя займалась велика кількість дослідників, які розробили власні підходи до розуміння структурних компонентів даного феномену. Поняття вивчали такі вчені як С.Д. Дерев, К. Ріфф, Г.М.Зараковський, Л.В. Куликов, П.П.Фесенко, Д.О. Леонт'єв, Дж. Беннет, К.Дальберт, Н. Бредберн, Мельвін Дж. Лернер, Н.В. Гафарова, С.О. Башкатов, М.А. Батурін, А.Адлер, Пол Сінгер, О.А. Углонова, В.Франкл.

Жодна організація не може існувати без певної духовної культури, яка відображає спільність цінностей, норм, певні правила комунікації та поведінки. Впровадження корпоративної культури та створення певного клімату в компанії призводить до більшого залучення співробітників в робочий процес та життя організації, підвищує ефективність праці, допомагає співробітникам почувати себе щасливими за робочим місцем. Саме тому в нашому дослідженні ми відносимо корпоративну культуру до складових психологічного благополуччя конкретного співробітника та вважаємо, що запорукою успішного подолання кризи є щасливі співробітники, які в умовах, що викликають тривогу і страх, відчувають підтримку колег, знають загальний шлях компанії та хочуть в ній розвиватись . Питання корпоративної культури

вивчали Г.С.Колесніков, Г.А.Дмитренко, Радугін, А.П. Єгоршин, К.Голд, Г. Морган, Г. Хофстеде, Е. Браун, В.В.Томілов, В.А.Погребняк, Є. Жак, Т.Ю.Базаров, Ю. Г. Одегов, П. В. Журавльов, О.О. Максименко, В. Співак, С. Мішон, П. Штерн, М.Армстронг, Є.Уткін, Х. Шварц, С. Девіс.

Об'єкт: психологічне благополуччя

Предмет: корпоративна культура як чинник психологічного благополуччя співробітників рекламної агенції в період пандемії

Мета: дослідити значення корпоративної культури для підтримки психологічного благополуччя співробітників рекламних агенцій та запропонувати корпоративну програму психологічного супроводу співробітників в період пандемії

Завдання:

1. Здійснити теоретичний аналіз літератури з проблеми корпоративної культури та психологічного благополуччя співробітників в період пандемії.

2. Визначити ознаки корпоративної культури, характерні для досліджуваних компаній.

3. Виявити рівень психологічного благополуччя співробітників та встановити його залежність від корпоративної культури організації

4. Розробити психологічні прийоми забезпечення позитивної взаємодії співробітників та стратегію впровадження корпоративної культури в рекламних агенціях в період пандемії .

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

Методики:

- 1) Тест-анкета «Рівень корпоративної культури»;
- 2) Тест визначення типу корпоративної культури в організації;
- 3) Модифікована експрес-методика по вивченню психологічного клімату в трудовому колективі О. С. Михалюка і А. Ю. Шаліто;
- 4) Методика Шкала суб'єктивного благополуччя (адаптація Соколової);

5) Методика психологічного благополуччя Ріфф.

Характеристика вибірки: співробітники рекламної агенції віком 19-29 років, 48 осіб, 32 особи відділів контакт-центру, 18 з яких відділи продажу, 3 співробітники адміністративного відділу, 13 осіб відділу маркетингу.

Практична значимість: результати дослідження покажуть важливість створення корпоративної культури в організаціях, вплив корпоративної культури на психологічне благополуччя співробітників; отримані дані можна застосовувати менеджерам з персоналу та організаційним психологам для подальших досліджень або для розробки та впровадження моделі корпоративної культури конкретної організації, для відбору кандидатів, для покращення психологічного клімату в колективі, для підвищення рівня психологічного благополуччя співробітників в організації із врахуванням впливу пандемії.

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ЯК ЧИННИКА ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ СПІВРОБІТНИКІВ РЕКЛАМНИХ АГЕНЦІЙ В ПЕРІОД ПАНДЕМІЇ

1.1. Психологічне благополуччя особистості: теорії, структура, фактори впливу

До проведення дослідження важливим є розглянути теорії вивчення психологічного здоров'я і розібратись у визначенні даного поняття.

Американський психолог Н. Бредберн заклав теоретичну основу для розуміння феномену психологічного благополуччя. Він визначив даний феномен як відчуття щастя і задоволеність життям, але найголовніше - баланс між двома комплексами емоцій, що накопичуються протягом життя - позитивним і негативним (в дослівному перекладі це позитивний і негативний афект), баланс досягається шляхом постійної взаємодії цих двох видів афекту. Показник психологічного благополуччя – відмінність між афектами. Люди, у який переважає позитивний афект знаходяться на вищому рівні задоволеності життям і навпаки, люди із переважно негативним аспектом мають низький рівень. Бредберн при цьому стверджує, що ці афекти не можна пов'язати один з одним. [74]

Надалі Е. Дінера вводить поняття «Суб'єктивне благополуччя», яке за його теорією складається з трьох основних компонентів: задоволення, комплекс приємних емоцій і комплекс неприємних емоцій. Е. Дінер стверджує, що структура суб'єктивного благополуччя має додаткові характеристики і не ототожнює його із поняттям психологічне благополуччя. [67]

Американська дослідниця К. Ріфф, вивчаючи теорії Роджерса, Юнга, Маслоу, Гордона, Бредберна, зробила великий внесок у вивчення поняття психологічне благополуччя. Вона розробила власну структуру благополуччя.

К.Ріфф виділила шість основних компонентів психологічного благополуччя: самоприйняття, позитивні відносини з оточуючими, автономія, управління навколишнім середовищем, мета в житті і особистісний ріст. В нашому дослідженні ми будемо спиратись саме на дослідження К. Ріфф та застосовувати її теорію вивчення психологічного благополуччя. [34]

Р.М. Райан, вивчаючи усі підходи до розуміння благополуччя, виділив два основних напрямки: гедоністичні і евдемоністичні. За Райаном, Д. Канеман, Н.Бредберн, Е. Дінер – це представники гедоністичного напрямку і вони описують благополуччя головним чином в термінах задоволеності-незадоволеності. В свою чергу прихильники евдемоністичного напрямку (К.Ріфф, А. Уотерман) схиляються до того, що особистісний ріст - головний і найбільш необхідний аспект благополуччя, це результат розвитку та саморозвитку самої особистості. [64]

Отже, автор терміну «психологічне благополуччя» - Н. Бредберн (1969), основа його теорії – позитивний і негативний афект – складові, які формують досліджуване нами поняття. Е. Дінер, його прибічник, додав ще поняття «задоволеність життя» і сказав, що благополуччя є суб'єктивне, а розглядати психологічне благополуччя тільки з точки зору емоційного аспекту є недоцільним. К. Ріфф (1989) в свою чергу оскаржила точку зору Е. Дінера, і зробила акцент, що суб'єктивне благополуччя має більше факторів, особливо, якщо розглядати дане поняття в довгостроковій перспективі. [17]

Нині у роботах, присвячених суб'єктивного благополуччя, часто зустрічаються такі поняття, як афективний компонент, або афективне благополуччя (позитивний і негативний афект), і когнітивний компонент, або когнітивне благополуччя (задоволеність життям) [33].

Афективне благополуччя співвідноситься з частотою і інтенсивністю позитивних і негативних емоцій і настроєм; когнітивне благополуччя співвідноситься зі специфічними і глобальними оцінками життя, такими як задоволення сімейним життям або життям взагалі. [3]

У вивченні проблеми суб'єктивного благополуччя виділяються дві позиції: внутрішня, пов'язана з самосвідомістю, особливостями особистості, і зовнішні по відношенню до особистості умови як можливість підвищення рівня добробуту. [17]

Важливий внесок у вивчення поняття психологічне благополуччя внесли вітчизняні дослідники П.П. Фесенко і Т.Д. Шевеленкова. Вони доводять, що психологічне благополуччя – це складне цілісне переживання, яке може виражатись у суб'єктивних відчуттях щастя, задоволеністю собою та власним життям, що тісно пов'язується із базисними цінностями і потребами людини. Акцентується саме суб'єктивна оцінка людиною власного переживання, яка подібна до розкриття поняття суб'єктивне благополуччя. [62; 15]

Характерна ознака гедоністичного підходу – подвійність, вона може проявлятися у поведінці людини, яка чинить абсолютно протилежно. Наприклад, бути жорстокою по відношенню до тварин і водночас займатись волонтерськими справами та допомагати хворим; бути патріотом та підтримувати соціальні проекти і постійно використовувати маніпуляції задля задоволення власних інтересів. Гедоністи зосереджують увагу на внутрішньому переживанні людиною, але це являється тільки суб'єктивним поглядом на благополуччя ззовні, і не може відобразити всю повноту і зміст особистісного переживання. [54]

Евдемоністичний підхід дослідження враховує ролі внутрішніх особистісних переживань відповідаючи на зовнішні повсякденні ситуації задля реалізації дійсного Я, що враховує самореалізацію та самоактуалізацію, особистісний ріст – це і можна назвати риси психологічного благополуччя. Суб'єктивне відчуття щастя залежить від рівнів самоактуалізації людини. Адже самоактуалізація виражається в процесі, а рівень психологічного благополуччя – це зріз суб'єктивних переживань повсякденних ситуацій особистості в реальному моменті часу. Тому евдемоністичний напрямок в усій мірі показує базове розуміння психологічного благополуччя: самореалізація особистості, здатність

становлення як суб'єкт особистого життя та виконання певних соціальних ролей. [54]

Благополуччям можна назвати постійну активність, адже у такому стані людина може розвиватись та вдосконалюватись (пасивний стан руйнує сутність особистості). Л.В. Куликов підкреслює, що людина не тільки відчуває стан благополуччя, але і має здатність до рефлексії. Психологічне здоров'я - динамічна рівновага людини із соціумом та навколишнім природним середовищем, яке дає можливість в повній мірі виконувати соціальну функцію. [33].

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

Теоретично дослідивши поняття психологічне благополуччя можна виділити 4 основні фактори впливу. До першої групи факторів відносять соціально-економічне положення особистості. Основа даної групи – це взаємозв'язок психологічного благополуччя і соціально-економічних показників рівня життя, включаючи матеріальний достаток. До другої групи факторів відносять соціокультурні за теорією Л.Виготського. Культура, в якій живе особистість, формує її ставлення до себе та інших людей, адже вона має здатність і може відобразити світ соціальних відносин. Наприклад, американський підхід культивує незалежність та індивідуальність людини, а європейський – колективність і взаємозалежність соціуму. Наступна група впливу – біологічні фактори – пояснює зв'язок між фізичним здоров'ям і психологічним благополуччям. Адже відчуття психологічного благополуччя може інтерпретуватись в залежності від генетичних особливостей. До четвертої групи

факторів впливу належать психологічні. Н. Бренберн, Е.Дінер, Р.Раян, К. Шелдон пов'язують психологічне благополуччя із задоволенням потреб людини. Актуальним є питання виникнення пандемії, яку ми також можемо віднести до факторів впливу на психологічне благополуччя особистості. [68]

В Україні вже більш ніж пів року панує карантин, у світі вже майже рік пандемія – це певна кризова подія в житті кожної особистості, яку ми не можемо не враховувати. Для більшості українських компаній та її співробітників – це виклик, тому питання ефективності та залучення співробітників в робочий процес нині досить актуальний.

Велике значення мають дослідження більшості консалтингових компаній, таких як CASE і Deloitte, впливу рівнів психологічного благополуччя персоналу на продуктивність роботи. За результатами дослідження приблизно 70% витрат на оплату праці розчиняються саме через психологічні та фізичні проблеми, які виникають у працівників. Спеціалісти із роботи з персоналом визначають дані явища як «абсентеїзм» (регулярна відсутність на робочому місці через погане самопочуття), дане явище призводить до витрат компанії на оплату лікарняних, а також «презентеїзм» (низька ефективність співробітника через погане самопочуття, який працює).

Керівники у всьому світі признають факт наявності зв'язку між продуктивністю та психологічним благополуччям співробітників. Розглядаючи поняття благополуччя особистості як співробітника можна визначити два основні підходи: американський і європейський.

Американський підхід вважається більш раціональним. Даний підхід вирішує питання благополуччя завдяки грошовим заохоченням співробітників за ту поведінку, яка підвищує благополуччя, і навпаки, вводить санкції за поведінку, яка його знижує. Фінансово компанії заохочують правильне харчування, спорт, активні способи відпочинку, а також участь у соціальних проектах.

В основі європейського підходу лежить концепція «щастя». Даний підхід толерантно відноситься до інструментів, які можуть допомогти досягти щастя

всієї країни, організації чи окремо взятої людини. Тобто певна відповідальність за щастя співробітника може перекладатись на роботодавця. [44]

Проте дані підходи застосовуються в США і в Західній Європі, де населення використовує культуру турботи про власне психологічне благополуччя. Більшість людей на регулярній основі відвідують психотерапевта і це вважається нормальним. Дана культура прийнята не на рівні організації, а на рівні країни, що корегується психотерапевтом до потреб конкретного працівника, і це дозволяє давати стійкий результат.

В Україні не є прийнятним підіймати питання аспектів психологічного здоров'я в організаціях. Проте все частіше ми можемо зустріти керівників-лідерів, які розуміють важливість впливу психологічного благополуччя співробітника на ефективність його діяльності і бізнесу в цілому, на ротацію кадрів та бренд.

Зараз несприятливий психологічний стан переживає будь-яка категорія співробітників, але найбільш виражені страждання саме у покоління Z. Адже це покоління активної молоді, для них COVID 19 являється першою кризою в їх дорослому житті. На сьогодні покоління Z займає 24% населення, що працює, а до середини 2000-х років покоління Z складатиме більш ніж 50% працюючих. Тому актуальним є вже сьогодні змінювати модель менеджменту більшості вітчизняних керівників та не ігнорувати запити про психологічне благополуччя. Роботодавці, які пропонують пройти програму психологічного благополуччя своїм співробітникам, відзначають, що рівень абсентеїзму через хворобу знизився і більш ніж половини співробітників, а у 66% були визначені підвищення ефективності їх діяльності. Враховуючи сучасні дослідження в Україні та умови, в який працюють співробітники питання корпоративної культури та створення заходів підвищення рівня психологічного благополуччя становиться вкрай актуальним, одним із таких чинників є корпоративна культура, яка і є основою нашого дослідження.

1.2. Сутність та задачі корпоративної культури в організаціях в період пандемії

Ефективність діяльності організації в сучасних умовах ринкових відносин багато в чому залежить від рівня розвитку корпоративної культури. Корпоративну культуру складає ряд основних компонентів, таких як ідеї, цінності та погляди організації, які розділяють усі співробітники. [2] До корпоративної культури входять стилі спілкування між колегами та із клієнтами, стилі поведінки, рівень залученості співробітників та їх активність, мотиви та рівень мотивації тощо. Основна мета корпоративної культури полягає в забезпеченні та збільшенні прибутку організації за рахунок покращення менеджменту людськими ресурсами, що підвищить лояльність персоналу до керівників, також допоможе у вихованні у співробітників відношення до організації як до власного дому. [5]

Корпоративна культура як термін вперше було використане у 19 столітті німецьким фельдмаршалом Мольтке, який таким словосполученням визначив відносини між офіцерами. В другій половині 20 століття поняття корпоративна культура вивчається все активніше та з'являється велика кількість трактувань даного феномену.

В 90-ті роки в Росії та Україні корпоративну культуру вивчали Г.С.Колесніков, Г.А.Дмитренко, Радугін, А.П. Єгоршин та ін. Оскільки дослідження даного поняття передбачає велику кількість трактувань, можна виділити ряд основних підходів до визначення терміну корпоративна культура. [9]

Визначення, пов'язані із функціями корпоративної культури, де вона розкривається як комплексний механізм, що регулює поведінку та передає цінності між співробітниками (К.Голд, Г. Морган, Г. Хофстеде, Е. Браун, В.В.Томілов, В.А.Погребняк). Наприклад, І.Г.Самойлова визначала

корпоративну культуру як складову організації, що включає цінності, зразки поведінки, способи оцінювання результатів діяльності, які представлені в образі підприємства. [10; 13]

Із психологічної точки зору корпоративна культура включає важливість адаптації співробітника, системи навчання та формування певних навичок і звичок (Є. Жак, Т.Ю.Базаров, Ю. Г. Одегов, П. В. Журавльов та ін.) . Наприклад, Р.Кричевський стверджує, що корпоративна культура показує матеріальне та духовне життя колективу, норми та цінності, які в ньому домінують, кодекс поведінки, який прийняв колектив, ритуали та манера одягу, стандарти якості товару, який виготовлюється. [19]

Історично-генетичне визначення передбачають вивчення даного феномену із врахуванням культурної та історичної спадщини, що включає традиції та звичаї, ритуали, міфи, символи (О.О. Максименко, В. Співак, С. Мішон, П. Штерн та ін.). Наприклад, М.Коул вважає, що корпоративна культура може виникнути в будь-якому суспільстві, до протягом певного періоду часу люди включені в спільну діяльність. [28]

Із нормативної точки зору корпоративна культура – це певна норма і зразок поведінки, це загальноприйнята суспільством схема дій та вчинків співробітників (М.Армстронг, Є.Уткін, Х. Шварц, С. Девіс та ін.). Наприклад, Д.Мацумото розглядає корпоративну культуру як динамічну систему правил, яку розділяють інші члени організації.

Отже, корпоративна культура – це важливий компонент успішності функціонування організації. Базовий рівень корпоративної культури включає артефакти (за теорією Е.Шейна) як символи організації, назва, логотип, бренд, концепція офісу та характеристику систем комунікацій як із колегами, так і між співробітниками. [70] Ці складові являються фундаментом корпоративного духу. Але головну роль відіграє директор організації, який в період кризи та пандемії може транслювати загальні ідеї та цінності співробітникам, мотивувати їх, створювати робочу атмосферу та запобігати паніці в колективі.

Пандемія скорегувала умови праці, до яких співробітникам доводиться швидко адаптуватись зберігаючи минулий рівень ефективності. Зміна цих умов призвела до низки проблем.

По-перше, проблема пов'язана із дистанційною роботою поза межами офісу. І. Крамер та Д. Браун вважають, що планування офісу може підвищити або знизити згуртованість співробітників. На це впливає розміщення робочих столів, відкритий чи закритий простір, наявність кімнат для переговорів та для відпочинку тощо. Офісне середовище передбачає певні форми комунікації, певні ритуали. Під час пандемії більшість компаній довелося перевести співробітників на віддалений формат співпраці, що стало проблемою, пов'язаною із звичними ритуалами, які використовували колеги на роботі. Інтеграція в офісі дозволяла структурувати розпорядок дня, робити перерви з іншими колегами, взаємодіяти з ними (ритуал зранку випити чашку кави із колегами). В організації із культурою близького спілкування та колективного прийняття рішень дана ситуація могла стати однією із основних складнощів. [7]

По-друге, наслідки віддаленої роботи. Керівникам довелося витратити більше часу на те, щоб згуртувати колектив та налагодити робочу атмосферу в умовах фізичного роз'єднання. Для деяких співробітників проблемою може бути змішування робочого процесу та побуту.

По-третє, зниження ефективності та більша витрата часу дистанційно. В рамках проекту коронаФОМ було проведено дослідження, яке показало, що більшість співробітників дистанційно працюють понаднормово. На це впливають такі фактори як складність переключення між завданнями і процесами, розбіжність робочого ритму між членами організації та велика витрата часу на онлайн-взаємодію.

По-четверте, важкість навчання нового співробітника дистанційно. Введення нового співробітника в робочі процеси, вивчення інформації, знайомство з колективом дистанційно вкрай важко. На даному етапі важливим є впровадження та створення нової системи навчання дистанційно для нового співробітника.

По-п'яте, набуття нових навичок та компетенцій, які пов'язані з віддаленою комунікацією та із створенням нових програм в онлайн просторі.

Наступний важливий фактор – зміни внутрішніх комунікацій в організації. Пандемія змінює організаційну взаємодію. Керівники починаються вводити систему щоденних звітів для контролю обсягів виконаної роботи. Проведення щоденних відео конференцій, спілкування в робочих чатах та соціальних мережах стає пріоритетним. Для підтримки співробітників та формування позитивного настрою важливим є запис відео звернень від керівників відділів, враховуючи негативну інформацію в новинах та соціальних мережах.

Страх і тривога до невизначеності, дефіцит інформації, неможливість переміщатись, дистанційна робота, зменшення комунікацій під час особистих зустрічей, нестабільність, страх залишитись без роботи – це фактори, які впливають на психологічне благополуччя співробітників та їх ефективність праці в умовах пандемії.

Отже, виходячи з перерахованих проблем організації, які виникають у зв'язку із пандемією можемо виділити ряд основних завдань корпоративної культури: зміцнити командний дух колективу, визначити ролі усіх членів команди в колективі, створити заходи регуляції та запобігання конфліктів, створити систему навчання та розвитку персоналу враховуючи нові умови праці, налагодити комунікацію між співробітниками тощо.

Спірне питання підіймають дослідники роботи з персоналом в організаціях з теми догляду за хворими чи догляду за здоровими. Інвестиції в психологічне здоров'я співробітників дають організації додатковий прибуток, який пов'язаний із економією у вигляді медичних витрат чи відсутності співробітника на роботі через хворобу. Для збереження благополуччя співробітників з психологічної точки зору важливим є проходження тренінгів саморегуляції, тайм-менеджменту, профілактики емоційного та професійного вигорання.

ВИСНОВОК ДО РОЗДІЛУ 1

Зробивши теоретичний огляд питання психологічного благополуччя особистості та впливу корпоративної культури на психологічне благополуччя можна зробити такі висновки. Психологічне благополуччя – це складне цілісне переживання, яке може виражатись у суб'єктивних відчуттях щастя, задоволеністю собою та власним життям, що тісно пов'язується із базисними цінностями і потребами людини. Не існує єдиної думки щодо цього питання. Представники гедоністичного напрямку описують благополуччя головним чином в термінах задоволеності – незадоволеності, а прихильники евдемоністичного напрямку схиляються до того, що особистісний ріст – головний і найбільш необхідний аспект благополуччя, це результат розвитку та саморозвитку самої особистості. Структура психологічного благополуччя включає в себе такі компоненти: самоприйняття, позитивні відносини з оточуючими, автономія, управління навколишнім середовищем, мета в житті і особистісне зростання. До факторів, що впливають на психологічне благополуччя особистості відносять такі: соціально-економічні показники рівня життя (матеріальний достаток), соціокультурні фактори, біологічні (фізичне здоров'я), психологічні фактори (задоволення потреб особистості).

Корпоративна культура – це ряд основних компонентів, таких як ідеї, цінності та погляди організації, які розділяють усі співробітники. Основні завдання корпоративної культури: підвищення продуктивності праці, зменшення ротації кадрів, підвищення якості продукції, підвищення психологічного благополуччя співробітників.

Пандемію та її наслідки можна визначити як кризу, яка суттєво позначилася на усіх сферах нашого життя, враховуючи такі ознаки, які впливають на психологічне благополуччя співробітників в період пандемії, як страх і тривога до невизначеності, дефіцит інформації, неможливість переміщатись, дистанційна робота, зменшення комунікацій під час особистих зустрічей, нестабільність, страх залишитись без роботи. До основних задач корпоративної культури, що сприяють ефективності роботи співробітників та

підтримці їх благополуччя в період карантину відносяться такі: набуття нових навичок та компетенцій, пов'язаних із дистанційною роботою, зміни внутрішніх комунікацій між співробітниками та створення нових традицій, вирішення проблеми зниження ефективності та більшої витрати часу під час роботи дистанційно через вивчення нових програм, створення системи навчання та адаптації нового співробітника в умовах дистанційної роботи.

РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ЯК ЧИННИКА ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ СПІВРОБІТНИКІВ РЕКЛАМНИХ АГЕНЦІЙ В ПЕРІОД ПАНДЕМІЇ

2.1. Організація та методи дослідження

Експериментальне дослідження корпоративної культури як чинника психологічного благополуччя співробітників рекламних агенцій в період пандемії проводилось в рекламній організації.

Вибірку дослідження становили співробітники організації, не враховуючи вищих ланок керівництва.

Загальна кількість учасників дослідження- 48 осіб. Організаційна структура компанії передбачає 5 відділів, з яких три відділи – контакт-центри.

Дане дослідження проводилось в 4 етапи:

Перший етап передбачав проходження методик персоналом в першій половині дня. Під час проведення дослідження ми створили позитивну мотивацію щодо участі в дослідженні : зробили акцент на тому, що важлива щирість відповідей, правильних чи неправильних відповідей не існує, що результати ніяк не вплинуть на їх подальшу кар'єру та що в майбутньому відділ роботи з персоналом буде розробляти тренінгову програму відповідно до результатів дослідження.

Другий етап включав в себе обробку та інтерпретацію отриманих емпіричних даних.

Третій етап полягав у розробці моделі корпоративної культури та проведенні тренінгової програми відповідно до результатів дослідження із персоналом, який потребує психологічної підтримки в ситуації пандемії , спрямованої на підвищення або стабілізацію рівня психологічного благополуччя.

Четвертий етап включав повторне проведення психодіагностичних методик для визначення зміни рівня психологічного благополуччя до та після проведення тренінгу.

Важливою організаційною умовою проведення емпіричного дослідження передбачалась можливість налагодження діалогу, безпосереднього і відкритого контакту дослідника з досліджуваними, а також забезпечення конфіденційності отриманої інформації.

Для проведення емпіричного дослідження використовувались такі методики:

- 1) тест-анкета «Рівень корпоративної культури» [32];
- 2) тест визначення типу корпоративної культури в організації[32];
- 3) модифікована експрес-методика по вивченню психологічного клімату в трудовому колективі О. С. Михалюка і А. Ю. Шаліто [18];
- 4) методика Шкала суб'єктивного благополуччя А. Перуе – Баду (адаптація М. В. Соколової) [72];
- 5) методика психологічного благополуччя Ріфф (адаптація Шевеленкової Т.Д. і П.П. Фесенко) [69].

Розглянемо інформативну цінність зазначених методик.

Тест-анкета «Рівень корпоративної культури» (див. додаток А) визначає чотири основні показники, які формують корпоративну культуру: робота, комунікація, управління, мораль і мотивація, а також визначає загальний рівень корпоративної культури.

Тест визначення типу корпоративної культури в організації (див. додаток Б) включає чотири типи корпоративної культури – органічну організаційну культуру, підприємницьку організаційну культуру, бюрократичну організаційну культуру, партисипативну організаційну культуру. Дуже рідко можемо зустріти чистий тип, зазвичай корпоративна культура в організації може поєднуватив собі два основних типи.

Бюрократичну організаційну культуру характеризує ставлення організації до персоналу як до об'єкту маніпулювання і контролю. Основна мотивація співробітника – рівень заробітної плати та економічний інтерес.

Органічну організаційну культуру описує базис задоволення соціальних потреб у визнанні і спілкуванні.

Підприємницьку організаційну культуру характеризує ініціативність з боку персоналу, основа ефективності компанії – це наполегливість та агресивність співробітників. Основна мотивація співробітника – конкуренція та змагальність, виклик та винагорода, які відкривають можливості для самореалізації.

Партисипативну організаційну культуру створює культура команди, спільність інтересів та цінностей, в пріоритеті загальні цілі та взаємодія, спільне обговорення та планування, активна участь усієї команди.

Важливим в даній методиці є виявити спільність однакової корпоративної культури в усій організації, враховуючи, що в кожному відділі використовуються різні стилі менеджменту та різний формат роботи.

Модифікована експрес-методика вивчення психологічного клімату в трудовому колективі О.С. Михалюка і А.Ю. Шаліто (див. додаток В) призначена для визначення рівню психологічного клімату: сприятливий клімат, в цілому сприятливий, абсолютно незадовільний. При високому та середньому рівні емоційного вигорання рекомендується термінове проведення певного заходу аби поліпшити емоційні контакти і підвищити командний дух в організації.

Методика Шкала суб'єктивного благополуччя за адаптацією Соколової (див. додаток Г) визначає рівень емоційного комфорту або суб'єктивного благополуччя.

Благополуччя за зовнішніми критеріями визначається добродіяльним, «правильним» життям. У відповідності із своїм життям людина відчуває благополуччя, якщо вона має соціально бажані якості.

Суб'єктивне благополуччя – це поняття задоволеності власним життям, яке поєднується зі стандартами респондента у відношенні до того, що для самого

респондента являється хорошим життям. Також поняття суб'єктивного благополуччя тісно пов'язане із повсякденним розумінням щастя, тобто переважання позитивних емоцій над негативними.

Методика психологічного благополуччя Ріфф (див. додаток Д) визначає рівень психологічного благополуччя, який складається із шести основних критеріїв: позитивні відносини з іншими, самоприйняття, цілі в житті, автономія, управління оточенням, особистісний ріст.

2.2. Особливості корпоративної культури рекламної агенції та рівень психологічного благополуччя її співробітників в період пандемії

Наступним етапом проведення дослідження був аналіз та інтерпретація отриманих даних щодо впливу корпоративної культури рекламної агенції на рівень психологічного благополуччя співробітників в період пандемії. Для реалізації завдань нашого дослідження необхідно було визначити рівень психологічного благополуччя співробітників та його залежність від корпоративної культури. Розглянемо отримані результати.

Розглядаючи особливості корпоративної культури, важливо зазначити, що досліджувана рекламна агенція має значну розгалуженість та відносну автономність відділів щодо особливостей взаємодії. Тому було необхідно порівняти бачення співробітниками типу корпоративної культури в різних відділах, враховуючи, що в кожному відділі є свій керівник. Це завдання ми реалізували за допомогою методики визначення типу корпоративної культури за типологією Зонненфельда. Так як відділ маркетингу та відділ контакт-центру мають зовсім різні формати роботи, то і стиль менеджменту керівники використовують різний. Отже, домінуючий тип корпоративної культури виявився – партисиптивний, який є незалежним від відділу, це суб'єктивне бачення співробітників. Це можна пояснити загальними цінностями, ієрархією,

прийнятими правилами в організації, які для всіх є однаковими. Групові результати типу корпоративної культури можна побачити на рис. 2.2.1

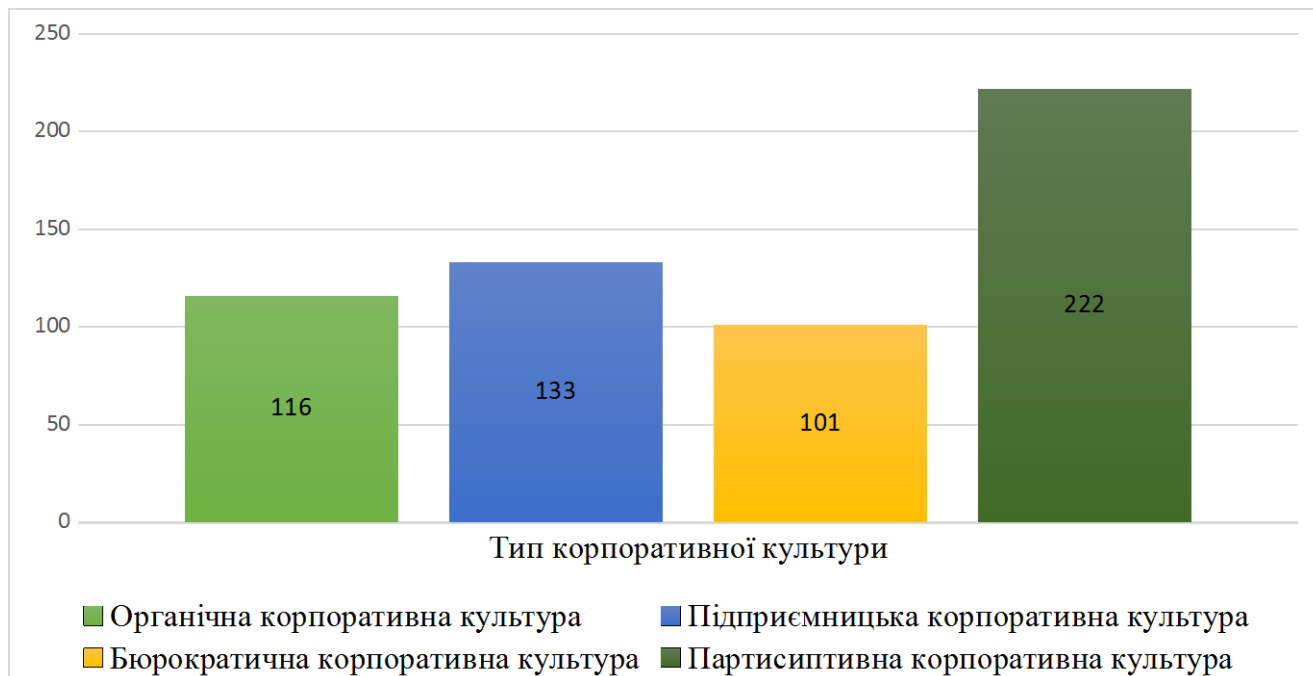


Рис.2.2.1. Групові результати дослідження типу корпоративної культури в рекламній агенції за методикою визначення типу корпоративної культури

Як ми бачимо з рис. 2.2.1 домінуючий тип корпоративної культури – партисиптивний, також її називають культура участі або культура команди. В даній організації в пріоритеті загальнокомандні цілі, тут зібрались члени команди, які взаємодоповнюють один одного. Якщо виникають певні проблеми чи обговорюються перспективи розвитку, це торкається усіх членів команди, відбувається спільне планування і активна участь кожного. В такій організації мотиви персоналу – це команда, колектив і спільність ціннісних установок. Також досить високий показник має підприємницька організаційна культура, яка за результатами дослідження є характерною саме для відділів контакт-центрів. Враховуючи структуру компанії, яка має три відділи контакт-центру,

два з яких – це відділи продажу, для персоналу вкрай необхідним є дух змагальності і конкуренції, постійні виклики і винагороди, що являється показниками даного типу культури. Даний тип культури характеризується наполегливими та агресивними співробітниками, які являються основним ресурсом ефективності організації.

Наступний крок – аналіз результатів за методикою визначення рівня корпоративної культури. Із рис. 2.2.2 ми бачимо, що 69% співробітників визначають дуже високий рівень, 23% - високий і 8% середній.



Рис. 2.2.2. Групові результати рівня корпоративної культури за методикою визначення рівню корпоративної культури Льовкіна В.Є.

Отже, загальний показник високо рівня свідчить про позитивну спрямованість організаційної культури. Проте в даній методиці корпоративна культура поділяється на чотири основні показники: робота, комунікації, управління, мотивація та мораль. На рис. 2.2.3. ми можемо побачити вразливі місця, з якими варто працювати, хоча усі показники знаходяться на рівні задоволення співробітником вище середнього. Досить яскраво вираженим є показник управління і для покращення і підвищення рівня корпоративної

культури варто звернути увагу на стилі управління та комунікації керівників із персоналом.

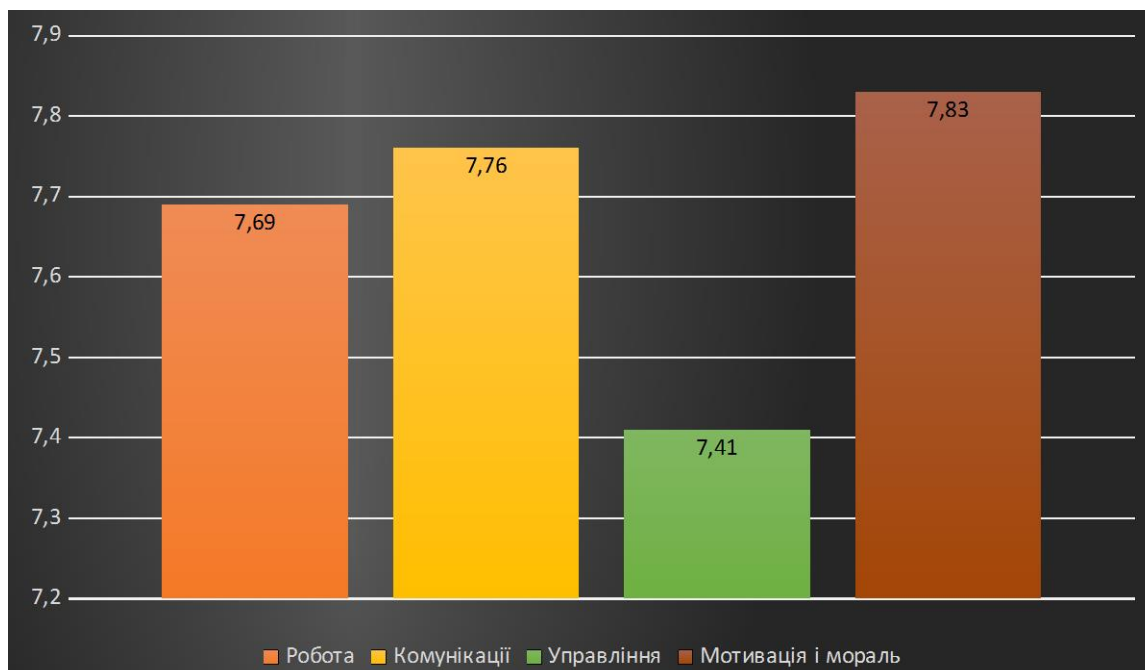


Рис. 2.2.3. Групові результати визначення рівню корпоративної культури за показниками чотирьох параметрів за методикою визначення рівня корпоративної культури Льовкіна В.Є.

Наступним етапом дослідження стало вивчення психологічного клімату в трудовому колективі. За О.С Михалюком і А.Ю. Шаліто психологічний клімат в трудовому колективі складає рівень емоційного вигорання співробітників.

На рис. 2.2.4 ми бачимо, що 69% співробітників визначають рівень психологічного клімату як зовсім незадовільний, 31% співробітників відзначили середній рівень психологічного клімату в колективі. Тобто, усі співробітники компанії мають той чи інший рівень емоційного вигорання, більша частина мають високий рівень. Тобто, емоційно співробітники виснаженні і показники даної методики говорять про термінову організацію певного корпоративу та розважальної програми, які допоможуть знизити емоційне навантаження.

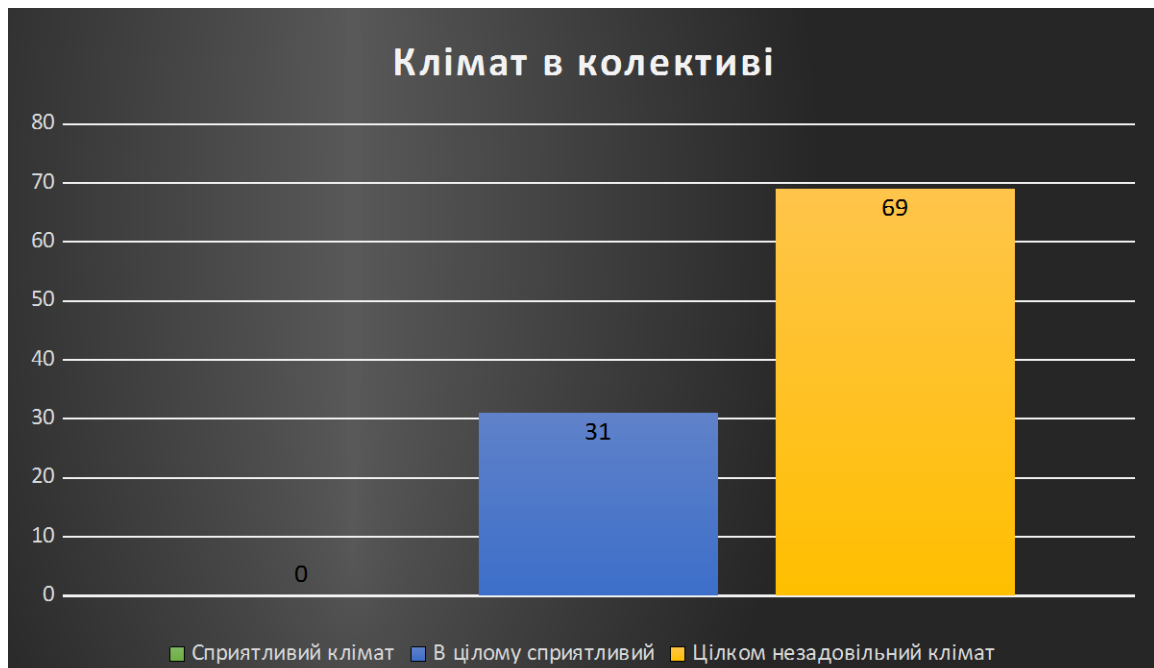


Рис. 2.2.4. Групові результати визначення психологічного клімату в трудовому колективі за методикою С. Михалюка і А. Ю. Шаліто

Отже, результати дослідження психологічного клімату в колективі вказують на незадоволеність собою, на переживання тривожності і можливих депресивних станів, відстороненості від інших членів колективу, погіршення працездатності, на відсутність емоційних контактів між членами колективу. Результати вказують на необхідні проведення заходів щодо поліпшення емоційних контактів і підвищення командного духу організації.

На рис. 2.2.5 ми можемо побачити відображені результати дослідження рівня суб'єктивного благополуччя співробітників рекламної агенції. Як бачимо, 10% персоналу мають високий рівень, 50% персоналу мають рівень, який відхиляється в сторону психологічного благополуччя та 40% персоналу мають середній рівень. Дані показники відображають як сама особистість оцінює власний емоційний стан благополуччя. Аби розібратись детальніше в цьому питанні можемо розглянути групові результати дослідження кластерів суб'єктивного благополуччя, тобто їх показників: напруженість і чутливість, зміни настрою, значимість соціального оточення, основні психоемоційні

симптоми, самооцінка здоров'я та ступінь задоволеності повсякденною діяльністю, які відображені на рис. 2.2.6.



Рис. 2.2.5. Групові результати визначення шкали суб'єктивного благополуччя в адаптації М.С. Соколової

Результати дослідження показали, що більшість показників знаходяться на середньому рівні, проте аналізуючи можемо зробити такі висновки. 9% співробітників мають низький рівень задоволеності та переживають нудьгу в повсякденній діяльності, 89% мають середній рівень ознак, які супроводжують основну психоемоційну симптоматику. Тобто у співробітників можливі прояви таких симптомів як сонливість, неуважність, депресивні прояви, порушення сну, надмірна гострота реакцій на будь-яку невдачу чи перешкоду, а також наростаючі переживання. 24% відчувають високу напруженість і чутливість, а 65% - середню, тобто суб'єктивно переживають тяжкість роботи, яку вони виконують та відчувають напруження в повсякденній діяльності, мають високу потребу усамітнення.

81% співробітників відмічають низький рівень значимості соціального оточення, тобто суб'єктивно вони не вважають за потрібним спільно вирішувати

проблеми та мати тісні контакти із близьким соціальним оточенням, друзями і рідними.

Отже, суб'єктивне бачення власного благополуччя у персоналу показує середній і вищий рівні. Проте варто відмітити з одного боку показники оптимізму та бадьорості співробітників, а з іншого співробітники мають середні і високі показники напруження, пригніченості, дратівливості і самотності.

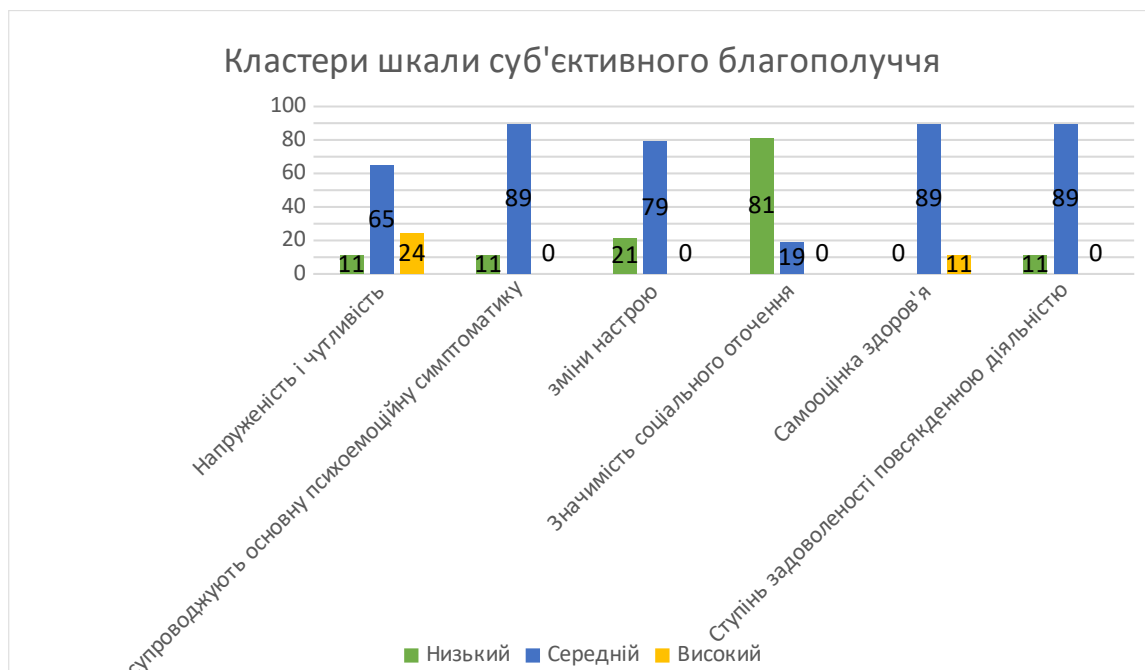


Рис. 2.2.6. Групові результати дослідження кластерів шкали суб'єктивного благополуччя в адаптації М.В. Соколової

Отже, проаналізувавши групові результати суб'єктивного благополуччя можемо зробити акцент на критеріях, які варто враховувати в першу чергу – це стани напруги, можлива поява певної психоемоційної симптоматики (порушення сну, неуважність, підвищена дратівливість) та ймовірні зміни настрою, які можуть виникати.

Результати дослідження психологічного благополуччя за методикою Ріфф можемо побачити на рис. 2.2.7. За результатами дослідження 72% персоналу мають високий рівень психологічного благополуччя, 11% мають середній рівень та 17% мають низький рівень психологічного благополуччя. Цікавим є

порівняння суб'єктивного рівня благополуччя, який не мав оцінок нижче середнього, а вже враховуючи об'єктивний рівень психологічного благополуччя ми отримуємо 17% персоналу, які все ж мають низький рівень. Для більш точно інтерпретації проаналізуємо шкали, які складають психологічне благополуччя, їх результати ми можемо побачити на рис. 2.2.8.

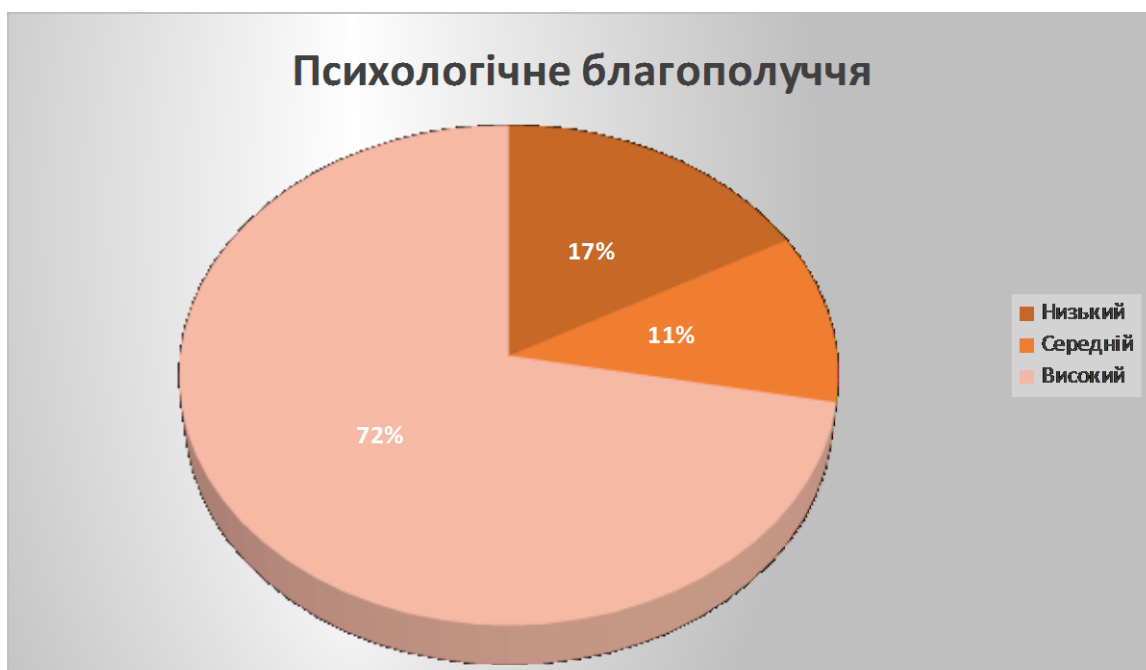


Рис. 2.2.7. Групові результати дослідження рівня психологічного благополуччя персоналу за методикою К. Ріфф (адаптація Т.Д. Шевеленкової, П.П.Фесенко)

Середні та високі показники ми отримали за шкалами автономія (81% середній, 19% високий рівень) та особистісний ріст (55% середній рівень, 45% високий рівень). Це вказує на те, що респонденти в більшій мірі характеризують себе як самостійних та незалежних, вона здатні протистояти спробам суспільства змусити діяти певним чином, вони самостійно регулюють власну поведінку та оцінюють себе відповідно до особистих критеріїв, а не установкам суспільства. Також вони приймають себе як особистість, що «зростає», відкрита до нового досвіду, відчувають реалізацію свого потенціалу, спостерігають покращення в собі і своїх діях відповідно до власних досягнень та пізнань.

Проте 9% співробітників мають низький рівень за шкалою цілі в житті, що свідчить про відсутність сенсу життя та почуття направленості, неможливості побачити перспективи, які визначають сенс життя.

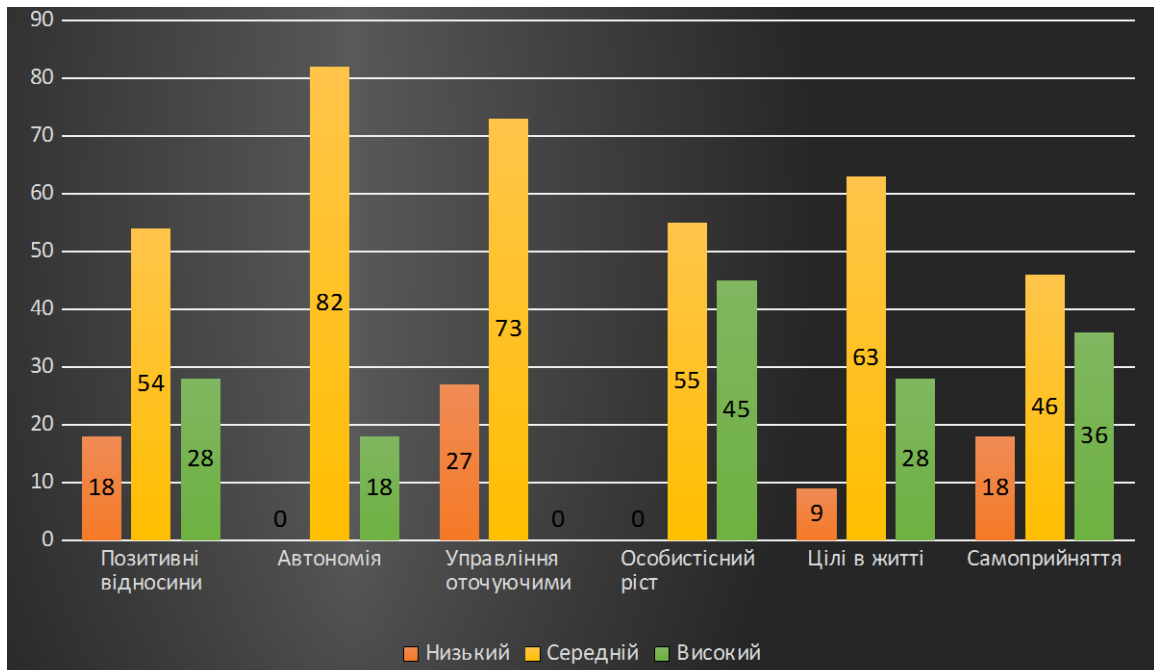


Рис. 2.2.8. Групові результати дослідження шкал психологічного благополуччя досліджуваних за методикою К. Ріфф (адаптація Т.Д. Шевеленкової, П.П.Фесенко)

18% співробітників мають низькі результати за шкалою позитивні відносини. Це говорить про обмежене коло довірливих відносин з оточуючими. Цим співробітникам важко бути відкрити та проявляти теплоту і турботу про інших, в міжособових відносинах вони як правило ізольовані, також вони не мають бажання іти на компроміси для підтримки зв'язків з оточуючими. Дані особливості варто враховувати під час розподілу обов'язків та розуміння процесу даного співробітника.

27% співробітників мають низькі показники за шкалою управління оточуючими, що характеризує респондентів як людей, які відчувають складнощі в організації повсякденної діяльності, вони відчувають себе нездатними змінити чи покращити обставини, які складаються навколо них, вони уникають

можливості, які трапляються в їх житті та не відчують, що здатні на це впливати і контролювати.

18% співробітників також мають низький рівень самоприйняття. Це характеризується незадоволеністю собою, розчаруванням подіями, які сталися в минулому, можливе відчуття непокою з приводу певних особистісних якостей та небажання бути тим, ким ця особистість являється насправді.

Також ми проаналізували додаткові шкали методики Ріфф, які можна побачити на рис. 2.2.9.

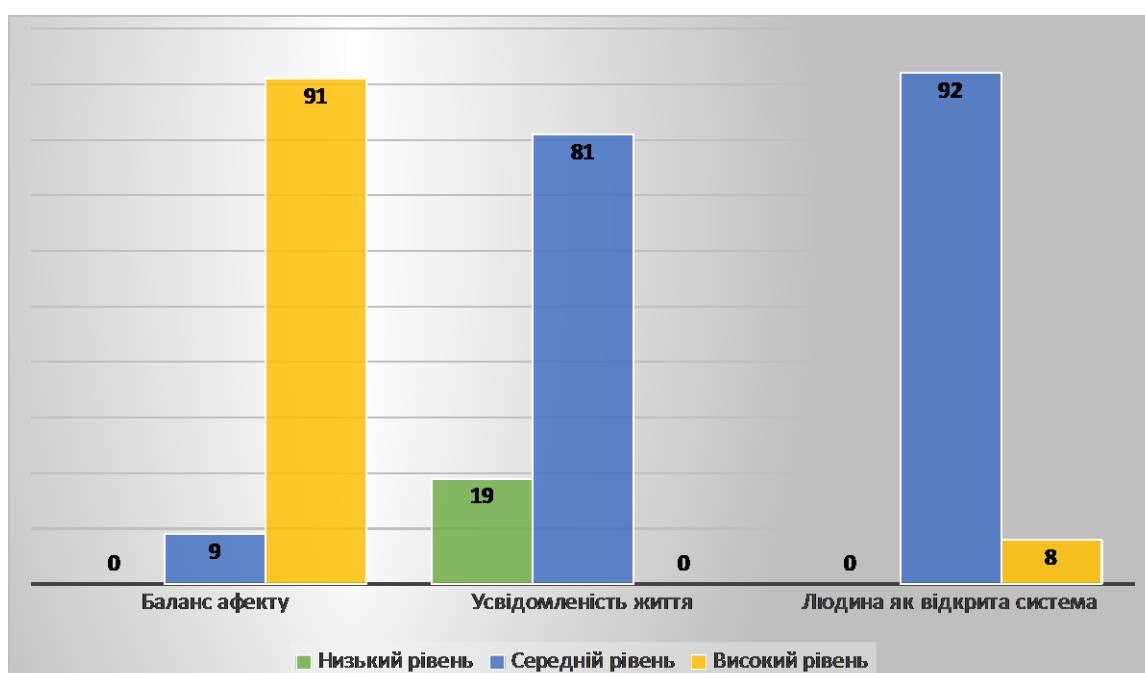


Рис. 2.2.9. Групові результати дослідження додаткових шкал психологічного благополуччя за методикою Ріфф.

За результатами дослідження додаткових шкал методики психологічного благополуччя Ріфф можемо виділити шкалу усвідомленість життя, в якій 19% респондентів мають низький рівень. Даний рівень визначає нестачу або повну відсутність осмисленості життя. Тобто особистість відчуває безцільність існування, відсутність видимих життєвих перспектив, для неї минула та майбутнє сприймаються як беззмістовні. В рамках організації дані результати можуть бути викликом для створення кар'єрних перспектив для кожного із

співробітників, а також аналіз набуття професійних компетенцій і можливості майбутнього росту.

Отже, проаналізувавши групові результати можемо зробити акцент на кількох складових психологічного благополуччя, на які потрібно звернути увагу в першу чергу – цілепокладання та планування, взяття відповідальності за події, які виникають в житті та усвідомлення можливості впливу на них, заходи до підвищення самоприйняття особистості та набуття осмисленості життям.

2.3. Залежність психологічного благополуччя співробітників від корпоративної культури

Для перевірки наявності статистично значущої залежності психологічного благополуччя від корпоративної культури ми використовували лінійний регресійний аналіз. Для початку ми визначили тип розподілу, використовуючи критерій Колмогорова-Смірнова.

Більшість показників становили показник менше 0,05, тому тип розподілу виявився ненормальний, що можна побачити в додатку Є.

Після чого, використовуючи t-критерій Спірмена були знайдені кореляційні зв'язки психологічного благополуччя з такими шкалами: органічна корпоративна культура, бюрократична корпоративна культура, робота, рівень емоційного вигорання, напруга та чутливість, психоемоційна симптоматика, зміни настрою, задоволеність повсякденним життям, значимість соціального оточення. Кореляційний зв'язок ми відобразили в таблицях 2.3.1 та 2.3.2.

Проведемо аналіз прямих кореляційних зв'язків, які відображені в таблиці 2.3.1 та в додатку Ж:

- 1) Якщо в організації переважає органічна корпоративна культура, то рівень психологічного благополуччя особистості вище. Оскільки органічна

культура характеризується задоволення соціальних потреб, потреб у спілкуванні та визнанні особистості.

- 2) Чим більше особистість задоволена власною професійною діяльністю, форматом роботи, процесом, тим вище її психологічне благополуччя і навпаки.
- 3) Чим більше людина задоволена повсякденним побутовим життям, тим вище її рівень психологічного благополуччя і навпаки.
- 4) Якщо особистість має позитивне ставлення та відносини із близькими, рідними, то вона має вищий рівень психологічного благополуччя і навпаки.

Проаналізуємо обернені кореляційні зв'язки:

- 1) Чим більше має людина ознаки, які супроводжують ключову психіатричну симптоматику, тобто порушення сну, переживання почуття беззмістовного непокоєння, висока гострота реакцій на незначні перепони та невдачі, підвищення розсіювання, тим нижчий рівень психологічного благополуччя.
- 2) Чим вище в організації переважає бюрократичний тип корпоративної культури, тим нижче психологічне благополуччя співробітників. Адже бюрократична культура характеризує співробітників як об'єкт маніпулювання для досягнення цілей організації.
- 3) Зниження оптимістичного погляду сприйняття дійсності, зниження загального настрою особистості характеризується зниженням рівню психологічного благополуччя і навпаки.
- 4) Чим вищий рівень емоційного вигорання особистості, тим нижче рівень психологічного благополуччя. Якщо людина має високий рівень емоційного вигорання, вона незадоволена собою, переживає тривожність та депресивні стани, відсторонена від інших членів колективу, погіршується її працездатність. В такому стані рівень її психологічного

благополуччя знижується і навпаки, чим більше особистість емоційно стабільна, тим вищий її рівень психологічного благополуччя.

Таблиця 2.3.1

Прямі кореляційні зв'язки із шкалою психологічне благополуччя за t-критерієм Спірмена

		Органічна культура	Робота	Задоволеність повсякденним життям	Значимість соціального оточення
Психологічне благополуччя	Коефіцієнт кореляції	0,314*	0,700**	0,375**	0,643**
	Знач (2-стороння)	0,029	0	0,009	0
	N	48	48	48	48

Таблиця 2.3.2

Обернені кореляційні зв'язки із шкалою психологічне благополуччя за t-критерієм Спірмена

		Психоемоційна симптоматика	Бюрократична культура	Зміни настрою	Рівень емоційного вигорання
Психологічне благополуччя	Коефіцієнт кореляції	-0,807**	-0,557**	-0,696**	-0,857**
	Знач (2-стороння)	0	0	0	0
	N	48	48	48	48

Використовуючи знайдені кореляції ми провели лінійний регресійний аналіз залежності психологічного благополуччя від інших показників використовуваних нами методик. Всього було виявлено 7 моделей регресії за

залежною змінною «Психологічне благополуччя». Ми обрали модель №6, адже КМК за цією моделлю становить 1, а КМД становить 100%. Тоді як показник значимості дорівнює 0,000, це говорить про те, що дана регресійна модель може бути інтерпретована. Тож ми створили таку формулу:

Психологічне благополуччя = 468,41 – 8,33 Рівень емоційного вигорання в колективі + 13,02 Органічна корпоративна культура – 13,69 Бюрократична організаційна культура – 2,86 Значимість соціального оточення + 1,38
Задоволеність повсякденним життям – 0,91 Напруга та чутливість

Отже, за формулою, залежності психологічного благополуччя від корпоративної культури можемо зробити такі висновки:

- 1) Рівень емоційного вигорання в колективі обернено впливає на рівень психологічного благополуччя, адже високі показники емоційного вигорання свідчать про незадоволеність собою, переживання тривоги та депресивних станів, погіршення працездатності, відсутність емоційних контактів та взаєморозуміння між співробітниками, а також відстороненість від інших членів колективу.
- 2) Переважання органічної корпоративної культури в організації підвищує рівень психологічного благополуччя, адже основа органічної культури – це задоволення соціальних потреб співробітників та їх потреб в спілкуванні і визнанні.
- 3) Бюрократичний тип корпоративної культури впливає на рівень психологічного благополуччя. Бюрократична корпоративна культура характеризується відношенням до співробітника як до об'єкта маніпулювання та контролю в організації. Переважання даного типу знижує рівень психологічного благополуччя співробітника.
- 4) Психологічне благополуччя обернено залежить від значимості соціального оточення. Тобто, високі показники вказують на переживання почуття самотності, на велику потребу спільного рішення проблем. Тому чим

нижчі показники значимості соціального оточення, ти вищий рівень психологічного благополуччя.

5) Ступінь задоволеності повсякденним жаттям, настроєм зранку та власним задоволенням повсякденної діяльності є чинником психологічного благополуччя особистості.

6) Напруга та чутливість обернено впливають на психологічне благополуччя. При високих показниках людині важко виконувати роботу, вона вразлива до різних зовнішніх подразників. Високі показники напруги та чутливості знижують рівень психологічного благополуччя.

Отже, використовуючи лінійний регресійний аналіз нам вдалось з'ясувати залежність психологічного благополуччя співробітника від корпоративної культури організації. Прямих зв'язків не було знайдено, проте ми чітко бачимо залежність типу та деяких складових корпоративної культури на психологічне благополуччя особистості. А саме, використовуючи математичну статистику, ми можемо стверджувати, що рівень психологічного клімату в колективі, тип корпоративної культури, пов'язаний із позитивним відношенням до персоналу сприятливо впливає на психологічне благополуччя співробітника.

ВИСНОВОК ДО РОЗДІЛУ 2

За результатами психодіагностичного дослідження нами були визначені основні особливості корпоративної культури в різних структурних підрозділах організації. Враховуючи різні відділи в компанії, було виявлено, що домінуючим типом корпоративної культури всієї організації виявився партисиптивний тип, в якому в пріоритетні команда та загальні цілі. За структурними компонентами у відділах маркетингу та контенту переважає саме партисиптивний тип корпоративної культури, адже в даних відділах важливим є загальнокомандні цілі, втілення ідей, простір для креативу, а у відділах контакт-центру та продажів переважає підприємницький тип корпоративної культури, адже для персоналу даних відділів необхідна наявність духу змагальності та конкуренції. Виявлено загальний рівень корпоративної культури, який знаходиться на середньому рівні у 8% персоналу, вище середньому у 69% персоналу та високий рівень має 23% співробітників рекламної організації. Проте рівень психологічного клімату в організації несприятливий, тобто в усіх співробітників компанії наявний певний рівень емоційного вигорання, а саме у 69% середній, а у 31% співробітників високий рівень емоційного вигорання, що вказує на виснажливість персоналу та високе емоційне навантаження. При визначенні суб'єктивного рівня психологічного благополуччя було виявлено, що усі співробітники мають середній (40%), вище середнього (50%) та високий рівень (10% персоналу) суб'єктивного благополуччя. Проте визначення рівня психологічного благополуччя показало, що 17% співробітників мають низький рівень психологічного благополуччя. Також дослідження показало, що 19% співробітників мають низький рівень осмисленості життя, тобто відчувають безцільність існування та відсутність життєвих перспектив.

Також були виявлені прямі та обернені кореляційні зв'язки психологічного благополуччя. Прямі зв'язки із психологічним благополуччям показали органічна культура, професійна діяльність, задоволеність повсякденним життям та значимість соціального оточення, тобто чи вищий розвиток даних якостей, ти вищий рівень психологічного благополуччя. Обернені кореляційні зв'язки

показали ознаки, що супроводжують ключову психіатричну симптоматику, бюрократичний тип корпоративної культури, зміни настрою та емоційне вигорання співробітника, тобто чим вищий розвиток даних якостей, тим нижчий рівень психологічного благополуччя. За результатами регресійного аналізу, який ми провели за допомогою t-критерію Спірмена була створена регресійна модель психологічного благополуччя, яка прямо залежить від переважання органічного типу корпоративної культури, задоволеністю повсякденним життям та обернено залежить від рівня емоційного вигорання в колективі, переважання бюрократичного типу корпоративної культури, значимості соціального оточення та напруги і чутливості. Використовуючи регресійний лінійний аналіз ми математично показали залежність психологічного благополуччя співробітників рекламної агенції від корпоративної культури організації.

РОЗДІЛ 3 МОДЕЛЬ ЕФЕКТИВНОЇ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В ОРГАНІЗАЦІЯХ

3.1. Розробка моделі корпоративної культури

Виходячи з теорій Шейна, Голда, Моргана, Шинкаренко та результатів нашого дослідження ми розробили власну модель впровадження корпоративної культури в рекламне агентство.

Існують внутрішні фактори, які формує та створює організація (це базова основа, дані фактори ми будемо впроваджувати чи корегувати). Також існують зовнішні фактори корпоративної культури, які впливають на стан організації з точки зору економічної і соціальної ситуації в країні. Враховуючи дані фактори ми будемо реорганізовувати та створювати власну модель корпоративної культури. Її основна мета підвищення рівня психологічного благополуччя співробітників, підвищення продуктивності праці та зменшення ротації кадрів.

Таблиця 3.1.1.

Основні критерії моделі корпоративної культури рекламної агенції за ознакою імідж організації

Принципи та цінності	Впровадити та ознайомити співробітників із загальними цінностями організації; Створити кар'єрну карту для загальних позицій та для окремих співробітників; Створити етичний кодекс підприємства;
Традиції	Впровадити низку традицій в компанії: - Вітання кожного співробітника із днем народження (вся компанія), із підвищенням та професійним святом (відділ) ;

Таблиця 3.1.1. (продовження)

**Основні критерії моделі корпоративної культури рекламної агенції за
ознакою імідж організації**

Традиції	<p>Впровадити низку традицій в компанії:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Кожного місяця влаштовувати тематичний день (день «білих сорочок», найкраща посмішка місяця, день соціального проекту та підтримки дітей із дитбудинків і т.д.) - Святкувати день народження компанії - Впровадити нагороду – співробітник року (матеріальне заохочення та подарунок на захід із підвищення кваліфікації). - Влаштовувати розважальні заходи – pizza-party, настільні ігри, мафія, віртуальні онлайн ігри. - 1 раз в квартал влаштовувати виїзний захід (гра в Paintball, виїзд на природу, квест і т.д.)
Образ	Впровадити дресс-код в компанії, зовнішній вигляд та уявлення про працівника.
Розвиток	Запрошувати спікерів та експертів на майстер-класи для співробітників, контролювати постійне навчання співробітників (скласти план навчання та проведення тренінгів кожному відділу).

Наступним фактором моделі корпоративної культури став фактор стратегії організації як її основний критерій успіху, що показує успішність та ефективність виконання певної роботи як співробітником, так і організацією в цілому.

Таблиця 3.1.2.

Основні критерії моделі корпоративної культури рекламної агенції за ознакою стратегія організації

Місія	Місія компанії – загальна ціль, організаційна структура компанії.
KPI	Розробка та корекція KPI - ключові показники продуктивності окремого співробітника.
OKR	Розробка OKR - цілі та ключові результати компанії та команди.
ЦКП	Усвідомлення кожним співробітником ЦКП (цінний кінцевий продукт компанії).

Таблиця 3.1.3.

Основні критерії моделі корпоративної культури рекламної агенції за ознакою внутрішнє середовище

Кому нікація	<p>Розробка правил взаємодії між співробітниками та із клієнтами, культура спілкування та зручність обміну інформацією;</p> <p>Ознайомити співробітників із: правилами внутрішнього трудового розпорядку, правилами технічної та пожежної безпеки, посадовими інструкціями.</p> <p>Підвищення толерантності співробітників: визначити взаємодію працівників різних категорій, відділів, враховуючи ієрархію.</p>
Відповід альність	Усвідомлення співробітником своєї зони відповідальності, розуміння поставлених задач та своєчасність їх виконання –

	впровадити планування місяця, тижня (звітність, план дня – звіт за пунктами що планується зробити і що зроблено за день).
--	---

Таблиця 3.1.3. (продовження)

Основні критерії моделі корпоративної культури рекламної агенції за ознакою внутрішнє середовище

Впевненість співробітника	<p>Впевненість в собі – результати та аналіз роботи за місяць;</p> <p>Впевненість в компанії – виконання цілей компанії;</p> <p>Стабільність – своєчасна виплата заробітної плати, соціальний пакет, працевлаштування.</p> <p>Комфорт співробітника – облаштоване робоче місце.</p>
Благополуччя та ефективність співробітника	<p>Впровадження методів діагностики мотивів та мотивації співробітника, залучення до професійної діяльності, рівня психологічного клімату в колективі, метод 360 градусів;</p> <p>Організація спілкування і підтримка емоційного благополуччя співробітників під час карантинних обмежень:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Проведення занять з набуття навичок саморегуляції та подолання стресу; - Онлайн спілкування для підтримки та обміну інформацією між колективом; - Проведення зустрічей керівника із підлеглими для обговорення питання подальшого формату праці та подальших дій відповідно до погіршення чи покращення карантинних обмежень, інформування співробітників для уникнення відчуття невизначеності, дефіциту інформації та страху залишитись без роботи і потрапити під скорочення; - Створити конкурс на кращу ідею онлайн формату проведення корпоративу та втілити найкращі ідеї в життя

	<p>колективу після роботи;</p> <p>- Створити спільні кофе-брейки онлайн у відділах.</p>
--	---

Таблиця 3.1.4.

Основні критерії моделі корпоративної культури рекламної агенції за ознакою зовнішнє середовище

Конкуренція	Забезпечення високої якості продукції.
Пандемія	<p>Впровадити правила поведінки в офісі, на території БЦ на період карантину;</p> <p>Забезпечити офіс ліками, масками, дезінфекційними засобами (антисептиками), постійне вологе прибирання;</p> <p>На період зупинки транспорту забезпечення співробітників таксі за рахунок компанії;</p> <p>У разі виникнення симптоматики у співробітника – одразу ізолювати;</p> <p>Хворіючих співробітників допускати в офіс після отримання негативного тесту на COVID.</p>

Використовуючи дану модель впровадження корпоративної культури ми передбачаємо вплинути на такі фактори як:

- 1) Покращення психологічного благополуччя співробітників;
- 2) Підвищення продуктивності праці;
- 3) Покращення якості надання послуг;
- 4) Зменшення ротації кадрів.

Отже, нами була розроблена модель впровадження корпоративної культури в організації та запропонована керівництву як ефективний засіб збільшення прибутку підприємства, адже всі фактори, на які ми впливаємо, так чи інакше стосуються досягнення майбутньої цілі всієї організації.

3.2. Тренінг підвищення рівня психологічного благополуччя співробітників рекламної агенції в період пандемії

Проведення дослідження рівня психологічного благополуччя із співробітниками рекламних агенцій показали, що 17% респондентів мають низький рівень і відповідно вони будуть проходити тренінг підвищення рівню психологічного благополуччя. Проте, ми спостерігаємо середній та високий рівні напруження співробітників та емоційного вигорання. В зв'язку з цим ми вирішили провести дві загальні зустрічі, які допоможуть обговорити питання страху та тривоги з приводу пандемії та знайти шляхи подолання емоційного вигорання та шляхи подолання стресу.

Мета тренінгу: підвищення рівня психологічного благополуччя співробітників рекламної агенції

Кількість респондентів: 9 (дослідження показали низький рівень психологічного благополуччя)

Ми вирішили розробити тренінгову програму відповідно до результатів дослідження.

Завдання тренінгової програми :

1. Розвиток такого компоненту психологічного благополуччя, як самоприйняття.
2. Усвідомлення відповідальності за події у власному житті та за можливість їх змінювати відповідно до бажань особистості.
3. Розвиток таких складових психологічного благополуччя, як цілепокладання, планування та реалізація.
4. Надання інформації співробітникам щодо ефективного використання своїх ресурсів, реалізацію свого потенціалу та досягнення поставлених цілей.

Методи:

- Інформаційне забезпечення тренінгу у презентацій;
- Ігрові технології: ділові та рольові ігри;
- Методи, пов'язані із отриманням зворотного зв'язку як від учасників до тренера, так і навпаки.

Організаційні умови: тренінг проводили в офісі організації у вихідний день та у час, зручний для учасників.

Зміст: тренінгова програма складалась із 4 зустрічей. Кожна із зустрічей спрямована на розвиток одного із компонентів психологічного благополуччя: самоприйняття, рівень відповідальності за власне життя, цілепокладання. Остання зустріч спрямована на зворотній зв'язок, отримання перших результатів та їх обговорення.

Також за запитом паралельно була запропонована можливість проводити приватні консультації для більшої ефективності.

На початку зустрічі ми завжди використовували кілька вправ, які допомагають включитись в роботу, дізнатись про інших учасників більше інформації та згуртуватись. Наприкінці зустрічі ми також завжди використовували метод та рефлексії та обговорення і кілька прощальних вправ, аби завершити зустріч в позитивній легкій атмосфері для кожного із учасників.

В таблиці 3.2.1 можемо побачити опис тренінгового заняття №1.

Більша частина заняття №1 являється організаційною. Тобто, для початку група повинна дізнатись більше один про одного, познайомитись, встановити правила комунікації та побудувати безпечні і довірливі відносини.

Блок 1 - знайомство.

Вправи на знайомство: «Предмет розповідає про свого власника», «Мій символ» (намалювати символ який характеризує учасника, назвати його та презентувати).

План занять № 1

<i>Тренінго ва зустріч</i>	<i>Мета тренінгу</i>	<i>Завдання тренінгу</i>	<i>Структура зустрічі</i>
Зустріч №1. «Я приймаю себе»	Розвиток самоприй- няття особистості.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сформувати уявлення про самоприйняття та самоповагу. 2. Сприяти формуванню позитивної оцінки себе незалежно від думки оточуючих. 3. Сформувати навички відслідковування негативних установок щодо власного сприйняття, їх усвідомлення та трансформація в позитивні. 4. Сприяти розвитку рефлексивності. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Знайомство привітання. Визначення правил роботи у групі. 2. Основна частина. Інформацій блок відповідно до теми зустрічі. Відпрацювання вправ, спрямованих на вирішення основних завдань програми. 3. Домашнє завдання №1. Рефлексія - зворотний зв'язок.

Встановлення правил взаємодії:

1) Правило «Стоп». Правило можна використовувати, коли учасник більше не хоче відповідати на запитання, відчуваючи дискомфорт, бережливе відношення до психологічних меж кожної особистості.

2) Щирість і відвертість. Це правило сприяє отриманню чесного зворотного зв'язку як по відношенню до себе, так і до інших учасників, тобто тієї інформації, яка так важлива для кожного учасника і яка запускає не тільки механізми самосвідомості, а й механізми міжособистісної взаємодії.

3) Принцип «Я». Основна увага учасників має бути зосереджена на процесах самопізнання, на самоаналізі і рефлексії. Всі висловлювання повинні будуватися з використанням особових займенників однини. Це тим більш важливо, що

пов'язано з одним із завдань тренінгу - навчитися брати відповідальність на себе. Якщо учасник хоче виразити думку – завжди говорить від свого імені.

4) Активність. Тренінг відноситься до активних методів навчання і розвитку, така норма, як активна участь усіх, є обов'язковою. Навіть якщо вправу носить демонстративний характер, кожен учасник має право висловитися в кінці. Якщо учасник нічого не говорить, це ще не означає, що він займає пасивну позицію, тому що він може опрацьовувати проблему всередині себе, і це буде, звичайно ж, активна внутрішня позиція.

5) Конфіденційність. Все, про що йдеться в групі щодо конкретних учасників, має залишитися всередині групи - це є умовою створення атмосфери психологічної безпеки і саморозкриття.

Блок 2 – інформаційний.

Двостороннє спілкування розуміння понять самоприйняття, самооцінки та самоповаги. Розкриваючи дане поняття звертаємось до біопсихосоціального напрямку. Розуміння Я-образу у чотирьох сферах: духовне Я, матеріальне Я, тілесне Я, соціальне Я. Обговорюємо формулу успіху за Вільямом Джеймсом.

Блок 3 – практичний.

- 1) Робота із самооцінкою використовуючи допоміжний матеріал карти МАК.
- 2) Обговорюємо власній успіхи. Кожен описує та розповідає мінімум 10 успіхів в житті.
- 3) Створюємо власну карту можливостей.
- 4) Використовуючи техніку за теорію Юнга, даємо кожному учаснику зрозуміти наскільки він є цінним для себе.

Блок 4 – рефлексія та домашнє завдання.

- 1) Отримуємо зворотній зв'язок від учасників і важливість приймати себе.
- 2) Невеликий інформаційний блок: установки та переконання за Беком. На прикладі показую техніку АВС. Обговорюємо, які фрази та установки можуть заважати учаснику приймати себе таким, який він є, використовуємо метод

мозкового штурму. («Я не красива», «У мене маленький зріст, кому я така потрібна», «Я притягую тільки погані події»)

з) Домашнє завдання: відслідковувати негативні установки до наступної зустрічі.

Отже, перше заняття учасників спрямоване на підвищення рівня самоприйняття та самоповаги. Опис тренінгового заняття №2 можна побачити в таблиці 3.2.2.

Таблиця 3.2.2

План зустрічі №2

<i>Тренінгова зустріч</i>	<i>Мета тренінгу</i>	<i>Завдання тренінгу</i>	<i>Структура зустрічі</i>
Зустріч №2. «Моє життя – мої правила»	Розвиток зрілості особистості, взяття відповідальності за власне життя.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сформувати уявлення про зрілість особистості. 2. Сприяти формуванню підвищення рівня відповідальності за власні вчинки. 3. Сформувати навички прийняття рішень, уміння протидіяти натиску. 4. Сприяти розвитку рефлексії. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Привітання. Обговорення домашнього завдання №1. Обговорення очікувань від заняття. 2. Основна частина. Інформацій блок відповідно до теми зустрічі. Відпрацювання вправ, спрямованих на вирішення основних завдань програми. 3. Рефлексія - зворотний зв'язок. <p>Домашнє завдання №2.</p>

Блок 1 – перевірка домашнього завдання.

Блок спрямований на перевірку негативних установок, які заважають особистості себе приймати, їх усвідомлення, переоцінку та зміну цих установок на позитивні.

Блок 2 – інформативний.

Учасникам ми задаємо два питання:

- 1) Чи вважаєш ти себе відповідальним за своє життя? В чому це проявляється?
- 2) Чи вважаєш ти, що інша людина може бути винна в твоїх неприємностях? Наведи приклади?

Що таке відповідальність? Чи являється відповідальність за власні вчинки критерієм зрілої особистості? Які чинники має відповідальність і від чого вона залежить? Обговорюємо дані питання, використовуючи метод мозкового штурму. Далі доходимо до висновку, що для розкриття свого повного потенціалу необхідно взяти відповідальність за свої вчинки у певних напрямках свого життя.

Усвідомленість. У людини є вибір - бути чи спостерігачем або повноправним учасником при прийнятті всіх значущих рішень, таких як: над чим працювати, з ким відпочивати, що читати і т.д. Ви можете фізично бути присутнім, але подумки бути відсутнім при прийнятті рішень. Але в будь-якому випадку, ви відповідальні за той рівень усвідомленості, з яким підходите до прийняття рішень - і ви відповідальні за результат.

Рішення і вчинки. Часто виникає спокуса відокремити свої рішення і вчинки від нашого вибору - як ніби хтось або щось змушують нас вести себе тим чи іншим способом. Але інші люди, як правило, не змушують нас говорити або діяти тим чи іншим способом. Тільки ви відповідальні за те, що ви говорите і слухаєте, дієте ви раціонально чи ні, чи звертаєтеся з іншими справедливо чи не дуже, стримуєте ви свої обіцянки або порушуєте їх. Як тільки ви визнаєте, що є

джерелом своїх рішень і вчинків, ви з набагато більшою ймовірністю будете робити вчинки, які згодом не будуть викликати труднощів або жалю.

Виконання бажань. Основна причина негативного емоційного стану або інших видів розладів це уявлення, що хтось прийде, щоб "врятувати" вас - вирішити ваші проблеми і виконати бажання. Відповідальна за своє життя людина усвідомлює, що ніхто не прийде, щоб виправити її життя і усунути проблеми. Змін на краще не відбудеться, якщо ви не зробите щось для цього.

Переконання і цінності. Багатьох людей цілком влаштовує пасивне ставлення до своїх цінностей і переконань. Вони припускають, що це те, що виникає інстинктивно і безпосередньо з їх почуттів. Відповідальні люди працюють над тим, щоб зрозуміти свої цінності і переконання, а потім критично їх досліджують. Вони знаходять людей, які бачать речі по-іншому і намагаються зрозуміти їх точку зору.

Установка пріоритетів. Те, як ми витрачаємо час і енергію, знаходиться або в гармонії з нашими цінностями або з ними не узгоджується. Якщо ви розумієте, що розстановка пріоритетів при розподілі свого часу знаходиться виключно в межах вашого власного вибору, то ви, ймовірно, легко виправили такого роду протиріччя. Замість того щоб бути перевантаженим справами ви досліджуєте свої цінності і визначаєте ті пріоритети, які мають для вас першорядне значення.

Вибір оточення. Ви можете ображатися на інших людей і звинувачувати їх, якщо вони розчаровують вас. Ви можете відчувати жалість до себе. Або ви можете визнати свою відповідальність за вибір тих, з ким ви витрачаєте свій час.

Дії у відповідь на почуття і емоції. Коли ви гнівайтесь, ви можете відчувати бажання накинутися на інших. Коли вам боляче, ви можете відчувати почуття образи. Коли ви нетерплячі, ви схильні до поспішних дій. Але зовсім необов'язково реагувати на кожне почуття або зовнішній стимул. Якщо ви приймаєте на себе відповідальність за свої вчинки, ви дієте більш вдумливо, менш імпульсивно, і з кращими результатами.

Щастя. Якщо ви вірите, що ваше щастя знаходиться в ваших власних руках, ви вручаєте собі величезну силу. Ви не чекаєте подій або інших людей, які

зроблять вас щасливими. Якщо щось йде неправильно, ваша реакція буде не: "Хтось повинен щось зробити!", Але "Що можу зробити я?"

Блок 3 – практичний.

Використовуємо ігрові вправи для підвищення рівня відповідальності за власні вчинки: техніки з НЛП «Спробую – зроблю», «Я усвідомлюю», а також використовуємо ділові ігри спрямовані на набуття навичок прийняття рішень: «Мінне поле», «Полярники» (див. додаток К).

Блок 4 – зворотній зв'язок та домашнє завдання.

Домашнє завдання спрямоване на вивчення відповідальності. Дати завдання учасникам задавати собі два питання кілька разів на день: Які переді мною існують можливості для використання? Що я можу зробити? Замість висловлювань: "я хочу ..." запитайте себе: "Що я можу зробити, щоб отримати те, що хочу?" і нехай записують.

План наступного заняття ми можемо побачити в таблиці 3.2.3.

Таблиця 3.2.3

План зустрічі №3

<i>Тренінгова зустріч</i>	<i>Мета тренінгу</i>	<i>Завдання тренінгу</i>	<i>Структура зустрічі</i>
Зустріч №3. «Я маю ціль»	Розвиток таких навичок як цілепокладання, планування та реалізація.	1. Сформуванню уявлення про цілепокладання, розібратись в поняттях мрія та ціль. 2. Сприяти формуванню цілей та їх реалізації.	1. Привітання. Обговорення домашнього завдання. Обговорення очікувань від заняття. 2. Основна частина. Інформаційний блок відповідно до теми зустрічі. Відпрацювання вправ, спрямованих на вирішення основних завдань програми. 3. Рефлексія - зворотній зв'язок.

Блок 1 – перевірка домашнього завдання, привітання.

Кожен учасник презентує домашнє завдання, тренер та інші учасники дають зворотній зв'язок.

Блок 2 – інформативний.

Обговорюємо поняття цілепокладання, критерії, які допомагають сформулювати ціль, різницю між мріями та цілями, обговорюємо основні правила формулювання мети (позитивні твердження формулювання мети, конкретність, цінність результатів для самої особистості та інших, чітке уявлення результату, підконтрольність реалізації цілі безпосередньо особистості), розбираємо метод Брайана Трейсі (див. додаток Л) та техніку постановки цілей за SMART (див. додаток М).

Блок 3 – практичний.

В цьому блоці використовуємо кілька технік – визначення слабких і сильних сторін (за допомогою метафоричних асоціативних карт доходимо до висновку, що будь-які наші якості нам дають певний результати і вони є важливими в розвитку особистості), визначення ресурсів – внутрішні та зовнішні, які можуть допомогти дійти до кінцевої мети, правильно використовуємо та закріплюємо техніку візуалізації.

Блок 4 – домашнє завдання та зворотній зв'язок.

Обговорюємо сьогоднішню зустріч. Домашнє завдання: побудувати власну ціль використовуючи спочатку метод Брайана Трейсі, а потім техніку SMART. Кожен день займатись візуалізацією.

План наступного зустрічі можемо побачити в таблиці 3.2.4.

Блок 1 – обговорюємо цілі, які сформулювали кожен із учасників.

Блок 2 – граємо в ділову гру «Князі та капуста», яка розкриває навички комунікації, уміння вести переговори, уміння приймати рішення, будувати стратегію успіху та виграшу, розвиток навичок управління, лідерства та співпрацювання.

Блок 3 – обговорюємо усі зустрічі, за запитом учасників обговорюємо питання, які їх цікавлять.

Таблиця 3.2.4

План зустрічі №4

<i>Тренінгова зустріч</i>	<i>Мета тренінгу</i>	<i>Завдання тренінгу</i>	<i>Структура зустрічі</i>
Зустріч №4. «Підсумки»	Робота психолога із групою за запитом учасників. Підбиття підсумків.	1. Надання інформації групі відповідно до запиту. 2. Техніки для роботи із психічним явищем, що цікавить учасників групи. 3. Підбиття підсумків тренінгової роботи.	1. Привітання. Обговорення очікувань від заняття та домашнього завдання. 2. Основна частина. Використовуючи гру розкриваємо всі набуті навички під час попередніх зустрічей. 3. Рефлексія - зворотний зв'язок.

Отже, розроблена нами тренінгова програма відповідно до запиту учасників та інтерпретації дослідження рівня психологічного благополуччя була спрямована на розвиток самоприйняття, відповідальності за власні вчинки та цілепокладання.

Також, ми, враховуючи загальні результати дослідження співробітників, розробили дві загальні зустрічі.

Перша частина зустрічі спрямована на обговорення страхів, які стосуються кризи в країні – пандемії. Друга частина – профілактика емоційного вигорання співробітників, боротьба зі стресом, засоби саморегуляції. План зустрічі можемо побачити в таблиці 3.2.5.

План загальної зустрічі

<i>Тренінгова зустріч</i>	<i>Мета тренінгу</i>	<i>Завдання тренінгу</i>	<i>Структура зустрічі</i>
Зустріч «Стоп пандемія»	Розвиток навичок саморегуляції, профілактика емоційного вигорання	1. Сформувати уявлення про пандемію. 2. Сформувати уявлення про зрілість особистості. 3. Сприяти формуванню навичок саморегуляції.	1. Привітання. Зустріч із медиком. 2. Основна частина. Інформацій блок відповідно до теми зустрічі. Відпрацювання вправ, спрямованих на вирішення основних завдань програми. 3. Рефлексія - зворотний зв'язок.

Отже, зустріч ми поділили на два основних блоки.

Блок 1 – зустріч із лікарем, який розповів про медичну сторону пандемії, про шляхи уникнення зараження COVID, засоби профілактики та дії під час підозри на хворобу.

Блок 2 – інформативний та практичний.

Спочатку ми розглянули поняття синдрому емоційного вигорання та його симптоми. Далі важливим було визначити шляхи профілактики виникнення даного синдрому та шляхи лікування, якщо він вже присутній.

Основні поради щодо профілактики:

- 1) Важливо розділяти роботу та відпочинок, враховуючи приміщення;
- 2) Потрібно регулювати навантаження, яке витримує співробітник;
- 3) Потрібно моніторити рівень енергії та поповнювати її за потреби;
- 4) Варто знайти власні шляхи відновлення сил, ресурси;

- 5) Дотримуйтесь здорового харчування (вчасно та збалансовано харчуйтесь);
- 6) Дотримуйтесь здорового сну (якісне відновлення мозку може відбуватись найефективніше уві сні);
- 7) Оберіть собі один із видів спорту, який вас задовільнить, розумове навантаження вкрай необхідно замінювати фізичним;
- 8) Потрібно усвідомити просту формулу:

улюблена робота = витрата енергії + генерація енергії!

Також, враховуючи високий рівень напруги співробітників, важливим було обговорення засобів та технік саморегуляції та боротьби зі стресом.

Саморегуляція може допомогти особистості заспокоїтись (усунути емоційну напругу), відновитись (ослабити прояви втоми) та активізуватись (підвищити психофізіологічну реактивність), в залежності від запиту.

Існують прості способи саморегуляції, які можна використовувати під час виконання певної діяльності: посміхайтесь, думайте про хороше, потягуйте чи розслабляйте м'язи, роздивляйтесь квіти, які є в приміщенні чи картини, які вам подобаються, вдихайте свіже повітря, читайте вірші, висловлюйте похвалу і компліменти просто так.

Далі ми розглянули більш детально способи саморегуляції:

- 1) Управління диханням;
- 2) Управління власними рухами та тонусами м'язів;
- 3) Вплив слова (самонаказ, самопрограмування, самосхвалення, самозаохочення);
- 4) Використання мислеобразів (приємні для людини події);
- 5) Вправи знаття психоемоційної напруги (медитація, ізометричні вправи, аутогенне тренування, релаксація, психогігієнічні комплекси);
- 6) Арт-терапія (вправи «Стріла», «Чаша», гра із пластиліном, піском, вишивка, в'язання – ігри із задіянням дрібної моторики);
- 7) Придбання антистресової іграшки, наявність акваріуму.
- 8) Заспокійлива музика.

Важливо розуміти, що способи саморегуляції особистість повинна обрати або створити власні, ті які будуть найбільш підходити, подобатись і давати результат.

Домашнє завдання: підібрати власні способи саморегуляції.

Наступна і завершальна зустріч була спрямована на створення умов згуртованості колективі. Тому спочатку ми обговорили домашнє завдання, отримали зворотній зв'язок від учасників та влаштували загальний квест, який підвищив рівень психологічного клімату в колективі, зміг познайомити усіх співробітників різних відділів один із одним краще та зміцнив команду.

Отже, нами була розроблена та впроваджена програма тренінгу для співробітників, основна мета якого підвищення рівня психологічного благополуччя співробітників та профілактика емоційного вигорання співробітників, що впливає на їх продуктивність праці. Важливо відмітити, що європейський підхід до розуміння питання благополуччя співробітників знайшов відгук в цінностях нашої організації, тому в майбутньому ми будемо робити акцент на тому, аби запобігати та «лікувати» здорових особистостей, завчасно проводити діагностику співробітників, адже сильна згуртована команда є успішною запорукою досягнення спільної мети організації.

3.3. Аналіз та інтерпретація показників психологічного благополуччя співробітників після тренінгу

Після проведення повторного дослідження із респондентами у яких виявився низький рівень психологічного благополуччя важливо зробити аналіз та інтерпретацію отриманих результатів та математично розглянути вплив проведення тренінгу на психологічне благополуччя співробітників.

На рис. 3.3.1 ми можемо побачити різницю групових результатів рівня психологічного благополуччя за методикою Ріфф до та після проведення тренінгу.



Рис. 3.3.1. Групові результати респондентів за методикою визначення рівня психологічного благополуччя Ріфф до та після проведення тренінгу

Отже, ми бачимо, що існують значні відмінності в результатах респондентів до та після проведення тренінгу. У 67% респондентів підвищився рівень психологічного благополуччя із низького до середнього рівня, що говорить про позитивний вплив впровадження корпоративної культури та проведення тренінгів.

Так як групи залежні для порівняння середніх ми використовували t-критерій Стюдента. Результати впливу проведення дослідження ми можемо побачити в таблиці 3.3.1.

Як бачимо з таблиці значимість усіх показників, окрім шкали особистісний зріст, менша 0,05. Це означає, що існує значна відмінність показників до та після проведення тренінгу. Тренінгова програма була розрахована на вплив таких показників як управління оточуючими, цілі в житті та самоприйняття, але позитивне відношення ми також змогли розвинути. Можливо на це вплинули корпоративна культура та тренінги згуртованості, які ми використовували для співробітників усієї організації.

**Порівняння середніх показників групи до та після проведення тренінгу
за допомогою t-критерія Стьюдента**

		Значимість (2- стороння)
Пара 1	Позитивне відношення	,007
Пара 2	Автономність	,005
Пара 3	Управління оточуючими	,000
Пара 4	Особистісний ріст	,016
Пара 5	Цілі в житті	,001
Пара 6	Самоприйняття	,000
Пара 7	Рівень психологічного благополуччя	,000

Отже, за результатами математичної статистики ми можемо стверджувати, що впровадження корпоративної культури та проведення тренінгів підвищило рівень психологічного благополуччя співробітників.

За допомогою розробленого нами психологічного тренінгу мета була досягнена. Перспективою подальшої нашої роботи вбачаємо більш ґрунтовний та тривалий розвиток усіх складових психологічного благополуччя співробітників та їх підтримки на оптимальному рівні розвитку, адже саме щасливий співробітник здатний підкорювати межі, проявляти ініціативу та бути задоволеним власною професійною діяльністю.

ВИСНОВОК ДО РОЗДІЛУ 3

Зробивши теоретичний огляд питання корпоративної культури організації та результатів власного дослідження нами була розроблена власна модель впровадження корпоративної культури в організацію, яка включає такі фактори: імідж організації (принципи та цінності, традиції, образ і розвиток), стратегія організації (місія, ключові показники ефективності, ключові результати компанії, цінний кінцевий продукт), внутрішнє середовище організації (комунікація, відповідальність, впевненість, благополуччя і ефективність співробітника) та зовнішнє середовище (конкуренція, вплив пандемії). Використовуючи дані фактори ми впровадили ряд заходів для підвищення рівня корпоративної культури. Впроваджуючи розроблену нами модель корпоративної культури ми передбачали підвищити рівень психологічного благополуччя співробітників, підвищити продуктивність праці та залучення співробітників до життя організації, покращити якість надання послуг, а також зменшити ротацію кадрів.

Проаналізувавши результати дослідження рівня психологічного благополуччя співробітників ми створили тренінгову програму для 9 співробітників, яка складалась із 4 зустрічей. Мета тренінгу полягала в загальному підвищенні рівня психологічного благополуччя. Використовуючи результати дослідження ми впливали на такі складові благополуччя, як самоприйняття, взяття відповідальності за власні вчинки, цілепокладання, планування та реалізація. Також ми забезпечили інформацією співробітників щодо пандемії, уникнення та профілактики емоційного вигорання співробітників, розглянули способи саморегуляції та подолання стресу.

За результатами повторного дослідження ми досягли поставленої мети та змогли підвищити рівень психологічного благополуччя співробітників. Із 100% респондентів, які мали низький рівень психологічного благополуччя до проходження тренінгу, повторне дослідження показало, що у 67% респондентів рівень психологічного благополуччя підвищився до середнього. Дані

результати підтвердились також математично. Основні значимі відмінності до та після тренінгу були виявлені за такими показниками: цілі в житті, управління оточуючими, позитивне відношення, самоприйняття та загальний рівень психологічного благополуччя, адже дані показали значимість менше за 0,05.

ВИСНОВКИ

1. На теоретичному рівні ми дослідили особливості корпоративної культури та психологічного благополуччя співробітників рекламної агенції в період пандемії. Психологічне благополуччя – це складне цілісне переживання, яке може виражатись у суб'єктивних відчуттях щастя, задоволеністю собою та власним життям, що тісно пов'язується із базисними цінностями і потребами людини. Структура психологічного благополуччя включає в себе такі компоненти: самоприйняття, позитивні відносини з оточуючими, автономія, управління навколишнім середовищем, мета в житті і особистісний ріст. Пандемію та її наслідки можна визначити як кризу, яка суттєво позначилася на усіх сферах нашого життя.

2. Для розробки моделі корпоративної культури дане поняття ми розглядали як ряд основних компонентів, таких як ідеї, цінності та погляди організації, які розділяють усі співробітники. Були визначені основні ознаки корпоративної культури, характерні для досліджуваної нами рекламної агенції: імідж організації (принципи, цінності, традиції, образ), стратегія організації (місія, ключові показники ефективності, цілі та ключові показники компанії, кінцевий цінний продукт), внутрішнє середовище (комунікація, відповідальність, впевненість, благополуччя співробітника), зовнішнє середовище (конкуренція, пандемія). Визначили основні задачі корпоративної культури в організації на період пандемії: набуття нових навичок і компетенції, освоєння програм, які пов'язані із дистанційною роботою, зміни внутрішніх комунікацій між співробітниками та створення нових традицій, підтримка оптимального рівня комфорту та атмосфери віддалено, створення системи навчання та адаптації для нового співробітника в умовах дистанційної роботи.

3. Визначено рівень психологічного благополуччя співробітників, який у більшості з них виявився на високому рівні, проте також був визначений низький та середній рівні. Виявлено, що співробітники із низьким рівнем психологічного благополуччя мають низький рівень осмисленості життям, тобто

відчувають безцільність існування і відсутність життєвих перспектив. Такі дані були відмічені саме у співробітників відділу контакт-центру, що враховувалось при розробці тренінгової програми. При визначенні суб'єктивної оцінки рівню психологічного благополуччя низьких результатів не було виявлено. Був виявлений рівень корпоративної культури, який у всіх співробітників знаходиться на високому та вище середньому рівнях. Проте також можемо відмітити низький рівень психологічного комфорту співробітників, що говорить про високий рівень емоційного вигорання. Було встановлено також, що домінуючий тип корпоративної культури в організації – партисиптивний, тобто для компанії важливий дух команди, спільні рішення проблем і спільний результат. Була встановлена залежність між рівнем психологічного благополуччя і типом корпоративної культури організації в різних структурних підрозділах. Найвищі показники психологічного благополуччя виявились у співробітників, для яких характерний партисиптивний (дух команди) та органічний (задоволення потреб співробітника – головне) типи корпоративної культури. Найнижчі показники психологічного благополуччя були визначені у співробітників, для яких характерним є бюрократичний (маніпуляція по відношенню до співробітників) тип корпоративної культури. Використовуючи регресійний аналіз встановлена кореляційна залежність психологічного благополуччя від таких показників: рівень емоційного вигорання в колективі, органічна корпоративна культура, задоволеність повсякденним життям - пряма залежність, бюрократична організаційна культура, значимість соціального оточення, напруга та чутливість – обернена залежність. За результатами регресійного аналізу була створена формула регресійної моделі психологічного благополуччя:
$$\text{психологічне благополуччя} = 468,41 - 8,33 \text{ Рівень емоційного вигорання в колективі} + 13,02 \text{ Органічна корпоративна культура} - 13,69 \text{ Бюрократична організаційна культура} - 2,86 \text{ Значимість соціального оточення} + 1,38 \text{ Задоволеність повсякденним життям} - 0,91 \text{ Напруга та чутливість}.$$
 Дана формула показує залежність психологічного благополуччя від корпоративної культури в організації, що підтверджує гіпотезу дослідження.

4. Була створена та впроваджена власна модель корпоративної культури в організації, основні задачі якої включали покращення психологічного благополуччя співробітників, підвищення продуктивності праці, покращення якості продукції та зменшення ротації кадрів. Була розроблена тренінгова програма, основна мета якої – підвищення рівня психологічного благополуччя співробітників. Також був розроблений тренінг для співробітників компанії, пов'язаний із покращенням їх емоційного стану, профілактики емоційного вигорання, методів саморегуляції та боротьби зі стресом. Була організована зустріч зі спеціалістом з приводу захворювання COVID, засобів профілактики та способів збереження власного здоров'я. Розроблену тренінгову програму вважаємо успішною, оскільки повторне дослідження показало, що у більшості респондентів підвищився рівень психологічного благополуччя із низького до середнього рівня, що було підтверджено статистично.

Отже, завдання роботи виконані повністю, мета досягнена. Усі дані були подані керівникам відділів для врахування особливостей співробітників в менеджменті. Перспективним напрямом подальших досліджень вважаємо впровадження тренінгових програм для роботи зі співробітниками на постійній основі. Також в майбутньому планується впровадження даної тренінгової програми та моделі корпоративної культури в усі організації холдингу, обмін досвідом та співпраця менеджерів з персоналу для підвищення ефективності праці усіх співробітників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Ананьев В.А. Психология здоровья / В.А. Ананьев. – СПб.: Речь, 2006. – 368 с.
Бессонова Ю.В. О структуре психологического благополучия / Ю.В. Бессонова // Психологическое благополучие личности в современном образовательном пространстве. – Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. пед. ун-та., 2013. – С. 30 – 35.
2. Артеменко М.Г. Корпоративна культура: мотиви управлінської діяльності. – Вісник ХНУ імені В. Н. Каразіна. – №917. Серія: Філософія. Філософські перипетії. – 2010. – С. 91-99.
3. Аршава І. Ф. Суб'єктивне благополуччя та його індивідуально - психологічні та особистісні кореляти / І. Ф. Аршава, Д. В. Носенко // Вісник ДНУ. Серія : Педагогіка і психологія. — Дніпропетровськ, 2012. — Вип. 18, Т. 20, №9/1. — С. 3-10.
4. Батурин Н. А. Теоретическая модель личностного благополучия / Н. А. Батурин, С. А. Башкатов, Н. В. Гафарова // Вестник ЮУрГУ, 2013. – Т. 6. – №4. – С. 4-14.
5. Бабич О. Основні засади створення корпоративної культури як інструменту управління / О. Бабич // Вісн. УАДУ. – 2003. – №2. – С. 449- 456.
6. Бала О. І. Формування принципів корпоративної культури / О. І. Бала // Методологія та практика менеджменту на порозі ХХІ століття: загальнодержавні, галузеві та регіональні аспекти: матеріали ІІІ міжнар. наук.-практ. конф. – Полтава: ПУСКУ, 2006. – С. 96-97.
7. Бала О. І., Мукан О. В., Бала Р. Д. Принципи корпоративної культури підприємств: сутність та види // Наукові праці НУ “Львівська політехніка”.– Львів: НУ ЛП, 2010. – № 682. – с. 11-15.
8. Біляк Ю. Корпоративна культура як інструмент ефективного управління персоналом / Біляк Ю. // Агросвіт. – 2014. – № 10. – С. 39–43.
9. Богацька Н. М. Корпоративна культура та особливості її розвитку в Україні / Н.М. Богацька, Т. О. Єлізарова // Екон. науки. – 2009. – №10.
10. Богиня Д.П. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики / Д.П. Богиня, М.В. Семикіна; [передмова І.Ф. Курас]. – К.: Шторм, 2003. – 382 с.

11. Вилюнас В.К. Психология эмоциональных явлений / В.К. Вилюнас. – М.: Издательство Мо- / В.К. Вилюнас. – М.: Издательство Мо- В.К. Вилюнас. – М.: Издательство Мо- Вилюнас. – М.: Издательство Мо- Вилюнас. – М.: Издательство Мо- . – М.: Издательство Мо- – М.: Издательство Московского Университета, 1976. – 142 с.
12. Воронина А.В. Оценка психологического благополучия школьников в системе профилактической и коррекционной работы психологической службы: автореф. дис. канд. психол. наук.: спец. 19.00.04 «Медицинская психология» / А. В. Воронина. – Томск, 2006. – 24 с.
13. Воронкова А. Е. Корпорації: управління та культура: монографія / А.Е. Воронкова, М. М. Баб'як, Е. Н. Коренєв, І. В. Мажура. – Дрогобич: Вимір, 2006. – 376 с.
14. Григорьева М.В. Субъективное благополучие личности как результат школьной адаптации в разных условиях обучения / М.В. Григорьева // Психологическая наука и образование. – 2009. – № 2. – С. 41-45.
15. Гуцан О. М. Мотиваційний механізм формування компетенцій працівника / О. М. Гуцан // Бізнес Інформ. – 2013. – № 11. – С. 240-245.
16. Горбаль І. С. Соціально-психологічні чинники суб'єктивного благополуччя. дис.Кандидат психол. наук : 2005 / І. С. Горбаль. — Л., 2016. — 204 с.
17. Данильченко Т. В. Об'єктивні фактори суб'єктивного благополуччя / Т. В. Данильченко // Актуальні проблеми психології. Психологія особистості. Психологічна допомога особистості. — 2014. — Т. 13. — С. 165-176.
18. Дмитриев М.Г., Белов В.Г., Парфенов Ю.А. Психолого-педагогическая диагностика делинквентного поведения у трудных подростков.— СПб.: ЗАО «ПОНИ», 2010. – 316 с.
19. Дмитренко М.Й. Корпоративна культура: біхевіоральний і праксеологічний аспекти / М. Й. Дмитренко // Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка. – 2014. – Вип. 5. – С. 3-7.

20. Журавлев П.В. Технология управления персоналом. Настольная книга менеджера / П.В. Журавлев, С.А. Карташев, Н.К. Маусов, Ю.Г. Одегов / Российская экономическая академия им. Г.В. Плеханова. –М.: Экзамен, 2000. –576 с.
21. Зеркаль А. В. Факторы, определяющие состояние корпоративной культуры // Корпоративная культура организаций XXI века: сборник научных трудов IV Международной научно-практической конференции / – Краматорск: ДДМА, 2012.
22. Іванченко А.В. Орієнтація на розвиток персоналу в системі корпоративних цінностей підприємства // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2005. – № 4, Ч. 2, Т. 1. – С. 185 – 190.
23. Ілляшенко С. М. Умови та особливості становлення корпоративної культури вітчизняних підприємств / С. М. Ілляшенко, М. І. Овчаренко // Економіка та управління підприємствами. Проблеми економіки. – № 3, 2012. – С. 115–118.
24. Капитонов Э. А. Корпоративная культура: теория и практика / [Капитонов Э. А., Зинченко Г. П., Капитонов А. Э.]. – М.: Альфа-Пресс, 2005. – 352 с.
25. Качмарик Я. Д. Мотивація праці як чинник підвищення її продуктивності на підприємстві / Я.Д. Качмарик // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – №21.8. – С. 209-212.
26. Козлов В. В. Корпоративна культура / Козлов В. В. – М.: Альфа-прес, 2009. – 422с.
27. Колесник Т. Механізм формування корпоративної культури в системі управління промисловим підприємством / Колесник Т. // Економічний простір. – 2015. – № 96. – С. 218– 226.
28. Коул Майкл Культурно-историческая психология. Наука будущего.: монография - Москва: Когито-Центр, 1997
29. Копець Г. Р. Роль корпоративної культури у мотивації персоналу / Г.Р. Копець, М. Р. Лиськів // Проблеми економіки та управління. – 2006. – №554. – С. 232–239.
30. Корпоративна культура: Навчальний посібник / [Г.М. Захарчин, Н.П. Любомудрова, Р.О. Винничук, Н.В. Смолінська] / Під загальною редакцією Г.М. Захарчин. – Львів. – 2011. – 345 с.

31. Корпоративна культура: навчально-методичний посібник. [Євтухова Т.І., Легенько Ю.В., Родіонов О.В., Родіонов О.В., Руденко О.М.]. – К.: Державне підприємство «Центр науково-технічної інформації та сприяння інноваційному розвитку України» (ДП «Укртехінформ»). – 2013. – 186 с.
32. Камерон Ким С., Куинн Роберт Э. Диагностика и изменение организационной культуры. Пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой. — СПб: Питер, 2001. — 320 с:
33. Куликов Л. В. Факторы психологического благополучия личности / Л. В. Куликов, М. С. Дмитриева, М. Ю. Долина, и др. // Теоретические и прикладные вопросы психологии: матер. Юбилейной конф. «Ананьевские чтения – 97» / под ред. А. А. Крылова. – Вып. 3. – Ч. 1. – СПб: Изд-во СПбГУ, 1997. – С.342–350.
34. Лепешинский Н. Н. Адаптация опросника «Шкалы психологического благополучия» К. Рифф / Н. Н. Лепешинский // Психологический журнал. — 2007. — Т. 15. — №3. — С.24-27.
35. Малащенко В. Вплив корпоративної культури на економічний розвиток і безпеку підприємства / В. Малащенко // Вісник Національної академії державного управління. – 2011. – №4. – С. 97-102.
36. Мелешенко А. Корпоративний університет: світові тенденції, українські реалії / А. Мелешенко // Синергія. – 2003. – № 2. – С. 43-45.
37. Міхов Л. І. Сутність та зміст корпоративної культури / Міхов Л. І. // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2015. – №3(31). – С. 42–46.
38. Музыченко В. В. Мастер-класс по управлению персоналом / В.В. Музыченко. – М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2009. – 322 с.
39. Назарова Г. В. Корпоративне управління: навч. посіб. / Г. В. Назарова. – Х.: Еспада, 2003. – 531 с.
40. Назарова Г.В. Корпоративне управління : навч. посібник. – Х.: Еспада, 2003. – 531 с. 4. Хаєт Г.Л. Корпоративна культура. – К. : Центр навчальної літератури, 2003. – 423 с.
41. Новак І.М. Формування корпоративної культури та її місце в системі соціального діалогу / І.М. Новак // Демографія та соціальна економіка. – 2010. – № 2. – С. 104-112.

42. 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.
43. Пасека С. Р. Формування корпоративної культури в контексті розвитку підприємництва в Україні / С.Р. Пасека // Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України: зб. наук. праць / Державний вищий навчальний заклад "Українська академія банківської справи Національного банку України". – Суми, 2004. – Т. 11. – С. 210-217.
44. Позднякова Е. Понятіє феномена «психологічне благополуччє» в сучасній психології особистості / Е. Позднякова // Психологічний журнал. – 2007. - №3. – С. 24–32.
45. Прищак М. Д. Психологія управління в організації : навчальний посібник / М. Д. Прищак, О. Й. Лесько. – [2-ге вид., перероб. і доп.]. – Вінниця, 2016. – 150 с.
46. Психологія здоров'я: учебник для вузов. / под ред. Г. С. Никифорова. – СПб: Питер, 2006.– 607 л: ил. – (Серія «Учебник для вузов»).
47. Романюк Л.М. Теоретичні аспекти стратегічного управління підприємством та його персоналом / Л.М. Романюк // Наукові праці КНТУ. Економічні науки. – 2010. – №17. – С. 53-60.
48. Ромашов О.В. Формирование эффективной корпоративной культуры в условиях модернизации экономики / О. В. Ромашов // Вестник Московского государственного лингвистического университета. – 2012. – № 8 (641). – С. 123-129.
49. Селигман М. Путь к процветанию. Новое понимание счастья и благополучия / М. Селигман. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2012. – 440 с.
50. Семененко І.С. Основи розвитку корпоративної культури в публічному управлінні / І. С. Семененко // Теорія та практика державного управління. – 2015 – Вип. 2 (49). – С. 2-8.
51. Семикіна А. Корпоративна культура та її роль у розвитку трудового потенціалу. – Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. – 2010. – №15. – С. 45-49.

52. Синицька О.І. Мотиваційні механізми управління персоналом: структура, важелі, напрями ефективізації. Монографія / О.І. Синицька. – Вінниця: Вид-во «Розвиток», 2010. – 135 с.
53. Смоленюк П. С. Корпоративна культура як основа розвитку організації. – Наука й економіка. – 2010. – № 1. – С.123-128.
54. Созонтов А. Е. Гедонистический и эвдемонистический подходы к проблеме психологического благополучия / А. Е. Созонтов // Вопросы психологии. – 2006. – № 4. – С. 105–114.
55. Соловьева С.А. Бюджетирование затрат на корпоративную культуру / С.А. Соловьева, Н.В. Царенко // Культура народов Причерноморья. – 2007. – №121. – С. 86-91.
56. Спивак В. А. Корпоративная культура / В. А. Спивак. – СПб.: Питер, 2001. – 352с.
57. Сырцова А. Возрастная динамика временной перспективы личности: дис. канд. психол. наук. – М., 2008. – 317 с.
58. Тарабрина Н.В. Специфика психологического благополучия в группах респондентов с различной интенсивностью переживания террористической угрозы / Тарабрина Н.В., Быховец Ю.В., Казымова Н.Н. // Психологические исследования. – 2012. – № 2(22). – С. 15-26.
59. Тарасова О. В. Корпоративна культура як інструмент ефективного менеджменту підприємства / Тарасова О. В. // Економіка харчової промисловості. – № 3 (19) / 2013. – с. 28– 32.
60. Управление человеческими ресурсами / [под ред. М. Пула, М. Уорнера]. – СПб.: Питер, 2002. – 1200 с.
61. Ушакова Д. Корпоративная культура как инструмент тонкого управления / Д. Ушакова // Менеджмент и менеджер. – 2006. – № 4. – С. 27–29.
62. Фесенко П. П. Осмысленность жизни и психологическое благополучие личности: автореф. дис. канд. психол. наук. – М., 2005. – 29 с.
63. Фіщук Н.Ю. Корпоративна культура організації: сутність, види, принципи та вплив на розвиток організації / Н.Ю. Фіщук, І.В. Ломачинська І.В. // Збірник

- наукових праць ВНАУ. Серія: Економічні науки. – 2012. – №1 (56) Том 4. – С. 81-85.
64. Чернишова Т. О., Немченко Т. А. Деякі аспекти корпоративної культури організації // Наукові праці КНТУ, Економічні науки . – Кіровоград: КНТУ, 2010. – вип. 17. - с. 25-31.
65. Чернявський А.Д. Корпоративне управління : навч. посіб./ А.Д. Чернявський. – МАУП, 2007. – 208 с.
66. Шамионов, Р. М. О некоторых преобразованиях структуры субъективного благополучия личности в разных условиях профессиональной социализации // Мир психологии. – 2010. – № 1. – С. 237-249.
67. Шамионов Р.М. Психология субъективного благополучия личности / Р.М. Шамионов. – Саратов: Изд-во Саратовского ун-та, 2004. – 268 с.
68. Шевеленкова Т. Д. Психологическое благополучие личности (обзор основных концепций и методика исследований) / Т. Д. Шевеленкова, П. П. Фесенко. // Психологическая диагностика. – 2010. – №3. – С. 95–123.
69. Шевеленкова Т.Д., Фесенко П. П. Методика исследования психологического благополучия личности // Психологическая диагностика. 2005. 3. С. 95—129.
70. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство / Э.Х. Шейн. – СПб. : Питер, 2002. – 336 с
71. Ширяева О. С. Психологическое благополучие личности в экстремальных условиях жизнедеятельности: автореф. дис. канд. психол. наук. – Петропавловск-Камчатский, 2008. – 254 с.
72. Шкала субъективного благополучия /Соколова М.В. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., Изд-во Института Психотерапии. 2002. С.467-470.
73. Фесенко П.П. Имеет ли понятие психологического благополучия социальнокультурную специфику? / П. П. Фесенко // Психология. – 2005. – № 4. – С. 132–138.

74. Фесенко П. Что такое психологическое благополучие? Краткий обзор основных концепций / П. Фесенко // Изд-во Московского гуманитарного университета. – 2005. – Вып. 46. – С. 35 – 48.
75. Яворська Л. М. Фактори становлення психологічного благополуччя особистості / Л. М. Яворська, Г. С. Філоненко. // Наука і освіта. – 2014. – №12. – С. 212–220.

ДОДАТКИ

Додаток А

Тест-анкета «Рівень корпоративної культури»

Суждения	Баллы									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. На нашем предприятии вновь нанятым работникам предоставляется возможность овладеть специальностью										
2. У нас имеются четкие инструкции и правила поведения всех категорий работников										
3. Наша деятельность четко и детально организована										
4. Система заработной платы у нас не вызывает нареканий работников										
5. Все, кто желает, у нас могут приобрести новые специальности										
6. На нашем предприятии налажена система коммуникаций										
7. У нас принимаются своевременные и эффективные решения										
8. Рвение и инициатива у нас поощряются										
9. В наших подразделениях налажена разумная система выдвижения на новые должности										
10. У нас культивируются разнообразные формы и методы коммуникаций (деловые контакты, собрания, информационные распечатки и др.)										
11. Наши работники участвуют в принятии решений										
12. Мы поддерживаем хорошие взаимоотношения друг с другом										
13. Рабочие места у нас обустроены										
14. У нас нет перебоев в получении внутрифирменной информации										
15. У нас организована профессиональная (продуманная) оценка деятельности работников										
16. Взаимоотношения работников с руководством достойны высокой оценки										
17. Все, что нужно для работы, у нас всегда под рукой										
18. У нас поощряется двухсторонняя коммуникация										
19. Дисциплинарные меры у нас применяются как исключения										
20. У нас проявляется внимание к индивидуальным различиям работников										
21. Работа для меня интересна										
22. На нашем предприятии поощряется непосредственное										

	обращение мастеров и бригадиров к руководству										
23.	Конфликтные ситуации у нас допускаются с учетом всех реальностей обстановки	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
24.	Рвение к труду у нас всячески поощряется	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
25.	Трудовая нагрузка у нас оптимальная	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
26.	У нас практикуется делегирование полномочий на нижние эшелоны управления	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
27.	В наших подразделениях господствует кооперация и взаимоуважение между работниками	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
28.	Наше предприятие постоянно нацелено на нововведения	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
29.	Наши работники испытывают гордость за свою организацию	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Тест визначення типу корпоративної культури в організації

Інструкція

Виберіть для кожного утвердження один из четырех вариантов продолжения, которое, с Вашей точки зрения, является наиболее правильным (по принципу «это мне подходит»). В случае затруднения, например, подходит несколько вариантов ответа, выбирайте тот вариант, который бы Вы отметили в первую очередь.

Тестовое задание

1. Жизнь организации должна направляться:

- a) сильным руководством;
- b) постоянными согласованиями и обсуждениями всех членов организации;
- c) инициативой каждого отдельного сотрудника;
- d) коллективной работой на основе общей идеи.

2. Настоящий руководитель (лидер) в первую очередь должен:

- a) обладать различными ресурсами (имидж, деньги, связи и т. д.) и пользоваться признанием у подчиненных;
- b) внушать безусловное доверие и восхищение, являться для остальных «папой»;
- c) быть «путеводной звездой», инициатором процесса творчества;
- d) обладать властью и соответствующим положением.

3. Повседневная работа должна:

- a) быть понятной и осуществляться по привычному плану без особых изменений;
- b) постоянно совершенствоваться;
- c) зависеть от того, что скажет руководство;
- d) выполняться и изменяться каждым сотрудником по-своему, исходя из конечной цели.

4. Желания и интересы отдельных сотрудников:

- a) должны согласовываться с интересами организации через договоренности;
- b) индивидуальны и должны учитываться организацией, если она хочет достичь своих целей;
- c) должны совпадать с интересами организации;
- d) должны быть подчинены интересам организации.

5. Основная задача руководства:

- a) задать общую цель и разъяснить, как ее достичь;
- b) четко структурировать бизнес-процессы, создавать инструкции, положения, нормативы и с их помощью работать с подчиненными;

- c) задавать общий контекст движения и взаимодействия команды, предоставлять сотрудникам возможности развития;
 - d) дать сотрудникам возможность делать так, как они считают нужным, и спрашивать только результат.
6. Разногласия и конфликты между сотрудниками – это:
- a) угроза стабильности организации, мешают работе;
 - b) тревожный факт, означающий расхождение с общими целями и задачами;
 - c) продуктивное выражение индивидуальных мнений и различий во взглядах;
 - d) необходимость для эффективного решения проблем.
7. Общение между сотрудниками должно строиться на основе:
- a) деловых интересов;
 - b) эмоциональной взаимоподдержки, «семейного» отношения друг к другу;
 - c) открытости, всестороннего обсуждения рабочих вопросов;
 - d) формальных правил, принятых в организации.
8. Рабочая информация и данные:
- a) это совместное знание, которое не нужно выносить вовне;
 - b) должны контролироваться, и доступ к ним должен быть ограниченным;
 - c) оцениваются и распределяются открыто;
 - d) это личное достояние каждого, поэтому они должны использоваться для индивидуальных достижений.
9. Решения в организации должны приниматься на основе:
- a) обсуждения за круглым столом переговоров, позволяющего увидеть проблему с разных сторон;
 - b) принятых традиций, исходя из прошлого опыта компании;
 - c) потенциальной выгоды (прибыли) и рисков;
 - d) нормативных документов (инструкций, регламентов и др.) и стандартов качества.
10. Предпочтительно делать что-либо:
- a) ориентируясь на выгоду для себя и организации;
 - b) в соответствии с общими целями, задачами и исходя из традиций организации;
 - c) с оригинальностью и изобретательностью;
 - d) придерживаясь норм и инструкций.
11. Рабочая обстановка должна быть:
- a) соревновательна, конкурентна и ориентирована на получение конкретного результата;
 - b) возбуждающа, изменчива и с творческими возможностями;
 - c) стабильна, знакома и безопасна;
 - d) гармонична, комфортабельна, а также должна нравиться людям.
12. Основным принципом организации должно быть:
- a) мы одна семья;
 - b) выживает сильнейший;

с) без порядка и сильная рать погибает;

d) нет предела совершенству.

Спасибо!

Модифікована експрес-методика по вивченню психологічного клімату в трудовому колективі О. С. Михалюка і А. Ю. Шаліто

Інструкція: Внимательно прочитайте варианты ответов и выберите один из них, наиболее соответствующий вашему мнению.

1)Отметьте, пожалуйста, с каким из приведенных ниже утверждений вы больше всего согласны:

1. Большинство членов нашего коллектива - хорошие, симпатичные люди (3 балла);

2. В нашем коллективе есть всякие люди (2 балла);

3. Большинство членов нашего коллектива - люди малопрятные (1 балл).

2)Считаете ли Вы, что было бы хорошо, если бы члены вашего коллектива жили близко друг от друга?

1. Нет, конечно (1 балл);

2. Мне все равно (2 балла);

3. Да, конечно (3 балла).

3)Как вам кажется, могли бы вы дать достаточно полную характеристику деловых качеств большинства членов коллектива?

1. Да (3 балла);

2. Не знаю, не задумывался над этим (2 балла);

3. Нет (1 балл).

4)Как вам кажется, могли бы вы дать достаточно полную характеристику личных качеств большинства членов коллектива?

1. Да (3 балла);

2. Не знаю, не задумывался над этим (2 балла);

3. Нет (1 балл).

5)Оцените, насколько вам нравится Ваш коллектив:

1. Очень нравится (3 балла);

2. Равнодушен (2 балла);

3. Абсолютно не нравится (1 балл).

6)Если бы у вас возникла возможность провести отпуск вместе с членами вашего коллектива, то как бы вы к этому отнеслись?

1. Это меня бы вполне устроило (3 балла);

2. Мне все равно (2 балла);

3. Это меня бы совершенно не устроило (1 балл).

7)Какая атмосфера обычно преобладает в Вашем коллективе?

1. Атмосфера взаимопомощи, взаимного уважения (3 балла);
2. Нейтральная, равнодушная атмосфера (2 балла);
3. Нездоровая, нетоварищеская атмосфера (1 балл).

8) Как вы думаете, если бы вы вышли на пенсию или долго не работали по какой-либо причине, стремились бы вы встречаться с членами вашего коллектива?

1. Да (3 балла);
2. Не знаю, не задумывался над этим (2 балла);
3. Нет (1 балл).

Методика Шкала суб'єктивного благополуччя А. Перуе – Баду (адаптація М. В. Соколової)

Інструкція

Укажіть, пожалуйста, в какой мере Вы согласны или не согласны с приведенными ниже высказываниями, используя для этого следующую шкалу:

- 1 - полностью согласен;
- 2 – согласен;
- 3 - более или менее согласен;
- 4 - затрудняюсь ответить;
- 5 - более или менее не согласен;
- 6 - не согласен;
- 7 - полностью не согласен.

Для каждого высказывания поставьте крестик в клеточке, соответствующего номеру выбранного Вами ответа.

N	Содержание вопроса	1	2	3	4	5	6	7
1	В последнее время я был в хорошем настроении							
2	Моя работа давит на меня							
3	Если у меня есть проблемы, я могу обратиться к кому-нибудь							
4	В последнее время я хорошо сплю							
5	Я редко скучаю в моей повседневной деятельности							
6	Я часто чувствую себя одиноким							
7	Я чувствую себя здоровым и бодрым							
8	Я испытываю большое удовольствие, находясь вместе с семьей или моими друзьями							
9	Иногда я становлюсь беспокойным по неизвестной причине							
10	Утром мне трудно вставать и работать							
11	Я оптимист в отношении будущего							
12	Я охотно меньше просил бы других о чем-либо							
13	Мне нравится моя повседневная деятельность							
14	В последнее время я чрезмерно реагирую на незначительные препятствия и неудачи							
15	В последнее время я чувствую себя в прекрасной форме							
16	Я все больше ощущаю потребность в уединении							
17	В последнее время я был очень рассеян							

Методика психологічного благополуччя Ріфф (адаптація Шевеленкової Т.Д. і П.П. Фесенко)

Инструкция: Предлагаемые вам утверждения касаются того, как вы относитесь к себе и своей жизни. Мы предлагаем вам согласиться или не согласиться с каждым из предложенных утверждений. Обведите цифру, которая лучше всего отражает степень вашего согласия/несогласия с каждым утверждением. Помните, что правильных или не правильных ответов не существует.

Обведите цифру, которая лучше всего отражает степень Вашего согласия или несогласия с каждым утверждением.	Абсолютно не согласен	Не согласен	Скорее не согласен	Скорее согласен	Согласен	Абсолютно согласен
Большинство моих знакомых считает меня любящим и преданным человеком.	1	2	3	4	5	6
Иногда я меняю свое поведение или образ мышления, чтобы не выделяться.	1	2	3	4	5	6
Как правило, я считаю себя в ответе за то, как я живу.	1	2	3	4	5	6
Меня не интересуют занятия, которые принесут результат в отдаленном будущем.	1	2	3	4	5	6
Мне приятно думать о том, что я совершил в прошлом и надеюсь совершить в будущем.	1	2	3	4	5	6
Когда я оглядываюсь назад, мне нравится, как сложилась моя жизнь.	1	2	3	4	5	6
Поддержание близких отношений было связано для меня с трудностями и разочарованиями.	1	2	3	4	5	6
Я не боюсь высказывать свое мнение, даже если оно противоречит мнению большинства.	1	2	3	4	5	6
Требования повседневной жизни часто угнетают меня.	1	2	3	4	5	6

В принципе, я считаю, что со временем узнаю о себе все больше и больше.	1	2	3	4	5	6
Я живу сегодняшним днем и не особо задумываюсь о будущем.	1	2	3	4	5	6
В целом я уверен в себе.	1	2	3	4	5	6
Мне часто бывает одиноко из-за того, что у меня мало друзей, с кем я могу поделиться своими проблемами.	1	2	3	4	5	6
На мои решения обычно не влияет то, что делают другие.	1	2	3	4	5	6
Я не очень вписываюсь в сообщество окружающих меня людей.	1	2	3	4	5	6
Я отношусь к тем людям, которым нравится пробовать все новое.	1	2	3	4	5	6
Я стараюсь сосредоточиться на настоящем, потому что будущее почти всегда приносит какие-то проблемы.	1	2	3	4	5	6
Мне кажется, что многие из моих знакомых преуспели в жизни больше, чем я.	1	2	3	4	5	6
Я люблю душевные беседы с родными или друзьями.	1	2	3	4	5	6
Меня беспокоит то, что думают обо мне другие.	1	2	3	4	5	6
Я вполне справляюсь со своими повседневными заботами.	1	2	3	4	5	6
Я не хочу пробовать новые виды деятельности – моя жизнь и так меня устраивает.	1	2	3	4	5	6
Моя жизнь имеет смысл	1	2	3	4	5	6
Если бы у меня была такая возможность, я бы многое в себе изменил.	1	2	3	4	5	6
Мне кажется важным быть хорошим слушателем, когда близкие друзья делятся	1	2	3	4	5	6

со мной своими проблемами.						
Для меня важнее быть в согласии с самим собой, чем получать одобрение окружающих.	1	2	3	4	5	6
Я часто чувствую, что мои обязанности угнетают меня.	1	2	3	4	5	6
Мне кажется, что новый опыт, способный изменить мои представления о себе и об окружающем мире, очень важен.	1	2	3	4	5	6
Мои повседневные дела часто кажутся мне банальными и незначительными.	1	2	3	4	5	6
В целом, я себе нравлюсь.	1	2	3	4	5	6
У меня не так много знакомых, готовых выслушать меня, когда мне нужно выговориться.	1	2	3	4	5	6
На меня оказывают влияние сильные люди.	1	2	3	4	5	6
Если бы я был несчастен в жизни, я предпринял бы эффективные меры, чтобы изменить ситуацию.	1	2	3	4	5	6
Если задуматься, то с годами я не стал намного лучше.	1	2	3	4	5	6
Я не очень хорошо осознаю, чего хочу достичь в жизни.	1	2	3	4	5	6
Я совершал ошибки, но: «всё, что не делается, всё к лучшему».	1	2	3	4	5	6
Я считаю, что многое получаю от друзей.	1	2	3	4	5	6
Людам редко удастся уговорить меня сделать то, чего я сам не хочу.	1	2	3	4	5	6
Я неплохо справляюсь со своими финансовыми делами.	1	2	3	4	5	6
На мой взгляд, человек способен расти и развиваться в любом возрасте.	1	2	3	4	5	6

Когда-то я ставил перед собой цели, но теперь это кажется мне пустой тратой времени.	1	2	3	4	5	6
Во многом я разочарован своими достижениями в жизни.	1	2	3	4	5	6
Мне кажется, что у большинства людей больше друзей, чем у меня.	1	2	3	4	5	6
Для меня важнее приспособиться к окружающим людям, чем в одиночку отстаивать свои принципы.	1	2	3	4	5	6
Я расстраиваюсь, когда не успеваю сделать все, что намечено на день.	1	2	3	4	5	6
Со временем я стал лучше разбираться в жизни, и это сделало меня более сильным и компетентным.	1	2	3	4	5	6
Мне доставляет удовольствие составлять планы на будущее и воплощать их в жизнь.	1	2	3	4	5	6
Как правило, я горжусь тем, какой я, и какой образ жизни я веду.	1	2	3	4	5	6
Окружающие считают меня отзывчивым человеком, у которого всегда найдется время для других.	1	2	3	4	5	6
Я уверен в своих суждениях, даже если они идут вразрез с общепринятым мнением.	1	2	3	4	5	6
Я умею рассчитывать свое время так, чтобы все делать в срок.	1	2	3	4	5	6
У меня есть ощущение, что с годами я стал лучше.	1	2	3	4	5	6
Я активно стараюсь осуществлять планы, которые составляю для себя.	1	2	3	4	5	6
Я завидую образу жизни многих людей.	1	2	3	4	5	6
У меня было мало теплых доверительных отношений с другими людьми.	1	2	3	4	5	6

Мне трудно высказывать свое мнение по спорным вопросам.	1	2	3	4	5	6
Я занятой человек, но я получаю удовольствие от того, что справляюсь с делами.	1	2	3	4	5	6
Я не люблю оказываться в новых ситуациях, когда нужно менять привычный для меня способ поведения.	1	2	3	4	5	6
Я не отношусь к людям, которые скитаются по жизни безо всякой цели.	1	2	3	4	5	6
Возможно, я отношусь к себе хуже, чем большинство людей.	1	2	3	4	5	6
Когда дело доходит до дружбы, я часто чувствую себя сторонним наблюдателем.	1	2	3	4	5	6
Я часто меняю свою точку зрения, если друзья или родные не согласны с ней.	1	2	3	4	5	6
Я не люблю строить планы на день, потому что никогда не успеваю сделать все запланированное.	1	2	3	4	5	6
Для меня жизнь – это непрерывный процесс познания и развития.	1	2	3	4	5	6
Мне иногда кажется, что я уже совершил в жизни все, что было можно.	1	2	3	4	5	6
Я часто просыпаюсь с мыслью о том, что жил неправильно.	1	2	3	4	5	6
Я знаю, что могу доверять моим друзьям, а они знают, что могут доверять мне.	1	2	3	4	5	6
Я не из тех, кто поддается давлению общества в том, как себя вести и как мыслить.	1	2	3	4	5	6
Мне удалось найти себе подходящее занятие и нужные мне отношения.	1	2	3	4	5	6
Мне нравится наблюдать, как с годами мои взгляды изменились и стали более зрелыми.	1	2	3	4	5	6

Цели, которые я ставил перед собой, чаще приносили мне радость, нежели разочарование.	1	2	3	4	5	6
В моем прошлом были взлеты и падения, но я не хотел бы ничего менять.	1	2	3	4	5	6
Мне трудно полностью раскрыться в общении с людьми.	1	2	3	4	5	6
Меня беспокоит, как окружающие оценивают то, что я выбираю в жизни.	1	2	3	4	5	6
Мне трудно обустроить свою жизнь так, как хотелось бы.	1	2	3	4	5	6
Я уже давно не пытаюсь изменить или улучшить свою жизнь.	1	2	3	4	5	6
Мне приятно думать о том, чего я достиг в жизни.	1	2	3	4	5	6
Когда я сравниваю себя со своими друзьями и знакомыми то понимаю, что я во многом лучше их.	1	2	3	4	5	6
Мы с моими друзьями относимся с сочувствием к проблемам друг друга.	1	2	3	4	5	6
Я сужу о себе исходя из того, что я считаю важным, а не из того, что считают важным другие.	1	2	3	4	5	6
Мне удалось создать себе такое жилище и такой образ жизни, которые мне очень нравятся.	1	2	3	4	5	6
Старого пса не научить новым трюкам.	1	2	3	4	5	6
Я не уверен, что мне стоит чего-то ждать от жизни.	1	2	3	4	5	6
Каждый имеет недостатки, но у меня их больше чем у других.	1	2	3	4	5	6

Результати визначення типу розподілу за критерієм Колмогорова-Смірнова

		ООК	ПрОК	БОК	ПОК	Робота	Комунікації	Управління
Нормальные параметры ^{a,b}	Среднее	48	48	48	48	48	48	48
	Стд. отклонение	1,7500	2,8750	2,2500	5,1250	59,2500	47,8750	62,0000
Разности экстремумов	Модуль	1,31278	2,16967	,97849	1,28204	7,77475	7,65374	11,68742
	Положительные	,201	,181	,226	,310	,270	,223	,202
	Отрицательные	,174	,181	,226	,310	,159	,223	,179
Статистика Z Колмогорова-Смирнова		-,201	-,175	-,153	-,190	-,270	-,183	-,202
Асимпт. знч. (двухсторонняя)		1,389	1,256	1,565	2,147	1,872	1,547	1,397
		,042	,085	,015	,000	,002	,017	,040

Мотивація Мораль	КліматвКолективі	НапругаЧутливість	Психоемоційні симптоми	Зміни настрою	Значимість Соціального	Самооцінка Здоров'я	Задоволення Повсякденного Життя	Суб'єктивне Благополля
48	48	48	48	48	48	48	48	48
67,7500	11,7500	10,2500	10,2500	4,7500	4,8750	6,7500	8,8750	45,7500
11,85820	2,18797	2,84717	2,93548	,97849	1,06441	2,46248	2,04861	6,75561
,201	,259	,231	,159	,226	,328	,210	,209	,139
,171	,259	,144	,159	,153	,328	,210	,166	,102
-,201	-,181	-,231	-,100	-,226	-,297	-,157	-,209	-,139
1,392	1,795	1,598	1,101	1,565	2,274	1,452	1,445	,963
,041	,003	,012	,177	,015	,000	,030	,031	,312

Позитивні оцен	Автономія	Управління Оточ	Особисті Ріст	Цілі Житті	Самопри няття	Психолог Благопол	Рівень КК
48	48	48	48	48	48	48	48
66,5000	58,6250	53,8750	66,5000	64,3750	53,5000	367,5000	236,8750
7,47763	6,16657	5,31007	5,17769	3,64152	9,34447	27,68516	35,93056
,180	,194	,153	,288	,147	,229	,243	,182
,131	,194	,153	,144	,147	,155	,243	,163
-,180	-,136	-,097	-,288	-,140	-,229	-,200	-,182
1,248	1,345	1,061	1,999	1,019	1,584	1,682	1,260
,089	,054	,211	,001	,250	,013	,007	,084

Додаток Ж

Прямі та обернені кореляційні зв'язки із шкалою психологічне благополуччя за t-критерієм Спірмена

		ООК	БОК	Робота	Коунікації	Управління	Мотивація Мораль	Клімат вКолективі	Напруга Чутливість
Психолог Благопол	Коефіцієнт корреляції	,314*	-,557**	,700**	,061	,086	,258	-,857**	-,425**
	Знч. (2- сторон)	,029	,000	,000	,679	,562	,077	,000	,003
	N	48	48	48	48	48	48	48	48

		Психоемоц симптомат	Зміни Насторою	Задоволен ПовсякЖитт	Психолог Благопол	ПОК	Значим Соц Оточення	Самооцін Здоровя	Особист Ріст	Самопри няття
Психолог Благопол	Коефіцієнт корреляції	-,807**	-,696**	,375**	1,000	-,236	,643**	-,259	,884**	,871**

	Знч. (2- сторон)	,000	,000	,009	.	,107	,000	,075	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48

Сводка для модели ^h				
Модель	R	R-квадрат	Скорректированный R-квадрат	Стд. ошибка оценки
1	,820 ^a	,672	,665	16,02487
2	,916 ^b	,839	,832	11,36268
3	,988 ^c	,976	,975	4,40170
4	,994 ^d	,988	,987	3,17325
5	,997 ^e	,995	,994	2,06979
6	1,000 ^f	1,000	1,000	,24692
7	1,000 ^g	1,000	1,000	,00000
a. Предикторы: (конст) КліматвКолективі				
b. Предикторы: (конст) КліматвКолективі, ООК				
c. Предикторы: (конст) КліматвКолективі, ООК, БОК				
d. Предикторы: (конст) КліматвКолективі, ООК, БОК, ЗначимСоцОточення				
e. Предикторы: (конст) КліматвКолективі, ООК, БОК, ЗначимСоцОточення, ЗадоволенПовсякЖитт				
f. Предикторы: (конст) КліматвКолективі, ООК, БОК, ЗначимСоцОточення, ЗадоволенПовсякЖитт, НапругаЧугливість				
g. Предикторы: (конст) КліматвКолективі, ООК, БОК, ЗначимСоцОточення, ЗадоволенПовсякЖитт, НапругаЧугливість, Робота				
h. Зависимая переменная: ПсихологБлагопол				

Дисперсионный анализ ^а						
Модель		Сумма квадратов	ст.св.	Средний квадрат	F	Знч.
1	Регрессия	24211,360	1	24211,360	94,282	,000 ^b
	Остаток	11812,640	46	256,797		
	Всего	36024,000	47			
2	Регрессия	30214,032	2	15107,016	117,009	,000 ^c
	Остаток	5809,968	45	129,110		
	Всего	36024,000	47			
3	Регрессия	35171,503	3	11723,834	605,103	,000 ^d
	Остаток	852,497	44	19,375		
	Всего	36024,000	47			
4	Регрессия	35591,010	4	8897,752	883,630	,000 ^e
	Остаток	432,990	43	10,070		
	Всего	36024,000	47			
5	Регрессия	35844,071	5	7168,814	1673,386	,000 ^f
	Остаток	179,929	42	4,284		
	Всего	36024,000	47			
6	Регрессия	36021,500	6	6003,583	98468,470	,000 ^g
	Остаток	2,500	41	,061		
	Всего	36024,000	47			
7	Регрессия	36024,000	7	5146,286	.	. ^h
	Остаток	,000	40	,000		
	Всего	36024,000	47			
а. Зависимая переменная: ПсихологБлагопол						
б. Предикторы: (конст) КліматвКолективі						
в. Предикторы: (конст) КліматвКолективі, ООК						
д. Предикторы: (конст) КліматвКолективі, ООК, БОК						

e. Предикторы: (конст) КліматвКолективі, ООК, БОК, ЗначимСоцОточення
f. Предикторы: (конст) КліматвКолективі, ООК, БОК, ЗначимСоцОточення, ЗадоволенПовсякЖитт
g. Предикторы: (конст) КліматвКолективі, ООК, БОК, ЗначимСоцОточення, ЗадоволенПовсякЖитт, НапругаЧугливість
h. Предикторы: (конст) КліматвКолективі, ООК, БОК, ЗначимСоцОточення, ЗадоволенПовсякЖитт, НапругаЧугливість, Робота

Коефіцієнти ^а						
Модель		Нестандартизованні коефіцієнти		Стандартизованні коефіцієнти	t	Знч.
		B	Стд. Ошибка	Бета		
1	(Константа)	489,387	12,764		38,341	,000
	КліматвКолективі	-10,373	1,068	-,820	-9,710	,000
2	(Константа)	505,804	9,365		54,008	,000
	КліматвКолективі	-10,488	,758	-,829	-13,842	,000
	ООК	-8,611	1,263	-,408	-6,819	,000
3	(Константа)	436,709	5,641		77,417	,000
	КліматвКолективі	-6,755	,375	-,534	-18,013	,000
	ООК	-13,470	,576	-,639	-23,392	,000
	БОК	14,992	,937	,530	15,996	,000
4	(Константа)	473,713	7,029		67,395	,000
	КліматвКолективі	-8,193	,350	-,647	-23,387	,000
	ООК	13,611	,416	,645	-32,741	,000
	БОК	-15,028	,676	-,531	22,240	,000
	ЗначимСоцОточення	-4,090	,634	-,157	-6,455	,000
5	(Константа)	467,674	4,652		100,543	,000
	КліматвКолективі	-8,764	,240	-,693	-36,475	,000
	ООК	13,884	,273	,658	50,769	,000
	БОК	-15,265	,442	-,540	-34,550	,000
	ЗначимСоцОточення	-3,950	,414	-,152	-9,549	,000
	ЗадоволенПовсягЖитт	1,353	,176	,100	7,686	,000
6	(Константа)	468,409	,555		843,859	,000
	КліматвКолективі	-8,332	,030	-,658	-279,953	,000
	ООК	13,022	,036	,618	358,543	,000
	БОК	-13,689	,060	-,484	-227,144	,000
	ЗначимСоцОточення	-2,861	,053	-,110	-53,661	,000
	ЗадоволенПовсягЖитт	1,380	,021	,102	65,706	,000
	НапругаЧутливість	-,910	,017	-,094	-53,946	,000
7	(Константа)	344,876	,000		.	.
	КліматвКолективі	-4,956	,000	-,392	.	.
	ООК	2,908	,000	,138	.	.

	БОК	-,230	,000	-,008	.	.
	ЗначимСоцОточення	5,598	,000	,215	.	.
	ЗадоволенПовсякЖитт	1,023	,000	,076	.	.
	НапругаЧутливість	-3,950	,000	-,406	.	.
	Робота	1,529	,000	,429	.	.
а. Зависимая переменная: ПсихологБлагопол						

Опис технік із тренінгової програми зустріч №2

Полярники

Розвиває вміння приймати рішення, вміння адаптуватися.

Необхідний інвентар: пов'язки на очі і по одній упаковці «будівельних матеріалів» (аркушів картону, зубочисток, гумових стрічок або стікерів) на кожную команду, електричний вентилятор.

Правила гри. Уявіть, що ви - відважні дослідники Арктики, бредуть по крижаній пустелі. У кожній команді виберіть «начальника експедиції». Через 30 хвилин повинна налетіти сніжна буря, і кожній команді потрібно вибудувати притулок, щоб залишитися в живих. На жаль, у начальника експедиції обморожені руки, так що він не може брати участь в будівництві, а у решти сніжна сліпота, і вони не можуть бачити. Через 30 хвилин включите вентилятор і подивіться, чиє притулок вціліє.

Мінне поле

Розвиває комунікаційні навички, прийняття рішень, навички вказівок і менеджменту

Необхідний інвентар: порожня кімната або коридор, пов'язки на очі і встановлено декілька офісного приладдя.

Правила гри. Розкидайте на підлозі предмети (коробки, офісні стільці, пляшки з водою і т. Д.) Випадковим чином, щоб не можна було пройти з одного кінця кімнати в інший і ні на що не наштовхнутися. Розділіть учасників на пари, і зав'яжіть очі одному з партнерів. Другий повинен провести свого напарника з одного кінця «мінного поля» в інший так, щоб не зачепити жодну міну. При цьому він не має права торкатися до напарника. Якщо хочете ускладнити завдання, запустіть на «мінне поле» все пари одночасно, щоб гравцям доводилося уважніше прислухатися до вказівок своїх «поводирів».

Опис технік із тренінгової програми зустріч №2

Методи постановки цілей

SMART

Мета повинна бути максимально точна не тільки в тому, що стосується вашого внутрішнього сприйняття бажаного. Ви абсолютно точно повинні представляти шлях досягнення мети, використовувати для цього в плануванні абсолютно конкретні інструменти і шукати специфічні ресурси, і, найголовніше, - встигнути це зробити в строк (навички тайм-менеджменту). Саме для цього була розроблена система постановки цілей SMART. Своїй назві вона зобов'язана мнемонічному правилу, що об'єднав перші літери англійської назви критеріїв якості мети. Серед них такі:

Specific (конкретна) - мета повинна бути конкретною, тобто повинна вказувати на те, що саме необхідно досягти;

Measurable (вимірювана) - містить вказівку на те, як вимірюється результат. Якщо мета кількісна, то необхідно вказати цільову цифру («продажу на 5% більше», «купити iPhone 5S менш ніж за 15000 рублів» і т.п.), якщо якісна - встановити еталон («автомобіль не гірше S-класу», «такий самий годинник, як у Стаса Михайлова»);

Achievable (досяжна) - поставлена мета повинна бути реальною; крім того, повинен бути зрозумілий механізм її досягнення і він також повинен бути реальний;

Relevant (релевантна, актуальна) - необхідно розуміти, що виконання мети актуально і дійсно необхідного для досягнення бажаного;

Time-bound (обмежена в часі) - мета повинна мати чітко визначені межі часу її досягнення.

Алгоритм постановки SMART-цілей виглядає таким чином:

- максимальне уточнення результатів (S);
- обґрунтування мети як необхідної, релевантної (R);
- прогнозування і оцінка ступеня досяжності мети (A);
- вибір критеріїв оцінки мети і цільових показників (M);
- для максимально уточненої мети вибирається термін виконання (T).

Опис технік із тренінгової програми зустріч №2

Метод постановки цілей від Брайана Трейсі

Брайан Трейсі, автор книги «Керуй своїм часом і Подвій результати», пропонує дуже схожий на SMART алгоритм постановки цілей, а потім пропонує виконати за допомогою нього наступну вправу.

Візьміть аркуш паперу і напишіть десять цілей на наступний рік так, як ніби-то вони вже реалізувалися (наприклад, «я купив собі нову Ferrari 458 Italia в бутіку на Третьяковській проїзді»), а потім виберіть з них ту, яка найбільшим чином змінила б вашу життя. Обведіть її, а потім випишіть її на окремому аркуші і опрацювати за критеріями SMART.