

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ
ВАДИМА ГЕТЬМАНА

Факультет управління персоналу, соціології та психології
Кафедра педагогіки та психології

Освітньо-професійна програма «Економічна та соціальна психологія»

Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки

Спеціальність 053 Психологія

Форма навчання: очна (денна)

КВАЛІФІКАЦІЙНА БАКАЛАВРСЬКА РОБОТА
на тему **«ОСОБЛИВОСТІ ПРОЦВІТАННЯ ПРАЦЕВЛАШТОВАНИХ**
ОСІБ З РІЗНИМИ ФОРМАМИ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СЛУХНЯНОСТІ»

здобувачки Вероніки МЕЛЬНИК

(підпис)

Науковий керівник: старший викладач, Денис ЛАВРИНЕНКО

(підпис)

Робота допущена до захисту перед Екзаменаційною комісією (ЕК) з атестації
здобувачів вищої освіти

Завідувачка кафедри: д.п.н., проф.

Марина АРТЮШИНА

(підпис)

Київ – 2024

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ

здобувачці вищої освіти Мельник Вероніці Андріївні

очної (денної) форми навчання

на підготовку кваліфікаційної бакалаврської роботи

на тему: «Особливості процвітання працевлаштованих осіб з різними формами організаційної слухняності»

Тему затверджено наказом ректора Університету від «10» жовтня 2023 р. №1994- ст
Кваліфікаційна бакалаврська робота виконується на матеріалах вітчизняних та зарубіжних вчених, статистичних даних, а також Інтернет-джерелах з теми дослідження.

План кваліфікаційної бакалаврської роботи

Розділ 1	Теоретичні засади процвітання та організаційної слухняності працевлаштованих осіб
Розділ 2	Емпіричне дослідження особливостей процвітання працевлаштованих осіб з різними формами організаційної слухняності
Об'єкт дослідження:	Процвітання працевлаштованих осіб
Предмет дослідження:	Особливості процвітання працевлаштованих осіб з різними формами організаційної слухняності
Мета бакалаврської дипломної роботи:	Розкрити та описати особливості процвітання працевлаштованих осіб з різними формами організаційної слухняності

Конкретні завдання, які студент повинен виконати для досягнення поставленої мети:

У розділі 1	1. Охарактеризувати феномени процвітання та організаційної слухняності;
	2. Описати особливості процвітання та організаційної слухняності працевлаштованих осіб;
У розділі 2	3. Емпірично дослідити процвітання персоналу та форми його організаційної слухняності;
	4. Визначити особливості процвітання працевлаштованих осіб з різними формами організаційної слухняності

Завдання підготував
науковий керівник.

(підпис)

Денис ЛАВРИНЕНКО
(ім'я, прізвище)

«_____» _____2023р.

Завдання одержав студент _____
(підпис)

Вероніка МЕЛЬНИК
(ім'я, прізвище)

«_____» _____2023р.

Реферат

Особливості процвітання працевлаштованих осіб з різними формами організаційної слухняності

Кваліфікаційна бакалаврська робота містить 81 сторінку, 7 таблиць, 14 діаграм, 1 рисунок, 4 додатки.

Об'єктом дослідження є процвітання працевлаштованих осіб.

Предметом дослідження виступають особливості процвітання працевлаштованих осіб з різними формами організаційної слухняності.

Мета кваліфікаційної бакалаврської роботи: розкрити та описати особливості процвітання працевлаштованих осіб з різними формами організаційної слухняності.

Відповідно до поставленої мети були визначені такі завдання:

1. Охарактеризувати феномени процвітання та організаційної слухняності;
2. Описати особливості процвітання та організаційної слухняності працевлаштованих осіб;
3. Емпірично дослідити процвітання персоналу та форми його організаційної слухняності;
4. Визначити особливості процвітання працевлаштованих осіб з різними формами організаційної слухняності.

Основні методи дослідження:

теоретичні: аналіз, синтез, індукція, дедукція, порівняння, узагальнення, класифікація та інші;

емпіричні: Короткий багатовимірний опитувальник процвітання «PERMA-Профайлер» (Дж.Батлер та М.Керн, в адаптації О.Савченко та Д.Лавриненка), Шкала організаційної слухняності (Г.Капан та У.Узункарсілі, в адаптації О.Савченко та Д.Лавриненка), Шкала задоволеності життям (Е.Дінера, в адаптації І.Семків).

математико-статистичні: відсотковий, дисперсійний та кореляційний аналіз засобами jamovi 2.3.28.

Основні результати дослідження: Завдяки проведеному дослідженню було виявлено, що працівники, які демонструють різні форми організаційної слухняності, такі як

сліпа, деструктивна, беззаперечна, примусова або слухняне порушення, зазвичай мають гірший стан здоров'я та характеризуються негативними емоціями, що негативно впливає і на їх загальний добробут. Таким чином, проведений дисперсійний аналіз виявив значущі відмінності між такими аспектами процвітання як негативні емоції і здоров'я залежно від форм організаційної слухняності людей, що свідчить про складну взаємодію цих факторів у формуванні загального добробуту особистості.

Теоретичне та практичне значення отриманих результатів: Результати підкреслюють необхідність гармонізації різних форм організаційної слухняності для досягнення високого рівня процвітання та задоволеності життям.

Рік виконання кваліфікаційної бакалаврської роботи – 2023-2024.

Рік захисту роботи - 2024.

Ключові слова: благополуччя, добробут, процвітання, форми організаційної слухняності, особливості процвітання, організаційна слухняність.

ВІДГУК

про кваліфікаційну бакалаврську роботу
здобувачки Факультету управління персоналом, соціології та психології
освітньо-професійної програми «Економічна та соціальна психологія»

Мельник Вероніки Андріївни

на тему «**Особливості процвітання працевлаштованих осіб з
різними формами організаційної слухняності**»

1. Актуальність теми. Процвітання особистості в умовах суспільної турбулентності характеризується рядом особливостей. Суттєве значення мають її особливості у працевлаштованих осіб, що певною мірою можуть бути пов'язані з різними формами їх організаційної слухняності. Здобувачкою отримано цікаві результати у контексті виокремлення та опису особливостей процвітання працевлаштованих осіб з різними формами організаційної слухняності.

2. Позитивні риси кваліфікаційної бакалаврської роботи. Бакалаврська робота відповідає затвердженому індивідуальному завданню та характеризується високим ступенем самостійності авторки при її виконанні. Дослідниця продемонструвала вміння працювати з науковими джерелами, аналізувати теоретичний та практичний матеріал, обґрунтовувати висновки, застосовувати адекватні методи статистичної обробки та інтерпретації результатів. Проведене дослідження відповідає усім вимогам, що висуваються до кваліфікаційних бакалаврських робіт. Авторка адекватно до обраної теми формулює об'єкт, предмет, мету та завдання дослідження, обирає методи та методики дослідження.

3. Наявність самостійних розробок автора. Здобувачка на високому рівні здійснила теоретичний аналіз інформаційних джерел за визначеною темою та самостійно провела відповідне емпіричне дослідження. Дослідницею вперше виявлено особливості процвітання працевлаштованих осіб з різними формами організаційної слухняності з використанням новітніх психодіагностичних методик.

4. Цінність теоретичних висновків та практичних рекомендацій. На основі отриманих результатів, здобувачка сформулювала адекватні висновки, визначивши особливості процвітання працевлаштованих осіб з різними формами організаційної слухняності.

5. Наявність недоліків. Роботу підготовлено на адекватному науковому рівні, однак, поряд з цим, у ній зустрічаються окремі технічні, орфографічні та стилістичні помилки, певні частини тексту потребують більшої логічної структурованості, а результати емпіричного дослідження – часткового уточнення, що не впливає на її загальну якість.

6. Загальна оцінка кваліфікаційної бакалаврської роботи та її допущення до захисту перед ЕК. Кваліфікаційна бакалаврська робота має усі необхідні структурні та змістові компоненти, відповідну якість виконання та оформлення. Вона може бути рекомендована до захисту, і заслуговує позитивної оцінки, з урахуванням усіх аспектів, пов'язаних з її захистом.

Науковий керівник: старший викладач кафедри педагогіки та психології

13.06.2024 р.

Лавриненко Д. Г.

РЕЦЕНЗІЯ

**на кваліфікаційну бакалаврську роботу здобувачки
вищої освіти**

**Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана
спеціальності 053 «Психологія» освітньої програми «Економічна та соціальна
психологія» освітнього ступеня бакалавр**

Мельник Вероніки Андріївни

**на тему: «Особливості процвітання працевлаштованих осіб з
різними формами організаційної слухняності»**

Важливим напрямом досліджень у сучасній психології є вивчення особливостей процвітання. Психологи у своїх дослідженнях приділяли увагу різним аспектам процвітання, зокрема його проявам у працевлаштованих осіб.

Здобувачка у роботі розкриває деякі психологічні особливості процвітання персоналу організації, роблячи акцент на різних формах його організаційної слухняності.

Кваліфікаційна робота складається з двох розділів, матеріал в яких викладено повно та ґрунтовно. Емпіричне дослідження проведено авторкою на високому науковому рівні. У процесі його проведення використано адекватні методи, що сприяли повному розкриттю завдань дослідження. Висновки до розділів та загальні висновки є достатньо аргументованими, та відповідають завданням дослідження. У другому розділі, на основі отриманих результатів, наведено важливі інтерпретації, що можуть бути використані у психологічній роботі з персоналом організації.

У цілому, отримані результати чітко відповідають меті та завданням дослідження. Однак, у роботі присутні і певні недоліки. Приміром, у тексті наявні граматичні, синтаксичні та стилістичні помилки, деякі його фрагменти потребують додаткових логічних зв'язок, результати емпіричного дослідження місцями є надмірними, і потребують уточнення та конкретизації, зокрема результати дисперсійного аналізу є надто розлогими. Проте, зазначені недоліки, в цілому, не впливають на позитивну оцінку даної дипломної роботи.

Таким чином, дипломна робота на тему: «Особливості процвітання працевлаштованих осіб з різними формами організаційної слухняності» відповідає існуючим вимогам, що ставляться до кваліфікаційних робіт освітнього ступеня «бакалавр» за напрямом «Психологія», може бути рекомендована до захисту в ЕК, і заслуговує позитивної оцінки.

Рецензент:

Завідувач навчальної лабораторії загальної психології імені
проф. Г.І.Челпанова Факультету психології

Київського національного університету
Тараса Шевченка

Дмитро Ларін, імені
Доктор філософії в галузі психології

«14» червня 2024 р.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПРОЦВІТАННЯ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СЛУХНЯНОСТІ ПРАЦЕВЛАШТОВАНИХ ОСІБ	5
1.1 Концепція процвітання особистості та її основні характеристики	5
1.2 Організаційна слухняність: сутність та форми	13
1.3. Особливості процвітання та організаційної слухняності працевлаштованих осіб	24
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1	30
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОЦВІТАННЯ ПРАЦЕВЛАШТОВАНИХ ОСІБ З РІЗНИМИ ФОРМАМИ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СЛУХНЯНОСТІ	32
2.1 Організація та методики дослідження	32
2.2 Результати дослідження особливостей процвітання працевлаштованих осіб з різними формами організаційної слухняності	35
2.3. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження	58
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2.....	67
ВИСНОВКИ.....	68
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	70
ДОДАТКИ.....	82

ВСТУП

Актуальність теми. Розвиток ефективних стратегій виховання сприяє підвищенню рівня професійної підготовки та компетентності працівників, що впливає на підвищення загальної продуктивності організації. Сучасні працівники шукають не лише високооплачувану роботу, але й створення сприятливого робочого середовища, де їхня робота та голос важливі. Виховання та розвиток є ключовими факторами для залучення та утримання талановитих кадрів. Організаційна слухняність визначається не лише професійними знаннями, але й спільними цінностями, підходами та взаємодією всередині команди. Розвиток кращих форм організаційної слухняності впливає на створення позитивного робочого клімату. Менеджери стикаються з викликами управління різноманітними командами та постійними змінами в бізнес-середовищі. Розвиток навичок виховання працівників та формування організаційної слухняності стає ключовим для успішного керівництва. В умовах швидкої технологічної еволюції та інновацій важливо формувати у працівників гнучкість та вміння швидко адаптуватися до нових умов роботи, що може бути досягнуто через виховання та розвиток.

Об'єктом дослідження є процвітання працевлаштованих осіб.

Предметом дослідження виступають особливості процвітання працевлаштованих осіб з різними формами організаційної слухняності.

Мета дослідження: розкрити та описати особливості процвітання працевлаштованих осіб з різними формами організаційної слухняності.

Завдання дослідження:

1. Охарактеризувати феномени процвітання та організаційної слухняності;
2. Описати особливості процвітання та організаційної слухняності працевлаштованих осіб;
3. Емпірично дослідити процвітання персоналу та форми його організаційної слухняності;
4. Визначити особливості процвітання працевлаштованих осіб з різними формами організаційної слухняності.

Практична значимість: Результати дослідження можуть допомогти впроваджувати оптимальні стратегії виховання працівників та підвищення організаційної слухняності, що в свою чергу сприяє покращенню атмосфери та ефективності робочого колективу. Організації можуть застосовувати рекомендації з дослідження для збереження та розвитку своїх кращих співробітників, підвищуючи задоволеність праці та відчуття причетності до організаційних цілей. Розуміння принципів виховання та організаційної слухняності допоможе керівництву ліпше управляти персоналом, створюючи ефективніші команди та процеси роботи.

Теоретична значимість: Дослідження розширить нашу теоретичну базу у сфері управління та психології організації, надаючи нові дані про взаємозв'язок між вихованням, організаційною слухняністю та результативністю працівників. Виявлення оптимальних методів виховання та підвищення слухняності може сприяти розвитку нових методів управління та організації робочих процесів. Отримані результати дослідження можуть стати основою для подальших досліджень у цій області та сприяти розвитку нових теорій та концепцій у менеджменті та психології праці.

Новизна дослідження: Дослідження об'єднує аналіз процесів виховання працівників із вивченням форм організаційної слухняності. Часто ці аспекти досліджуються окремо, у той час як дана робота спрямована на розуміння взаємозв'язку між ними. Дослідження має велику практичну значимість для організацій, оскільки воно фокусується на знаходженні оптимальних стратегій для покращення робочої ефективності через виховання та формування організаційної слухняності. Робота розглядає ці питання в контексті сучасних викликів у бізнес-середовищі, де акцент зроблений на швидкі зміни, необхідність адаптації та впровадження інновацій. Робота не лише аналізує ситуацію, а й пропонує практичні рекомендації для підвищення ефективності в організаціях на основі отриманих результатів. Дослідження включає в себе різні методи, такі як опитування, аналіз документів, спостереження тощо, що дозволяє збирати широкий спектр даних для аналізу.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПРОЦВІТАННЯ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СЛУХНЯНОСТІ ПРАЦЕВЛАШТОВАНИХ ОСІБ

1.1 Концепція процвітання особистості та її основні характеристики

Концепція процвітання особистості є ключовою у сучасній психології та філософії благополуччя. Вона виходить за рамки традиційного розуміння щастя як моментального емоційного стану і охоплює більш глибокі та стійкі аспекти людського буття. Процвітання включає гармонійний розвиток усіх аспектів життя людини, таких як психологічне, емоційне, соціальне, професійне та фізичне благополуччя.

Основні характеристики процвітання особистості:

1. Психологічне благополуччя

- Самоприйняття: Людина має позитивне ставлення до себе, приймає свої сильні та слабкі сторони, що сприяє внутрішньому спокою та задоволенню[8].
- Особистісний розвиток: Постійний процес самовдосконалення, вивчення нових навичок, і прагнення до особистісного зростання.
- Мета у житті: Наявність чітких цілей та значущих напрямків, які надають життю сенс і мотивують до дій. [103, с. 13-39]

У вивченні факторів, які впливають на психологічне благополуччя, виявлено зв'язок з такими особистісними рисами, як екстраверсія, оптимістичний спосіб атрибуції та емоційна стійкість; академічною успішністю; досягненнями. Також було з'ясовано, що особистісний потенціал психологічного благополуччя значно залежить від життєвих умов, зокрема рівня соціальної підтримки [10].

2. Емоційне благополуччя

- Позитивні емоції: Часте відчуття радості, вдячності, любові та задоволення.
- Емоційна стійкість: Здатність ефективно справлятися зі стресом, підтримувати емоційну рівновагу та швидко відновлюватися після негативних подій [105].

Психічне здоров'я людини залежить більше не від самих подій, які відбуваються, а від її реакції на ці події. Люди, які відкриті до нових вражень, мають вищий рівень стресостійкості, краще здоров'я та живуть довше [1].

3. Соціальне благополуччя

- Соціальна підтримка: Наявність підтримуючих та довірливих стосунків з родиною, друзями та спільнотою.
- Соціальна активність: Активна участь у суспільному житті, включаючи волонтерство та інші форми соціальної взаємодії [69].

4. Професійне благополуччя

- Задоволеність роботою: Відчуття реалізації, задоволення та досягнення у професійній сфері.
- Баланс між роботою та особистим життям: Гармонійне поєднання професійних обов'язків та особистих інтересів, що сприяє загальному благополуччю [37].

5. Фізичне благополуччя

- Здоровий спосіб життя: Регулярна фізична активність, збалансоване харчування та достатній відпочинок.
- Турбота про здоров'я: Регулярні медичні огляди, профілактика захворювань та своєчасне лікування [77].

Підходи до вивчення процвітання особистості

1. Позитивна психологія

Позитивна психологія фокусується на вивченні умов та процесів, які сприяють оптимальному функціонуванню людини. Це включає дослідження позитивних емоцій, відносин, змістовності життя та досягнень. Позитивна психологія акцентує увагу на вивченні умов та процесів, які сприяють оптимальному функціонуванню людини. Цей підхід зосереджується на тому, що робить життя вартим проживання, і включає вивчення позитивних емоцій, залученості, відносин, змістовності життя та досягнень [105].

2. Гуманістична психологія

Гуманістична психологія зосереджується на самоактуалізації та розвитку людського потенціалу. Вона акцентує увагу на унікальності кожної особистості та її прагненні до самовдосконалення та досягнення повноти життя.

Самоактуалізація: Абрахам Маслоу ввів концепцію самоактуалізації, підкреслюючи, що людина прагне реалізувати свій потенціал і бути тим, ким вона може стати [74].

Автентичність: Важливість бути автентичним, чесним із собою та іншими, визнаючи свої почуття та потреби [95].

Цілісність особистості: Розвиток цілісної, гармонійної особистості, де всі аспекти життя людини узгоджуються і сприяють її процвітанню [95].

Теорії добробуту варіюються за фокусом: деякі акцентують увагу на емоціях (гедонічне благополуччя), інші наголошують на аспектах якості життя (евдемонічне благополуччя), а треті інтегрують обидва підходи. За Е. Дінером, суб'єктивне благополуччя включає афективні та когнітивні компоненти [39]. К. Рифф і К. Кіз описують психологічне благополуччя через шість сфер: самосприйняття, позитивні стосунки, автономія, управління середовищем, мета в житті та особистісний розвиток [69]. К. Кіз вважає, що процвітання вимагає високого рівня емоційного, психологічного та соціального благополуччя [69]. П. Вонг пропонує, що гедонічне (задоволення, відсутність стресу), пруденційне (максимальна залученість), евдемонічне (самореалізація, особистісне зростання) і хаїронічне (відчуття благословення) щастя сприяють суб'єктивному благополуччю, але їхня комбінація залежить від індивідуальних особливостей і життєвого контексту [124]. Позитивна психологія зазначає, що добробут означає більше, ніж просто відсутність негативного функціонування. Відсутність негативних емоцій, депресії, самотності, незахищеності або хвороб не обов'язково означає наявність позитивних емоцій, щастя, соціальних зв'язків, довіри та загального благополуччя. Незважаючи на різні підходи, дослідники визнають

необхідність багатовимірних моделей для точного відображення складності оптимального психологічного функціонування [65], [69].

У книзі "Процвітати" Селігман визначив добробут з точки зору п'яти стовпів: позитивні емоції, залученість, стосунки, сенс, досягнення, або «PERMA Positive emotion, Engagement, Relationships, Meaning, and Accomplishment» [105], [90]. Зростаюча кількість людей, організацій та політиків у всьому світі приділяють увагу питанням процвітання, і небезпідставно. Докази свідчать, що суб'єктивне благополуччя, задоволеність життям, оптимізм, щастя та інші позитивні конструкти пов'язані з багатьма бажаними наслідками, включаючи нижчий рівень розлучень, більший освітній та професійний успіх, міцніші дружні стосунки та краще фізичне здоров'я [40], [64]. Розуміння та підтримка благополуччя все частіше розглядається як міждисциплінарне питання, яке має вирішуватися на різних рівнях в рамках системи, включаючи окремих осіб, організації, громади та нації [65]. А ключовим елементом у сприянні добробуту є необхідність вимірювання та документування рівнів і змін у добробуті на індивідуальному, громадському та національному рівнях. Одним із важливих інструментів є опитувальник PERMA-Profiler [90], який вимірює рівень процвітання та благополуччя.

Існує безліч визначень і теорій добробуту [48]. Добробут можна визначити і виміряти об'єктивно (наприклад, достатність ресурсів для задоволення базових потреб, можливості для отримання освіти, відсутність забруднювачів навколишнього середовища) або суб'єктивно. У літературі такі терміни, як "щастя", "суб'єктивне благополуччя", "добробут" та "процвітання" часто використовуються як взаємозамінні.

Деякі теорії зосереджуються на емоціях (гедоністичне благополуччя), інші наголошують на евдаймоністичних елементах (тобто на хорошому житті), а треті поєднують гедоністичну та евдаймоністичну сфери. Наприклад, понад 30 років тому Дінер зазначав, що суб'єктивне благополуччя включає афективні та когнітивні елементи. Райфф і Кіз визначають психологічне благополуччя у шести сферах (самоприйняття, позитивні стосунки з іншими, автономія, володіння навколишнім середовищем, мета в житті, особистісний ріст). Кіз вважає, що для процвітання

потрібні "симптоми" високого емоційного, психологічного та соціального благополуччя. Модель PERMA Селігмана (2011) [90] стверджує, що процвітання виникає з п'яти стовпів благополуччя (позитивні емоції, залученість, стосунки, сенс, досягнення). Хапперт і Со визначають 10 компонентів благополуччя, які є протилежні основним симптомам депресії та тривоги (компетентність, емоційна стабільність, залученість, сенс, оптимізм, позитивні емоції, позитивні стосунки, стійкість, самоповага, життєздатність). Вонг вважає, що гедоністичний, пруденційний (повна залученість у життя), евдаймонічний та кріономічний (відчуття благословенності), та хедонічний (відчуття благословення) типи щастя сприяють загальному відчуттю суб'єктивного благополуччя, але поєднуються вони по-різному, залежно від людини, обставин та контексту [65], [125]. За допомогою кількісного аналізу досліджень на теми, що стосуються позитивної психології, Раск і Вотерс емпірично вивели п'ятиденну модель позитивного функціонування (розуміння і подолання, увага і усвідомлення, емоції, мета і звички, чесноти і стосунки) [98].

Найбільш точно, з точки зору позитивної психології, благополуччя - це не просто відсутність негативних функцій, а дещо більше. Тобто, відсутність негативного впливу, депресії, самотності, невпевненості та хвороби - це не те саме, що наявність позитивного впливу, щастя, соціальних зв'язків, довіри та благополуччя. Крім того, хоча різні теорії включають різні сфери, теоретики все частіше визнають, що для адекватного відображення складності оптимального психологічного функціонування необхідні багатовимірні моделі [65], [49].

Ми визначаємо "процвітання" як динамічний оптимальний стан психосоціального функціонування, що виникає внаслідок успішного функціонування в різних психосоціальних сферах. Ми вважаємо, що не існує єдиної найкращої моделі благополуччя, але різні концепції можуть бути корисними для того, щоб відійти від абстрактної абстрактного поняття благополуччя та визначення конкретних сфер, які можна виміряти, розвивати та підтримувати. Зокрема, ми зосередимося на п'яти сферах, визначених теорією PERMA Селігмана: позитивні емоції (P), залученість (E), стосунки (R), сенс (M) і досягнення (A) [90].

Позитивні емоції

Емоції можна класифікувати як циркумплекс, що складається з валентності (від негативного до позитивного) та активації (від низької до високої) [26]. Люди можуть відчувати як негативні, так і позитивні емоції одночасно. Численні дослідження підтверджують важливість позитивних емоцій для різних життєвих результатів [62]. Валідні та надійні вимірювання на індивідуальному та національному рівнях існують вже кілька десятиліть [84].

Залученість

Прагнення до залученості та прагнення до задоволення часто втілюються в окремих, не пов'язаних один з одним вчинках. Людині неодмінно потрібні сенс життя і мета [41]. Життя, наповнене сенсом, передбачає приналежність до чогось більшого і служіння йому. Для цього людство створює інститути (релігія, політичні партії, скаутська організація, сім'я).

Дослідження залученості проводились у кількох відносно різних сферах. У позитивній психології дослідження зосереджувалися на потоці, або екстремальному рівні психологічної залученості, який передбачає інтенсивну концентрацію, поглинання та зосередженість [77]. В організаційній сфері залученість до роботи визначають з точки зору енергійності, відданості та поглинання [103]. Студентська залученість включає психологічні, поведінкову, когнітивну та академічну сфери [13]. Залученість також є важливим компонентом успішного старіння [96], але мало досліджень намагалися виміряти залученість у старшому віці, окрім залученості до активності.

Стосунки

Соціальні стосунки є фундаментальними для життя [18]. Огляд виявив понад 18 000 статей про соціальні стосунки та здоров'я, опублікованих лише за останнє десятиліття [111]. Соціальна підтримка пов'язана з меншим рівнем депресії та психопатології, кращим фізичним здоров'ям, нижчим ризиком смертності, більш здоровою поведінкою та іншими позитивними результатами [111]. Піддомени включають соціальні зв'язки (кількість осіб у соціальній сфері), соціальні мережі (кількість зв'язків і якість цих зв'язків), отримана підтримка (об'єктивна

перспектива ресурсів), сприйнята підтримка (суб'єктивна перспектива ресурсів), задоволеність підтримкою та надання підтримки іншим [109]. Вимір взаємовідносин посідає важливе місце в більшості основних опитувань добробуту, що використовуються на міжнародному рівні.

Сенс

Почуття сенсу визначається як наявність напрямку в житті, зв'язку з чимось більшим, ніж ти сам, відчуття того, що твоє життя є цінним і вартісним, і що в тому, що ти робиш, є мета [108]. Сенс дає відчуття того, що життя має значення. Він пов'язаний з кращим фізичним здоров'ям, зниженням ризику смертності та вищим рівнем задоволеності життям [21]. Кілька національних опитувань, включно з експериментальним опитуванням громадської думки, розробленим Управлінням національної статистики Великої Британії, включали окремі пункти, що оцінювали відчуття цінності або мети.

Досягнення

У західних суспільствах часто визнають і заохочують високу результативність. Наприклад, щороку журнал Forbes обирає 500 найкращих компаній США, а кожні два роки Олімпійські ігри збирають найкращих спортсменів з усього світу. Однак на об'єктивний успіх також залежить від обставин, можливостей та особистих амбіцій. Мати, яка виховує дружню, чуйну сім'ю, може вважатися успішною, незважаючи на те, що ніколи не отримувала нагород за свої зусилля. Суб'єктивно, досягнення включає в себе відчуття роботи над собою і досягнення цілей, майстерність та ефективність у виконанні завдань. Дійсно, теорія самовизначення припускає, що компетентність є основною базовою потребою людини [38]. Деякі з існуючих показників благополуччя включають пункти, пов'язані з компетентністю, майстерністю або ефективністю, тоді як національні опитування зосереджуються на об'єктивних показниках досягнень.

Розглянемо також щастя на роботі як ключовий аспект процвітання особистості. Щастя, "потік", сенс, любов, вдячність, досягнення, зростання, найкращі стосунки з людьми - становить людське процвітання [9]. Бути щасливим має велике значення для більшості людей, і щастя є доволі високою метою в

більшості суспільств. Щастя у формі радості фігурує в кожній типології "базових" людських емоцій. Відчуття щастя є фундаментальним для людського досвіду, і багато людей більшу частину часу відчувають принаймні легку радість. Стан щастя, як ключового аспекту процвітання особистості, лише нещодавно вийшов на перший план у психологічних дослідженнях. Розвиток позитивної психології в останнє десятиліття легітимізував увагу до щастя та інших позитивних станів на противагу домінуючій раніше моделі хвороби, яка спрямовувала увагу на хворобу, депресію, стрес та подібні негативні переживання і результати [104].

Головною ознакою здорової людини є гармонія між її різними складовими: емоційними та інтелектуальними, тілесними та психічними [2], [4].

Філософи та соціальні дослідники визначають щастя по-різному. Найбільший розрив існує між гедоністичними поглядами на щастя як на приємні відчуття та сприятливі судження та евдемоністичними поглядами на щастя, які передбачають робити те, що є добродійним, морально правильним, вірним собі, осмисленим та/або таким, що сприяє зростанню [101], [102]. Прикладом гедоністичного підходу є дослідження суб'єктивного благополуччя. Суб'єктивне благополуччя зазвичай розглядається як таке, що складається з двох взаємопов'язаних компонентів: оцінки задоволеності життям (як глобально, так і в окремих сферах, таких як стосунки, здоров'я, робота та дозвілля) та афективного балансу, тобто переважання позитивних почуттів і відносно невеликої кількості або рідкісних негативних почуттів. Дослідження структури афекту, настрою та емоцій послідовно виявляють, що найважливішим виміром в описі афективних переживань індивідів є гедоністичний тон, або приємність-неприємність [118]. У класичному афективному циркумфлексі "щасливий" закріплює крайній позитивний кінець виміру приємності-неприємності [99].

На відміну від гедоністичного погляду на щастя як на приємні відчуття та відчуття задоволення, евдемоністичне благополуччя, самоствердження, самоактуалізація та пов'язані з ними концепції припускають, що щасливе або "хороше" життя передбачає вчинення правильних і добродійних вчинків, розвиток, досягнення важливих та узгоджених з собою цілей, а також використання і

розвиток своїх навичок і талантів, незалежно від того, як людина почувається в той чи інший момент часу. Загальноприйнято вважати, що гедоністичне щастя, концептуалізоване як просте прагнення до приємних переживань, є нестійким у довгостроковій перспективі за відсутності евдемоністичного благополуччя. Коли вимірюють гедоністичний та евдемоністичний аспекти благополуччя, виявляється, що вони досить сильно корелюють між собою, деякі вчені ставлять під сумнів корисність такого розрізнення в емпіричних дослідженнях [116]. Ряд показників щастя можна знайти на сайті Селігмана [14].

1.2 Організаційна слухняність: сутність та форми

Сенсом життя кожної особи є досягнення певних мет цілей. Хоча індивід може досягти окремих цілей самостійно, часто для досягнення поставлених завдань необхідні зусилля групи людей. У сучасному менеджменті організацію розглядають як об'єднання індивідів в одне ціле для виконання спільних завдань [5], [7].

Феномен організаційної слухняності є новим і мало дослідженим серед вітчизняних науковців, що створює значні можливості для його подальшого вивчення. Ми вважаємо, що цей феномен впливає на психологічний стан працівників та атмосферу в колективі на рівні з корпоративною культурою, а також на ефективність роботи персоналу організації.

До зарубіжних дослідників, які вивчали організаційну слухняність, можна віднести:

Г. Ертас Капан і Ю. Узункарсілі, які створили методику для оцінки організаційної слухняності.

А. Тендеріс і Ю. Узункарсілі аналізували, як токсичне лідерство, через організаційну слухняність, впливає на антипродуктивну поведінку на роботі та бажання співробітників звільнитися.

Гупта і Шарма досліджували, як різні джерела влади впливають на організаційну слухняність.

Грахам розробив трьохвимірну модель організаційної громадянської поведінки, яка включає компонент організаційної слухняності [3], [11], [12].

Поняття організаційної слухняності означає, що працівники компаній у сфері корпоративної культури дотримуються її вимогам та співпадають із очікуваннями організації. Згідно з визначенням [119], це свідомо поведінка, в якій людина бере на себе мало відповідальності або самоствердження. З іншої точки зору, слухняність передбачає підпорядкування своєї волі керівництву та вимогам іншої особи чи групи, незалежно від їхніх вимог чи бажання, через нерівність влади в таких м'яких формах, як послух, конформізм і згода.

Організаційна слухняність, як зворотна сторона влади, - це те, з чого побудовані бюрократичні організації та суспільства. Без неї законам країни чи організації, а також розпорядженням організаційного керівництва, субординація і контроль зникли б, і запанував би хаос. Але існують межі, за якими слухняність стає особистісно і соціально деструктивним.

Організаційна слухняність є ключовим аспектом ефективності та успішності будь-якої організації. Ця концепція визначає ступінь готовності працівників дотримуватися вказівок, інструкцій, та виконувати вимоги, що встановлюються керівництвом. Вона також охоплює підтримку встановлених процедур, правил та норм, які забезпечують ефективну роботу організації.

Гупта і Шарма у 2008 році виявили цікаву тенденцію в своєму дослідженні щодо впливу м'яких і жорстких джерел влади на організаційну слухняність серед працівників. Виявилось, що м'які джерела влади, такі як експертна компетентність, референтність та інформаційна повнота, значно підвищують схильність працівників дотримуватися правил та виконувати вказівки. Хоча жорсткі джерела влади, зокрема матеріальні стимули, примусовий контроль і легітимність посадового статусу, теж мають вплив, м'які джерела влади виявилися ефективнішими та забезпечували довгострокову залученість працівників.

У цьому емпіричному дослідженні, яке охопило 428 керівників нижчого та середнього рівнів із 19 організацій в Індії, досліджувалася ефективність різних джерел влади керівника щодо готовності підлеглих підкорятися. Виявилось, що

підлеглі більш охоче підкорялися м'яким джерелам влади, що мало більш позитивний вплив на їхню задоволеність роботою і лояльність до керівника порівняно з жорсткими джерелами влади. Дослідження також показало, що якість взаємодії між керівником та підлеглими має пом'якшуючий ефект на зв'язок між джерелами влади та готовністю підкорятися, а також на ставлення підлеглих до своїх керівників [53].

Організаційна слухняність може приймати різні форми залежно від контексту та специфіки організації. До найпоширеніших форм можна віднести:

1. Злочинна слухняність: Демонстрація неетичної, незаконної та шкідливої поведінки шляхом підкорення особі чи організації, які вважаються авторитетом, означає вчинення злочину покори. Злочин покори відбувається коли керівник підлеглого приймає аморальне і незаконне рішення і виконує його з ентузіазмом і охоче, тобто коли він забезпечує свою покірність [29]. Згідно з Келманом і Гамільтоном, дії, що здійснюються у відповідь на накази влади і вважаються незаконними чи аморальними більшістю спільноти, широко поширені в багатьох аспектах життя суспільства. У дослідженні, проведеному "Carstenand and Uhl-Bien" [29], стверджується, що люди можуть бути схильні до вчинення злочину покори через те, що вони не відчують сили протистояти неетичним вказівкам, вважаючи, що їхній авторитет сильний [67]. Часто покірність інших людей навколо нас очевидна. Мета тут полягає в тому, щоб нормалізувати ситуацію і захистити себе, діючи разом з групою, в певному сенсі, без русійної сили наказів. У багатьох дослідженнях, спрямованих на розуміння того, що звичайні люди можуть вчинити незаконні та аморальні дії всупереч наказам влади, було доведено, що злочин покори було скоєно [68], [55]. "Підлеглі, які виконують суперечливі вказівки керівників у діловому світі, чи можуть вони вчинити злочин покори з огляду на результати, до яких це призводить?", наприклад, Вотергейтський скандал. Навіть якщо це не загрожує життю, працівники приватних чи державних компаній, які виконують суперечні вказівки керівництва щодо будь-якого рішення чи оперативної діяльності, дана поведінка вважаються прикладом злочину покірності з результатами, які вони створили [55]. Психологічні пристосування

вступають у гру, щоб полегшити тягар виконання аморальних наказів. Ця думка викликала цікавість про рівень такої потенційної небезпеки, що лежить в основі ієрархічної соціальної структури в організаціях.

2. Примусова слухняність: Ця концепція слухняності полягає в тому, що у відносинах між підлеглим і начальником, керівник змушує підлеглого виконати наказ або змінити поведінку під загрозою покарання або стягнення. Це перетворюється на поведінку з фізичним, вербальним, психологічним і матеріальним насильством і створює переконливий вплив на людину [28]. Коли легітимність авторитетної особи не визнається, деякі маніпуляції можуть змусити прихильників підкорятися, використовуючи емоційне насильство або силу. Але може бути незрозуміло, чи це справжній вибір, чи поверхнєве почуття обов'язку підкорятися. Одна людина активує іншу в певному напрямку і може створити певну зовнішню видимість, але одна людина або влада не може контролювати внутрішню мотивацію іншої людини. Проте бажання думати чи відчувати намагаються досягти, застосовуючи силу. Найважливішим є те, що одна людина не може змусити іншу поважати і довіряти їй. Наприклад, роботодавець може неформально дати зрозуміти працівникам, які відкрито заперечують проти рішень керівництва, що вони не отримають очікуваної винагороди. В результаті страху і тиску люди змушені підкорятися. Таким чином, це можна пояснити вимушеною покорою. У дослідженні "Типи соціального впливу на переконання та дії" йдеться про те, що послух має два сенси [75]. Перше значення - це стан покори примусовій роботі, тоді як друге значення - це покірність роботі, яка виконується відповідно до авторитарних директив і не містить примусу. МакМайлер каже, що необхідно оцінювати точність причини, а також причину для вказівки, що дається підлеглому, і звертає увагу на дії, що вживаються у відповідь на погрози примусу.

3. Сліпа слухняність: Беручи до уваги основні причини послуху, можна виділити чотири різні типи послуху, які можна вважати "сліпим послухом": (1) слухняність людини, яка невпевнена чи є послух морально прийнятним; (2) шаноблива слухняність правителю; (3) слухняність людини, яка не знає багатьох умов ситуації, що складають певну владу; (4) швидкий, миттєвий або

беззаперечний послух. Діяти в незнанні також означає діяти несвідомо і беззаперечно [122]. Несвідома поведінка - це тип поведінки, який перешкоджає індивідуальному розвитку людини, її незалежному мисленню та продукуванню нових ідей. Це тип поведінки, який перешкоджає запереченню в несхвалюваних ситуаціях, а також означає "втрату авторитету" [85]. Окрім будь-якого тиску чи примусу, можна сказати, що поступливі люди беззаперечно підкоряються наказам та інструкціям [59]. Піддослідні в експерименті Мілгрема, знаючи, що невинній жертві буде завдано шкоди, продовжували завдавати сильного шоку, повністю підкоряючись владі. Цей факт є доказаним. Хауервас і Пінчс стверджують, що вказівки, які даються фігурою, яка неефективно використовує свої повноваження, застосовуючи силу, в контексті великої відповідальності, є результатом сліпого підкорення.

4. Деструктивна слухняність: Незалежно від того, чи є слухняність генетичною рисою, чи набутою поведінкою, він також може означати, що ми залишаємо право приймати рішення іншим. Таким чином, це означає, що ми схильні до ментальних моделей, які дозволяють нам звільнити себе від відповідальності за свої дії, коли ми стикаємося з авторитетними особами [123]. Щодо моменту, згаданого в результаті дослідження Мілгрема: "Твердження про те, що "легітимна влада може змусити когось іншого здійснювати бажану поведінку, запрограмовану на деструктивність", привертає увагу до небезпеки ситуації" [127]. Крім того, поряд з твердженням, що слухняний суб'єкт не бачив себе в жодній ситуації, що суперечить експериментальним інструкціям, і тому не несе відповідальності за власні дії, існують твердження на кшталт "Я б не зробив це сам, я робив так, як мені сказали", що означає, що людина стверджує, що не несе відповідальності за свої вчинки. Це раціоналізація надмірної покірності підривної владі. Подібні свідчення були знайдені і в результатах інших досліджень. Наприклад, з точки зору юриста, який аналізував скандал з компанією "Enron", зазначається, що не існує авторитету або превентивних правил, які б запобігали негативній поведінці, так само як учасники експерименту Мілгрема не мали жодних підстав чи причин не підкорятися владі. Такі риси, як підпорядкування

наказу, лояльність до влади, дисциплінованість, здаються невинними і насправді є дуже цінними, але такі скандали в діловому житті показують, наскільки руйнівними можуть бути ці риси, коли їх неправильно спрямовувати.

Якщо віддані накази становлять елемент злочину, така ситуація призводить до вчинення злочину покори. Під час розслідування тридцяти семи серйозних авіакатастроф у 81% випадків було зроблено висновок, що перший помічник не виконує накази капітана або чинить йому опір [129]. У близько сімдесяти п'яти авіакатастрофах, які дослідив Гарнов, було виявлено, що причиною катастроф була надмірна слухняність. Також було зроблено висновок, що надмірна слухняність може бути причиною 25% всіх авіакатастроф [110]. Ідеальні характеристики, необхідні для виживання організацій і суспільств, такі як відданість владі, лояльність і підпорядкування інструкціям і правилам, а також дисципліна, можуть також нести в собі потенційну серйозну небезпеку. Цей факт стає очевидним з подібними скандалами в діловому житті. Для того, щоб зробити висновки, необхідно наголосити на тому, що віддані накази, які є елементом злочину, спричиняють вчинення злочину непокори. Однак результати дій, здійснених у цьому напрямку, виявляють деструктивний аспект покори, що свідчить про те, наскільки люди схильні виконувати накази влади, навіть якщо вони суперечать їхній власній волі чи моральним принципам [30].

5. Беззаперечна слухняність: Стан беззаперечної слухняності означає діяти, не замислюючись над тим, як і чому, приймаючи все, що з впливає з виконаних бездумно вчинків. Концепція беззаперечної слухняності, яка часто зустрічається в діловому житті, є відображенням думки в поведінці. Сьогодні від менеджерів очікують, що вони поведуть за собою як робітників, так і службовців. Особливо в установах, які діють відповідно до повноважень, існують очікування, що менеджери, які представляють владу, будуть беззаперечно виконувати вказівки своїх підлеглих. Видно, що поняття авторитету класифікується відповідно до характеристик менеджерів і лідерів у сучасному розумінні, і особливо деякі типи лідерства включені в деякі дослідження з точки зору беззаперечного очікування. Наприклад, 138 лідерів з нарцисичними рисами ігнорують перспективи інших або

їхній добробут [33]. Вони вимагають привілеїв і приватних знань, а також безумовної слухняності [82]. Ці очікування призводять до зловживання владою, яку мають менеджери [73]. Патерналістський тип лідерства, з іншого боку, має авторитарні, доброзичливі та моральні виміри і демонструє схожі тенденції [46]. Такі лідери мають стиль керівництва, який вимагає контролю та беззаперечної покори від підлеглих. Таким чином, тип лідерства і влада, отримана завдяки авторитету, спричиняють практики, які ігнорують запитання підлеглих. Працівники також беруть участь у цих практиках, демонструючи беззаперечну слухняність.

Першою точкою відліку поняття "слухняність", що є предметом розробки шкали, є експериментальні дослідження Стенлі Мілгрема, які мають великий вплив у літературі з соціальної психології. Твердження "Експерименти Стенлі Мілграма з вивчення покори злісному авторитету є найважливішими соціально-психологічними дослідженнями в цьому поколінні" підтверджує ці експерименти [24]. У своїх дослідженнях Мілгрем намагався знайти відповідь на таке питання: "Чи можуть звичайні нормальні люди бути схильні до аморальних вчинків, таких як заподіяння сильного болю іншій невинній людині? Цей момент, на який звертає увагу поведінка слухняності, змусив Мілгрема замислитися, і він зацікавився першим дослідженням слухняності [106]; натхненний роботами Френка, Картрайта, Рейвена, Ліппітта і Уайта, а також Аша, Левіна і Шерифа [80]. В рамках цього аспекту Мілгрем провів дев'ятнадцять експериментів, сім з яких були проведені в Єльському університеті, а решта - в офісі в Бріджпорті [128], [78]. Для того, щоб перевірити вплив покарання на навчання, згідно з інструкцією, даною вчителю (реальній особі), учневі (так званому студенту) дають пару слів і просять прочитати її напам'ять.

Якщо учень, від якого очікується правильна відповідь, дає неправильну відповідь, вчитель (реальний піддослідний) буде просити його бити струмом за кожну неправильну відповідь. Через постановку експерименту студент часто дає неправильні відповіді і щоразу піддається впливу електричного струму [80]. Висловлюючи те, що у нього хворе серце, він б'є кулаками по стіні і кричить, щоб

його не вдарило струмом, що посилюється. Під час експерименту всі реальні піддослідні витримали напругу до 300 вольт, 5 осіб повідомили, що не можуть перевищити 300 вольт, а 4 реальних піддослідних не захотіли продовжувати після 315 вольт [52]. 92,5% піддослідних продовжували бити струмом за інструкцією, яку дав асистент експериментатора. 65% піддослідних, які брали участь у дослідженні Мілгрема (1974), без вагань карали студентів, вважаючи, що вони служать науці, і ті, під впливом авторитету, збільшували насильство до найвищого рівня при ударі струмом у 450 вольт [76]. Мета, яку ставить перед собою Мілгрем, полягає в тому, щоб показати рівень підпорядкування людей владі, визначити, чи існує межа, і спробувати виміряти реакцію індивіда перед обличчям владних наказів, які ускладнюють його виконання з точки зору моралі чи етики [54]. Експерименти - це розвідувальні дослідження, які виявляють причини покори, фактори навколишнього середовища, що впливають на рівень покори, а також лякаючі аспекти безмежності покори. безмежності послуху, і вони відображають відчуття реального світу [30]. Можливі наслідки експериментів Мілгрема, як правило, обговорюються і викликають глибоке занепокоєння, ці результати створили пояснення того, що люди беззаперечно виконували накази впливових лідерів. Окрім експериментів Мілгрема, існують лабораторні дослідження Зімбардо, Мантелла, Меуса та Раайджамакерса, Шерідена та Кінга [128]. Також було відзначено, що соціальні геноциди, такі як Голокост, Абу-Грейб, Май Лай, Ранда, також розглядаються з точки зору послуху [15]. У 1976 році дослідження слухняності були проведені в Америці та Австрії, а пізніше в 11 різних країнах [20].

На додаток до посилання на Мілгрема, ще один момент, який заслуговує на увагу, - поведінка послуху, особливо в дослідженнях організаційної поведінки, заснованих на організаційних структурах, таких як працівники; є менш прийнятним, ніж типи підпорядкування та конформності [87]. Фактично, це поняття виражається в рамках "типів соціального впливу", що є однією з галузевих тем соціальної психології. Таке пояснення вказує на необхідність зосередити увагу на поведінці підпорядкування працівників, особливо на рівні організації. Перш за

все, розглядаючи інші дослідження, які в даний час вимірюють ставлення та поведінку працівників, слід зазначити, що шкала організаційної громадянської поведінки [60] Грехема [51], яка включає підвимири ідентифікації та комплаєнсу, була розроблена Органом [83] та Падсакоффом та ін. Пізніше, як відомо, [42], додали до шкали організаційної громадської поведінки [60] підвимір слухняності, який використовується і сьогодні.

Крім того, не існує комплексного дослідження, яке б вимірювало сприйняття слухняності працівників з точки зору середовища, влади та групи в організаціях. Водночас відзначається, що існує дуже мало емпіричних досліджень, які описують деструктивний аспект покори. Таким чином, існує потреба у розробці шкали, яка б відображала тенденцію до покірної поведінки, зумовлену відносинами підпорядкування в установах. У нижніх вимірах шкал, таких як шкала [56], авторитарна шкала [92], соціальна влада [91], патерналістська шкала лідерства [46], яка базується на авторитарній особистості та лідерстві, а також шкала "Організаційне громадянство", твердження, що описують покірність, зустрічалися і були розглянуті.

У суспільному житті, особливо в бізнесі, необхідно відповісти на кілька запитань: що таке слухняність і на якому рівні її слід підтримувати? Яка межа слухняності і чи повинна вона мати межу? Які позитивні та негативні аспекти слухняності існують? До яких наслідків може призвести підвищення рівня слухняності? Було проведено дослідження з метою визначення тенденцій слухняності "білих комірців", які працюють у різних галузях. Можна стверджувати, що вона формується базовою та проміжною системою переконань як результат установок і думок або внутрішньої оцінки. Феномен дії та взаємодії з іншими, який є фактором, що спонукає людину підкорятися, в даному випадку також конструюється ситуативними змінними, ментальними моделями та соціальними нормами. Значення, яке людина надає стосункам з владою, а також діям і взаємодії з іншими, може бути результатом мислення індивіда, а може й ні.

Зрозуміло, що обидві умови не можуть існувати одночасно в одній людині [87]. Таким чином, концепція слухняності лежить в основі інших типів поведінки,

таких як ідентифікація, відповідність і прийняття, але воно має складну структуру [79]. Бажання підкорятися, яке формується в індивіда в результаті взаємодії організації та факторів навколишнього середовища, може мати різні аспекти. Наприклад, у свідомості підлеглих відповідальність незмінно зміщується вгору [100]. На думку Мілгрема, люди схильні потрапляти в ситуацію, коли, отримуючи накази від керівника, вони покладають відповідальність за свої дії на нього [57], [58]. Взаємодія між підлеглим і начальником з різними аспектами почуття покори в особистості, відносини, встановлені з владою, можуть бути показовими з точки зору того, чи призведе вона до сліпих, шкідливих або руйнівних, беззаперечних, примусових і злочинних результатів. Коротко кажучи, важливо проаналізувати нерозкрити природу поведінки покори, пов'язану зі ступенем особистої відповідальності підлеглих перед владою та їхнім вибором у відповідь на вимоги влади [86].

На основі результатів своїх досліджень Мілграм розробив дві теорії. Згідно з теорією інструментальності, яка є першою з них, "суть послууху полягає в тому, що людина розглядає себе як інструмент, який реалізує бажання іншої людини і не вважає себе відповідальною за свої дії" або "вислизання посередника" від тиску ролі "посередника" або посередництва від своєї індивідуальної мети до чужої мети. Це процес слідування інструкціям [80]. Крім того, це намагання людини позбутися негативу своєї аморальної поведінки, приписуючи відповідальність за неї комусь іншому, а не собі, і роблячи це з тенденцією до зміни своєї зони відповідальності [16, с.157-162]. Мілграм довів, що послуух працює з усім процесом після того, як в людині відбувається зміна думки, яку також називають критичним зсувом. У процесі послууху, коли людина бачить себе пішаком, вона буде діяти як пішак і прийматиме всі вказівки як обов'язок, не замислюючись про наслідки [81]. Більше того, було зазначено, що існує дивовижний паралелізм між результатами експериментів Мілграма і результатами експериментів Мартіна Селігмана з вивченої безпорадності. Друга теорія, розроблена Мілгредом, - це "Теорія відповідності".

В умовах невизначеності, якщо людина не має досвіду в цьому питанні і не володіє достатніми знаннями, вона покладається на думку групи, в якій перебуває, або на думку особи, яку вважає вищою за себе. У дослідженні Мілгрема було виявлено, що дві вкорінені моделі людської поведінки фактично конфліктують одна з одною. Люди навчилися не завдавати шкоди іншим і підкорятися владі, яка вважається законною. Люди звертають увагу на соціальні норми і потребують їх, щоб правильно розуміти соціальні ситуації та ефективно реагувати на них, особливо в часи невизначеності [32]. Якщо оцінювати з цієї точки зору той факт, що люди або інституції, які взяли на себе владу в різних сферах суспільства, забезпечують виконання своїх деструктивних наказів і бажань звичайними людьми, використовуючи переконання, припускає можливість того, що вони можуть завдати шкоди іншим людям або навколишньому середовищу.

Інші дослідження, пов'язані з послухом, наприклад: Бургер провів експеримент, подібний до експериментів Мілгрема, але з рівнем шоку 150 вольт [113] існують дослідження, які пізніше були повторені в одинадцяти різних країнах. Сила влади в експерименті Мілграма, який береться за основу, оцінюється як вплив "білих комірців" [44]. В іншому дослідженні було розглянуто чотири коротких сценарії для випадково відібраних громадян, які мешкають у Москві, Росії, Токіо та Японії, і вивчено зв'язок між автономією, дотриманням вимог і слухняністю та рівнем відповідальності менеджерів нижчої та середньої ланки. Існує багато випадків, коли в секторі охорони здоров'я зустрічалися і переживали небезпечний вимір слухняності. Було зазначено, що медсестри, які не хотіли говорити про помилку, щоб не вступати в суперечку через існуючий авторитет лікаря, підкорялися [71], [61]. Крім того, було помічено, що 77% так званих членів правління фармацевтичної компанії підтримували маркетинг шкідливого препарату, тому що голова правління підтримував його [23].

За результатами іншого дослідження, проведеного у фінансовій сфері, схильність фінансових директорів до маніпуляцій визначалася вказівкою, наданою генеральним директором [19]. Шахрайство було виявлено в дослідженнях великих компаній, таких як Enron, WorldCom, "Deepwater Horizon" і Johnson & Johnson",

Ford Motor Company, McDonalds, [50], [107], [31], що призвело до підвищення інтересу до бізнес-етики. Було виявлено, що така поведінка завдає серйозної шкоди інвесторам та іншим особам, що свідчить про тиск покори з боку верхніх рівнів ієрархії [93], [25]. Результати аналізу показали, що різні установи, включаючи авіакомпанії [110], можуть створювати певні деструктивні дії в результаті підпорядкування. Було зроблено висновок, що взаємодія між роботою та складністю завдань впливає на рішення щодо аудиту [27]. схильність людей до послуху зростає, коли вони ідентифікують себе з групою або особою, яка має авторитет, коли вони чують його найбільше [63]. Зрештою, є й інші дослідження, які проводилися в уряді [68], армії [68], [47], [17], [72] і були пов'язані з підризними діями.

1.3. Особливості процвітання та організаційної слухняності працевлаштованих осіб

За останнє десятиліття з'явилося багато нових концепцій, що стосуються щастя та добробуту працівників, вони подібні до ширшої концепції залученості або є її частиною. Концепція процвітання на роботі Шпрейцер поєднує відчуття життєвої сили та енергії з вірою в те, що людина навчається, розвивається та досягає прогресу на шляху до самореалізації [89]. Її шкала процвітання, що складається з 13 пунктів, підсумовує гедонічні твердження, такі як "У мене є енергія і дух", з евдаймонічними, такими як "Я зростаю у багатьох позитивних аспектах".

Як стан потоку, так і внутрішня мотивація відносяться до задоволення, яке відчуваєш під час виконання завдання. Потік виникає, коли людина повністю поглинута використанням своїх навичок для виконання складного завдання, так що несуттєві зовнішні стимули і плин часу випадають з поля її зору. Потік - це дуже приємний стан, який описують як такий, що збуджує, викликає ейфорію, забезпечує глибоке відчуття насолоди, є оптимальним або піковим досвідом і характеризується високою активацією позитивного впливу, але він також вимагає відчуття навчання, розвитку і майстерності [35], [34]. Стани потоку можуть

виникати, коли люди працюють над завданнями, які перевищують їхній середній рівень як за складністю, так і за вимогами до навичок. Коли це відбувається, "людина не тільки насолоджується моментом, але й розширює свої можливості, ймовірно, набуваючи нових навичок і підвищуючи самооцінку та особистісну складність" [45]. Додаткові вимоги до досвіду потоку включають чітку мету і негайний зворотний зв'язок про успіх або прогрес у виконанні завдання. Потік також є більш імовірним, коли самооцінка є високою, а організаційні ресурси підтримують. Баккер розробив шкалу пов'язаного з роботою потоку з 13 пунктів, що містить підшкали для поглинання, задоволення від роботи та внутрішньої мотивації [112].

Внутрішня мотивація має багато спільного з потоком, хоча іноді може бути менш інтенсивним переживанням. У лабораторних дослідженнях внутрішню мотивацію вимірювали або як самооцінку задоволення від виконання завдання, або як кількість часу, добровільно витраченого на виконання завдання після того, як стало зрозуміло, що немає жодних зовнішніх причин продовжувати його виконання. Теорія когнітивного оцінювання Десі стверджує, що внутрішня мотивація ґрунтується на сприйнятті компетентності та самовизначення [37]. Зовсім недавно теорія самовизначення змістила акцент із задоволення та компетентності на рівні самовизначення. Було виокремлено кілька градацій між повністю зовнішньою і повністю внутрішньою мотивацією, визнаючи, що люди можуть бути самовизначеними в тому сенсі, що вони обирають певну діяльність, тому що вони вважають, що повинні або вважають, що це правильно, але без внутрішньої мотивації, яка полягає лише в інтересі до самої діяльності і задоволенні від неї [38].

На відміну від деяких з вищезгаданих конструктів, які включають ставлення та/або когніції, показники афекту на роботі безпосередньо оцінюють настрій або емоції, що виникають під час роботи. Традиційний циркумпольярний афект має два виміри: гедоністичний тон (від задоволення до незадоволення) та збудження або активацію. Альтернативні концепції того ж простору повертають ці дві осі на 45 градусів до вимірів високого чи низького позитивного афекту

(ентузіазм/захоплення до депресії/суму) та високого чи низького негативного афекту (тривога/напруга до спокою/комфарту) [117]. Вайс і Кропанцано припускають, що перша концептуалізація (гедоністичний тон і збудження) є найбільш корисною для вимірювання стану настрою на роботі. Деякі вчені вважають, що гедоністичний тонус є набагато важливішим з цих двох вимірів, особливо на робочому місці [36], [115]. Вайс та ін. виявили, що середній гедоністичний тонус під час роботи корелює із задоволеністю роботою, тоді як середній рівень активації – ні [121]. Райт і Бонетт також виявили, що показники приємності є більш прогностичними в організаційних дослідженнях, ніж показники активації, а Ван Катвик та ін. [114] повідомили, що приємний/неприємний вимір домінує в описах афекту, пов'язаного з роботою [126]. Однак, здається ймовірним, що вимір збудження може виявитися корисним для прогнозування мотивації та креативності [97].

Дуже важливе питання стосується того, що робить людей щасливими, і чому деякі люди щасливіші за інших. Загальні відповіді такі: щось в оточенні чи обставинах робить людину щасливою; щось всередині людини зумовлює її більшу чи меншу схильність до щастя; взаємодія людини і ситуації створює щастя; і вольова поведінка впливає на щастя.

Одним із найбільш часто досліджуваним конструктом є задоволеність роботою. Задоволеність роботою - це ставлення до неї, тому вона повинна містити як когнітивні, так і афективні компоненти [43]. Однак в історії існувала невідповідність між визначенням цього конструкту та його вимірюванням. У своєму класичному визначенні Локк описував задоволеність роботою здебільшого як афект: "приємний або позитивний емоційний стан, що виникає в результаті оцінки своєї роботи або досвіду роботи". Інші вказують на те, що найчастіше використовувані показники задоволеності роботою ігнорують афект і зосереджуються переважно на когнітивному компоненті [22].

Широко використовувані інструменти, такі як Міннесотський опитувальник задоволеності [120], Індекс опису роботи та Шкала загальної оцінки роботи [66], просять описувати та оцінювати характеристики роботи, а не почуття щодо роботи

або емоційні переживання під час роботи. Було продемонстровано, що ці загальноприйняті вербальні показники не дуже добре фіксують афект, звичайно, не так добре, як шкала задоволеності роботою "в обличчях".

Організаційна поведінка, яка включає в себе організаційну слухняність, — це наука і навчальна дисципліна, яка вивчає опис і систематизацію поведінки людей у різних ситуаціях, що виникають в організації; пояснення, чому люди роблять те, що вони роблять у певних ситуаціях; і прогнозування майбутньої поведінки працівників. Метою організаційної поведінки є створення комплексного інструменту для управління поведінкою людей у процесі праці та її покращення.

Організаційна поведінка є предметом навчання, яке включає в себе знання та технології щодо таких тем, як способи поведінки людей в організації; способи удосконалення цієї поведінки; розуміння психології та організаційного мислення; і глибоке розуміння поведінки в організації та її членів[6].

Основні ідеї про природу людей і організацій лежать в основі організаційної поведінки. Орієнтація на людські ресурси, ситуацію, результати та системний підхід є теоретичними основами організаційної поведінки. Орієнтований на людські ресурси підхід допомагає працівникам розвивати свої здібності та отримувати можливості реалізувати свої здібності. Це призводить до вищої працездатності та задоволеності працею. Ситуаційний підхід аналізує ситуацію, яка склалася в організації.

Досягнення організаційних цілей вимагає розробки та впровадження системи управління організаційною поведінкою. Кожна організація має такі системи, але в різних формах.

Організаційну поведінку використовують для визначення найважливіших людських і організаційних факторів, які впливають на досягнення цілей організації, і створюють умови для ефективного управління цими факторами. Три основні критерії використовуються для оцінки кінцевих результатів організації. Ці критерії включають показники діяльності, такі як кількість і якість товарів і послуг, рівень обслуговування клієнтів; рівень задоволеності працівників працею, який вимірюється низьким рівнем прогулів, запізньовань і плинності кадрів; і показники

індивідуального росту та розвитку, такі як отримання нових знань і підвищення кваліфікації.

Існують наступні принципи організаційної поведінки:

- оптимізація орієнтації функцій розвитку людського капіталу на відміну від функцій розвитку виробництва;
- потенційні замітники: кожен співробітник системи повинен вміти виконувати обов'язки співробітників вищого, нижчого або одного-двох співробітників свого рівня;
- економіка: вибір найкращого рішення для конкретних умов виробництва; зниження ролі системи організаційної поведінки в загальних витратах на одиницю продукції;
- актуальність: відповідність системи організаційної поведінки сучасним міжнародним і національним аналогам;
- перспективи: коли ви розробляєте систему організаційної поведінки, важливо подумати про майбутнє організації;
- складність: кожен елемент, який впливає на систему управління організацією, має бути врахований;
- оперативність: швидке прийняття рішень щодо аналізу та покращення системи організаційної поведінки;
- ієрархічність: як управлінські ланки взаємодіють із структурними підрозділами або окремими керівниками;
- автономність: структурні підрозділи та окремі керівники мають мати достатню самостійність;
- узгодженість: всі ланки системи організаційної поведінки мають бути синхронізовані в часі та узгоджені з основними цілями організації;
- стійкість: спеціальні «локальні регулятори» ігноруються, коли цілі організації відхиляються. Ці регулятори ставлять працівників або підрозділи в невідгідне становище, стимулюючи їх до творчого вирішення проблеми;
- системність та структура;

- прозорість: робота всіх підрозділів і керівників базується на єдиних «несучих конструкціях» (етапах, фазах, функцій) для різних (за економічним змістом) процесів управління та використовує єдину термінологію, яка є доступною;
- комфорт: забезпечується максимальна зручність для творчих процесів, включаючи виробництво, ухвалення, обґрунтування та реалізацію рішень.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

Концепція процвітання особистості в сучасній психології та філософії благополуччя відображає комплексний підхід до розуміння людського щастя та добробуту, який виходить за межі моментальних емоційних станів. Процвітання охоплює гармонійний розвиток усіх аспектів життя людини, включаючи психологічне, емоційне, соціальне, професійне та фізичне благополуччя.

Психологічне благополуччя включає самоприйняття, особистісний розвиток та наявність чітких життєвих цілей, що сприяє внутрішньому спокою та задоволенню.

Емоційне благополуччя відображає часте відчуття позитивних емоцій та здатність справлятися зі стресом, підтримуючи емоційну рівновагу.

Соціальне благополуччя передбачає наявність підтримуючих стосунків та активну участь у суспільному житті.

Професійне благополуччя визначається задоволенням від роботи та балансом між професійним і особистим життям.

Фізичне благополуччя охоплює здоровий спосіб життя та турботу про здоров'я.

Загалом, процвітання особистості – це багатовимірний процес, що вимагає гармонійного розвитку і підтримки всіх аспектів життя людини. Розуміння та впровадження цих принципів сприяє досягненню тривалого та стійкого благополуччя, що є основою для повноцінного і задоволеного життя.

Існує кілька підходів для виміру процвітання та добробуту особистості, такі як: гедонічний, пруденційний, евдемонічний та хаіронічний. Для нашого дослідження було обрано модель Мартіна Селігмана PERMA (Positive emotion, Engagement, Relationships, Meaning, and Accomplishment), яка включає позитивні емоції (P), залученість (E), стосунки (R), сенс (M) і досягнення (A) [90].

Організаційна слухняність – це свідома поведінка, підпорядкування своєї волі керівництву через нерівність влади та авторитети. Вивчення організаційної слухняності було предметом досліджень багатьох вчених:

Г. Ертас Капан та Ю. Узункарсілі розробили методику для визначення організаційної слухняності.

А. Тендеріс та Ю. Узункарсілі досліджували вплив токсичного лідерства через організаційну слухняність на антипродуктивну робочу поведінку та намір звільнитися.

Гупта і Шарма досліджували вплив джерел влади на організаційну слухняність.

Грахам запропонував трьохвимірну модель організаційної громадянської позиції, яка включала організаційну слухняність.

До найпоширеніших форм організаційної слухняності належать:

- Злочинна слухняність (вид слухняності, при якому працівники виконують вказівки керівництва, що порушують закони або етичні норми)
- Примусова слухняність (Це підпорядкування, що відбувається під тиском або загрозою покарання, де працівники виконують накази через страх втрати роботи або інших санкцій)
- Сліпа слухняність (некритичне виконання наказів керівництва, коли працівники не ставлять під сумнів доцільність або етичність вказівок)
- Деструктивна слухняність (виконання наказів, що призводять до шкідливих або руйнівних наслідків для організації або її працівників)
- Беззаперечна слухняність (абсолютне підпорядкування керівництву, при якому працівники виконують будь-які вказівки без заперечень або власної ініціативи)

Таким чином, розуміння та впровадження концепцій процвітання та організаційної слухняності є ключовими для досягнення загального добробуту як особистості, так і організації в цілому.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОЦВІТАННЯ ПРАЦЕВЛАШТОВАНИХ ОСІБ З РІЗНИМИ ФОРМАМИ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СЛУХНЯНОСТІ

2.1 Організація та методики дослідження

Дослідження проводилось серед працівників компаній різних рівнів, з метою вивчення особливостей процвітання осіб залежно від їхньої організаційної слухняності. Було залучено 60 респондентів, які анонімно заповнювали опитувальники через Google Форми.

Хід дослідження:

1. Обрати відповідні методики для точності та валідності емпіричного експерименту.
2. Розробити відповідні Google Форми та зберегти анонімність колегам.
3. Зібрати відповідну вибірку працевлаштованих респондентів у потрібній кількості.
4. Отримати результати.
5. Обрахувати отримані результати.
6. Провести інтерпретацію та оформити аналіз відповідей.
7. Прорахувати кореляцію між процвітанням та різними формами організаційної слухняності.
8. Оформити емпіричне дослідження.
9. Зробити висновки та описати відповідні результати.

У дослідженні використовувалися наступні методики:

1. Короткий багатовимірний опитувальник процвітання "PERMA-профайлер".
2. Шкала організаційної слухняності.
3. Шкала задоволеності життям.

Вибір відповідних методик є критичним для дослідження особливостей процвітання працевлаштованих осіб з різними формами організаційної слухняності. Обрані методики – Короткий багатовимірний опитувальник процвітання "PERMA-профайлер" [90], Шкала організаційної слухняності та Шкала задоволеності життям – забезпечують всебічне оцінювання різних аспектів процвітання та організаційної поведінки працівників. Далі наведено обґрунтування доцільності використання кожної методики для даного дослідження.

Методика 1: Короткий багатовимірний опитувальник процвітання "PERMA-профайлер". PERMA-профайлер розроблений Мартіном Селігманом і базується на його моделі процвітання, що включає п'ять ключових компонентів: позитивні емоції, залученість, відносини, значущість та досягнення. Комплексність оцінювання процвітання: PERMA-профайлер охоплює всі важливі аспекти процвітання, що дозволяє отримати повну картину благополуччя працівників [90].

Наукова обґрунтованість: Методика має високу надійність та валідність, підтверджену численними дослідженнями, що робить її надійним інструментом для оцінки психологічного благополуччя.

Простота використання: PERMA-профайлер легкий у застосуванні та інтерпретації, що зменшує ймовірність помилок при зборі та аналізі даних.

Відповідність темі дослідження:

PERMA-профайлер дозволяє оцінити загальний рівень процвітання працівників, що є центральним аспектом дослідження. Він допомагає зрозуміти, як різні форми організаційної слухняності впливають на позитивні емоції, залученість, якість відносин, відчуття значущості та досягнення працівників.

Методика 2: Шкала організаційної слухняності. Шкала організаційної слухняності розроблена для вимірювання рівня слухняності працівників у межах організацій. Вона включає такі аспекти, як дотримання правил та процедур, відповідальність, а також готовність слідувати інструкціям керівництва.

Причини вибору:

1. Цілеспрямованість: Методика спеціально розроблена для оцінки організаційної слухняності, що є ключовим змінним у даному дослідженні [88].
2. Репрезентативність: Шкала охоплює основні аспекти організаційної слухняності, включаючи дотримання правил, відповідальність та підпорядкування керівництву, що дозволяє отримати детальні дані про поведінку працівників.
3. Надійність та валідність: Шкала організаційної слухняності має високі показники надійності та валідності, що робить її ефективним інструментом для оцінки цього аспекту організаційної поведінки [88].

Відповідність темі дослідження: Ця методика безпосередньо відповідає основному фокусу дослідження – організаційній слухняності. Вона дозволяє виявити, як різні рівні слухняності впливають на процвітання працівників, включаючи їх задоволеність життям та загальне благополуччя.

Методика 3: Шкала задоволеності життям. Шкала задоволеності життям розроблена Дінером та його колегами і широко використовується для оцінки суб'єктивного благополуччя. Вона складається з п'яти тверджень, які відображають загальний рівень задоволеності життям.

Причини вибору:

1. Фокус на суб'єктивному благополуччі: Шкала задоволеності життям безпосередньо вимірює суб'єктивне благополуччя, що є важливим аспектом процвітання.
2. Широке використання та визнання: Методика широко використовується в різних дослідженнях, що підтверджує її надійність та валідність.
3. Простота та ефективність: Шкала містить лише п'ять запитань, що робить її легкою для заповнення та швидкою в аналізі.

Відповідність темі дослідження:

Задоволеність життям є одним з ключових показників процвітання. Ця методика дозволяє оцінити, як рівень організаційної слухняності впливає на загальне задоволення життям працівників, що є важливим аспектом дослідження.

Загальні переваги обраних методик

1. Комплексний підхід: Використання трьох різних методик дозволяє отримати всебічну оцінку процвітання працівників, враховуючи як об'єктивні, так і суб'єктивні аспекти їх благополуччя.
2. Взаємодоповнюваність: Кожна з методик доповнює інші, забезпечуючи детальне розуміння різних аспектів процвітання та організаційної слухняності.
3. Наукова обґрунтованість: Всі обрані методики мають високі показники надійності та валідності, що забезпечує точність та достовірність отриманих даних.

Висновок

Обрані методики – Короткий багатовимірний опитувальник процвітання "PERMA-профайлер", Шкала організаційної слухняності та Шкала задоволеності життям – є ідеальними для дослідження особливостей процвітання працевлаштованих осіб з різними формами організаційної слухняності. Вони забезпечують комплексний підхід до оцінки благополуччя працівників, враховуючи як психологічні, так і організаційні аспекти їх життя. Це дозволяє отримати глибоке розуміння взаємозв'язку між організаційною слухняністю, процвітанням та задоволеністю життям, що є метою даного дослідження.

2.2 Результати дослідження особливостей процвітання працевлаштованих осіб з різними формами організаційної слухняності

Нами було проведено емпіричне дослідження шляхом застосування відповідних методик, про які детально описано у розділі 2.1. Нашими респондентами були 60 найманих працівників, які працюють в організації. Нижче будуть представлені результати по трьом обраним методикам.

Методика 1: Короткий багатовимірний опитувальник процвітання "PERMA-профайлер". У першій методиці у таблиці 2.1 представлений середній

показник кожного з 5 доменів визначених теорією М. Селігмана «PERMA»: позитивні емоції (P – positive emotion), залученість (E – engagement), відносини (R – relationships), сенс (M – meaning) і досягнення (A – accomplishment).

Таблиця 2.1

Середній показник кожного з 5 доменів теорії М. Селігмана «PERMA»

Позитивні емоції	Залученість	Відносини	Сенс	Досягнення	Добробут	Негативні емоції	Здоров'я
6,9	7,4	7,6	7,2	7,3	9,9	5,4	6,7

Розшифровка середніх показників:

- Позитивні емоції – 6,9 – середній рівень
- Залученість – 7,4 – середній рівень
- Відносини – 7,6 – середній рівень
- Сенс – 7,2 – середній рівень
- Досягнення – 7,3 – середній рівень
- Добробут – 9,9 – високий рівень
- Негативні емоції – 5,4 – середній рівень
- Здоров'я – 6,7 – середній рівень

Розглянемо кожен складову теорії «PERMA» окремо за рівнями. Результати по шкалі позитивних емоцій представлені у діаграмі 2.1, де 15% мають низький рівень, 31,7% середній, 53,3% - високий рівень позитивних емоцій. Тобто трохи більше ніж половина від усіх опитувальних. Результати свідчать про те, що більшість опитаних працівників (53,3%) демонструють високий рівень позитивних емоцій. Це є позитивним показником, оскільки високий рівень позитивних емоцій є однією з ключових складових процвітання за моделлю PERMA. Високий рівень позитивних емоцій може свідчити про задоволеність роботою, хороші стосунки з колегами, а також про сприятливу робочу атмосферу.

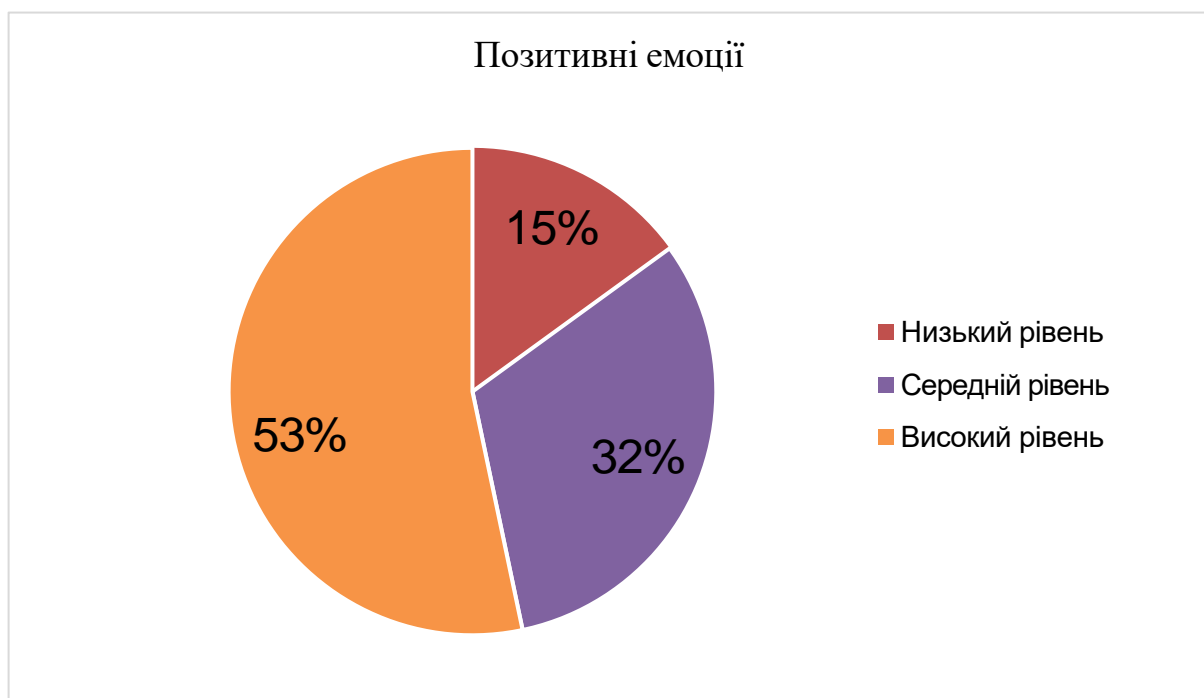
Те, що 31,7% респондентів мають середній рівень позитивних емоцій, вказує на те, що вони також можуть відчувати позитивні емоції, але їхній вплив може бути менш вираженим. Це може означати, що у цих працівників є певні виклики або проблеми на роботі, які знижують рівень їхнього задоволення і щастя.

Низький рівень позитивних емоцій у 15% працівників є сигналом для організації. Цей показник може вказувати на існування певних проблем у робочих умовах, стосунках у колективі або особистих труднощів, які негативно впливають на емоційний стан працівників. Важливо виявити причини такого стану та працювати над їх вирішенням, щоб підвищити рівень благополуччя всіх працівників.

Загалом, аналіз результатів за шкалою позитивних емоцій показує, що більшість працівників компанії почуваються щасливими і задоволеними, що є позитивним індикатором загального благополуччя колективу. Однак, існування групи працівників з низьким рівнем позитивних емоцій потребує уваги з боку керівництва для створення більш сприятливих умов праці і підвищення загального рівня процвітання у компанії.

Діаграма 2.1

Рівні позитивних емоцій у відсотках



Розглянемо показник залученості, рівні якого представлені у діаграмі 2.2., де низький рівень становить 20%, середній рівень відповідає 38,3%, а високий рівень 41,7%. Результати дослідження показують, що більшість працівників мають середній або високий рівень залученості (разом 80%), що є позитивним сигналом для організації. Високий рівень залученості (41,7%) свідчить про те, що значна частина працівників активно бере участь у робочому процесі, зацікавлена в своїй роботі, відчуває відповідальність і мотивацію досягати цілей. Це позитивно впливає на продуктивність та ефективність роботи компанії.

Середній рівень залученості (38,3%) вказує на те, що ці працівники, хоча і залучені до роботи, можуть мати деякі бар'єри або перешкоди, що обмежують їхню повну віддачу. Це може бути результатом недостатньої підтримки з боку керівництва, проблем у комунікації або невідповідності між особистими цілями працівників та цілями організації.

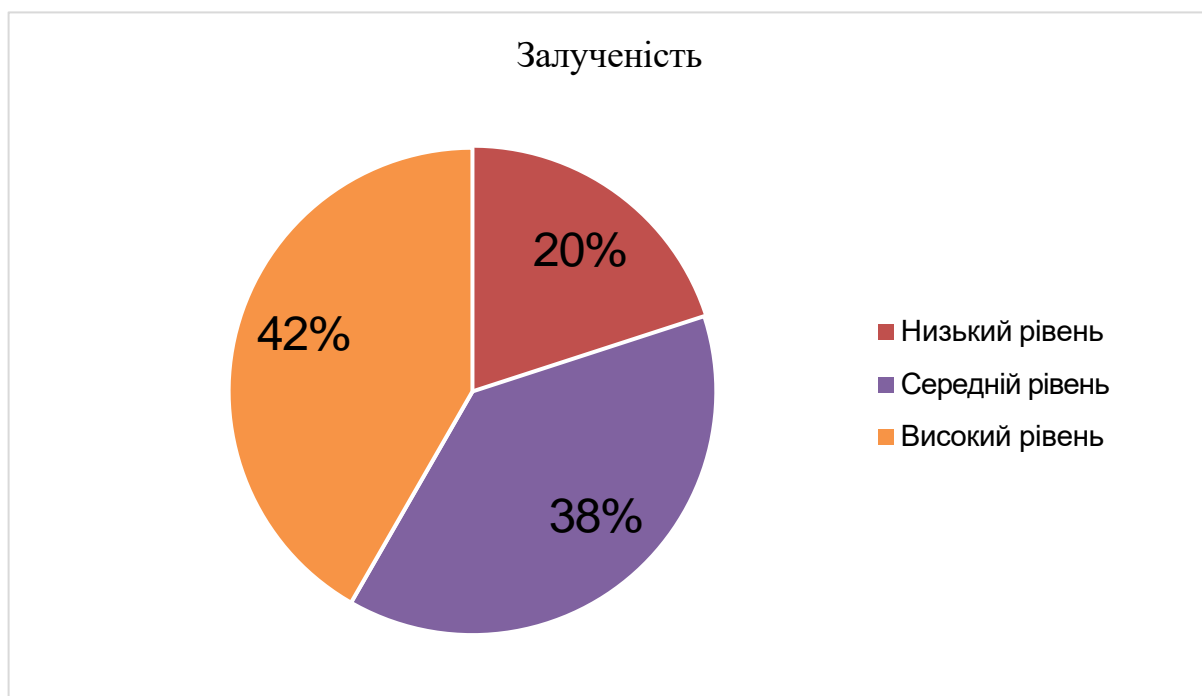
Низький рівень залученості (20%) є потенційною загрозою для ефективності роботи компанії. Працівники з низьким рівнем залученості можуть бути менш продуктивними, менш задоволеними своєю роботою і більш схильними до відходу з компанії. Це може свідчити про існування проблем, таких як незадоволеність умовами праці, відсутність можливостей для професійного розвитку або недостатня підтримка з боку колег і керівництва.

Загалом, аналіз показника залученості свідчить про те, що більшість працівників активно залучені до робочого процесу, що позитивно впливає на ефективність роботи компанії. Проте, існує значна частина працівників із середнім та низьким рівнем залученості, що вимагає уваги керівництва для поліпшення умов праці, підвищення мотивації та створення сприятливого робочого середовища. Це може включати заходи з поліпшення комунікації, підтримки професійного розвитку та забезпечення кращих можливостей для кар'єрного зростання.

Розглянемо показник відносин, рівні якого представлені у діаграмі 2.3. Згідно з результатами, 13,3% респондентів мають низький рівень відносин, 41,7% – середній, і 45% – високий рівень відносин.

Діаграма 2.2

Рівні залученості у відсотках



Результати дослідження вказують на те, що майже половина працівників (45%) мають високий рівень відносин, що є позитивним показником. Це свідчить про те, що більшість працівників підтримують хороші стосунки з колегами та керівництвом, що сприяє створенню сприятливої робочої атмосфери та підвищенню загального рівня задоволеності роботою. Хороші відносини на роботі часто призводять до більшої кооперації, ефективного спілкування та злагодженої командної роботи, що позитивно впливає на продуктивність та ефективність організації.

Середній рівень відносин у 41,7% працівників свідчить про те, що ці працівники мають певні позитивні взаємини, але вони можуть бути обмежені або не повністю розвинуті. Це може вказувати на потребу в додаткових зусиллях для покращення комунікації та соціальної взаємодії в колективі, наприклад, через тимбілдінг заходи, тренінги з комунікації або заходи, спрямовані на підвищення згуртованості команди.

Низький рівень відносин у 13,3% працівників є сигналом для керівництва про потенційні проблеми в колективі. Це може вказувати на наявність конфліктів, низьку підтримку з боку колег або керівництва, а також на ізолюваність

працівників. Низький рівень відносин може негативно впливати на мотивацію, продуктивність та загальний психологічний клімат у компанії.

Аналіз показника відносин свідчить про те, що більшість працівників мають позитивні та міцні взаємини на роботі, що сприяє створенню сприятливого робочого середовища та підвищенню загального рівня задоволеності роботою. Однак існує група працівників із середнім та низьким рівнем відносин, що потребує уваги з боку керівництва для покращення комунікації, вирішення конфліктів та підтримки здорових взаємин у колективі. Це може включати заходи з розвитку соціальних навичок, створення можливостей для неформального спілкування та підвищення рівня підтримки з боку колег та керівництва.

Розглянемо показник сенсу, рівні якого представлені у діаграмі 2.4. Згідно з результатами, 10% респондентів мають низький рівень сенсу, 38,3% – середній, і 51,7% – високий рівень сенсу. Результати дослідження показують, що більшість працівників (51,7%) мають високий рівень сенсу, що є дуже позитивним показником. Високий рівень сенсу означає, що працівники відчувають глибоке значення та мету в своїй роботі.

Це свідчить про те, що їхня робота приносить їм внутрішнє задоволення та є важливою частиною їхнього життя, що позитивно впливає на їхню мотивацію, задоволеність роботою та загальне благополуччя.

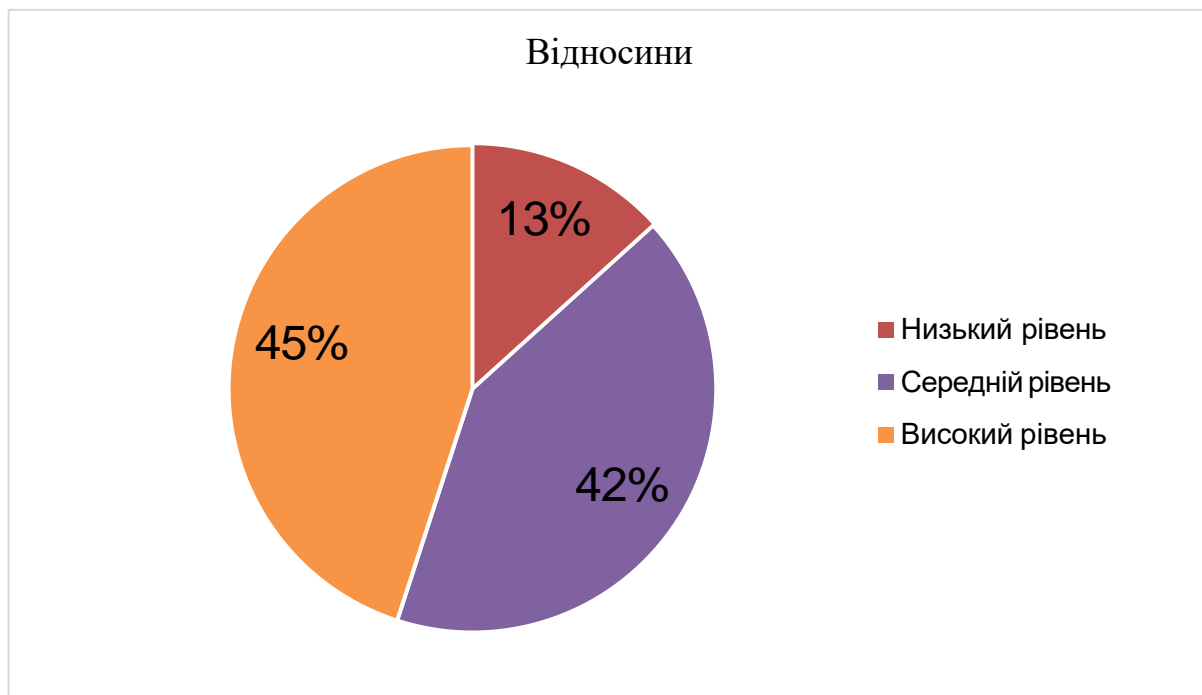
Середній рівень сенсу, який спостерігається у 38,3% працівників, вказує на те, що ці працівники мають певне розуміння сенсу своєї роботи, але цей аспект може бути не повністю розвинутим або недостатньо вираженим. Це може бути пов'язано з тим, що їхні особисті цілі або цінності можуть не повністю збігатися з цілями організації, або вони можуть відчувати недостатню підтримку та визнання своєї роботи.

Низький рівень сенсу у 10% працівників є потенційно проблемним сигналом. Це може означати, що ці працівники не бачать значення або мети в своїй роботі, що може призводити до зниження мотивації, продуктивності та задоволеності роботою. Це може бути наслідком відсутності кар'єрних перспектив,

недостатнього визнання їхніх зусиль або відсутності зв'язку між їхньою роботою та особистими цінностями.

Діаграма 2.3

Рівні відносин у відсотках



Висновки

Аналіз показника сенсу свідчить про те, що більшість працівників відчують свою роботу значущою та мають високе відчуття сенсу, що сприяє їхній мотивації та загальному благополуччю. Однак існує значна частина працівників із середнім та низьким рівнем сенсу, що потребує уваги з боку керівництва для поліпшення умов праці та підвищення рівня мотивації. Це може включати заходи з підвищення визнання працівників, розвитку кар'єрних можливостей, створення умов для самореалізації та гармонізації цілей працівників з цілями організації.

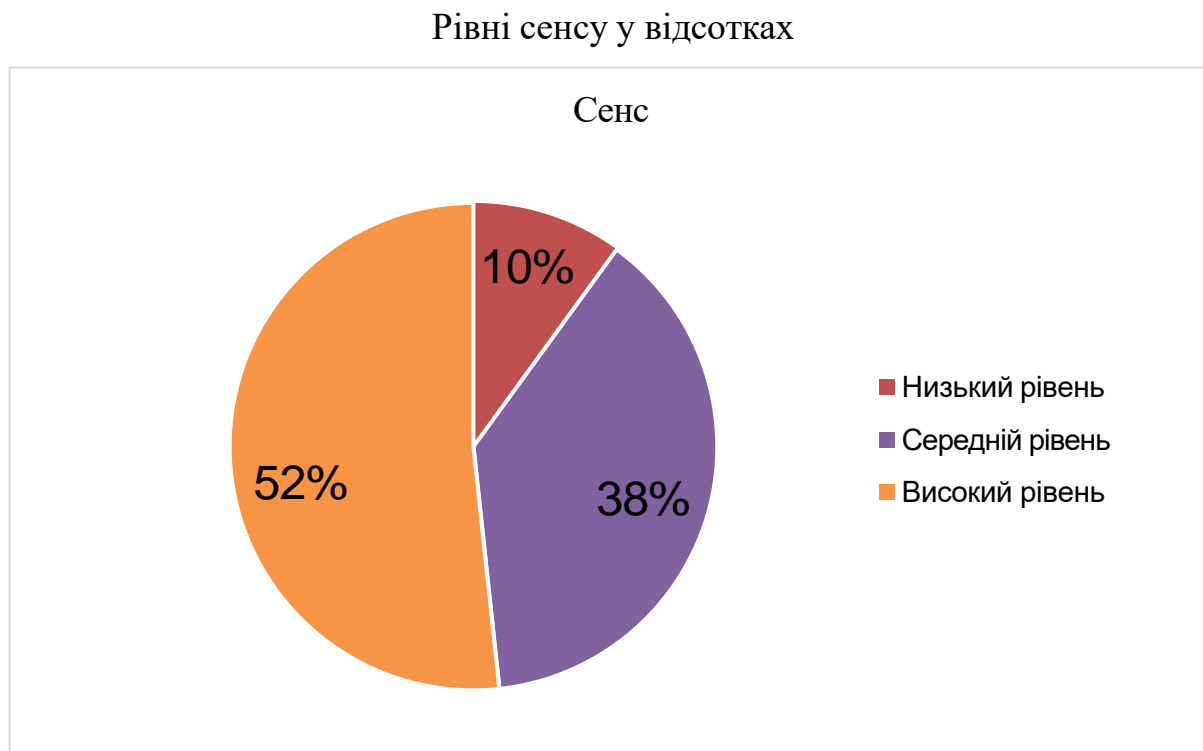
Розглянемо показник досягнень, рівні якого представлені у діаграмі 2.5. Згідно з результатами, 15% респондентів мають низький рівень досягнень, 26,7% – середній, і 58,3% – високий рівень досягнень.

Інтерпретація результатів

Результати дослідження показують, що більшість працівників (58,3%) мають високий рівень досягнень, що є дуже позитивним показником. Високий рівень досягнень свідчить про те, що працівники відчують значний успіх та

задоволення від виконаної роботи, мають визнання своїх зусиль та досягнень. Це позитивно впливає на їхню мотивацію, продуктивність та загальне задоволення роботою.

Діаграма 2.4



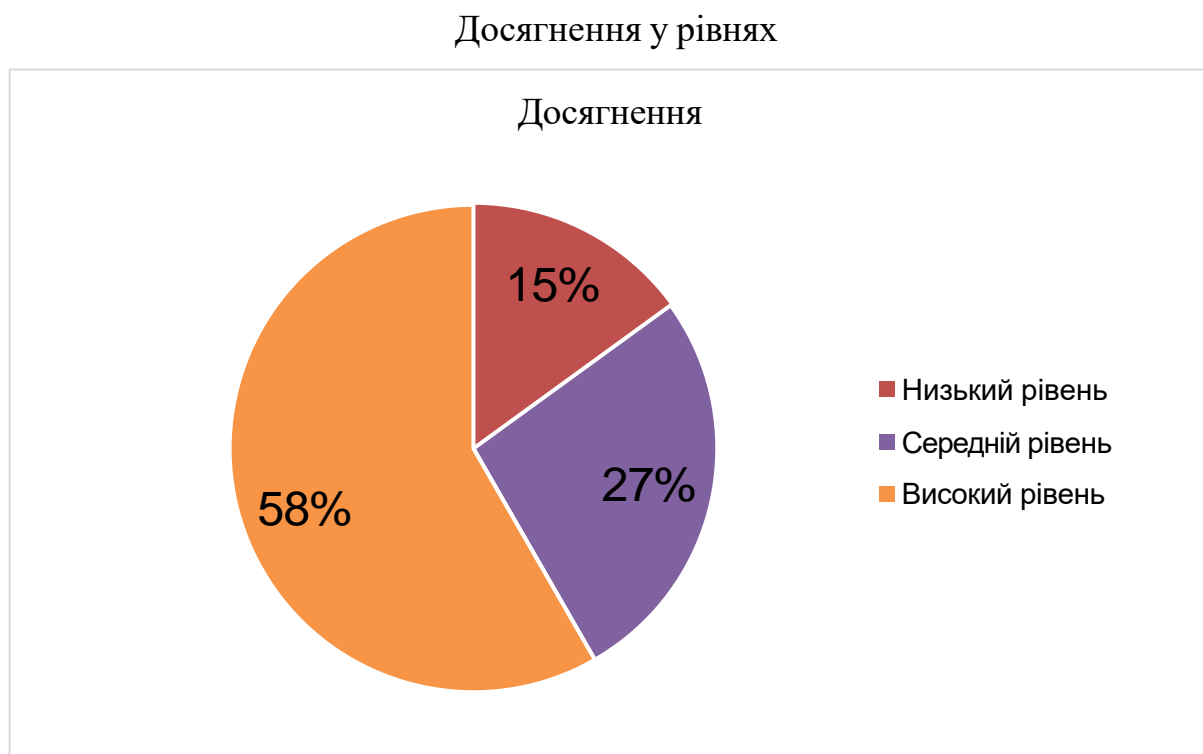
Середній рівень досягнень, який спостерігається у 26,7% працівників, вказує на те, що ці працівники відчувають певний рівень успіху, але можуть не отримувати достатнього визнання або задоволення від своєї роботи. Це може бути пов'язано з недостатньою підтримкою з боку керівництва, відсутністю можливостей для розвитку або недостатнім зворотним зв'язком щодо їхніх досягнень.

Низький рівень досягнень у 15% працівників є потенційно проблемним сигналом. Це може означати, що ці працівники не відчувають успіху або задоволення від своєї роботи, що може призводити до зниження мотивації, продуктивності та задоволеності роботою. Це може бути наслідком відсутності кар'єрних перспектив, недостатнього визнання їхніх зусиль або відсутності можливостей для розвитку та самореалізації.

Аналіз показника досягнень свідчить про те, що більшість працівників мають високий рівень досягнень, що сприяє їхній мотивації, продуктивності та загальному задоволенню роботою. Однак існує значна частина працівників із середнім та низьким рівнем досягнень, що потребує уваги з боку керівництва для підвищення рівня задоволеності та мотивації. Це може включати заходи з покращення визнання працівників, розвитку кар'єрних можливостей, забезпечення зворотного зв'язку та створення умов для професійного розвитку та самореалізації.

Розглянемо показник негативних емоцій, рівні якого представлені у діаграмі 2.6. Згідно з результатами, 28,3% респондентів мають низький рівень негативних емоцій, 45% – середній, і 26,7% – високий рівень негативних емоцій.

Діаграма 2.5



Інтерпретація результатів

Результати дослідження вказують на те, що значна частина працівників (45%) мають середній рівень негативних емоцій, а 28,3% мають низький рівень негативних емоцій. Високий рівень негативних емоцій спостерігається у 26,7% респондентів.

Середній рівень негативних емоцій (45%) свідчить про те, що ці працівники періодично відчувають стрес, тривогу чи інші негативні емоції на роботі. Це може

бути пов'язано з робочими навантаженнями, міжособистісними конфліктами, невизначеністю в завданнях або іншими чинниками, що викликають стрес. Ці працівники потребують додаткової підтримки для зниження рівня стресу, що може включати покращення робочих умов, підтримку з боку керівництва, можливості для професійного розвитку та навчання навичкам управління стресом.

Низький рівень негативних емоцій (28,3%) свідчить про те, що майже третина працівників відчувають мінімальний рівень стресу та негативних емоцій на роботі. Це позитивний показник, оскільки низький рівень негативних емоцій сприяє загальному благополуччю, підвищенню продуктивності та задоволеності роботою. Такі працівники, ймовірно, мають сприятливі умови праці, підтримку з боку колег та керівництва, а також добру робочу атмосферу.

Високий рівень негативних емоцій (26,7%) є тривожним сигналом, оскільки чверть працівників відчувають значний рівень стресу та негативних емоцій. Це може негативно впливати на їхнє фізичне та психічне здоров'я, знижувати продуктивність та підвищувати ризик вигорання. Ці працівники потребують особливої уваги з боку керівництва для зниження стресових факторів та покращення робочого середовища. Це може включати впровадження програм з управління стресом, надання психологічної підтримки, покращення умов праці та створення сприятливої робочої атмосфери.

Висновки

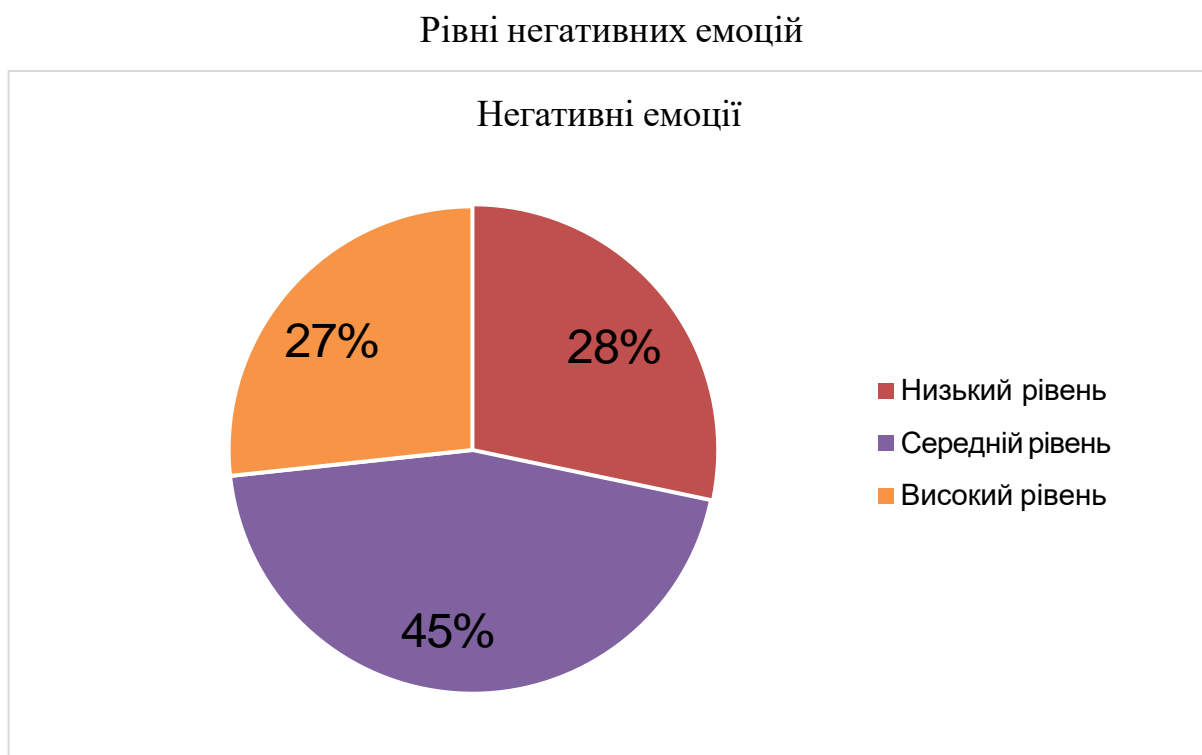
Аналіз показника негативних емоцій свідчить про те, що більшість працівників відчувають середній або низький рівень негативних емоцій, що є позитивним показником. Проте існує значна частина працівників із високим рівнем негативних емоцій, що потребує уваги з боку керівництва для покращення їхнього психічного здоров'я та загального благополуччя. Це може включати заходи з управління стресом, покращення умов праці, створення підтримуючого робочого середовища та надання необхідної підтримки та ресурсів для працівників.

Розглянемо показник здоров'я, рівні якого представлені у діаграмі 2.7. Згідно з результатами, 15% респондентів мають низький рівень здоров'я, 41,7% – середній, і 43,3% – високий рівень здоров'я.

Інтерпретація результатів

Результати дослідження вказують на те, що значна частина працівників (43,3%) мають високий рівень здоров'я, що є позитивним показником. Високий рівень здоров'я означає, що працівники відчують себе фізично добре, мають енергію та життєву силу, що позитивно впливає на їхню продуктивність та загальне благополуччя.

Діаграма 2.6



Це може бути результатом здорового способу життя, регулярної фізичної активності, збалансованого харчування та хороших умов праці.

Середній рівень здоров'я, який спостерігається у 41,7% працівників, вказує на те, що ці працівники відчують певні проблеми зі здоров'ям або мають середній рівень фізичної активності та енергії. Це може бути пов'язано з тим, що вони не завжди дотримуються здорового способу життя, можуть мати стресові ситуації на роботі або інші фактори, що впливають на їхнє здоров'я.

Низький рівень здоров'я у 15% працівників є потенційно проблемним сигналом. Це може означати, що ці працівники відчують значні проблеми зі здоров'ям, мають низький рівень енергії та життєвої сили, що може негативно впливати на їхню продуктивність та загальне благополуччя. Це може бути

наслідком хронічних захворювань, стресу, неправильного харчування або недостатньої фізичної активності.

Висновки

Аналіз показника здоров'я свідчить про те, що більшість працівників мають середній або високий рівень здоров'я, що є позитивним показником для організації. Проте існує значна частина працівників із низьким рівнем здоров'я, що потребує уваги з боку керівництва для покращення їхнього фізичного та психічного стану. Це може включати заходи з промоції здорового способу життя, організацію програм з підтримки фізичної активності, надання здорових харчових опцій на робочому місці та створення умов для зниження стресу. Успішне впровадження таких заходів може підвищити загальний рівень здоров'я працівників, що позитивно вплине на їхню продуктивність та задоволеність роботою.

Розглянемо показник рівня благополуччя особистості, рівні якого представлені у діаграмі 2.8. Згідно з результатами, 1,7% респондентів мають низький рівень благополуччя, 5% – середній, і 93,3% – високий рівень благополуччя.

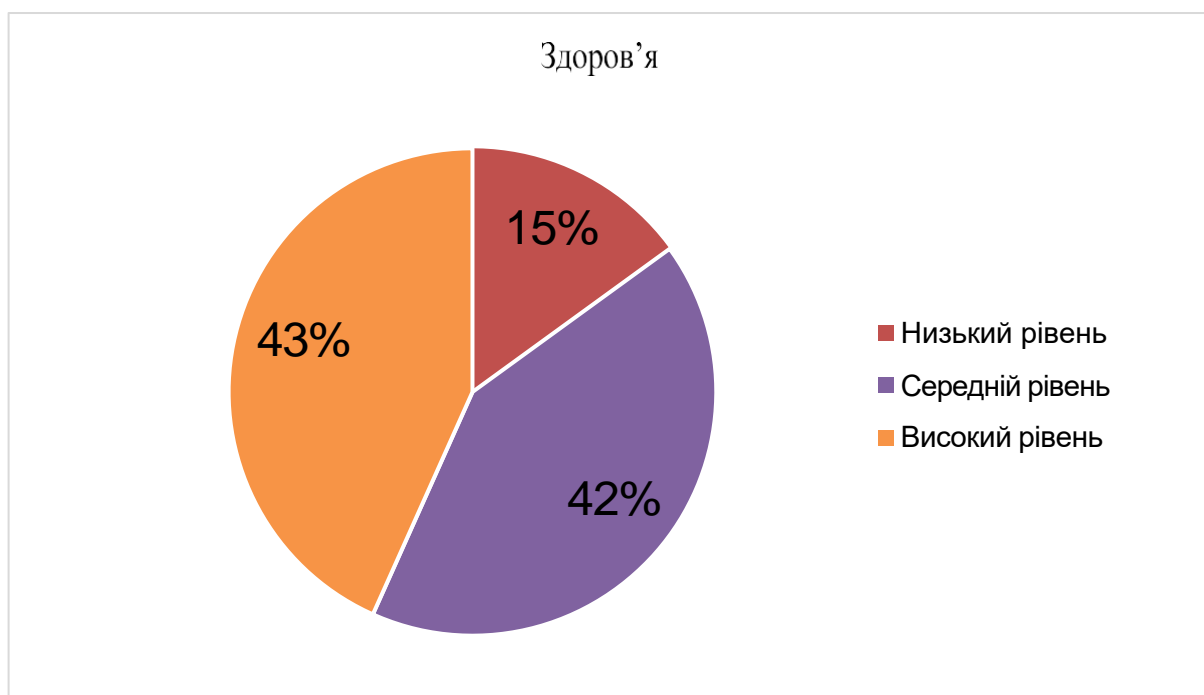
Інтерпретація результатів

Результати дослідження показують, що переважна більшість працівників (93,3%) мають високий рівень благополуччя, що є дуже позитивним показником. Високий рівень благополуччя свідчить про те, що працівники відчують високий рівень задоволення своїм життям, емоційну стабільність, позитивні взаємини та загальне задоволення роботою. Це вказує на сприятливі умови праці, високу мотивацію та підтримку з боку організації.

Середній рівень благополуччя, який спостерігається у 5% працівників, вказує на те, що ці працівники відчують певний рівень задоволення життям, але можуть мати певні проблеми чи виклики, які впливають на їхнє загальне благополуччя. Це може бути пов'язано з тим, що вони стикаються зі стресом на роботі, особистими проблемами або недостатньою підтримкою з боку колег та керівництва.

Діаграма 2.7

Рівні здоров'я

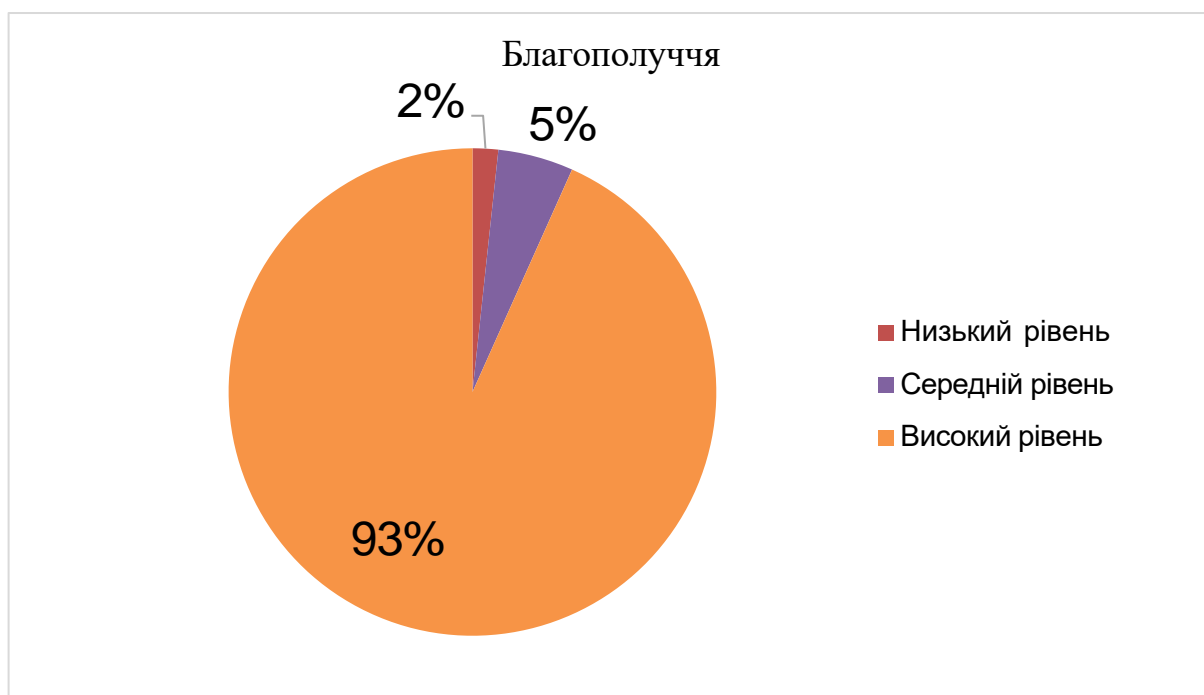


Низький рівень благополуччя у 1,7% працівників є тривожним сигналом. Це може означати, що ці працівники відчувають значний рівень незадоволення життям, емоційну нестабільність та інші негативні фактори, що впливають на їхнє благополуччя. Це може бути наслідком хронічного стресу, проблем у особистому житті або несприятливих умов праці.

Висновки

Аналіз показника рівня благополуччя особистості свідчить про те, що більшість працівників мають високий рівень благополуччя, що позитивно впливає на їхню мотивацію, продуктивність та задоволення роботою. Проте існує невелика частка працівників із середнім та низьким рівнем благополуччя, що потребує уваги з боку керівництва для покращення їхнього психічного та емоційного стану. Це може включати заходи з покращення робочого середовища, підтримки ментального здоров'я, створення можливостей для особистого та професійного розвитку, а також забезпечення сприятливих умов праці. Успішне впровадження таких заходів може підвищити загальний рівень благополуччя працівників, що позитивно вплине на ефективність роботи організації та задоволення працівників своїм життям.

Рівні благополуччя



Отже, завдяки даній методиці, підрахувавши результати респондентів, ми виявили високий рівень благополуччя, який характеризується переважанням позитивних емоцій, відчуттям щастя та зосередженістю на теперішньому моменті і власних цілях. Такі люди відчувають свою здатність долати перешкоди і досягати бажаного завдяки своїм сильним сторонам. Вони легко занурюються у виконання цікавої роботи, швидко включаються у діяльність і завершують завдання без зайвих зусиль. У взаєминах з іншими вони відчувають комфорт, підтримку, власну цінність і любов, проявляють ініціативність, довіру та готовність підтримувати тривалі стосунки. Вони мають чіткі пріоритетні цінності, відчувають сенс свого існування і спрямовують зусилля на досягнення значущих цілей у житті. Основними потребами таких людей є відчуття власної цінності та значущості. Їх активність обумовлена внутрішньою мотивацією, спрямованою на особистісне зростання та кооперацію, що проявляється у наполегливості та пристрасі до досягнення поставлених цілей. Відчуття гордості за досягнення підсилює їхнє переживання майстерності та компетентності.

Методика №2: Шкала організаційної слухняності

У таблиці 2.2 наведений відсотковий розподіл різними формами організаційної слухняності, невизначена форма свідчить про те, що у респондента був однаковий результат одразу по кільком формам організаційної слухняності.

Таблиця 2.2

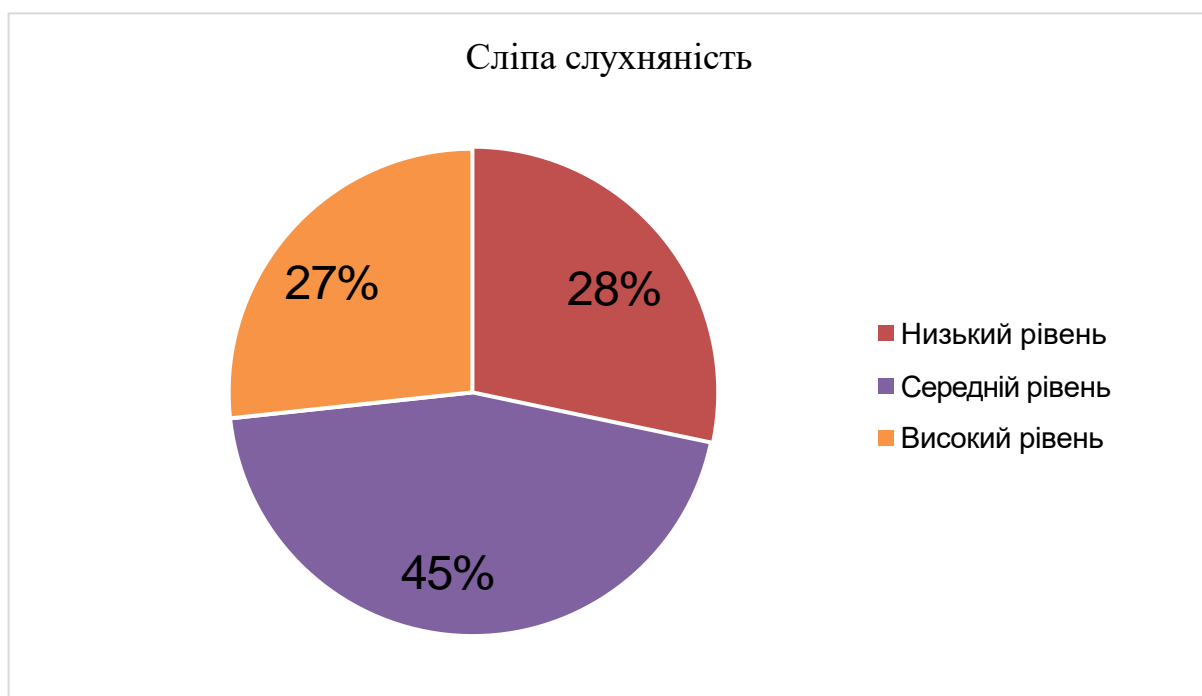
Відсотковий розподіл різних форм організаційної слухняності

Сліпа слухняність	Деструктивна слухняність	Беззаперечна слухняність	Слухняне порушення	Примусова слухняність	Невизначена форма
21,7%	31,7%	11,7%	11,7%	5%	18,3%

Розглянемо показник сліпої слухняності, рівні якого представлені у діаграмі 2.9. Згідно з результатами, 28,3% респондентів мають низький рівень сліпої слухняності, 45% – середній, і 26,7% – високий рівень сліпої слухняності.

Діаграма 2.9

Рівні сліпої слухняності



Інтерпретація результатів

Результати дослідження вказують на те, що значна частина працівників (45%) мають середній рівень сліпої слухняності, а 26,7% мають високий рівень сліпої слухняності. Низький рівень сліпої слухняності спостерігається у 28,3% респондентів.

Середній рівень сліпої слухняності (45%) свідчить про те, що ці працівники мають помірну схильність до підпорядкування без критичного осмислення чи питання. Вони можуть дотримуватися інструкцій та правил, не замислюючись над їхньою моральністю чи доцільністю. Це може бути результатом звички, культури організації або стилю керівництва. Хоча середній рівень сліпої слухняності не є критичним, він все ж вказує на необхідність розвитку критичного мислення та незалежності серед працівників.

Низький рівень сліпої слухняності (28,3%) є позитивним показником, оскільки вказує на те, що ці працівники мають високий рівень критичного мислення та незалежності. Вони не підкоряються сліпо, а ставлять питання та оцінюють доцільність наказів і правил. Це сприяє інноваціям, розвитку нових ідей та підвищенню загальної ефективності організації.

Високий рівень сліпої слухняності (26,7%) є тривожним сигналом. Це вказує на те, що значна частина працівників підпорядковуються наказам та інструкціям без будь-якого критичного осмислення. Така поведінка може призводити до негативних наслідків, таких як виконання неетичних або нерациональних завдань, зниження особистого розвитку та обмеження творчого потенціалу працівників. У таких випадках важливо впроваджувати заходи, спрямовані на розвиток критичного мислення та самостійності серед працівників, а також створювати умови, що сприяють відкритій комунікації та дискусіям.

Висновки

Аналіз показника сліпої слухняності свідчить про те, що більшість працівників мають середній або низький рівень сліпої слухняності, що є позитивним для організації. Проте існує значна частина працівників із високим рівнем сліпої слухняності, що потребує уваги з боку керівництва для покращення

їхнього критичного мислення та незалежності. Це може включати навчання з розвитку критичного мислення, створення умов для відкритих дискусій та заохочення працівників до висловлення своїх думок та ідей. Успішне впровадження таких заходів може підвищити загальний рівень незалежності та ефективності працівників, що позитивно вплине на робочу атмосферу та продуктивність організації.

Розглянемо показник деструктивної слухняності, рівні якого представлені у діаграмі 2.10. Згідно з результатами, 25% респондентів мають низький рівень деструктивної слухняності, 50% – середній, і 25% – високий рівень деструктивної слухняності.

Діаграма 2.10



Інтерпретація результатів

Результати дослідження вказують на те, що половина працівників (50%) мають середній рівень деструктивної слухняності, а по 25% мають низький та високий рівні відповідно.

Середній рівень деструктивної слухняності (50%) свідчить про те, що ці працівники час від часу можуть виконувати накази чи інструкції, навіть якщо вони суперечать їхнім особистим переконанням чи етичним нормам. Вони можуть

підкорятися авторитетам без глибокого критичного осмислення наслідків своїх дій, особливо в умовах тиску або вказівок зверху. Це може бути пов'язано з тим, що працівники не завжди готові протистояти наказам через страх втратити роботу, бажання уникнути конфліктів або недостатню впевненість у собі.

Низький рівень деструктивної слухняності (25%) є позитивним показником, оскільки вказує на те, що ці працівники мають високу моральну стійкість та здатність протистояти неетичним наказам. Вони мають критичне мислення та незалежність, що дозволяє їм оцінювати накази і відмовлятися від виконання тих, які можуть завдати шкоди іншим або порушують етичні норми. Такі працівники є важливими для підтримки етичного клімату в організації.

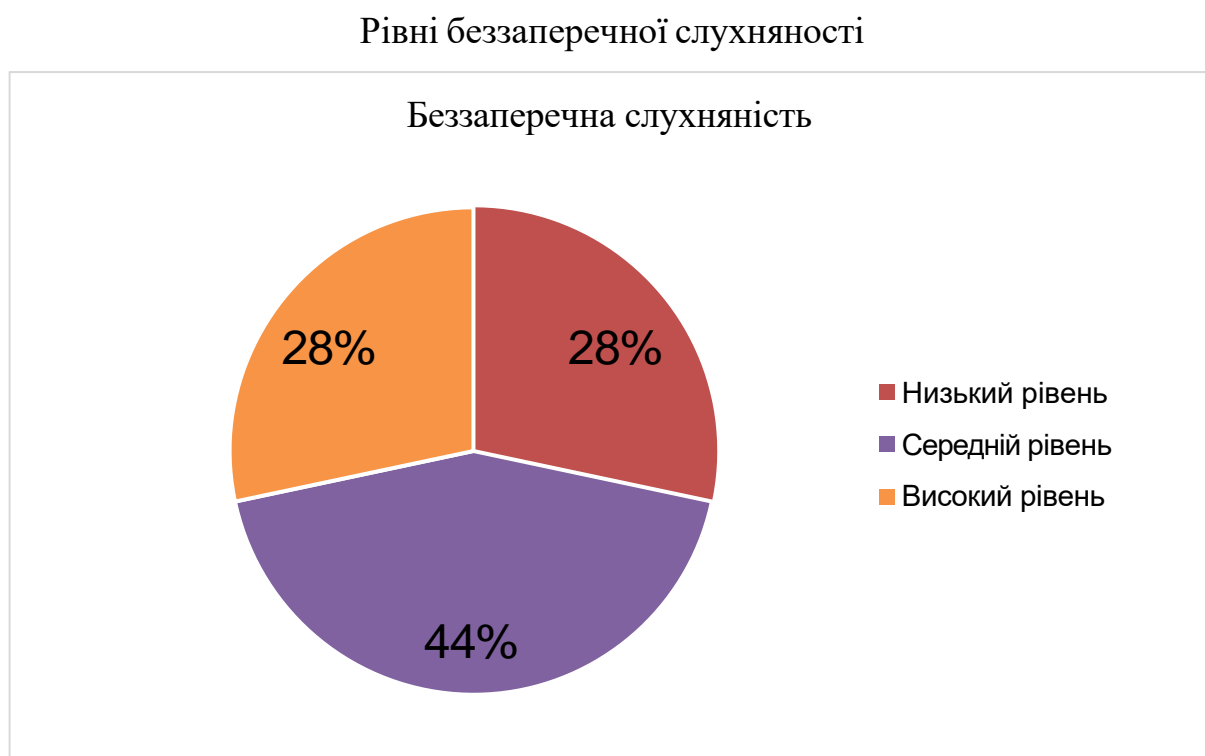
Високий рівень деструктивної слухняності (25%) є тривожним сигналом. Це вказує на те, що значна частина працівників схильна виконувати накази без критичного осмислення, навіть якщо ці накази мають потенційно шкідливі наслідки. Це може призводити до серйозних етичних порушень та негативних наслідків як для організації, так і для суспільства в цілому. Важливо впроваджувати заходи для зниження рівня деструктивної слухняності, такі як навчання з етики, розвиток критичного мислення та підтримка працівників у висловленні своєї думки.

Висновки

Аналіз показника деструктивної слухняності свідчить про те, що значна частина працівників має середній рівень деструктивної слухняності, що може бути ознакою потенційних етичних ризиків в організації. Існує також частина працівників з високим рівнем деструктивної слухняності, що потребує негайної уваги з боку керівництва для запобігання можливим етичним порушенням. Низький рівень деструктивної слухняності, який спостерігається у 25% працівників, є позитивним показником і свідчить про високу моральну стійкість цих працівників. Впровадження заходів для підвищення етичної свідомості та розвитку критичного мислення може покращити загальний етичний клімат в організації та знизити ризики, пов'язані з деструктивною слухняністю.

Розглянемо показники беззаперечної слухняності, які подані у діаграмі 2.11. Рівні беззаперечної слухняності серед опитаних працівників розподілилися наступним чином: низький рівень – 28,3%, середній рівень – 43,3%, високий рівень – 28,3%.

Діаграма 2.11



Середній рівень беззаперечної слухняності (43,3%) вказує на те, що більшість працівників іноді виконують накази або інструкції без детального аналізу або критичного осмислення. Це може бути зумовлено потребою підтримки гармонії в колективі або уникненням конфліктів з керівництвом. Працівники з таким рівнем слухняності можуть бути ефективними у виконанні рутинних завдань, але це також може обмежувати їхню здатність до інновацій та незалежного мислення.

Низький рівень беззаперечної слухняності (28,3%) є позитивним показником, оскільки свідчить про те, що ці працівники не виконують накази сліпо, а розмірковують про їхню доцільність та етичність. Такі працівники, зазвичай, мають розвинене критичне мислення та готові висловлювати свої думки і пропозиції, що може сприяти розвитку організації та покращенню робочих процесів.

Високий рівень беззаперечної слухняності (28,3%) вказує на наявність працівників, які схильні виконувати накази без будь-якого заперечення чи аналізу. Це може бути викликано авторитарним стилем керівництва або культурою організації, де не заохочується критичне мислення та обговорення наказів. Такий рівень слухняності може бути небезпечним, оскільки працівники можуть виконувати дії, які не відповідають їхнім етичним принципам або навіть можуть завдати шкоди організації.

Висновки

Аналіз показників беззаперечної слухняності показав, що значна частина працівників має середній рівень беззаперечної слухняності, що може бути як позитивним, так і негативним фактором залежно від контексту. Низький рівень слухняності свідчить про високий рівень критичного мислення та незалежності серед частини працівників, що є важливим для розвитку інновацій та ефективного прийняття рішень. Високий рівень беззаперечної слухняності потребує уваги з боку керівництва для запобігання можливим етичним порушенням та забезпечення здорового робочого середовища.

Розглянемо рівні слухняного порушення, представлені на діаграмі 2.12, де низький рівень становить 26,7%, середній рівень – 45%, а високий рівень – 28,3%.

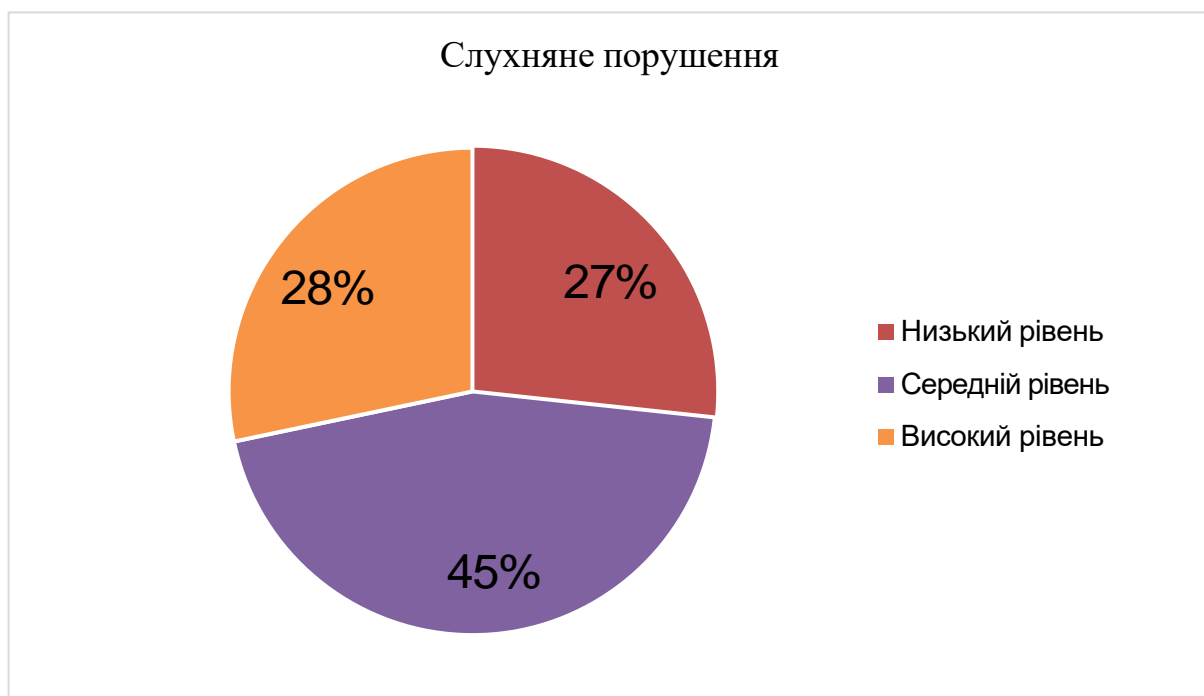
Інтерпретація результатів:

Показник слухняного порушення серед працівників вказує на те, що значна частина (45%) демонструє середній рівень, що може свідчити про потенційну готовність виконувати накази, які суперечать етичним або правовим нормам. Це свідчить про необхідність вдосконалення етичної освіти та створення умов, де працівники відчують підтримку у випадках, коли необхідно відмовитися від виконання неправомірних або шкідливих наказів.

Високий рівень слухняного порушення (28,3%) серед працівників свідчить про існування групи, яка готова до виконання наказів без роздумів про їх моральність або правомірність. Це може створювати ризики для організації, оскільки такі працівники можуть стати виконавцями незаконних дій, якщо вони будуть схвалені керівництвом.

Діаграма 2.12

Рівні слухняного порушення



Низький рівень слухняного порушення (26,7%) вказує на наявність працівників, які здатні критично оцінювати накази та ухилятися від виконання тих, що суперечать їхнім моральним принципам або правовим нормам. Це позитивний сигнал, оскільки свідчить про наявність у частини працівників внутрішніх етичних стандартів, які вони готові відстоювати.

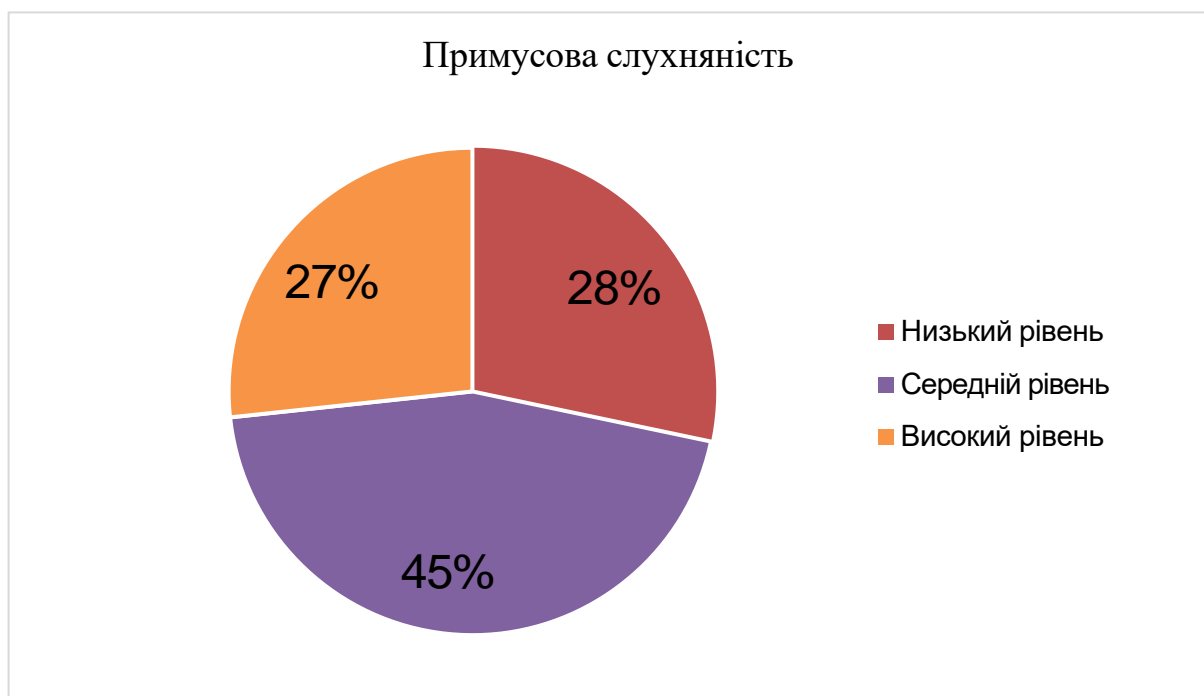
Підсумки щодо слухняного порушення:

Висновки щодо показників слухняного порушення вказують на необхідність впровадження та підтримки програм етичної освіти та розвитку в організації, а також створення культури, де працівники відчують себе захищеними у випадках, коли їм необхідно відмовитися від виконання неправомірних або аморальних наказів. Це сприятиме зниженню ризику виникнення ситуацій, пов'язаних зі слухняним порушенням, та забезпечить високий рівень етичних стандартів у роботі організації.

Примусова слухняність

Розглянемо рівні примусової слухняності, представлені на діаграмі 2.13, де низький рівень становить 28,3%, середній рівень – 45%, а високий рівень – 26,7%.

Рівні примусової слухняності



Інтерпретація результатів:

Показник примусової слухняності серед працівників вказує на те, що значна частина (45%) демонструє середній рівень, що може свідчити про помірну готовність підкорятися наказам під загрозою покарання або примусу. Це свідчить про те, що працівники можуть виконувати накази, навіть якщо вони не погоджуються з ними, через страх перед негативними наслідками.

Високий рівень примусової слухняності (26,7%) серед працівників вказує на існування групи, яка готова підкорятися наказам під загрозою покарання або примусу. Це може створювати ризики для організації, оскільки такі працівники можуть стати виконавцями неправомірних дій під тиском керівництва.

Низький рівень примусової слухняності (28,3%) вказує на наявність працівників, які менш схильні підкорятися наказам під загрозою покарання або примусу. Це позитивний сигнал, оскільки свідчить про те, що частина працівників може протистояти примусовим наказам та відстоювати свої права і принципи.

Підсумки щодо примусової слухняності:

Висновки щодо показників примусової слухняності вказують на необхідність впровадження та підтримки програм розвитку етичної культури та

лідерства в організації. Це сприятиме зниженню рівня примусового підпорядкування і створить більш здорове робоче середовище, де працівники будуть відчувати себе захищеними від необґрунтованого тиску та примусу. Такі заходи можуть включати навчання з управління конфліктами, розвиток навичок критичного мислення та комунікації, а також впровадження чітких політик щодо запобігання примусовим практикам в організації.

Методика №3: «Шкала задоволеності життям» Е. Дьєнера (адаптація І.Семків)

Розглянемо показники задоволеності життям серед працівників, отримані за шкалою задоволеності життям Е. Дьєнера (адаптація І. Семків). Результати представлені у таблиці 2.3 та у діаграмі 2.14.

Інтерпретація результатів:

Високий рівень задоволеності (надзвичайно задоволений + задоволений):

Загальна частка: 48,3%

Інтерпретація: Майже половина опитаних працівників (48,3%) відчують високий рівень задоволеності життям, що є позитивним показником. Це може свідчити про сприятливі умови праці, ефективне керівництво та здорову організаційну культуру, які сприяють добробуту працівників.

Середній рівень задоволеності (трохи задоволений + середньо задоволений): Загальна частка: 31,6%

Інтерпретація: Більше третини працівників (31,6%) мають середній рівень задоволеності життям, що вказує на існування певних аспектів, які можуть бути покращені для підвищення загального добробуту. Це може включати покращення умов праці, підтримку з боку керівництва та підвищення рівня взаємодії в колективі.

Низький рівень задоволеності (трохи незадоволений + незадоволений + зовсім незадоволений): Загальна частка: 20%

Інтерпретація: 20% працівників демонструють низький рівень задоволеності життям, що може бути ознакою наявності стресових факторів,

незадовільних умов праці або проблем в організаційній культурі. Це потребує уваги з боку керівництва для виявлення і усунення причин незадоволеності працівників.

Підсумки щодо задоволеності життям:

Загальний аналіз результатів за шкалою задоволеності життям Е. Дьєнера свідчить про те, що більшість працівників мають позитивне або нейтральне ставлення до свого життя, що є сприятливим фактором для організації. Однак, наявність значної частки незадоволених працівників вимагає вжиття заходів для покращення їх добробуту, що включає покращення умов праці, підвищення рівня комунікації та взаємодії, а також впровадження програм підтримки психологічного здоров'я.

Таблиця 2.3

Результати шкали задоволеності життям у відсотках

Надзвичайно задоволений	Задоволений	Трохи задоволений	Середньо задоволений	Трохи незадоволений	Незадоволений	Зовсім незадоволений
13,30%	35%	28,30%	3,30%	15%	1,70%	3,30%

2.3. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження

Кореляційний аналіз

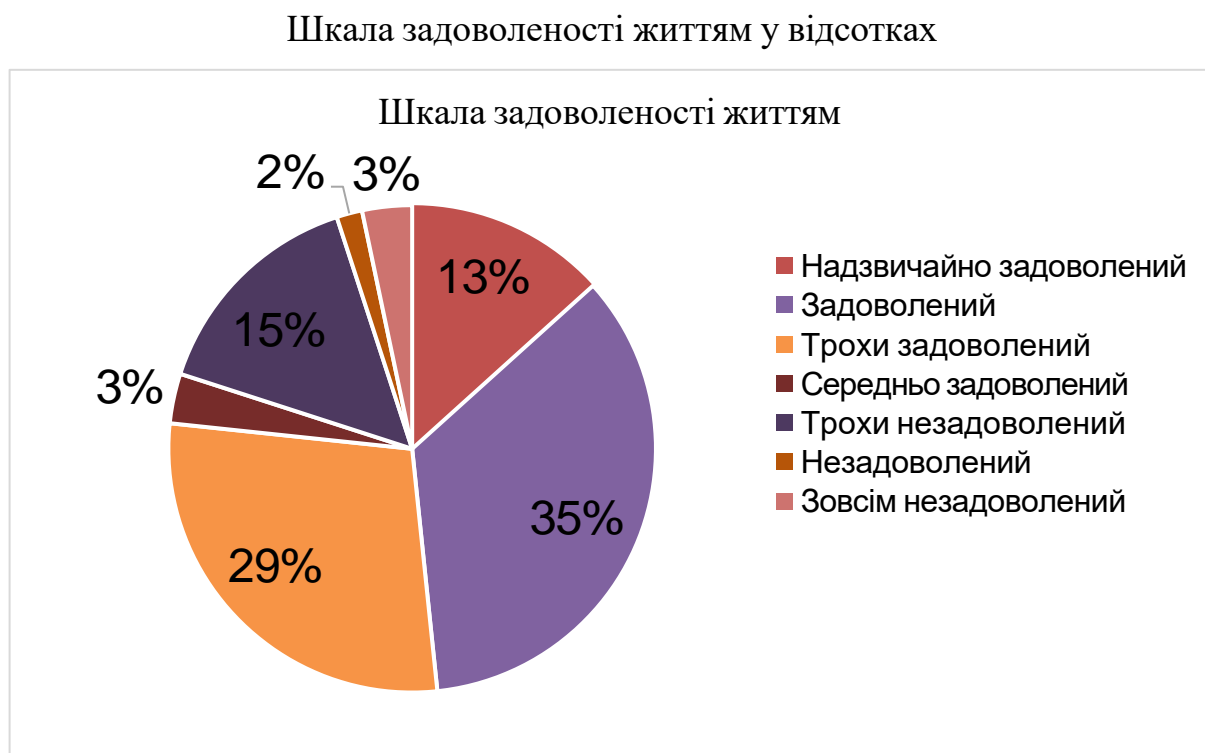
Виконавши математично-статистичний аналіз у вигляді кореляційного аналізу Спірмена, який показано на рис. 2.1 на основі трьох обраних нами методик (Короткий багатовимірний опитувальник процвітання "PERMA-профайлер", Шкала організаційної слухняності, Шкала задоволеності життям), ми виявили наступні кореляції:

- Позитивні емоції

Позитивні емоції прямо корелюють зі здоров'ям ($p < 0,001$), тобто чим вищий рівень позитивних емоцій, тим краще у людини рівень здоров'я. Позитивні емоції також мають зв'язок зі сліпою слухняністю ($p < 0,05$), чим вищий рівень позитивних емоцій, тим респондент має більш виражену форму сліпої слухняності. Також

присутня кореляція між позитивними емоціями та задоволеності життям людини ($p < 0,05$).

Діаграма 2.14



- Залученість

Рівень залученості має достатньо значимий зв'язок зі сліпою слухняністю ($p < 0,001$), що свідчить про те, що при високому рівню залученості домінує форма сліпої слухняності. Також присутній зв'язок між рівнем залученості та деструктивною формою слухняності ($p < 0,01$) та з примусовою слухняністю ($p < 0,05$). Найявний доволі міцний зв'язок між задоволеністю життям та залученістю ($p < 0,001$).

- Відносини

Відносини мають зв'язок із сліпою слухняністю ($p < 0,05$), деструктивною слухняністю ($p < 0,001$), та беззаперечною слухняністю ($p < 0,01$).

- Сенс

Відчуття сенсу є дуже важливим для всіх людей, тому, не дивно, що присутня кореляція між сенсом та рівнем задоволеності життям ($p < 0,001$). Також присутній зв'язок між сенсом та сліпою слухняністю ($p < 0,05$), деструктивною слухняністю ($p < 0,01$) та беззаперечною слухняністю ($p < 0,01$).

- Досягнення

Рівень досягнень має зв'язок зі сліпою слухняністю($p<0,001$), деструктивною слухняністю($p<0,01$) та примусовою слухняністю ($p<0,01$). Також присутній зв'язок між досягненнями та задоволеністю життям($p<0,01$).

- Добробут

Добробут корелює зі сліпою слухняністю($p<0,001$), деструктивною слухняністю($p<0,001$), слухняним порушенням($p<0,05$), примусовою слухняністю($p<0,001$) та рівнем задоволеності життям($p<0,001$).

- Негативні емоції

Негативні емоції корелюють з сліпою слухняністю($p<0,05$), деструктивною слухняністю($p<0,001$) та примусовою слухняністю($p<0,001$).

- Здоров'я

Здоров'я корелює з сліпою слухняністю($p<0,001$), деструктивною слухняністю($p<0,01$), беззаперечною слухняністю($p<0,01$), слухняним порушенням($p<0,01$), примусовою слухняністю($p<0,001$) та рівнем задоволеності життям($p<0,001$).

Рис.2.1

Кореляційний аналіз Спірмена

The image shows a screenshot of a SPSS correlation matrix. The title is 'Кореляційна матриця'. The table lists variables in the first column, and the subsequent columns show the Spearman's rho correlation coefficients between these variables. The variables listed include: Досягнення, Добробут, Негативні емоції, Здоров'я, and several types of obedience (слухняність) such as сліпа, деструктивна, примусова, слухняне порушення, беззаперечна, and слухняне порушення. The table is a lower triangular matrix, with the diagonal elements all being 1.000. The values are rounded to three decimal places. For example, the correlation between 'Досягнення' and 'сліпа слухняність' is 0.212. The table is quite dense with many variables.

Дисперсійний аналіз

За результати обраних нами методик (Короткий багатовимірний опитувальник процвітання "PERMA-профайлер", Шкала організаційної слухняності, Шкала задоволеності життям) ми виконали дисперсійний аналіз для виявлення впливу різних форм організаційної слухняності на процвітання особистості.

Аналіз тесту Левене

Таблиця 2.4, яка представляє результати тесту Левене (Levene's Test), була створена для оцінки гомогенності дисперсій між групами даних. Цей тест використовується для визначення, чи є дисперсії (варіації) між різними групами рівними, що є важливою передумовою для проведення багатьох статистичних тестів, таких як ANOVA (аналіз однієї дисперсії).

Головною метою тесту Левене є перевірка гіпотези про рівність дисперсій між групами. Якщо результати тесту показують, що дисперсії не є рівними (тобто гомогенними), це може вплинути на результати подальших аналізів, таких як ANOVA.

Аналіз однієї дисперсії (ANOVA) вимагає, щоб дисперсії у групах були рівними. Якщо ця передумова порушується, результати ANOVA можуть бути ненадійними.

p-значення

Якщо p-значення тесту Левене є меншим за рівень значущості (зазвичай 0.05), це свідчить про те, що дисперсії між групами не є рівними (гомогенними).

Якщо p-значення є більшим за рівень значущості, це означає, що немає достатніх доказів для відхилення нульової гіпотези про рівність дисперсій.

Використання тесту Левене в дослідженні забезпечує перевірку критичної передумови для проведення аналізу однієї дисперсії. Це допомагає гарантувати, що результати подальшого статистичного аналізу будуть точними та надійними.

Групи А, В, С, D, F, N: Значення p значно більше 0.05, що вказує на те, що дисперсії цих груп можна вважати рівними.

Група Е: Хоча значення p (0.143) менше, ніж у інших груп, воно все ще більше 0.05, що означає відсутність значущої різниці у дисперсіях.

Групи G (негативні емоції) та H (здоров'я): Значення p для цих груп теж більше 0.05 (0.236 та 0.135 відповідно), що свідчить про відсутність значущої різниці у дисперсіях.

Висновок

Результати тесту Левене для всіх груп показують, що дисперсії можна вважати гомогенними, оскільки у всіх випадках значення p більше 0.05. Це означає, що передумова про рівність дисперсій дотримується, і ми можемо використовувати аналіз однієї дисперсії (ANOVA).

Таблиця 2.4

Тест однієї дисперсії (Левене)

	F	df1	df2	p
A	0.646	5	54	0.665
B	0.282	5	54	0.921
C	0.964	5	54	0.448
D	0.592	5	54	0.706
E	1.730	5	54	0.143
F	0.682	5	54	0.639
G	1.409	5	54	0.236
H	1.766	5	54	0.135
N	0.478	5	54	0.791

Аналіз результатів тесту на нормальність (Шапіро-Уїлк)

Тест Шапіро-Уїлк, який показано у таблиці 2.5, використовується для перевірки нормальності розподілу даних. Значення W відображає ступінь відповідності даних нормальному розподілу, а значення p вказує на статистичну значущість цієї відповідності.

Інтерпретація результатів

Значення W : Чим ближче до 1, тим більше розподіл даних відповідає нормальному. Значення p : Визначає, чи є відхилення від нормального розподілу статистично значущим. Якщо $p < 0.05$, розподіл відрізняється від нормального. Якщо $p \geq 0.05$, немає підстав вважати, що розподіл відрізняється від нормального.

Аналіз кожної групи

Групи A, B, C, D, E, F, N: Значення p менше 0.05, що вказує на те, що дані в цих групах не відповідають нормальному розподілу. Групи G та H: Значення p більше 0.05 (0.632 та 0.395 відповідно), що свідчить про те, що дані в цих групах відповідають нормальному розподілу.

Висновок

Результати тесту Шапіро-Уїлк показують, що більшість груп (A, B, C, D, E, F, N) не відповідають нормальному розподілу, тоді як групи G та H відповідають нормальному розподілу. Це важливо для вибору подальших статистичних методів аналізу даних.

Значення для дослідження

Оскільки багато груп не відповідають нормальному розподілу, слід використовувати непараметричні тести для подальшого аналізу цих груп

Аналіз результатів одностороннього ANOVA

Односторонній дисперсійний аналіз (ANOVA) використовується для порівняння середніх значень між кількома групами та визначення, чи є ці середні значення статистично значущими та представлений у таблиці 2.6.

p -значення: Визначає статистичну значущість результатів.

Аналіз кожної групи

Групи A, B, C, D, E, F, N: Значення p більше 0.05, що вказує на те, що середні значення між групами не є статистично значущими.

Таблиця 2.5

Тест на нормальність (Шапіро-Уїлк)

	W	p
A	0.928	0.002
B	0.897	< .001
C	0.941	0.006
D	0.910	< .001
E	0.937	0.004
F	0.929	0.002
G	0.984	0.632
H	0.979	0.395
N	0.932	0.002

Примітка. Мале значення p припускає порушення припущення про нормальність

Групи G (Негативні емоції) та H (Здоров'я): Значення p менше 0.05 (0.029 та 0.035 відповідно), що свідчить про те, що середні значення між цими групами є статистично значущими.

Висновок

Проведення одностороннього ANOVA допомагає визначити, чи є статистично значущі відмінності між групами, що важливо для розуміння структури даних та подальшого аналізу. Наприклад, групи G та H представляють негативні емоції та здоров'я відповідно, можна зробити висновок, що ці фактори значно відрізняються між різними групами учасників.

Аналіз результатів непараметричного ANOVA (Крускал-Уолліс)

Непараметричний тест Крускала-Уолліса використовується для порівняння медіан між кількома незалежними групами, особливо коли припущення про нормальність даних не виконуються. Даний тест представлено у таблиці 2.7.

Таблиця 2.6

Односторонній ANOVA

Односторонній ANOVA

	F	df1	df2	p
A	0.834	5	54	0.531
B	0.764	5	54	0.580
C	1.055	5	54	0.395
D	0.698	5	54	0.627
E	1.379	5	54	0.247
F	1.059	5	54	0.393
G	2.715	5	54	0.029
H	2.611	5	54	0.035
N	0.450	5	54	0.811

Аналіз кожної групи

Всі групи (A, B, C, D, E, F, N) мають значення p більше 0.05, що вказує на те, що немає статистично значущих відмінностей між медіанами цих груп.

Висновок

Результати тесту Крускала-Уолліса показують, що середні ранги між групами не є статистично значущими для всіх груп (A, B, C, D, E, F, N). Це означає, що різниці між групами не є достатньо значними для того, щоб вважати їх статистично важливими.

Проведення тесту Крускала-Уолліса допомагає визначити, чи є статистично значущі відмінності між групами, навіть якщо дані не є нормально розподіленими.

Перевірка припущень про нормальність: Тест Крускала-Уолліса використовується, коли припущення про нормальність не виконуються, що було підтверджено тестом Шапіро-Уїлка.

Ідентифікація відмінностей між групами: Незважаючи на те, що в даному випадку значущих відмінностей не виявлено, тест дозволяє оцінити різниці між групами в ситуаціях, коли дані не є нормально розподіленими.

У нашому дослідженні ми використовували тест Крускала-Уолліса для перевірки, чи є статистично значущі відмінності між групами для різних показників. Це є важливим етапом аналізу даних, особливо після того, як тест Шапіро-Уїлка показав відхилення від нормальності для багатьох показників. Таким чином, використання непараметричного підходу було обґрунтованим і необхідним для точного аналізу.

Таблиця 2.7

Непараметричний тест ANOVA (Крускал-Уолліс)

Крускал-Уолліс			
	χ^2	df (ступенів свободи)	p
A	5.60	5	0.347
B	5.55	5	0.352
C	5.56	5	0.351
D	5.07	5	0.407
E	10.05	5	0.074
F	6.62	5	0.251
N	5.67	5	0.340

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

Отже, узагальнюючи результати дисперсійного аналізу, ми можемо зробити висновок щодо наявності відмінностей у негативних емоціях та здоров'ї працевлаштованих осіб залежно від форми їх організаційної слухняності.

Працівники, які демонструють різні форми слухняності, такі як сліпа, деструктивна, беззаперечна, примусова або слухняне порушення, зазвичай мають гірший стан здоров'я та характеризуються негативними емоціями, що негативно впливає і на їхнє загальне благополуччя.

Таким чином, проведений дисперсійний аналіз виявив значущі відмінності між такими аспектами процвітання як негативні емоції і здоров'я залежно від форм організаційної слухняності людей, що свідчить про складну взаємодію цих факторів у формуванні загального благополуччя особистості. Результати підкреслюють необхідність гармонійного розвитку всіх аспектів життя для досягнення високого рівня процвітання та задоволеності життям.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження виявило значущі кореляції між різними формами організаційної слухняності, рівнем негативних емоцій і здоров'ям працівників, що підкреслює складну взаємодію цих факторів у формуванні загального благополуччя особистості. Зокрема, сліпа, деструктивна та примусова слухняність мають статистично значущий негативний вплив на рівень негативних емоцій і здоров'я, що свідчить про важливість критичного підходу до виконання вказівок керівництва.

Результати дослідження також підтверджують значущість позитивних емоцій, залученості, стосунків, сенсу та досягнень для загального процвітання працівників. Виявлено, що гармонійний розвиток всіх аспектів життя, включаючи психологічне, емоційне, соціальне, професійне та фізичне благополуччя, є ключовим для досягнення високого рівня задоволеності життям та стійкого добробуту.

Концепція процвітання особистості, зокрема модель PERMA, надає комплексний підхід до розуміння людського щастя та добробуту, що виходить за межі моментальних емоційних станів. Впровадження цих принципів в організаційний контекст сприяє створенню здорового, продуктивного та задоволеного колективу, що в кінцевому підсумку позитивно впливає на ефективність роботи організації.

Вивчення організаційної слухняності та її впливу на процвітання особистості має важливе значення для розробки ефективних управлінських стратегій, спрямованих на покращення робочого середовища та зниження негативного впливу примусу та деструктивної поведінки. Розуміння цього взаємозв'язку дозволяє керівництву більш адекватно реагувати на потреби працівників, забезпечуючи їм можливість для професійного та особистісного розвитку.

Загалом, досягнення гармонійного розвитку всіх аспектів життя людини є основою для тривалого та стійкого благополуччя, що сприяє процвітання як особистості, так і організації в цілому. Розуміння та впровадження цих концепцій

дозволяє створювати робочі умови, які сприяють не лише професійним досягненням, але й загальному життєвому задоволенню та добробуту.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Боришевський М. Концептуальні засади проблеми самотворення особистості / М. Боришевський // Психологія особистості. - 2013. - № 1. - С. 39-47.
2. Галецька І., Сосновський Т. Психологія здоров'я: теорія і практика. – Львів: Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2006 – 338 с.
3. Діденко Є. О. Особливості прийняття управлінських рішень залежно від рівня стабільності діяльності підприємства / Є. О. Діденко, Д. К. Вітюк. // Технології та дизайн. – 2014. – №1.
4. Корнієнко О. В. Підтримання психосоматичного здоров'я практично здорових людей: [навч. посіб.] / О. В. Корнієнко. – К. : Вид. центр – Київський університет, 2000. – 126 с.
5. Новак В., Мостенська Т., Ільєнко О. Організаційна поведінка. Кондор-Вид-во, 2013. 498 с.
6. Організаційна поведінка: навч. посіб. Івано-Франківськ : Лілея-НВ, 2015. 175 с.
7. Ржевська-Штефан З. О. Психологія здоров'я: навч.-метод. посібник / З. О. Ржевська-Штефан. – Кіровоград: «Імекс ЛТД», 2010. – 134 с.
8. Савчин М. В. Психологічні основи розвитку відповідальної поведінки особистості : дис... докт. психол. наук.: 19.00.07 / М. В. Савчин. – Київ., 1997. 410 с.
9. Селігман М. Шлях до процвітання. Нове розуміння щастя і благополуччя. Київ : Манн, Іванов і Фербер, 2013. 368 с.. ст 7
10. Сердюк Л. Структура та функція психологічного благополуччя особистості : збірник. Київ, 2017, С. 124-133.
11. Тіщенко А. Ю. Особливості прийняття рішення та життєстійкості в організації у співробітників із різним типом когнітивного стилю особистості: полезалежність та полenezалежність / А. Ю. Тіщенко, І. М. Ушакова, Т. В. Селюкова. // Психологія праці. – 2001. – №24. – С. 131–135.

12. Ясинська Е. Ц. Використання сучасних методик прийняття ефективних управлінських рішень в охороні здоров'я / Е. Ц. Ясинська, М. З. Вацик. // *The scientific heritage*. – 2018. – №19. – С. 30–33
13. Appleton, J. J., Christenson, S. L., & Furlong, M. J. (2008). Student engagement with school: Critical conceptual and methodological issues of the construct. *Psychology in the Schools*, 45(5), 379-386. <http://dx.doi.org/10.1002/pits.20303>
14. Authentic Happiness URL: <http://www.authentichappiness.com> (дата звернення: 01.06.2024).
15. Badhwar, N. K. (2009). The Milgram experiments, learned helplessness, and character traits. *The Journal of ethics*, 13(2), 257-289.
16. Bandura, A. (1991). Human agency: *American Psychologist*, 46(2), 157–162.
17. Bartone, P., T. (2004). Abu Ghraib prisoner abuse: Toward understanding the social and psychological factors.
18. Berscheid, E., & Reis, H. T. (1998). Attraction and close relationships. In D. T. Gilbert, S. T. Fiske & G. Lindzey (Eds.), *The handbook of social psychology* (4th ed., Vol. 2, pp. 193-281). New York, NY: McGraw-Hill.
19. Bishop, C., C., DeZoort, F., T. & Hermanson, D., R. (2016). The effect of CEO social influence pressure and CFO accounting experience on CFO financial reporting decisions. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 36(1), 21-41.
20. Blass, T. (2009). From New Haven to Santa Clara: A historical perspective on the Milgram obedience experiments. *American Psychologist*. 64, 37-45.
21. Boyle, P. A., Barnes, L. L., Buchman, A. S., & Bennett, D. A. (2009). Purpose in life is associated with mortality among community-dwelling older persons. *Psychosomatic Medicine*, 71(5), 574-579. <http://dx.doi.org/10.1097/PSY.0b013e3181a5a7c0>
22. Brief A. P., Weiss H. M. *Organizational Behavior: Affect in the Workplace*. *Annual Review of Psychology*. 2002. Vol. 53, no. 1. P. 279–307. URL: <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.53.100901.135156> (дата звернення: 01.06.2024).

23. Brief, A., P., Dukerich, J., M. & Doran, L., I. (1991). Resolving ethical dilemmas in management: Experimental investigations of values, accountability, and choice. *Journal of Applied Social Psychology*. 21(5), 380-396.
24. Brown, J., D. (2009). Principal components analysis and exploratory factor analysis &ndash Definitions, differences, and choices. *Statistics*, 13(1), 26-30.
25. Buttross, T., E., Schmelzle, G. & Rao, H. (2011). Ethical decision making by management accountants: An empirical examination of obedience theory. Available at SSRN 1787613. 1-31.
26. Cacioppo, J. T., Berntson, G. G., Norris, C. J., & Gollan, J. K. (2011). The evaluative space model. In P. Van Lange, A. Kruglanski & E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of theories of social psychology* (Vol. 1). Thousand Oaks, CA: Sage.
27. Cahyaningrum, C., D. & Utami, I. (2015). Do Obedience Pressure and Task Complexity Affect Audit Decision? *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 12(1), 92-105.
28. Çalışkur, A. (2016). Örgütlerde güç olgusu ve gücün kullanımı. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 29-48.
29. Çapan E., Ülkü U. A Study on Developing the Organizational Obedience Scale Based on Exploratory and Confirmatory Factors Analysis. *International Society for Technology, Education, and Science*. 2022. P. 23.
30. Cassell, E. J. (2005). Consent or obedience? Power and authority in medicine. *New England Journal of Medicine*, 352(4), 328-330.
31. Chong, V., K. & Syarifuddin, I. (2010). The effect of obedience pressure and authoritarianism on managers' project evaluation decisions. *Advances in Accounting*. 26(2), 185-194.
32. Cialdini, R., B. (2001). The science of persuasion. *Scientific American*. 284(2), 76-81.
33. Conger, J. A., & Kanungo, R., N. (1998). *Charismatic leadership in organizations*. Sage Publications.
34. Csikszentmihalyi M. *Flow: The psychology of optimal experience*. New York : Harper & Row. 336 p.

35. Csikszentmihalyi, M. (1990). *Mihaly C. Flow the Psychology of Optimal Experience*. Harpercollins Publisher, 1990. 303 p.
36. Daniels N. Accountability for reasonableness. *BMJ*. 2000. Vol. 321, no. 7272. P. 1300–1301. URL: <https://doi.org/10.1136/bmj.321.7272.1300> (дата звернення:: 01.06.2024).
37. Deci E. L., Ryan R. M. The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal of Research in Personality*. 1985. Vol. 19, no. 2. P. 109–134. URL: [https://doi.org/10.1016/0092-6566\(85\)90023-6](https://doi.org/10.1016/0092-6566(85)90023-6) (дата звернення:: 01.06.2024).
38. Deci E., Ryan R. The 'what' and 'why' of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *An International Journal for the Advancement of Psychological Theory*. 2000. P. 227–268.
39. Diener E. Subjective well-being. *Psychological Bulletin*. 1984. Vol. 95. № 3. P. 542–575. DOI:10.1037/0033-2909.95.3.542
40. Diener E., Chan M.Y. Happy people live longer: Subjective well-being contributes to health and longevity. *Applied Psychology: Health and Well-Being*. 2011. № 3 (1). P. 1–43.
41. Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 97(2), 143-156. <http://dx.doi.org/10.1007/s11205-009-9493-y>
42. Dyne, L., V., Graham, J. W. & Dienesch, R., M. (1994). Organizational citizenship behavior: Construct redefinition, measurement, and validation. *Academy of management Journal*, 37(4), 765-802.
43. Eagly, A. H., & Chaiken, S. (1993). *The psychology of attitudes*. Harcourt Brace Jovanovich College Publishers.
44. Edenborough, R. & Edenborough, M. (2011). *The psychology of talent: Exploring and exploding the myths*. Hogrefe Publishing.

45. Enjoyment and absorption: An electronic diary study on daily flow patterns / A. M. Rodríguez-Sánchez et al. *Work & Stress*. 2011. Vol. 25, no. 1. P. 75–92. URL: <https://doi.org/10.1080/02678373.2011.565619> (дата звернення:: 01.06.2024).
46. Farh, J., L. & Cheng, B., S. (2000). A Cultural analysis of paternalistic leadership in Chinese organizations. In: J. T. Li, Tsui, A., S. & E. Weldon (eds). *Management and Organizations in the Chinese Context*. pp. 94–127. London: Macmillan.
47. Fiske, S., T., Harris, L. T. & Cuddy, A., J., C. (2004). Why ordinary people torture enemy prisoners. *Science*, 306, 1482-1483.
48. Forgeard, M. J. C., Jayawickreme, E., Kern, M. L., & Seligman, M. E. P. (2011). Doing the right thing: Measuring well-being for public policy. *International Journal of Wellbeing*, 1(1), 79-106. <http://dx.doi.org/10.5502/ijw.v1i1.15>
49. Friedman, H. S., & Kern, M. L. (2014). Personality, well-being, and health. *Annual Review of Psychology*, 65, 719-742. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115123>
50. Ghoshal, S., & Bartlett, C., A. (1995). Changing the role of top management: Beyond structure to processes. *Harvard Business Review*, 73(1), 86–96.
51. Graham, J., W. (1991). An essay on organizational citizenship behavior. *Employee responsibilities and rights journal*, 4(4), 249-270.
52. Griggs, R., A. (2017). Milgram's obedience study: a contentious classic reinterpreted. *Teaching of Psychology*, 44(1), 32-37.
53. Gupta, B. and Sharam, N. K. (2008). Compliance with base of power and subordinates' Perception of superiors: Moderating effect of quality of interaction. *Singapore Management Review*, 30, 1, 1-24.
54. Hamachek, D., E. (1976). Removing the stigma from obedience behavior. *The Phi Delta Kappan*, 57(7), 443-447.
55. Hamilton, V., L. & Sanders, J. (1999). The second face of evil: Wrongdoing in and by the corporation. *Personality and social psychology review*, 3(3), 222-233.
56. Harrison, G., L. (1991). The F scale as a measure of authoritarianism in accounting research. *Behavioral Research in Accounting*, (3), 13-24.

57. Haslam, S., A. & Reicher, S. (2007). Beyond the banality of evil: Three dynamics of an interactionist social psychology of tyranny. *Personality and social psychology bulletin*, 33(5), 615-622.
58. Haslam, S., A. & Reicher, S., D. (2012). Contesting the “nature” of conformity: What Milgram and Zimbardo's studies really show. *PLoS Biol.* 10(11).
59. Hauerwas, S. & Pinches, C. (1997). *Christians among the virtues: Theological conversations with ancient and modern ethics*, University of Notre Dame Press, Notre Dame.
60. Hoffman, B. J., Blair, C. A., Meriac, J. P., & Woehr, D. J. (2007). Expanding the criterion domain? A quantitative review of the OCB literature. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 555–566. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.555>
61. Hofling, C., K., Brotzman, E., Dalrymple, S., Graves, N. & Pierce, C., M. (1966). An experimental study in nurse-physician relationships. *The Journal of Nervous and Mental Disease*, 143, 171-180.
62. Howell, R., Kern, M. L., & Lyubomirsky, S. (2007). Health benefits: Meta-analytically determining the impact of well-being on objective health outcomes. *Health Psychology Review*, 1(1), 83-136. <http://dx.doi.org/10.1080/17437190701492486>
63. Huo, Y. J., Smith, H., J., Tyler, T., R. & Lind, E., A. (1996). Superordinate identification, subgroup identification, and justice concerns: Is separatism the problem; is assimilation the answer? *Psychological science*. 7(1), 40-45.
64. Huppert F. A New Approach to Reducing Disorder and Improving Well-Being. Sage Journals Home. 2009. URL: <https://doi.org/10.1111/j.1745-6924.2009.01100.x> (дата звернення:: 28.05.2024).
65. Huppert, F. A., & So, T. T. C. (2013). Flourishing across Europe: Application of a new conceptual framework for defining well-being. *Social Indicators Research*, 110(3), 837-861. <http://dx.doi.org/10.1007/s11205-011-9966-7>
66. Ironson, G. H., Smith, P. C., Brannick, M. T., Gibson, W. M., & Paul, K. B. (1989). Construction of a Job in General scale: A comparison of global, composite, and specific measures. *Journal of Applied Psychology*, 74(2), 193–200. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.2.193>

67. Javaid, M. F., Raoof, R., Farooq, M., & Arshad, M. (2020). Unethical leadership and crimes of obedience: A moral awareness perspective. *Global Business and Organizational Excellence*, 39(5), 18-25.
68. Kelman, H., C. & Hamilton, V., L. (1989). *Crimes of obedience: Toward a social psychology of authority and responsibility*. Yale University Press.
69. Keyes C. The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*. 2002. P. 207–222.
70. Keyes, C. L. M. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43(2), 207-222. <http://dx.doi.org/10.2307/3090197>
71. Krackow, A. & Blass, T. (1995). When nurses obey or defy inappropriate physician orders: Attributional differences. *Journal of Social Behavior and Personality*. 10(3), 585.
72. Laupa, M., Turiel, E. & Cowan, P. (1995). Obedience to authority in children and adults. In M. Killen & D. Hart (Eds.), *Morality in everyday life: Developmental perspectives* (pp. 131-165). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
73. Maccoby, M. (2000). Narcissistic leaders: The incredible pros, the inevitable cons. *HBS working knowledge*. *Harvard Business Review*. 69-77
74. Maslow A. *Toward a psychology of being*. New York : Wilder Publications, 1998. 179 p.
75. McMyler, B. (2016). Obedience and Believing a Person. *Philosophical Investigations*, 39(1), 58-77.
76. Meeus, W., H., & Raaijmakers, Q., A. (1995). Obedience in modern society: The Utrecht studies. *Journal of Social Issues*, 51(3), 155-175.
77. Mihaly C. *Flow the Psychology of Optimal Experience*. Harpercollins Publisher, 1990. 303 p.
78. Milgram, S. (1963). Behavioral study of obedience. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, 371-378.
79. Milgram, S. (1965). Some conditions of obedience and disobedience to authority. *Human relations*, 18(1), 57-76.

80. Milgram, S. (1974). Compliant Subjects. (Book Reviews: Obedience to Authority. An Experimental View). *Science*, 184, 667-669.
81. Modigliani, A. & Rochat, F. (1995). The role of interaction sequences and the timing of resistance in shaping obedience and defiance to authority. *Journal of Social Issues*, 51(3), 107-123.
82. O'Connor, J., Mumford, M., D., Clifton, T. C., Gessner, T. L. & Connelly, M., S. (1995). Charismatic leaders and destructiveness: An historiometric study. *The Leadership Quarterly*, 6(4), 529-555.
83. Organ, D., W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books/DC Heath and Com.
84. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2013). *OECD Guidelines on Measuring Subjective Well-being*. Paris, France: OECD Publishing.
<http://www.oecd.org/statistics/Guidelines%20on%20Measuring%20Subjective%20Well-being.pdf>
85. Özkan, R. & Polat, B. (2017). Toplumsal Bir Değer Olarak Otorite. *Zeitschrift für die Welt der Türken/Journal of World of Turks*, 9 (3), 109-125.
86. Passini, S. & Morselli, D. (2009). Authority relationships between obedience and disobedience. *New Ideas in Psychology*, 27(1), 96-106.
87. Paulsen, R. (2018). In the mood for obedience: Despair, cynicism, and seduction among employment service employees. *Culture and Organization*, 24(5), 365-382.
88. Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 122–141.
<https://doi.org/10.1037/a0013079>
89. *Positive Organizational Behavior*. 1 Oliver's Yard, 55 City Road, London EC1Y 1SP United Kingdom : SAGE Publications Ltd, 2007. URL: <https://doi.org/10.4135/9781446212752> (дата звернення:: 01.06.2024).

90. Questionnaires. Peggy's Kern website. URL: <https://www.peggykern.org/questionnaires.html> (дата звернення: 17.08.2023)
91. Raven, B., H. (1965). Social influence and power. In I. D. Steiner ve M. Fishbein (Eds.), *Current studies in social psychology*. New York: Holt, Rinehart & Winston. 371– 382.
92. Rigby, K. (1984). Acceptance of authority and directiveness as indicators of authoritarianism: A new framework. *The Journal of Social Psychology*, 122, 171-180.
93. Robinson, T. (2014). *Obedience To Authority: The Positive Results of Unethical Testing*. 1-105. (Doctoral dissertation, Georgetown University).
94. Rogers C. *On becoming a person: A therapist's view of psychotherapy*. Boston : MA: Houghton Mifflin, 1961. 420 p.
95. Rogers, W. (1986). *Report of the Presidential Commission on the Shuttle Challenger accident*. Washington, DC: Government Printing Office.
96. Rowe, J. W., & Kahn, R. L. (1987). Human aging: Usual and successful. *Science*, 237(4811), 143-149. <http://dx.doi.org/10.1126/science.3299702>
97. Rowold J. Effects of Transactional and Transformational Leadership of Pastors. *Pastoral Psychology*. 2008. Vol. 56, no. 4. P. 403–411. URL: <https://doi.org/10.1007/s11089-008-0121-6> (дата звернення:: 01.06.2024).
98. Rusk, R. D., & Waters, L. (2015). A psycho-social system approach to well-being: Empirically deriving the five domains of positive functioning. *The Journal of Positive Psychology*, 10(2), 141-152. <http://dx.doi.org/10.1080/17439760.2014.920409>
99. Russell, J. A. (2003). Core affect and the psychological construction of emotion. *Psychological Review*, 110(1), 145–172. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.110.1.145> cf. Seligman 2002; Sheldon and Elliot 1999; Warr 2007
100. Russell, N., J., C. (2009). *Stanley Milgram's obedience to authority experiments: Towards an understanding of their relevance in explaining aspects of the Nazi Holocaust*. Victoria University of Wellington.
101. Ryan R. M., Deci E. L. *Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions*. *Contemporary Educational Psychology*. 2000. Vol. 25,

no. 1. P. 54–67. URL: <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020> (дата звернення:: 01.06.2024).

102. Ryff, C. D., Singer, B. H., & Love, G. D. (2004). Positive health: Connecting well-being with biology. *Philosophical Transactions of the Royal Society*, 359(1449), 1383-1394. <http://dx.doi.org/10.1098/rstb.2004.1521>

103. Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716. <http://dx.doi.org/10.1177/0013164405282471>

104. Seligman M. E. P., Csikszentmihalyi M. Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*. 2000. Vol. 55, no. 1. P. 5–14. URL: <https://doi.org/10.1037/0003-066x.55.1.5> (дата звернення:: 01.06.2024).

105. Seligman M. Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being. New York : Simon & Schuster, 2011. 368 p.

106. SIDIS B. THE PSYCHOLOGY OF SUGGESTION. *Science*. 1898. Vol. 8, no. 188. P. 162–163. URL: <https://doi.org/10.1126/science.8.188.162> (дата звернення:: 01.06.2024).

107. Southard, A., C. (2014). Who Will Defy Authority? Personality Features and Destructive Obedience in the Milgram Paradigm. The University of Southern Mississippi.

108. Steger, M. F. (2012). Experiencing meaning in life: Optimal functioning at the nexus of spirituality, psychopathology, and wellbeing. In P. T. P. Wong (Ed.), *The human quest for meaning* (2nd ed., pp. 165–184). New York, NY: Routledge.

109. Taga, K. A. (2006). The measurement and health outcomes of social support. (Doctoral dissertation). Proquest (ID # 1273110621).

110. Tarnow, E. (2000). Self-destructive obedience in the airplane cockpit and the concept of obedience optimization. In T. Blass (Ed.), *Obedience to authority: Current perspectives on the Milgram paradigm* (pp. 111-123). Mahwah, NJ: Erlbaum.

111. Tay, L., Tan, K., Diener, E., & Gonzalez, E. (2012). Social relations, health behaviors, and health outcomes: A survey and synthesis. *Applied Psychology: Health and Well-being*, 5(1), 28-78. <http://dx.doi.org/10.1111/aphw.12000>

112. The job demands-resources model of burnout. / E. Demerouti et al. *Journal of Applied Psychology*. 2001. Vol. 86, no. 3. P. 499–512. URL: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499> (дата звернення: 01.06.2024).
113. Twenge, J., M. (2009). Change over time in obedience: The jury's still out, but it might be decreasing. 28-31. *American Psychologist*,
114. Van Katwyk, P. T., Fox, S., Spector, P. E., & Kelloway, E. K. (2000). Using the Job-Related Affective Well-Being Scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 219–230. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.219>
115. Warr P. The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*. 1990. Vol. 63, no. 3. P. 193–210. URL: <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00521.x> (дата звернення: 01.06.2024).
116. Waterman A. S., Schwartz S. J., Conti R. The Implications of Two Conceptions of Happiness (Hedonic Enjoyment and Eudaimonia) for the Understanding of Intrinsic Motivation. *Journal of Happiness Studies*. 2006. Vol. 9, no. 1. P. 41–79. URL: <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9020-7> (дата звернення: 01.06.2024).
117. Watson, D., & Tellegen, A. (1985). Toward a consensual structure of mood. *Psychological Bulletin*, 98(2), 219–235. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.219>
118. Watson, D., Clark, L., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063-1070. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.54.6.1063>
119. Webb, N. M. (1982). Peer interaction and learning in cooperative small groups. *Journal of Educational Psychology*, 74(5), 642–655. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.74.5.642>
120. Weiss, D., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). Minnesota Satisfaction Questionnaire--Long Form (MSQ) [Database record]. APA PsycTests. <https://doi.org/10.1037/t05540-000>
121. Weiss, H. M., Suckow, K., & Cropanzano, R. (1999). Effects of justice conditions on discrete emotions. *Journal of Applied Psychology*, 84(5), 786–794. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.5.786>

122. Wenker, K., H. (1978). The morality of obedience to military authority, 1-255, (Doctoral dissertation, The Ohio State University).
123. Werhane, P., H., Hartman, L., P., Archer, C., Englehardt, E., E. & Pritchard, M., S. (2013). Obstacles to ethical decision-making: Mental models, Milgram and the problem of obedience. Cambridge University Press.
124. Wong P.T.P. Positive psychology 2.0: Towards a balanced interactive model of the good life. *Canadian Psychology – Psychologie canadienne*. 2011. Vol. 52. № 2. P. 69–81. DOI: 10.1037/a0022511.
125. Wong, P. T. P. (2011). Positive psychology 2.0: Towards a balanced interactive model of the good life. *Canadian Psychology*, 52(2), 69-81. <http://dx.doi.org/10.1037/a0022511>
126. Wright, T. A., & Bonett, D. G. (2002). The moderating effects of employee tenure on the relation between organizational commitment and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(6), 1183–1190. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.6.1183>
127. Zeigler-Hill, V., Southard, A., C., Archer, L., M. & Donohoe, P., L. (2013). Neuroticism and negative affect influence the reluctance to engage in destructive obedience in the Milgram paradigm. *Journal of Social Psychology*, 153, 161-174.
128. Zimbardo, P. G., Haney, C., Banks, W. C., & Jaffe, D. (1971). The Stanford prison experiment. Zimbardo, Incorporated.
129. Zimbardo, P., G. (2007). Lucifer effect. Blackwell Publishing Ltd.

ДОДАТКИ

Додаток А

**КОРОТКИЙ БАГАТОВИМІРНИЙ ОПИТУВАЛЬНИК ПРОЦВІТАННЯ
“PERMA-ПРОФАЙЛЕР»**

Інструкція: Надайте відповіді на запитання за 11-бальною шкалою від 0 до 10, залежно від ступеня характерності для вас того, про що йдеться в їхньому змісті.

Як часто Ви відчуваєте, що просуваєтесь у досягненні своїх цілей?	0 = ніколи, 10 = завжди
Як часто Ви поглинаєтеся тим, що робите?	
Загалом, як часто Ви відчуваєте радість?	
Загалом, як часто Ви відчуваєте тривогу?	
Як часто Ви досягаєте важливих цілей, які поставили перед собою?	
Загалом, як би Ви оцінили своє здоров'я?	0 = жахливе, 10 = відмінне
Загалом, наскільки осмислене та наповнене життя Ви ведете?	0 = зовсім ні, 10 = повністю
Якою мірою Ви отримуєте допомогу та підтримку від інших, коли Вам це потрібно?	
Загалом, якою мірою цінним і вартим уваги є те, що Ви робите у своєму житті?	
Загалом, якою мірою Ви відчуваєте захоплення й інтерес до чогось?	
Наскільки самотнім Ви почуваетесь у повсякденному житті?	
Наскільки Ви задоволені своїм поточним фізичним здоров'ям?	0 = зовсім ні, 10 = повністю
Загалом, як часто Ви відчуваєте позитивні емоції?	0 = ніколи, 10 = завжди
Загалом, як часто Ви відчуваєте злість?	
Як часто Ви справляєтеся зі своїми завданнями?	
Загалом, як часто Ви сумуєте?	
Як часто Ви втрачаєте відчуття часу, роблячи те, що Вам подобається?	

Як Ви оцінюєте Ваше здоров'я порівняно з іншими людьми Вашого віку та статі?	0 = жахливе, 10 = відмінне
Якою мірою Ви відчуваєте себе любимим?	0 = зовсім ні, 10 = повністю
Загалом, чи маєте Ви відчуття правильного напрямку свого життя?	
Наскільки Ви задоволені своїми особистими відносинами?	
Загалом, наскільки Ви відчуваєте себе умиротвореним?	
Загалом, наскільки Ви щасливі?	0 = зовсім ні, 10 = повністю

Ключ: бали розраховуються як середнє значення елементів, що входять до складу кожного фактора:

Позитивні емоції: P = середнє (3, 13, 22).

Залученість: E = середнє (2, 10, 17).

Відносини: R = середнє (8, 19, 21).

Сенс: M = середнє (7, 9, 20).

Досягнення: A = середнє (1, 5, 15).

Добробут: PERMA = середнє (P + E + R + M + A + 23).

Негативні емоції: N = середнє (4, 14, 16).

Здоров'я: H = середнє (6, 12, 18).

Шкала організаційної слухняності

Інструкція: Оцініть наступні твердження за шкалою, що описує рівень вашої згоди з ними. Прочитайте та оцініть кожне твердження відповідно до рівня вашої згоди з його змістом.

1 - Категорично незгоден

2 - Незгоден

3 - Частково незгоден

4 - Ні згоден, ні незгоден

5 - Частково згоден

6 - Згоден

7 - Абсолютно згоден

1. Я дотримуюся всіх вказівок свого керівника, коли виконую роботу, в якій я мало розбираюся.
2. Якщо всі інші на моєму робочому місці поведуться певним чином, я вважаю, що це "належна поведінка".
3. Мені не потрібно знати причину/обґрунтування кожного правила чи інструкції на моєму робочому місці.
4. Я роблю те, що мені кажуть на робочому місці, не втручаюся.
5. Я слідую за своїм керівником, коли не знаю, що робити.
6. Я вважаю, що співробітники повинні робити те, що говорять їхні керівники, навіть якщо вони не знають, чому.
7. Я вважаю, що всі норми і правила, встановлені організацією, повинні бути прийняті.
8. Я вважаю, що правил, встановлених керівником, слід дотримуватися незважаючи ні на що.

9. Якими б не були вимоги наших керівників, нашим першочерговим обов'язком є виконання цих вимог.
10. Коли є невизначеність, мій керівник знає краще.
11. Працівники є посередниками, відповідальними за виконання вказівок керівників.
12. Якщо це є моїм обов'язком, я доводжу надану інструкцію до кінця, не ставлячи її під сумнів.
13. Завдяки досвіду мого керівника я роблю все, що він скаже про роботу.
14. Я приймаю будь-які вказівки мого керівника як обов'язок.
15. Моя мотивація виконувати вказівки мого керівника дедалі зростає.
16. Я не проти, якщо мій керівник використовує ділові відносини для особистої вигоди.
17. Я не проти, якщо мій керівник іноді використовує своїх підлеглих для особистої вигоди.
18. Я думаю, що мій керівник може використовувати свій авторитет для особистої вигоди.
19. Я радше буду карати, ніж покараний на моєму робочому місці.
20. На моєму робочому місці я виконую накази, яким я зобов'язаний підкорятися, навіть якщо це суперечить моїм моральним цінностям.
21. Я дотримуюся вказівок свого керівника, навіть якщо це суперечить законності на моєму робочому місці.
22. Я дотримуюся вказівок свого керівника, навіть якщо це суперечить правилам і процедурам на моєму робочому місці.
23. Я дотримуюся наданих інструкцій в інтересах мого робочого місця, навіть якщо мені це свідомо незручно.
24. Я дотримуюся вказівок свого керівника, навіть якщо вони не відповідають моїм професійно-етичним принципам.
25. Моїм пріоритетом є врахування прохань мого найбільш дисциплінованого та суворого керівника при виконанні вказівок, якщо керівників декілька.

26. Я ігнорую проблеми, які можуть виникнути на моєму робочому місці через страх бути звільненим або не просуватися по службі.

27. У мене немає часу на роздуми через швидкий темп виконання вказівок керівника на робочому місці.

Методика «Шкала задоволеності життям» Е. Дьєнера

Інструкція: Прочитайте наведені твердження і зазначте наскільки Ви погоджуєтесь з кожним з них за 7-ми бальною шкалою:

Зовсім не погоджуюсь	Не погоджуюсь	Більше не погоджуюсь ніж погоджуюсь	Ні те, ні інше	Частково погоджуюсь	Погоджуюсь	Повністю погоджуюсь
1	2	3	4	5	6	7

___ У більшості випадків моє життя близьке до ідеалу

___ Умови мого життя прекрасні

___ Я задоволений своїм життям

___ До сих пір в основному я отримував все чого хотів у життя

___ Якби я міг прожити життя знову, я би не змінив у ньому практично нічого

Ключ

31-35	Надзвичайно задоволений
26-30	Задоволений
21-25	Трохи задоволений
20	Середньо задоволений
15-19	Трохи незадоволений
10-14	Незадоволений
5-9	Зовсім незадоволений

Заповнені бланки



Короткий звіт подібності



Ім'я користувача:
Педагогіки та психології Кучерява Катерина

ID перевірки:
1016345964

Дата перевірки:
11.06.2024 08:57:46 EEST

Тип перевірки:
Doc vs Internet + Library

Дата звіту:
11.06.2024 11:50:39 EEST

ID користувача:
100005735

Назва документа: Мельник В.А._Особливості процвітання працевлаштованих осіб з різними формами організ...

Кількість сторінок: 72 Кількість слів: 14228 Кількість символів: 109912 Розмір файлу: 744.98 KB ID файлу: 1016147733

2.64% Схожість

Найбільша схожість: 0.67% з джерелом з Бібліотеки (ID файлу: 1015167354)

0.93% Джерела з Інтернету 49 Сторінка 74

2.4% Джерела з Бібліотеки 82 Сторінка 74

0% Цитат

Вилучення цитат вимкнене

Вилучення списку бібліографічних посилань вимкнене

0% Вилучень

Немає вилучених джерел