

<https://doi.org/10.31108/2.2022.3.27.12>

УДК 159.922:316.37

**Олена Савченко
Денис Лавриненко
Тетяна Кононенко**

ПСИХОЛОГІЧНА ГНУЧКІСТЬ ЯК ЧИННИК ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Савченко Олена, Лавриненко Денис, Кононенко Тетяна. Психологічна гнучкість як чинник психологічного благополуччя персоналу організації.

Вступ. Психологічне благополуччя персоналу – важливий параметр оцінки ефективності функціонування організації. У період соціальної напруженості та невизначеності існує потреба виділити чинники, які обумовлюють рівень благополуччя, з метою стабілізації та покращення якості життя працівників.

Мета – розглянути психологічну гнучкість працівників як важливий чинник психологічного благополуччя персоналу організації з високими показниками організаційної стійкості.

Методи. Використані психодіагностичні методики: «Шкала психологічного благополуччя (PWB)», «Шкала суб'єктивного благополуччя», «Шкала психологічної гнучкості (MPFI)», «Опитувальник прийняття та дії на робочому місці (WAAQ)». При обробці застосовані процедури: кластерний аналіз, U-критерій Манна-Уїтні, однофакторний дисперсійний аналіз (ANOVA).

Результати. За показниками психологічного та суб'єктивного благополуччя визначено три типи працівників: «найменш благополучні», «благополучні» та «найбільш благополучні». Встановлено вплив рівня психологічної гнучкості на загальний рівень психологічного благополуччя та його складові.

Висновки. Рівень психологічної гнучкості впливає на рівень психологічного благополуччя і не впливає на переживання суб'єктивного благополуччя. Організаційна стійкість виконує функцію буфера між актуальними соціально-економічними умовами та переживанням стану психологічного благополуччя персоналу організації.

Ключові слова: психологічне благополуччя, суб'єктивне благополуччя, організаційна стійкість, персонал організації, психологічна гнучкість.

Savchenko, Olena, Lavrynenko, Denys, Kononenko, Tetiana. Psychological flexibility as a factor in staff's psychological well-being.

Introduction. Staff's psychological well-being is an important measure of the effectiveness of the organization. In conditions of social tension and uncertainty, there is a need to identify well-being factors in order to stabilize and improve the quality of staff's life.

Aim. To explore the psychological flexibility of employees as an important factor in their psychological well-being in organizations with high organizational stability.

Methods. The instruments used included The Psychological Well-Being Scale (PWB), The Subjective Well-Being Scale, The Psychological Flexibility Scale (MPFI), and The Workplace Acceptance and Action Questionnaire (WAAQ). The obtained data were processed using cluster analysis, Mann-Whitney U-test, and one-way analysis of variance (ANOVA).

Results. According to their psychological and subjective well-being scores there were identified three types of employees: the unhappy, the happy, and the happiest. Psychological flexibility was found to affect the general level of psychological well-being and its components.

Conclusions. Psychological flexibility affects the level of psychological well-being and does not affect subjective well-being. Organizational sustainability acts as a buffer between current socio-economic conditions and staff's psychological well-being.

Key words: psychological well-being, subjective well-being, organizational stability, staff, psychological flexibility.

Вступ. Проблема психологічного благополуччя особистості не втрачає своєї актуальності, оскільки вона пов'язана і з загальним рівнем психічного здоров'я, і з переживанням радості буття як важливого чинника самореалізації особистості. Основними тенденціями сучасного вивчення конструкту «психологічне благополуччя» є: 1) дослідження благополуччя в різних сферах життєдіяльності особистості (професійна сфера, сфера стосунків, сфера самореалізації тощо); 2) зняття суперечності між евдемоністичним та гедоністичним підходами до розгляду цього явища; 3) визначення чинників, що детермінують рівень благополуччя, для розробки програм психологічного впливу; 4) розгляд благополуччя як індикатора психічного здоров'я особистості тощо.

За прогнозами С. Maslach, W. Schaufeli та M. Leiter, зробленими ще у 2001 р., рівень задоволеності працівників роботою в організаціях буде знижуватися, оскільки в сучасних умовах спостерігається порушення норм соціального обміну, тих соціальних контрактів, які в минулі роки забезпечували сталі стосунки у системі «роботодавець – працівник». «Зараз очікується, що працівники будуть віддавати більше в плані часу, зусиль, навичок і гнучкості, тоді як вони отримують менше в плані кар'єрних можливостей, гарантованої зайнятості, безпеки роботи тощо» (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001: 409). Таке порушення контракту руйнує взаємність стосунків, формує негативні атитюди, які обумовлюють швидке емоційне вигорання, зниження рівня благополуччя персоналу. Отже, актуальною сферою вивчення психологічного благополуччя є дослідження тих організаційних чинників, які впливають на рівень переживань працівників, визначення засобів покращення умов праці як підстав для нормалізації стану психологічного благополуччя.

На той факт, що напруженість стає нормою реальності роботи працівників, вказували і M. Loon, L. Otaeye-Ebede та J. Stewart (2019). Напруженість існує між рівнем благополуччя працівників й організаційною ефективністю в цілому. Однак автори визначають, що цю напруженість можна використовувати на користь як працівників, так і організації. Усунення конфлікту можливе шляхом розробки сенсотворної основи функціонування організації, а також врахування тих ендогенних факторів, на які організація може впливати, щоб посилити синергію між психологічним благополуччям персоналу та організаційними HR-практиками.

Сьогодні співвідношення між рівнем благополуччя персоналу організації та продуктивністю праці розглядається як важливий показник організаційного розвитку, який впливає і на інші важливі характеристики роботи працівників: на рівень їх працездатності та залученості у робочий процес (Çankir & Şahin, 2018). Серед інших чинників, що обумовлюють рівень психологічного благополуччя персоналу, сучасні дослідники виокремлюють і характеристики самої організації, і психологічні властивості працівників. Так, X. Piao та S. Managi (2022) описують довгостроковий вплив характеристик кадрової політики організації (збалансована винагорода за зусилля, висока безпека роботи, підтримка з боку оточуючих тощо) та сформованих позитивних копінг-стратегій працівників на робочий стан персоналу. Автори доходять висновку, що добре організоване робоче середовище та належна реакція на стрес здійснюють довгостроковий сприятливий вплив на психологічне благополуччя персоналу.

D. Holman, S. Johnson та E. O'Connor (2018) переконливо доводять у своєму дослідженні, що рівень психологічного благополуччя працівників певної організації може бути покращений і через вплив на індивідуальному рівні (навчання технікам релаксації, mindfulness, когнітивно-поведінкова терапія), і через зміни в організаційних практиках (приміром, перепланування роботи та зміна графіків робочого процесу).

У нашому дослідженні ми припустили, що високий рівень психологічної гнучкості працівників, поряд з високим рівнем організаційної стійкості, є важливими умовами переживання персоналом психологічної задоволеності.

Мета дослідження – розглянути психологічну гнучкість працівників як важливий чинник психологічного благополуччя персоналу організації з високими показниками організаційної стійкості.

Завдання дослідження.

1) Встановити рівень психологічного благополуччя персоналу в складних соціально-економічних умовах функціонування організації.

2) Визначити різні типи працівників за показниками психологічного та суб'єктивного благополуччя.

3) Встановити причинно-наслідкові зв'язки між рівнем сформованості складових психологічної гнучкості персоналу та показниками його психологічного благополуччя.

Під «психологічним благополуччям» ми, слідом за С. Ryff, розуміємо стан переживання власної успішності в різних сферах життєдіяльності, повноцінності існування, що засновані на комплексній оцінці ефективності вирішення важливих життєвих задач, власних потенційних можливостей. С. Ryff використовувала поняття «вершини потенційних можливостей» (психічне здоров'я, самореалізація, зрілість, самодетермінація) (Ryff, 2014).

Організаційну стійкість ми визначаємо як інтегративну характеристику організації, що проявляється у підтримці через організаційні практики стану динамічної рівноваги її структури стосовно зовнішніх впливів, плинності кадрів – стосовно загальної ефективності, оплати праці – стосовно загальної прибутковості тощо. Організаційну стійкість ми вважаємо важливою детермінантою ефективного функціонування та розвитку організації у період стрімких соціально-економічних змін.

Методика та організація дослідження. У дослідженні особливостей психологічного благополуччя персоналу конкретної організації було використано поєднання дескриптивного та експериментального дизайнів. Таке поєднання дозволило перевірити припущення стосовно певних психологічних особливостей персоналу цієї організації, а також встановити причинно-наслідкові зв'язки між досліджуваними психологічними явищами.

Для вимірювання психологічного благополуччя було використано методики: «Шкала психологічного благополуччя («Ryff's Scales of Psychological Well-being (PWB)» (C.D. Ryff, в адаптації Т. Шевеленкової, Т. Фесенко) та «Шкала суб'єктивного благополуччя» (Échelle pour l'évaluation subjective du Bien-être) (A. Perrudet-Badoux, G. Mendelsohn, J. Chiche, в адаптації М. Соколової). Шкала, запропонована С. Ryff, діагностує благополуччя як інтегративне явище цілісності та усвідомленості буття, яке відображає актуальний рівень самореалізації особистості в певних життєвих умовах. Шкала розроблена відповідно до евдемоністичного підходу дослідження благополуччя, який робить акцент на вивченні психологічного благополуччя у контексті повноцінного функціонування особистості. Суб'єктивне благополуччя, що вимірювалось за однойменною шкалою, відображає емоційний аспект благополуччя, який заснований на переживанні задоволеності собою, своїм життям в діапазоні від оптимізму й бадьорості до дратівливості й самотності. Цей показник відображає гедоністичне уявлення щодо змісту конструкта «благополуччя».

Рівень психологічної гнучкості діагностувався за показниками таких методик: «Шкала психологічної гнучкості» («Multidimensional Psychological Flexibility Inventory (MPFI)» (J.L. Rolffs, R.D. Rogge, K.G. Wilson, в адаптації Я. Ісайкіна), «Опитувальник прийняття та дії на робочому місці» («The work-related acceptance and action questionnaire (WAAQ)» (F.W. Bond, J. Lloyd & N. Guenole, в адаптації Я. Ісайкіна). Методика MPFI в адаптації Я. Ісайкіна дозволяє визначити рівень сформованості шести складових психологічної гнучкості (прийняття, усвідомлення поточного моменту, Self як контекст, розділення, цінності та проактивність), а також трьох інтегративних процесів (відкритість, усвідомленість та включеність). Методика WAAQ дозволяє виміряти рівень «цілеорієнтованої чутливості до контексту», того аспекту психологічної гнучкості, який забезпечує більш швидке та ефективне розв'язання робочих завдань. Така чутливість «дозволяє людям контактувати та ефективніше реагувати на можливі підкріплення на роботі, що може забезпечити кращий рівень продуктивності, задоволеності роботою, залученості, психічного здоров'я та ін.» (Bond & Hayes, 2002).

У дослідженні перевірялись такі припущення:

H1: Попри складні умови праці (соціальна ізоляція, викликана пандемією COVID-19, нестабільні економічні умови в країні), більшість працівників мають середній рівень психологічного та суб'єктивного благополуччя, працюючи у стабільно функціонуючій організації.

H2: В організації існують різні типи працівників, які відрізняються за рівнем переживання психологічного та суб'єктивного благополуччя.

Н3: Психологічна гнучкість – важливий чинник переживання психологічного благополуччя.

Н4: Психологічна гнучкість – важливий чинник переживання суб'єктивного благополуччя (задоволеності та щастя).

Для перевірки першого припущення Н1 був використаний критерій кутового перетворення Фішера. З метою визначення різних типів працівників за показниками психологічного та суб'єктивного благополуччя був використаний кластерний аналіз (програмний пакет STATISTICA 10.0). Кластеризація здійснювалась за методом Single Linkage, з використанням процедури розрахунку відстані між об'єктами за формулою Чебишева (Chebychev distance metric). За результатами було сформовано 3 підгрупи, обсягом 5 (16,7%), 5 (16,7%) та 12 (40%) осіб відповідно. Групи були ідентифіковані як «найбільш благополучні» (16,7%), «благополучні» (40%) та «найменш благополучні» (16,7%) працівники. Результати двох працівників не були віднесені до жодної з груп. Для встановлення значущих розбіжностей за рівнем психологічних властивостей працівників різних підгруп було використано U-критерій Манна-Уїтні. Це дозволило нам перевірити припущення Н2. Припущення Н3 та Н4 перевірялись за допомогою однофакторного дисперсійного аналізу (ANOVA, програмний пакет STATISTICA 10.0).

Вибірка. У дослідженні були задіяні усі працівники організації, що займається виробництвом продукції безпекового призначення (30 осіб). Дослідження проводилося в грудні 2021 – січні 2022 рр. Характеристики вибірки представлені у таблиці 1.

Таблиця 1

Характеристика вибірки за основними маркерами (N=30)

Маркери опису вибірки	Кількість осіб	Відсоток від загальної вибірки
Стать: Чоловіки/Жінки	19/11	63/37
Вік: 23-30 31-40 41-50 51-59	7 6 8 9	23 20 27 30
Посада: Менеджерський склад/Виконавчий склад	8/22	27/73
Стаж роботи: <5 років 5-10 років 11-20 років >20 років	5 9 9 7	17 30 30 23

Для проведення адекватної інтерпретації визначених емпіричних закономірностей необхідно визначитись з системними та психологічними характеристиками тієї організації, персонал якої взяв участь у дослідженні. Інформація щодо попереднього аналізу характеристик організації систематизована та представлена у таблиці 2.

Результати дослідження та їх обговорення. У таблиці 3 представлено результати діагностики рівня психологічного та суб'єктивного благополуччя персоналу організації.

Встановлено, що за загальним показником рівня психологічного благополуччя кількість працівників із середнім рівнем переважає над кількістю осіб з низьким ($\varphi^*=5,47$; $p \leq 0,000$) та високим ($\varphi^*=4,70$; $p \leq 0,000$) рівнями. За показником суб'єктивного благополуччя також кількість осіб із середнім рівнем суттєво переважає над кількістю осіб з низьким та високим рівнями ($\varphi^*=3,27$; $p \leq 0,000$). Отже, попри тривалі, протягом 1,5 років, несприятливі умови карантину через пандемію COVID-19, зниження економічних показників підприємств (валового

доходу та економічного прибутку), погіршення економічних умов в країні (скорочення валового внутрішнього продукту України протягом 2020-2021 рр., зростання інфляції у 2021 та 2022 роках у порівнянні з 2020, зростання рівня безробіття у 2021, 2022 р. у порівнянні з 2020), працівники, які мають постійне робоче місце та регулярно отримують заробітну плату, мають переважно середній рівень і психологічного, і суб'єктивного благополуччя.

Таблиця 2

Основні характеристики організації

Характеристика	Опис організації за визначеним аспектом
Розмір	Мала (менше 50 осіб)
Складність	Просторово диференційована (наявність кількох географічно відокремлених підрозділів)
Формалізація	Високий рівень регуляції змісту (наявність послідовності етапів виробництва) та процесу (наявність методів та процедур виробництва) діяльності персоналу
Раціональність	Наявність чітких цілей, завдань та системи контролю якості роботи персоналу
Ієрархічна структура	Лінійна ієрархія (наявність єдиних центрів підпорядкування персоналу)
Спеціалізація	Технологічна (наявність чітких стадій виробництва)
Організаційна стійкість*: Стійкість структури	Динамічно стійка (помірна зміна структури у відповідь на зовнішні впливи зі збереженням загальної ефективності)
Стійкість персоналу	Динамічно стійкий (помірна плинність кадрів зі збереженням загальної ефективності)
Оплата праці	Систематична, з незначним скороченням в період гострих криз
Технологічна стійкість	Статично стійкі (враховуючи технологічну спеціалізацію)
Стійкість попиту	Динамічно стійкий (помірне підвищення попиту, враховуючи спеціалізацію організації)

Примітка:*Поняття організаційної стійкості введено нами в якості інтегральної характеристики з метою інтерпретації окремих результатів дослідження.

Таблиця 3

Розподіл персоналу організації за рівнями психологічного та суб'єктивного благополуччя

Ознака	Низький рівень		Середній рівень		Високий рівень	
	N	%	N	%	N	%
Автономія	2	6,67	24	80,0	4	13,33
Управління середовищем	4	13,33	26	86,67	0	0
Особистісний ріст	8	26,67	22	73,33	0	0
Позитивні відносини	0	0	8	26,67	22	73,33
Цілі в житті	4	13,33	26	86,67	0	0
Самоприйняття	8	26,67	22	73,33	0	0
Психологічне благополуччя	3	10,0	22	73,33	5	16,67
Суб'єктивне благополуччя	6	20,0	18	60,0	6	20,0

Однак, попри домінування в організації середнього рівня психологічного благополуччя персоналу, ми припустили, що існують різні типи працівників залежно від співвідношення показників суб'єктивного та психологічного благополуччя. Було здійснено порівняння показників психологічного та суб'єктивного благополуччя, а також психологічної гнучкості у різних підгрупах, виокремлених завдяки процедурі кластерного аналізу. У таблиці 4 представлено результати порівняння підгруп «найбільш благополучних» та «благополучних» працівників.

Таблиця 4

Значущі розбіжності у психологічних властивостях «найбільш благополучних» та «благополучних» працівників організації

Ознака	Середній ранг в групі «благополучних» (N=12)	Середній ранг в групі «найбільш благополучних» (N=5)	Емпіричне значення U-критерію Манна-Уїтні	Рівень значущості (p)
Психологічне благополуччя	6,5	15,0	0,0	0,000
Автономія	7,2	16,3	8,5	0,019
Цілі в житті	7,2	16,3	8,5	0,019
Баланс афекту*	6,8	14,2	4,0	0,004
Осмисленість життя*	7,3	13,2	9,0	0,027
Суб'єктивне благополуччя	7,0	13,8	6,0	0,009
Психологічна гнучкість	6,8	14,2	4,0	0,004
Відкритість	6,8	14,2	4,0	0,004
Усвідомленість	7,3	13,2	9,0	0,027
Включеність	6,8	14,2	4,5	0,004

Примітка: * - додаткова шкала методики PWB (C.D. Ryff, в адаптації Т. Шевеленкової, Т. Фесенко)

Отже, група осіб, результати яких займають проміжне положення за показниками психологічного та емоційного благополуччя («благополучні»), значно більша за кількість осіб, які переживають відносно високий рівень і благополуччя, і комфорту («найбільш благополучні») ($\varphi^*=2,04$; $p \leq 0,021$). Особи з підгрупи «благополучні» мають більш низький рівень психологічного ($p \leq 0,000$) та суб'єктивного ($p \leq 0,009$) благополуччя, ніж працівники з підгрупи «найбільш благополучні». Можна стверджувати, що 40% персоналу організації, у порівнянні з 16,67% «найбільш благополучних», характеризуються значно меншою автономністю ($p \leq 0,019$) та демонструють меншу наполегливість у досягненні поставлених цілей ($p \leq 0,019$). Вони частіше переживають невдоволеність обставинами власного життя, переживають безсилля, невіру у власні можливості ($p \leq 0,004$). У певні моменти вони можуть втратити сенс життя та переживати безцільність свого існування ($p \leq 0,027$).

Ми припустили, що за однакових умов праці, в межах однієї організації, переживання персоналом благополуччя залежить від рівня його психологічної гнучкості. Згідно підходу S. Hayes, засновника терапії прийняття та відповідальності (Acceptance and commitment therapy, АСТ), психологічна гнучкість визначається як «готовність відчувати і не втручатися у внутрішній досвід, повністю контактуючи з актуальним моментом, у русі до своїх цілей та цінностей» (Hayes, Luoma, Bond, et al., 2006:7). А психологічна негнучкість описується як ригідна тенденція використовувати ситуаційні події на шляху досягнення цілей та цінностей як засобів уникнення небажаних внутрішніх подій (Bond, Hayes, Baer, et al., 2011 : 678). Так, психологічна негнучкість тягне за собою жорстке домінування психологічних реакцій над вибраними цінностями та умовами, і це є наслідком злиття людей з власними оціночними та

самоописовими думками, що призводить до невтішних спроб уникнути небажаних внутрішніх подій.

Отримані результати дозволяють стверджувати, що причиною відносно низького рівня психологічного благополуччя осіб, що увійшли до складу підгрупи «благополучні», у порівнянні з рівнем вираженості цих властивостей в підгрупі «найбільш благополучні», може слугувати надмірна концентрація уваги на негативних переживаннях, невдачах, що пов'язано з недостатньо високим рівнем розвитку психологічної гнучкості ($p \leq 0,004$). Їх відносна негнучкість проявляється у неготовності переживати неприємний досвід, у посиленому контролі над негативними переживаннями, що заважає їм бути оперативними та ефективними, оскільки потребує багато ресурсів уваги та волевого контролю ($p \leq 0,004$). Відносно низький рівень усвідомленості заважає їм бачити актуальні події у більш широкій життєвій перспективі, вони частіше застрягають у тривозі з приводу майбутнього та роздумах стосовно неприємних подій минулого ($p \leq 0,027$). Також у «менш благополучних» частіше проявляється тенденція уникати певні неприємні форми активності, не доводити розпочаті справи до кінця, не брати на себе відповідальність за результати ($p \leq 0,004$).

Дані порівняння результатів працівників, що утворили підгрупи «благополучних» та «найменш благополучних», представлені у таблиці 5.

Таблиця 5

Значущі розбіжності у психологічних властивостях «найменш благополучних» та «благополучних» працівників організації

Ознака	Середній ранг в групі «благополучних» (N=12)	Середній ранг в групі «найменш благополучних» (N=5)	Емпіричне значення U-критерію Манна-Уїтні	Рівень значущості (p)
Психологічне благополуччя	11,5	3,0	0,0	0,000
Автономія	10,6	5,0	10,0	0,037
Особистісний ріст	10,6	5,0	10,0	0,037
Цілі в житті	10,6	5,0	10,0	0,037
Баланс афекту*	10,8	4,8	9,0	0,027
Осмисленість життя*	10,6	5,1	10,5	0,037
Суб'єктивне благополуччя	10,9	4,5	7,5	0,014
Психологічна гнучкість	11,1	3,9	4,5	0,004
Відкритість	11,1	3,9	4,5	0,004
Включеність	10,5	5,3	11,5	0,048

Примітка: * - додаткова шкала методики PWB (C.D. Ryff, в адаптації Т. Шевеленкової, Т. Фесенко)

Працівники, які утворили підгрупу «найменш благополучні», переживають відносно низький рівень психологічного благополуччя ($p \leq 0,000$) та емоційного комфорту ($p \leq 0,014$), вони не відчувають власної автономії в організації ($p \leq 0,037$), мало прагнуть до особистісного зростання ($p \leq 0,037$) та відносно слабо активізують ресурси заради досягнення визначених цілей ($p \leq 0,037$). Вони мають проблеми з нормалізацією свого стану після неприємних подій, невдач чи стресу ($p \leq 0,027$), що заважає їм долати перешкоди та засвоювати нові вміння і навички. Вони мають достатньо звужену перспективу на майбутнє, тому в них відносно часто виникають переживання безцільності свого існування, нудьги ($p \leq 0,037$). Неможливість адекватно пережити негативний досвід пов'язана, на нашу думку, з відносно низьким рівнем розвитку психологічної гнучкості ($p \leq 0,004$), що найбільше проявляється у закритості їх внутрішнього досвіду, бажанні контролювати неприємні переживання, думки та спогади ($p \leq 0,004$), униканні активності та відповідальності ($p \leq 0,048$).

Однак розбіжності між працівниками, які мають різний рівень переживання психологічного та суб'єктивного благополуччя, найбільш яскраво проявляються при

співвіднесені даних підгруп «найбільш благополучні» та «найменш благополучні» (див. табл. 6).

Таблиця 6

Значущі розбіжності у психологічних властивостях «найбільш благополучних» та «благополучних» працівників організації

Ознака	Середній ранг в групі «найменш благополучні» (N=5)	Середній ранг в групі «найбільш благополучні» (N=5)	Емпіричне значення U-критерію Манна-Уїтні	Рівень значущості (p)
Психологічне благополуччя	3,0	8,0	0,0	0,008
Позитивні відносини	3,0	8,0	0,0	0,008
Автономія	3,0	8,0	0,0	0,008
Особистісний ріст	3,0	8,0	0,0	0,008
Цілі в житті	3,0	8,0	0,0	0,008
Самоприйняття	3,2	7,8	1,0	0,016
Баланс афекту*	3,0	8,0	0,0	0,008
Осмисленість життя*	3,0	8,0	0,0	0,008
Суб'єктивне благополуччя	3,0	8,0	0,0	0,008
Психологічна гнучкість	3,0	8,0	0,0	0,008
Відкритість	3,0	8,0	0,0	0,008
Усвідомленість	3,0	8,0	0,0	0,008
Усвідомлення поточного моменту	3,0	8,0	0,0	0,008
Цінності	3,0	8,0	0,0	0,008
Проактивність	3,0	8,0	0,5	0,008
Психологічна гнучкість на робочому місці	3,1	7,9	0,0	0,008

Отримані результати дозволяють стверджувати, що працівники організації, які мають найнижчий рівень психологічного та суб'єктивного благополуччя ($p \leq 0,008$), характеризуються більш низьким рівнем психологічної гнучкості ($p \leq 0,008$), і їм складніше демонструвати гнучкість на робочому місці ($p \leq 0,008$). Важливо відмітити, що менш благополучні працівники мають труднощі з переживанням актуального моменту, оскільки їхня увага фіксована на думках про майбутнє (а якщо..?), або на переживаннях та думках про минуле (чому так сталося?). Це заважає їм демонструвати спонтанність та оперативно реагувати на події, що відбуваються ($p \leq 0,008$). Їм важко також реалізовувати свої цінності, визначати життєві пріоритети, оскільки думки про цінності викликають переживання сплутаності, втрату сенсу життя ($p \leq 0,008$). Найбільш вагомими аспектами їхнього психологічного неблагополуччя, що відрізняє їх від осіб з найбільш високими показниками, є їхня відносна ізолюваність, оскільки вони мають проблеми з формуванням довірливих стосунків, проявом турботи про інших ($p \leq 0,008$), позитивним самоприйняттям ($p \leq 0,016$).

Отже, на підставі проведеного аналізу, який довів існування трьох підгруп серед працівників організації, які відрізняються за показниками психологічного благополуччя та емоційного комфорту, можна припустити, що психологічна гнучкість є внутрішнім чинником, який обумовлює рівень переживання задоволеності життям (суб'єктивне благополуччя) та повноту власної самореалізації (психологічне благополуччя). Для перевірки цих припущень був використаний дисперсійний аналіз. Результати представлені у таблиці 7.

Результати однофакторного дисперсійного аналізу за показником загального рівня психологічної гнучкості

Показники благополуччя	SS	Df	MS	SS	df	MS	F	p
Автономія	417,63	4	104,41	251,83	25	10,07	10,36	0,000
Управління середовищем	382,94	4	95,74	312,02	25	12,48	7,67	0,000
Особистісний ріст	446,63	4	111,66	280,17	25	11,21	9,96	0,000
Позитивні відносини	780,09	4	195,02	670,88	25	26,84	7,27	0,001
Цілі в житті	511,03	4	127,76	286,83	25	11,47	11,14	0,000
Самоприйняття	92,37	4	23,09	183,10	25	7,32	3,15	0,032
Психологічне благополуччя	12502,44	4	3125,61	2084,36	25	83,37	37,49	0,000
Суб'єктивне благополуччя	10,37	4	2,59	117,13	25	4,69	0,55	0,70

Отримані результати свідчать, що рівень психологічної гнучкості значущо впливає на всі показники психологічного благополуччя. Цей показник можна вважати важливим внутрішнім чинником переживання особистістю своєї самореалізації, цілісності та усвідомленості свого існування. Однак психологічна гнучкість не впливає на переживання емоційного комфорту, щастя, задоволеності собою та своїм життям ($p < 0,70$). Це підтверджує ідею існування двох незалежних підходів у дослідженні благополуччя: евдемоністичного та гедоністичного, які розглядають різні аспекти феномену благополуччя. На різну природу переживання психологічного та суб'єктивного благополуччя вказували українські дослідниці О. Савченко та О. Калюк. Так, переживання суб'єктивного благополуччя, на думку авторок, актуалізується на підставі порівняння актуального стану людини з певними стандартами та сформованими орієнтирами. Саме через оцінювання суб'єкт встановлює «відповідність між актуальним станом та станами «повного задоволення» чи «страждання», які виступають певними орієнтирами, стандартами для визначення якості свого життя» (Савченко, Калюк, 2021 : 93-94). Отже, переживання суб'єктивного задоволення мають відносний характер, залежать від попереднього досвіду, загального емоційного настрою, динаміки емоційних станів. Конструкт «психологічне благополуччя» є більш комплексним, оскільки відображає не лише емоційні переживання, а й когнітивні маркери благополуччя, уявлення людини щодо власного життя, його наповненості, осмисленості, цінності. Такий акцент у розкритті змісту «психологічного благополуччя» був зроблений вперше у працях С. Ryff, яка пов'язала цей конструкт з оцінкою когнітивних та ціннісних аспектів життєдіяльності. Через таку позицію відбувся зсув дослідницької парадигми у бік пошуку «більш об'єктивних індикаторів, нормативних критеріїв» благополуччя. Дослідниця вважала, що не слід зводити все до гедоністичного переживання «гарного життя», оскільки такі індикатори позбавлені об'єктивності та не дають надійної концептуальної основи (Ryff, 2014).

Через розбіжності у суб'єктивності та об'єктивності індикаторів оцінки пояснюють розбіжності у переживаннях суб'єктивного та психологічного благополуччя й інші дослідники (Каргіна, 2015; Коробка, 2022; Пахоль, 2017). Так, на думку Б. Пахоля, суб'єктивна оцінка благополуччя більшою мірою залежить від актуального емоційного стану, рівня самооцінки, сформованих емоційних, поведінкових та когнітивних стереотипів тощо. Розбіжності також пояснюються різними детермінантами цих двох форм благополуччя. Так, Т. Титаренко, наприклад, вважає, що суб'єктивне благополуччя напряду не залежить від економічних чинників, а більшою мірою детерміноване «позитивними стосунками в значущих спільнотах, ступенем цілісності, самореалізованості, креативності, стресостійкості» (Титаренко, 2018: 31). На детермінованість суб'єктивного благополуччя особистісними властивостями вказує і

Т. Данильченко, акцентуючи увагу на тенденції особистості порівнювати себе з іншими (Данильченко, 2016). На залежність рівня суб'єктивного благополуччя від когнітивних стереотипів інтерпретації ситуації суб'єктів вказує І. Коробка (2022), від ціннісно-смыслових утворень особистості, її соціально-психологічних настанов – А. Курова (2018), від характеристик особистісних ресурсів (рівня самооцінки та оцінки можливості працевлаштування) – А. Lo Presti, K. Törnroos та S. Pluviano (2020).

Отже, ми можемо констатувати, що психологічна гнучкість як здатність асимілювати свій досвід детермінує рівень психологічного благополуччя, який визначається особистістю на підставі співвіднесення об'єктивних індикаторів свого функціонування та суб'єктивних переживань задоволеності. Це пояснює, чому організаційна стійкість в умовах стрімких соціально-економічних трансформацій забезпечує відносну стабільність проявів психологічного благополуччя, пом'якшує сприйняття ситуації та особистісних перспектив. Оцінка суб'єктивного благополуччя не залежить від зовнішніх контекстів (соціально-економічного, організаційного), а детермінована виключно особистісними властивостями, рівнем самооцінки та інших особистісних ресурсів. Вона більше залежить від актуального стану, емоційних та когнітивних стереотипів оцінювання повсякденних подій, певних особистісних властивостей персоналу.

Висновки. Проблему благополуччя персоналу організацій слід розглядати з урахуванням трьох контекстів: соціально-економічного, організаційного та особистісного. У часи стрімких економічних змін, загострення соціальної ситуації в країні та підвищення рівня невизначеності, організаційна стійкість починає відігравати роль буфера, який регулює стан персоналу, знижує драматичність та категоричність у сприйнятті подій та власних перспектив. На тлі достатньо високої організаційної стабільності персонал демонструє відносно високі показники психологічного та суб'єктивного благополуччя, попри тривалу ситуацію соціальної напруженості в країні (майже дворічні карантинні обмеження, спричинені пандемією COVID-19; загостренням українсько-російських відносин). За показниками психологічного та суб'єктивного благополуччя можна виокремити три типи працівників, а саме: «благополучних», «найбільш благополучних» та «найменш благополучних». Розбіжності у сприйнятті ними успішності свого функціонування певною мірою обумовлені рівнем їх психологічної гнучкості. Гнучкість як готовність приймати та асимілювати будь-який свій досвід детермінує загальний рівень психологічного благополуччя та рівень окремих його складових, однак не впливає на переживання працівниками задоволеності від життя як прояву суб'єктивного благополуччя. Отже, переживання психологічного благополуччя залежить від рівня психологічної гнучкості персоналу, чутливе до співвідношення різних контекстів (соціально-економічного, організаційного та особистісного), а суб'єктивне благополуччя не залежить від гнучкості. Організаційна стійкість виконує функцію буфера, стабілізуючи сприйняття несприятливих зовнішніх подій та нормалізуючи рівень психологічного благополуччя персоналу.

Перспективи подальших досліджень. Припущення щодо буферної функції організаційної стійкості потребує подальшої перевірки в дослідженнях, до яких будуть залучені інші організації з різним рівнем цієї інтегративної характеристики. На сьогодні дослідження психологічної гнучкості обмежене відсутністю україномовних адаптацій відповідних методик, а отже постає завдання провести адаптацію та стандартизацію методики «Multidimensional Psychological Flexibility Inventory (MPFI)» (J.L. Rolffs, R.D. Rogge, K.G. Wilson) на україномовній вибірці.

Література

1. Валовий внутрішній продукт (ВВП) в Україні. *Мінфін*. Відновлено з <https://index.minfin.com.ua/economy/gdp/>
2. Данильченко, Т.В. (2016). *Суб'єктивне соціальне благополуччя: психологічний вимір*: монографія. Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Чернівці.
3. Індекс інфляції в Україні. *Мінфін*. Відновлено з <https://index.minfin.com.ua/economy/index/inflation/>
4. Каргіна, Н.В. (2015). Основні підходи до вивчення психологічного благополуччя особистості: теоретичний аспект. *Наука і освіта*, 3, 48–55.
5. Коробка, І.М. (2022). Суб'єктивне благополуччя: теоретичні інтерпретації, чинники й ресурси підтримки. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*, 2, 85-93. DOI <https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2022-2-1>

6. Курова, А.В. (2018). Гендерні відмінності у детермінантах суб'єктивного благополуччя особистості. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*, 5, 54-60.
7. Пахоль, Б.Є. (2017). Суб'єктивне та психологічне благополуччя: сучасні і класичні підходи, моделі та чинники. *Український психологічний журнал*, 1, 80–104.
8. Рівень безробіття в Україні. *Мінфін*. Відновлено з <https://index.minfin.com.ua/labour/unemploy/>
9. Савченко, О.В., Калюк О.О. (2022). Методика діагностики когнітивних аспектів суб'єктивного благополуччя особистості. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1(25), 89-101. DOI: <https://doi.org/10.31108/2.2022.1.25.10>
10. Титаренко, Т.М. (2018). *Психологічне здоров'я особистості: засоби самопомог в умовах тривалої травматизації*: монографія. Нац. академія пед. наук України, Ін-т соціал. та політ. психології. Кропивницький: Імекс-ЛТД.
11. Bond, F. W., & Hayes, S. C. (2002). ACT atwork. In F. W. Bond & W. Dryden (Eds.), *Handbook of brief Cognitive Behaviour Therapy*. Chichester, UK: John Wiley & Sons, 117-139. DOI: <https://doi.org/10.1002/9780470713020.ch7>
12. Bond, F.W., Hayes, S.C., Baer, R.A., Carpenter, K.M., Guenole, N., Orcutt, H.K., & Zettle, R.D. (2011) Preliminary psychometric properties of the Acceptance and Action Questionnaire–II: A revised measure of psychological flexibility and experiential avoidance. *Behavior therapy*, 42(4), 676–688. DOI: 10.1016/j.beth.2011.03.007
13. Çankır, B., & Şahin, S. (2018). Psychological well-being and job performance: the mediating role of work engagement. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11 (3), 2549-2560. DOI:10.17218/hititsosbil.487244
14. Hayes, S. C., Luoma, J. B., Bond, F. W., Masuda, A., & Lillis, J. (2006). Acceptance and commitment therapy: Model, processes and outcomes. *Behavior Research and Therapy*, 44, 1–25. DOI: 10.1016/j.brat.2005.06.006
15. Holman, D., Johnson, S., & O'Connor, E. (2018). Stress management interventions: Improving subjective psychological well-being in the workplace. In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.), *Handbook of well-being*. Salt Lake City, UT: DEF Publishers. Retrieved from https://www.research.manchester.ac.uk/portal/files/64354486/Holman_2018_Stress_Management_Interventions.pdf
16. Loon, M., Otaye-Ebede, L., & Stewart, J. (2019). The paradox of employee psychological well-being practices: an integrative literature review and new directions for research. *The International Journal of Human Resource Management*, 30 (1), 156-187. DOI: 10.1080/09585192.2018.1479877
17. Lo Presti, A., Törnroos, K., & Pluviano, S. (2020). «Because I am worth it and employable»: A cross-cultural study on self-esteem and employability orientation as personal resources for psychological well-being at work. *Current Psychology*, 39 (5), 1785–1797. DOI: 10.1007/s12144-018-9883-x
18. Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
19. Piao, X., & Managi, S. (2022). Long-term improvement of psychological well-being in the workplace: what and how. *Social Science & Medicine*, 298 (7), 114851. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2022.114851>
20. Ryff, C.D. (2014). Psychological Well-Being Revisited: Advances in the Science and Practice of Eudaimonia. *Psychother Psychosom*. 83, 10-28. DOI: <https://doi.org/10.1159/000353263>

References

1. Valovyi vnutrishnii produkt (VVP) v Ukraini [Gross domestic product (GDP) in Ukraine]. *Minfin*. Vidnovleno z <https://index.minfin.com.ua/economy/gdp/> [in Ukrainian].
2. Danylenko, T.V. (2016). Subiektyvne sotsialne blahopoluchchia: psykholohichni vymir [Subjective social well-being: a psychological dimension: a monograph]. nats. un-t im. Tarasa Shevchenka. Desna Polihraf [in Ukrainian].
3. Indeks inflatsii v Ukraini [Inflation index in Ukraine]. *Minfin*. Vidnovleno z <https://index.minfin.com.ua/economy/index/inflation/> [in Ukrainian].
4. Karhina, N. V. (2015). Osnovni pidkhody do vyvchennia psykholohichnoho blahopoluchchia osobystosti: teoretychnyi aspekt [Basic approaches to the study of psychological well-being of the personality: a theoretical aspect]. *Nauka i osvita*, 3, 48–55 [in Ukrainian].
5. Korobka, I.M. (2022). Subiektyvne blahopoluchchia: teoretychni interpretatsii, chynnyky I resursy pidtrymky [Subjective well-being: theoretical interpretations, reasons and resources of support]. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu. Serii «Psykholohichni nauky»*, 2, 85-93. <https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2022-2-1> [in Ukrainian].
6. Kurova, A. V. (2018). Henderni vidminnosti u determinantakh subiektyvnoho blahopoluchchia osobystosti [Gender differences in the determinants of the subjective well-being of the personality]. *Naukovy visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu. Serii «Psykholohichni nauky»*, 5, 54-60 [in Ukrainian].
7. Pakhol, B. Ie. (2017). Subiektyvne ta psykholohichne blahopoluchchia: suchasni I klasychni pidkhody, modeli ta chynnyky [Subjective and psychological well-being: modern and classic approaches, models and factors]. *Ukrainskyi psykholohichnyi zhurnal*, 1, 80–104 [in Ukrainian].
8. Riven bezrobittia v Ukraini [Unemployment rate in Ukraine.]. *Minfin*. Vidnovleno z <https://index.minfin.com.ua/labour/unemploy/> [in Ukrainian].
9. Savchenko, O. V., & Kaliuk O. O. (2022). Metodyka diahnostryky kohnityvnykh aspektiv subiektyvnoho blahopoluchchia osobystosti [Methodology for diagnosing cognitive aspects of the personal subjective well-being]. *Orhanizatsiina psykholohia. Ekonomichna psykholohia*, 1 (25), 89-101. <https://doi.org/10.31108/2.2022.1.25.10> [in Ukrainian].
10. Tytarenko, T. M. (2018) *Psykholohichne zdorovia osobystosti: zasoby samodopomohy v umovakh tryvaloi travmatyzatsii* [Psychological health of the personality: means of self-help in conditions of long-term traumatization]; Nats. Akademiia ped. Nauk Ukrainy, In-t sotsial. ta polit. psykholohii. Imeks-LTD [in Ukrainian].

11. Bond, F. W., & Hayes, S. C. (2002). ACT at work. In F. W. Bond & W. Dryden (Eds.), *Handbook of brief Cognitive Behaviour Therapy*. John Wiley & Sons, 117-139. DOI: <https://doi.org/10.1002/9780470713020.ch7>
12. Bond, F. W., Hayes, S. C., Baer, R. A., Carpenter, K. M., Guenole, N., Orcutt, H. K., & Zettle, R. D. (2011). Preliminary psychometric properties of the Acceptance and Action Questionnaire-II: A revised measure of psychological inflexibility and experiential avoidance. *Behavior therapy*, 42(4), 676-688. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.beth.2011.03.007>
13. Çankır, B., & Şahin, S. (2018). Psychological well-being and job performance: the mediating role of work engagement. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(3), 2549-2560. DOI: <https://doi.org/10.17218/hititsosbil.487244>
14. Hayes, S. C., Luoma, J. B., Bond, F. W., Masuda, A., & Lillis, J. (2006). Acceptance and commitment therapy: Model, processes and outcomes. *Behavior Research and Therapy*, 44, 1-25. <https://doi.org/10.1016/j.brat.2005.06.006>
15. Holman, D., Johnson, S., & O'Connor, E. (2018). Stress management interventions: Improving subjective psychological well-being in the workplace. In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.), *Handbook of well-being*. Salt Lake City, UT: DEF Publishers. Retrieved from https://www.research.manchester.ac.uk/portal/files/64354486/Holman_2018_Stress_Management_Interventions.pdf
16. Loon, M., Otaye-Ebede, L., & Stewart, J. (2019). The paradox of employee psychological well-being practices: an integrative literature review and new directions for research. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(1), 156-187. DOI: <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1479877>
17. Lo Presti, A., Törnroos, K. & Pluviano, S. (2020) "Because I am worth it and employable": A cross-cultural study on self-esteem and employability orientation as personal resources for psychological well-being at work. *Current Psychology*, 39(5), 1785-1797. DOI: <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9883-x>
18. Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
19. Piao, X., & Managi, S. (2022) Long-term improvement of psychological well-being in the workplace: what and how. *Social Science & Medicine*, 298(7), 114851 DOI: <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2022.114851>
20. Ryff, C. D. (2014) Psychological Well-Being Revisited: Advances in the Science and Practice of Eudaimonia. *Psychother Psychosom*, 83, 10-28. DOI: <https://doi.org/10.1159/000353263>

Відомості про авторів

Савченко Олена Вячеславівна, докторка психологічних наук, професорка, професорка кафедри педагогіки та психології, ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», Київ, Україна

Savchenko, Olena V., Dr., Prof., Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-7069-7419>

E-mail: savchenko.elena.v@gmail.com

Лавриненко Денис Гійович, старший викладач кафедри педагогіки та психології ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», психолог-психотерапевт, організаційний психолог, Київ, Україна

Lavrynenko, Denys G., senior lecturer of the Pedagogy and Psychology Department at Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman, psychotherapist, organizational psychologist, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9306-3830>

E-mail: lavryden@gmail.com

Кононенко Тетяна Володимирівна, магістриня 1-го року навчання, спеціальність «Психологія», ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», Київ, Україна

Kononenko, Tetiana V., 1st-year master's student, majoring in «Psychology» at Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman, Kyiv, Ukraine

E-mail: kononenkotetana@gmail.com

Отримано 26 вересня 2022 р.
Рецензовано 10 жовтня 2022 р.
Прийнято 17 жовтня 2022 р.