9. Workplace team resilience: a systematic review and conceptual development / A. Hartwig et al. Organizational psychology review. 2020. Vol. 10, no. 3-4. P. 169–200. URL: https://doi.org/10.1177/2041386620919476 (date of access: 24.11.2025).

10. Xiao L., Cao H. Organizational resilience: the theoretical model and research implication. ITM web of conferences. 2017. Vol. 12. P. 04021. URL: https://doi.org/10.1051/itmconf/20171204021 (date of access: 24.11.2025).

Чорний Петро
асистент кафедри педагогіки та психології
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана,
здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти
спеціальності 053 «Психологія»
Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України

РІВЕНЬ ВИРАЖЕНОСТІ СУБ'ЄКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПЕРСОНАЛУ БІЗНЕС-ОРГАНІЗАЦІЙ

Актуальність дослідження. Важливим компонентом в забезпеченні ефективної діяльності персоналу є рівень суб'єктивного благополуччя. Дослідження суб'єктивного благополуччя персоналу є значущою проблемою та сьогодні посідає значне місце в організаційній психології.

Мета дослідження: проаналізувати рівень вираженості суб'єктивного благополуччя персоналу бізнес-організацій.

Методика дослідження. Для проведення дослідження була використана методика «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі» (The Modifi ed BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB) (P. Pontin, M. Schwannauer, S. Tai, & M. Kinderman) (адаптація Л.М. Карамушки, К.В. Терещенко, О.В. Креденцер) [1].

Вибірка дослідження. Дослідження проводилось серед працівників бізнес-організацій у галузі електроенергетики, а саме виробництва, гуртової торгівлі та маркетингу електротехнічного обладнання. У дослідженні взяли участь 192 працівників з центрального регіону України.

За ***характеристиками персоналу бізнес організацій*** вибірка мала такі характеристики.

Щодо *посадово-кваліфікаційних характеристик*, то учасники опитування були розподілені таким чином (табл. 1.1). За посадою опитувані характеризувалися таким чином: 70,8% опитуваних мали статус працівників, 17,2% - обіймали посаду керівники відділів, 5,2% - посади заступника директора, 6,8% обіймали посади директорів.

Респонденти мали такі освітньо-стажеві характеристики (табл. 1.1). Щодо рівня освіти, то зафіксовано такі дані. 2,6 мали загальну середню освіту, 16,7% - середню спеціальну освіту, 12,5%-незакінчену вищу, 67,2%-вищу освіту, 1%-науковий ступінь.

Таблиця 1.1

Характеристики персоналу бізнес організацій

Характеристики	**Категорії**	**Частоти**	
		кількість	**%**
Посадово-кваліфікаційні характеристики			
Посада	Працівник	136	70,8
	Керівник відділу	33	17,2
	Заступник директора	10	5,2
	Директор компанії	13	6,8
Освітньо-стажеві характеристики			
Рівень освіти	Загальна середня	5	2,6
	Середня спеціальна	32	16,7
	Незакінчена вища	24	12,5
	Вища	129	67,2
	Науковий ступінь	2	1,0
Соціально-демографічні характеристики			
Стать	Чоловік	118	61,5
	Жінка	74	38,5

Вік	Середній вік	37,4	
Сімейний стан	У шлюбі	106	55,2
	Перебуваються у громадянському шлюбі	33	17,2
	У шлюбі не перебувають	38	19,8
	Шлюб розірвано (розлучення)	14	7,3
	Партнер(ка) у шлюбі помер(ла)	1	0,5

Соціально-демографічні характеристики опитуваних мали такий вигляд. За статтю респонденти були розподіленні таким чином: 38,5 % (74 особи) опитаних були жінки та 61,5 % (118 осіб) - чоловіки. Середній вік респондентів складав M=37,40, SD=15,8. Сімейний стан виглядав таким чином: 55,2% опитаних перебували у шлюбі, 17,2%-перебувають у громадянському шлюбі, 19,8%- у шлюбі не перебувають, 7,3%- шлюб розірвано (розлучення), 0,5%- партнер(ка) у шлюбі помер(ла).

За ***характеристиками організації*** учасники дослідження розподілялись таким чином.

За кількістю осіб, які працюють в організації, 11,5% склали організації, в яких працює до 10 осіб, 20,3% – організації, в яких працює від 11 до 20 осіб, 12,0% – організації, в яких від 21 до 50 осіб, 15,6% – організації, в яких від 51 до 100 осіб, 40,6% – організації, в яких працює понад 100 осіб (табл. 1.2).

За терміном функціонування організації опитувані утворили такі групи: 8,9% працювали в організаціях із терміном існування менше 5 років, 16,1% –з терміном існування від 6 до 10 років, 35,9%- в бізнес організаціях з терміном існування більше 20 років.

Таблиця 1.2

Характеристики бізнес організацій

Характеристики	**Категорії**	**6**	
		кількість	**%**
Кількість осіб в організації	До 10 осіб	22	11,5
	Від 11 до 20 осіб	39	20,3

	Від 21 до 50 осіб	23	12,0
	Від 51 до 100 осіб	30	15,6
	Більше 100 осіб	78	40,6
Термін функціонування організації	Менше 5 років	17	8,9
	Від 6 до 10 років	31	16,1
	Від 11 до 20 років	75	39,1
	Понад 20 років	69	35,9

Результати дослідження. Проаналізуємо результати, що стосуються визначення компонентів суб'єктивного благополуччя персоналу бізнес-організацій.

Дані, які представлено в табл. 1.3, свідчать про те, що загальний рівень суб'єктивного благополуччя персоналу бізнес-організацій є помірним (M = 77,38, SD = 13,98).

Таблиця 1.3

Рівень вираженості компонентів та загального показника суб'єктивного благополуччя

	Мінімум	**Максимум**	**Середнє (M)**	**Стандартне відхилення (SD)**
Психологічне благополуччя	12,00	55,00	39,29	8,00
Фізичне здоров'я та благополуччя	10,00	32,00	20,45	4,23
Стосунки	5,00	25,00	17,64	3,94
Загальний показник суб'єктивного благополуччя	33,00	105,00	77,38	13,98

Встановлено, що *«психологічне благополуччя»*, як здатність особистості контролювати своє життя, відчувати оптимізм з приводу майбутнього, впевненість у своїх власних думках і переконаннях, рости і розвиватися як особистість (Pontin, Schwannauer, Tai & Kinderman, 2013) [2], серед компонентів суб'єктивного благополуччя є найбільш вираженим (M = 39,29, SD = 8,00).

Що стосується такого компоненту, як *«фізичне здоров'я та благополуччя»,* який відображає задоволеність фізичним здоров'ям, якістю сну, здатність працювати та здійснювати свою повсякденну життєву активність, займатись спортом і відпочивати, відсутність депресії, тривоги (Pontin, Schwannauer, Tai & Kinderman, 2013) [2], то цей компонент є дещо нижчим (M = 20,45, SD = 4,23) порівняно з попередніми.

Компонент «*стосунки*», як комфортність у ставленні та спілкуванні з іншими людьми, наявність щасливих дружніх і особистих взаємин, здатність звернутись за допомогою до інших, задоволеність своїм сексуальним життям (Pontin, Schwannauer, Tai & Kinderman, 2013) [2], є найменш вираженим (M = 17,64, SD = 3,94), ніж попередні показники.

В рамках дослідження суб'єктивного благополуччя персоналу бізнес організацій нами були проаналізовані також рівні його вираженості (табл. 1.4).

Таблиця 1.4

Рівень вираженості компонентів суб'єктивного благополуччя персоналу бізнес-організацій (у % від загальної кількості опитаних)

Шкали суб'єктивного благополуччя	Високий рівень	Середній рівень	Низьких рівень
Психологічне благополуччя	13,5	40,1	45,8
Фізичне здоров'я та благополуччя	8,9	41,7	49,5
Стосунки (благополуччя в стосунках)	20,8	46,4	32,8
Загальний показник суб'єктивного благополуччя	12,5	50,0	37,5

Компонент «*психологічне благополуччя»,* який відображає здатність особистості контролювати своє життя, відчувати оптимізм з приводу майбутнього, впевненість у своїх власних думках і переконаннях, рости і розвиватися як особистість (Pontin, Schwannauer, Tai & Kinderman, 2013) [2], виражений так: 13,5% опитаних мають високий рівень його вираженості, 40,1% – середній рівень і 45,8% – низький рівень.

Що стосується такого компоненту, як «*фізичне здоров'я та благополуччя»*, як задоволеність фізичним здоров'ям, якістю сну, здатність працювати та

здійснювати свою повсякденну життєву активність, займатись спортом і відпочивати, відсутність депресії, тривоги (Pontin, Schwannauer, Tai & Kinderman, 2013) [2], то цей компонент є вираженим значно менше, порівняно з попередніми. Високий рівень вираженості цього компоненту представлено лише у 8,9%, середній – у 41,7%, низький – у 49,5%. Особливу увагу звертає на себе той факт, що низький рівень цього компоненту представлено майже у половини опитаних.

Такий компонент, як «*стосунки*», який відображає наявність щасливих дружніх і особистих взаємин, комфортність у ставленні та спілкуванні з іншими людьми, здатність звернутись за допомогою до інших, задоволеність своїм сексуальним життям (Pontin, Schwannauer, Tai & Kinderman, 2013) [2], представлена на такому рівні: високий рівень вираженості – 20,8%, середній – 46,4%, низький – 32,8%. Водночас звертає увагу на себе той факт, що кількість осіб, які мають низький рівень за цим компонентом, є дещо нищим, порівняно із компонентом «психологічне благополуччя».

Висновки. Отримані дані дослідження свідчать про те, що у більшості опитаних загальний показник компонентів суб'єктивного благополуччя зафіксовано на середньому рівні.

Список використаних джерел

1. Карамушка, Л. М., Креденцер, О. В., & Терещенко, К. В. (2019). Методики для дослідження «mental health» персоналу організацій. А*ктуальні проблеми психології,* 4, 54.

2. Pontin, E., Schwannauer, M., Tai, S., & Kinderman, P. (2013). A UK validation of a general measure of subjective well-being: the modified BBC subjective well-being scale (BBC-SWB). *Health and Quality of Life Outcomes*, 11(1), 150.