

Херсонський державний університет
ЗВО або наукова установа, де виконана робота
Міністерство освіти і науки України
Орган, до сфери управління якого належить установа
Херсонський державний університет
Назва установи, де проводиться захист дисертації
Міністерство освіти і науки України
Орган, до сфери управління якого належить установа

Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису

КРУГЛОВ КОСТЯНТИН ОЛЕКСАНДРОВИЧ

УДК 159.923.2:[316.472.4+658.3]:364.658

ДИСЕРТАЦІЯ


**СОЦІАЛЬНИЙ КАПІТАЛ ЯК ЧИННИК СУБ'ЄКТИВНОГО
БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА З РІЗНИМ
ГРУПОВИМ СТАТУСОМ**

05 Соціальні та поведінкові науки

053 Психологія

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело


К. О. Круглов
(підпис, ініціали та прізвище здобувача)

Науковий керівник:
Блинова Олена Євгенівна
доктор психологічних наук, професор

Київ – 2022

АНОТАЦІЯ

Круглов К.О. Соціальний капітал як чинник суб'єктивного благополуччя працівників підприємства з різним груповим статусом. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії зі спеціальності 053 Психологія (05 Соціальні та поведінкові науки). – Херсонський державний університет МОН України; Херсонський державний університет МОН України, Херсон, 2022.

Дисертація присвячена проблемі соціального капіталу як чинника суб'єктивного благополуччя співпрацівників підприємств з різним груповим статусом.

Розкрито структуру та зміст соціального капіталу як ресурсу, що поєднує відносини та можливості учасників соціальної взаємодії, які характеризуються довірою, надійністю, взаємною відповідальністю, сприяє досягненню особистих та спільних цілей тієї групи, до якої належить людина. Соціальний капітал виявляється на рівні особистості, неформальної соціальної групи, організації, спільноти, тобто він належить групі та використовується членами групи.

У структурі соціального капіталу виокремлено соціальні мережі, спільні норми та цінності, довіру, які утворюють певну єдність, оскільки соціальні мережі сприяють встановленню контактів та передаванню інформації, що, у свою чергу, формує норми та зміцнює спільні групові цінності; довіра забезпечує розширення соціальних мереж та знижує трансакційні витрати при взаємодії.

Розроблено та обґрунтовано структурно-функціональну модель соціального капіталу як чинника суб'єктивного благополуччя працівників підприємства з різним груповим статусом; зроблено операціоналізацію основних складових, а саме, соціально-комунікативної, ціннісно-нормативної, складової міжособистісної та інституційної довіри; соціальний капітал розглянуто на двох рівнях – індивідуальному та груповому.

Встановлено, що соціально-комунікативна складова розглядається через соціальні мережі, корпоративні комунікації організації, уявлення співпрацівників організації про соціально-психологічний клімат колективу, які свідчать, у свою чергу, про рівень інтегрованості колективу, якість взаємодії між співробітниками, оцінювання міри вмотивованості та відданості організації.

Ціннісно-нормативна складова відображає міру залучення кожного співробітника до спільних справ організації; узгодженість індивідуальних та організаційних цінностей забезпечує спрямованість на досягнення спільної мети, визначає норми, які регулюють поведінку персоналу організації, збільшує рівень організаційної ідентифікації. Організаційну ідентифікацію розглянуто як сприйняття схожості та почуття єдності з організацією (приналежності до неї), коли працівник визначає себе у поняттях тієї організації, співпрацівником якої він є.

Складова міжособистісної та інституційної довіри відображає очікування з боку інших співпрацівників організації чесною, надійною, добросовісною поведінкою, яка орієнтована на спільні цілі та цінності.

З'ясовано, що позитивна ідентифікацією з організацією, тобто прийняття та узгодження норм, цінностей, правил поведінки, сприяє встановленню партнерських довірчих стосунків, що, у свою чергу, впливає на суб'єктивне благополуччя співпрацівників.

Суб'єктивне благополуччя розглянуто як психологічне благополуччя, як цілісне переживання задоволеності власним життям та собою, та як суб'єктивне соціальне благополуччя, що відображає успішність функціонування особистості у соціумі через реалізацію потреб у соціальній залученості, соціальному схваленні, соціальній підтримці.

Показано, що соціальний груповий статус працівників визначається через належність до соціально-професійної групи та через базові компоненти, а саме, дохід, професійна належність, посада. Соціальний груповий статус містить об'єктивні та суб'єктивні виміри; об'єктивний вимір статусу співпрацівника в

організації оцінюється із врахуванням посади та рівня доходів, суб'єктивний вимір статусу відображено через суб'єктивне економічне благополуччя.

Розроблено програму емпіричного дослідження, яка містить у собі наступні етапи: *організаційний* (висування емпіричних гіпотез; обґрунтування вибірки), *діагностичний* (обґрунтування методів дослідження, психодіагностичного інструментарію, реалізація емпіричного дослідження), *науково-інтерпретаційний* (систематизація та аналізування отриманих результатів; узагальнення, формулювання основних висновків).

Для досягнення основної мети та розв'язання завдань емпіричного дослідження створено комплекс психологічних методів, який містить у собі: «Опитувальник виміру індивідуального соціального капіталу» Р. Стили (адаптація І. І. Семків); Методика оцінки психологічної атмосфери у колективі А.Ф. Фідлера (адаптація Ю.Л. Ханін); Методика оцінки організаційної ідентифікації співробітників Г. Крейнера та Б. Ешфорта (адаптація О.М. Бурмістрової, С.О. Ліпатова); Методика виміру особистісно-організаційної відповідності Ч. О'Райлі (адаптація Є. Кузавльова); «Методика оцінки довіри / недовіри особистості до інших людей» (А.Б. Купрейченко); «Методика оцінки рівня довіри в організації» (Роберт Б. Шо); Методика «Психологічне благополуччя особистості» К. Ріфф (адаптація Т. Шевеленкової та П.П. Фесенко); «Опитувальник параметрів суб'єктивного соціального благополуччя» (Т.В. Данильченко); «Опитувальник суб'єктивного економічного благополуччя» (В.О. Хащенко); емпіричні показники об'єктивної складової соціального статусу визначаємо за посадою та доходом працівників на підприємстві.

На основі результатів емпіричного дослідження соціального капіталу як чинника суб'єктивного благополуччя працівників підприємства з різним груповим статусом, встановлено відмінності між групами працівників, які розділено за груповим статусом в організації – групою «менеджерів» та групою співпрацівників-«виконавців»:

З'ясовано, що група співпрацівників, які належать до керівного складу організації, частіше застосовує ресурси публічної сфери індивідуального

соціального капіталу, а саме, ресурси соціальних інститутів та міжнародні ресурси. Група менеджерів, оцінюючи характеристики групового соціального капіталу, більшою мірою спирається на співпрацю, успішність, продуктивність організації, водночас у вибірці співпрацівників-«виконавців» переважає взаємопідтримка, дружелюбність, теплота у стосунках, тобто емоційні характеристики соціально-психологічного клімату.

Виявлено високий рівень позитивної ідентифікації з організацією у групі керівників; високий рівень узгодженості між індивідуальними та організаційними цінностями. У групі співпрацівників з низьким статусом в організації, крім позитивної ідентифікації, наявні амбівалентний та нейтральний типи ідентифікації, що свідчить про суперечливе ставлення до організації, прагнення до відособлення.

Показано, що у керівників виявляється довіра, яка ґрунтується на оцінюванні людини як надійної, відповідальної, що має спільні погляди, цінності, життєві установки; у групі виконавців довіра до партнерів спирається на позитивне емоційне ставлення до людини.

Результати дослідження суб'єктивного благополуччя показують переважання у співпрацівників з високим груповим статусом в організації чіткої визначеності життєвого та професійного шляху, соціального успіху, здатності впливати на оточення, до конкурентоздатності, прийняття відповідальності за свої дії та рішення. Прагнення до отримання схвалення та позитивного зворотного зв'язку від інших людей більшою мірою виявляється у співпрацівників-«виконавців».

Доведено наявність взаємозв'язків між проявами соціального капіталу та показниками суб'єктивного благополуччя у осіб з різним груповим статусом в організації:

З'ясовано, що у менеджерів позитивна ідентифікація з організацією детермінується високим рівнем оцінювання ділових характеристик відносин в організації; позитивна ідентифікація з організацією у групі «виконавців»

визначається, переважно, емоційними характеристиками – згодою, взаємопідтримкою, теплотою, дружелюбністю, зацікавленістю.

Встановлено, що такі прояви психологічного благополуччя, як управління середовищем та здатність до автономії, у групі керівників детерміновані високим рівнем усвідомлення своєї професійної компетентності та здатністю залучати ресурси соціальних інститутів до досягнення професійних цілей. Суб'єктивне соціальне благополуччя у групі співпрацівників з високим груповим статусом в організації залежить від реалізації соціально-професійного ресурсу індивідуального соціального капіталу, сприйняття професійного середовища як успішного та продуктивного; у групі співпрацівників-«виконавців» суб'єктивне соціальне благополуччя спирається на емоційний ресурс індивідуального соціального капіталу.

Доведено, що у співпрацівників з високим груповим статусом в організації визначеність, чіткість життєвих та професійних цілей, позитивні соціальні судження спираються на довіру, яка ґрунтується на надійності партнера, спільних цінностях та принципах; у співпрацівників з низьким груповим статусом в організації детерміновано довірою, яка ґрунтується на позитивному емоційному ставленні до партнерів.

Визначено типологію суб'єктивного благополуччя співпрацівників залежно від залучення ресурсів соціального капіталу (професійне, соціальне, особистісне, емоційне, економічне).

Професійне благополуччя детерміновано у групах працівників з різним груповим статусом ресурсами індивідуального соціального капіталу, високим рівнем оцінювання професійного середовища організації як продуктивного, успішного. Професійне благополуччя визначається позитивною ідентифікацією з організацією, відповідністю між індивідуальними та організаційними цінностями. У групі керівного складу організації професійне благополуччя пов'язано із характеристиками психологічного благополуччя особистості, що свідчать про цілеспрямованість, автономію у справах та визначенні професійного шляху, конкурентоздатність, та з характеристиками суб'єктивного

соціального благополуччя, які визначають переважно позитивне ставлення до оточуючих людей та віру в їх можливості.

Соціальне благополуччя визначається застосуванням ресурсів соціальних інститутів, оцінюванням професійного середовища як партнерського, узгодженого, дружелюбного. У групі керівників пов'язано з довірою, яка ґрунтується на знанні про можливості та здатності партнерів; у групі співпрацівників з низьким груповим статусом довіра спирається на усвідомлення спільності життєвих принципів та цінностей. Важливим для соціального благополуччя у керівників є соціальна помітність, прагнення до успіху, до визнання у колективі; у співпрацівників соціальне благополуччя пояснюється узгодженістю індивідуальних та організаційних цінностей; визначеністю професійних та життєвих цілей, можливостями управління професійною реалізацією.

Емоційне благополуччя визначається застосуванням емоційного ресурсу індивідуального соціального капіталу, характеристиками професійного середовища як дружнього, підтримуючого, партнерського, зацікавленого; типом довіри, яка спирається на позитивні емоційні відносини з колегами.

Особистісне благополуччя у групі керівників підтримується бажанням отримувати від значущих осіб позитивного зворотного зв'язку; узгодженістю між рівнем потреб та рівнем доходів. Співпрацівники з низьким груповим статусом особистісне благополуччя пов'язують з усвідомленням здатності матеріально забезпечувати себе та свою сім'ю, спираючись на професійну компетентність.

Економічне благополуччя детерміноване відсутністю економічної тривожності та фінансової депривованості, проте у групі керівників спирається на залучення можливостей соціальних інститутів та міжнародного ресурсу, у групі «виконавців» забезпечується приведенням до відповідності своїх потреб та рівня доходів.

Перспективи подальших досліджень вбачаємо у з'ясуванні впливу вікового та гендерного чинника у визначенні особливостей взаємозв'язку

соціального капіталу співпрацівників підприємств та їх суб'єктивного благополуччя; у побудові корекційної програми, спрямованої на залучення ресурсів соціального капіталу для покращення суб'єктивного благополуччя співпрацівників організації.

Ключові слова: соціальний капітал, співпрацівники, підприємство, організація, груповий статус, суб'єктивне благополуччя, психологічне благополуччя, довіра, цінності організації.

ABSTRACT

Kruglov K.O. Social capital as a factor of subjective well-being of enterprise workers with different group status. – Qualifying scientific work as a manuscript.

Doctor of Philosophy dissertation in the specialty 053 Psychology (05 Social and Behavioral Sciences). – Kherson State University. Ministry of Education and Science of Ukraine; Kherson State University. Ministry of Education and Science of Ukraine; Kherson, 2022.

Dissertation is dedicated to the problem of social capital as a factor of subjective well-being of enterprise workers with different group status.

Structure and contents of social capital are defined as a resource that joins relationships and possibilities of the participants of reciprocal social interaction, which are characterized by trust, reliability, and mutual responsibility, promotes personal and mutual goals of the group to which a person belongs to. Social capital is manifested at the level of personality, informal social group, organization, community, i.e. it belongs to a group and is used by the group participants.

In structure of social capital it was separated social networks, shared norms and values, trust, which create certain unity, as social networks promote establishment of contacts and transmission of information, which in turn establish norms and reinforce the group values; trust ensures distribution of social networks and decreases transaction expenses when interacting.

It was developed and substantiated a structural-functional model of social capital as the factor of subjective well-being of enterprise workers with different group status; operationalization of basic constituents, namely social-communicative, axiological-normative, component of interpersonal and institutional trust was performed; social capital was considered on two levels – individual and group-wide.

It is established that social-communicative constituent is regarded through social networks, organization's corporate communications, organization coworkers' beliefs about social-psychological climate of the collective, which indicate, in its turn, the integration level of the collective, quality of interaction between coworkers, evaluation of motivation measure and devotion to the organization.

Axiological-normative constituent reflects measure of involvement of each coworker in common affairs of the organization; consistency of individual and organizational values provides focus on achieving a common goal, establishes norms, which regulate the staff behavior of the organization, and increases the level of organizational identification. Organizational identification is considered as perception of similarity and sense of unity with the organization (affiliation with it), when an employee identifies him-/herself with the organization's concepts, coworker of which he/she is.

Constituent of interpersonal and institutional trust reflects expectations of other employees of the organization for honest, reliable, good faith behavior that is focused on shared goals and values.

It was found that positive identification with the organization, i.e. affiliation with and commitment to norms, values, rules of conduct promotes the establishment of trusted partnership, which in its turn influences the subjective well-being of coworkers.

Subjective well-being is considered as mental well-being, as a holistic experience of satisfaction with one's own life and self, and as subjective social well-being, which reflects the success of the individual's functioning in society through the realization of the needs for social inclusion, social approval, and social support.

It is shown that employees' social group status is defined by belonging to socio-professional group and basic components, in particular, income, professional

affiliation, position held. Social group status contains objective and subjective measures; objective measure of the employee's status in the organization is assessed taking into account the position and income level, subjective measure of status is reflected through subjective economic well-being.

The program of empirical research has been developed, which includes the following stages: *organizational* (developing of empirical hypothesis; justification of sample group), *diagnostic* (justification of research methods, psycho-diagnostic toolkit, implementation of empirical research), *scientific-interpretive* (systematization and analysis of the obtained results; generalization, drawing basic conclusions).

To achieve the main goal and solve the tasks of empirical research, a set of psychological methods has been created, which includes: "Questionnaire for the Measurement of Individual Social Capital" R. Styla (adapted by I.I. Semkiv); Methodology for Assessing the Psychological Atmosphere in a Team (adapted by Iu.L. Khanin); Method for Assessing the Organizational Identification of Employees by G.E. Kreiner and B.E. Ashforth (adapted by O.M. Burmistrova, S.O. Lipatova); Methods of Measuring Personal and Organizational Compliance by C. O'Reilly (adapted by Ie. Kuzavliova); "The Method of Assessment of Personal Trust and Distrust in Other People" (A.B. Kupreichenko); "The Method of Assessment the Level of Thrust in the Organization" by Robert B. Shaw; The survey method "Psychological Well-Being of the Individual" by K. Riff (adapted by T. Shevelenkova and P.P. Fesenko); Questionnaire "Subjective Social Well-Being" (T.V. Danylchenko), Questionnaire "Subjective Economic Well-Being" (V.O. Khashchenko); empirical indicators of the objective component of social status are determined by the position and income of employees at the enterprise.

Based on the results of the empirical study of social capital as a factor of the subjective well-being of employees of enterprises with different group status, differences were established between groups of employees, which were divided according to the group status in the organization – a group of "managers" and a group of employees - "performers":

It was found that the group of employees, who belong to the management of the organization, more often uses the resources of the public sphere of individual social capital, namely, the resources of social institutions and international resources. Group of managers, assessing the characteristics of group social capital, relies more on cooperation, success and productivity of organization, while in the sample group of employees – “performers” mutual support, friendliness, warmth in relationships prevail, i.e. emotional characteristics of socio-psychological climate.

A high level of positive identification with the organization was revealed in the group of “managers”; a high level of coherence between individual and organizational values. In the group of employees with low status in the organization, in addition to positive identification, there are ambivalent and neutral types of identification, which indicates a contradictory attitude to the organization, the desire for isolation.

It is shown that managers show trust, which is based on the assessment of a person as reliable, responsible, having common views, values, and attitude towards life; in the group of performers trust in partners is based on a positive emotional attitude towards the person.

The results of the study of subjective well-being show the predominance of a clear definition of life and career, social success, ability to influence the environment, competitiveness, responsibility for their actions and decisions in the group of employees with high group status in the organization. The desire to receive approval and positive feedback from other people is more evident in the group of employees-“performers”.

The existence of concatenations between the manifestations of social capital and indicators of subjective well-being was proved in people with different group status in the organization:

It was established that managers’ positive identification with the organization is determined by the high level of evaluation of business characteristics of relations in the organization; positive identification with the organization in the group of “performers” is determined mainly by emotional characteristics – consent, mutual support, warmth, friendliness, interest.

It has been established that such manifestations of psychological well-being, as environmental mastery and ability for autonomy in the managers' group are determined by the high level of awareness of their professional competency and ability to involve resources of social institutions for achievement of professional goals. Subjective social well-being in the group of employees with high group status in the organization depends on the implementation of socio-professional resources of individual social capital, perception of the professional environment as successful and productive; in the group of employees – “performers” subjective social well-being is based on the emotional resource of individual social capital.

It has been proven that employees with high group status in the organization have certainty, clarity of life and professional goals, positive social judgments based on trust, which is founded on the partner's reliability, common values and principles; employees with low group status in the organization are determined by trust, which is based on a positive emotional attitude towards partners.

The typology of subjective well-being of employees depending on the involvement of social capital resources (professional, social, personal, emotional, economic) has been defined.

Professional well-being is determined in groups of employees with different group status by resources of individual social capital, a high level of evaluation of the professional environment of the organization as productive and successful. Professional well-being is determined by a positive identification with the organization, the compliance of individual values with organizational ones. In the managers' group of the organization professional well-being is related to the individual's characteristics of psychological well-being, which indicate purposefulness, autonomy in business and career determination, competitiveness, and the characteristics of subjective social well-being, which determine mostly positive attitude towards surrounding people and belief in their capabilities.

Social well-being is defined by the use of resources of social institutions, the assessment of the professional environment as a partnership one, coherent and friendly. In the managers' group it is associated with trust, which is based on knowledge of the

partners' capabilities and abilities; in the group of employees with low group status trust is based on awareness of community of life principles and values. Important for the managers' social well-being is social visibility, the desire to succeed, to be recognized in the team; employees' social well-being is explained by the coherence of individual and organizational values, clearness of professional and life goals, possibilities to manage professional fulfillment.

Emotional well-being is determined by the use of the emotional resource of individual social capital, the characteristics of the professional environment as a friendly, supportive, partnership and interested; a type of trust that is based on positive emotional relationships with colleagues.

Personal well-being in the managers' group is supported by the desire to receive positive feedback from significant people, consistency between the level of needs and the level of income. Employees with low group status relate personal well-being to awareness of the ability to provide for themselves and their families, based on professional competence.

Economic well-being is determined by the absence of economic anxiety and financial deprivation, but in the managers' group it relies on the involvement of possibilities of social institutes and the international resources and in the group of "performers" it is provided by matching their needs and income levels.

Further research perspectives are seen in elucidation of the influence of age and gender factors on definition of peculiarities of interrelation of social capital of employees of the organizations and their subjective well-being; in building a correctional program aimed at attraction of the resources of social capital to improve subjective well-being of employees of the organization.

Key words: social capital, employees, enterprise, organization, group status, subjective well-being, psychological well-being, trust, values of the organization.

Список публікацій здобувача

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Круглов К. О. Довіра як чинник соціально-психологічного клімату виробничого колективу. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки.* 2020. Вип. 1. С. 139–145. <https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2020-1-19>

2. Круглов К. О., Блискун О. О. Особливості суб'єктивного соціального благополуччя молодих співробітників в організації. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки.* 2020. Вип. 4. С.100-107. <https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2020-4-14> (особистий внесок автора полягає у проведенні емпіричного дослідження, інтерпретації отриманих результатів)

3. Blynova, O. Ye., & Kruhlov, K. O. Subjective social well-being employees with different socioeconomic statuses. *Insight: the psychological dimensions of society*, 2021. Issue 6, Pp. 57–71. <https://doi.org/10.32999/2663-970X/2021-6-5> (особистий внесок автора полягає у проведенні емпіричного дослідження, інтерпретації отриманих результатів)

4. Круглов К. О. Психологічне аналізування структури соціального капіталу організації та особистості. *Психологічні ресурси в умовах життєвої та суспільної кризи: соціальний та особистісний виміри* / Колект. моногр. / наук. ред. О.Є. Блинова, відпов. ред. В.Ф. Казібекова. Херсон : Вид-во ФОП Вишемирський В. С., 2021. С. 90–108. ISBN 978-617-7941-22-3

5. Blynova, O., **Kruglov, K.**, Semenov, O., Los, O. & Popovych, I. (2020). Psychological Safety of the Learning Environment in Sports School as a Factor of Achievement Motivation Development in Young Athletes, *Journal of Physical Education and Sport*, 2020. 20(1), 14-23. DOI:10.7752/jpes.2020.01002 (Scopus) (особистий внесок автора полягає в організації та проведенні емпіричного дослідження, первинній обробці результатів)

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

6. Блинова Е. Е., Круглов К. А. Ценностные ориентации сотрудников с разным социальным статусом в организации. *Актуальные проблемы психологии личности и социального взаимодействия* : сб. науч. ст. / ГрГУ им. Я. Купалы; редкол.: А. В. Ракицкая (гл. ред.), К. В. Гиль (зам. гл. ред.). Гродно : ГрГУ, 2019. С. 12–20. *(особистий внесок автора полягає у проведенні емпіричного дослідження, обробці та інтерпретації результатів)*

7. Круглов К. О., Блинова О. Є. Значення соціального капіталу для психологічного благополуччя співробітників. *Інсайт: психологічні виміри суспільства* : наук. журн. / ред. кол. І.С. Попович, С.І. Бабатіна, І.Р. Крупник та ін. Херсон: Видавничий дім «Гельветика», 2019. Вип. 1. С. 72–78. *(особистий внесок автора полягає у проведенні емпіричного дослідження, обробці результатів)*

8. Круглов К. О. Самоефективність співробітників організації як чинник професійної продуктивності. *Соціокультурні та психологічні виміри становлення особистості*. Зб. наук. праць за матеріалами II Міжнародної науково-практичної конференції (м. Херсон, 26-27 вересня 2019 р.) [Електронний ресурс] / ред. колегія: О.Є. Блинова, Н.І. Тавровецька (відп. за випуск). Херсон: ФОП Вишемирський В. С., 2019. С.137-138. Режим доступу: <http://www.kspu.edu/About/Faculty/IPHS/ChairGenSocialPsychology.aspx>

9. Круглов К. О. Довіра як складова соціального капіталу особистості. *Соціальна психологія сьогодні: здобутки і перспективи* : Матеріали доповідей учасників II Всеукраїнського конгресу із соціальної психології (7-9 листопада 2019 р.). Київ: 2019. С.194–195. DOI: 10.33120/UCSPPProceedings-2019. Режим доступу: <http://ispp.org.ua/wp-content/uploads/2019/11/Theses-UCSP2019.pdf>

10. Круглов К. О. Суспільні джерела соціального капіталу особистості. *Десяті Сіверянські соціально-психологічні читання*: Матеріали Міжнародної наукової конференції (29 листопада 2019 року, м. Чернігів) / За наук. ред. О.Ю. Дроздова, І.І. Шлімакової. Чернігів: НУЧК імені Т. Г. Шевченка, 2020. С. 187–190.

11. Круглов К. О. Вплив прагнення до професійного зростання на психологічне благополуччя педагога. *Методологічні, теоретичні та практичні проблеми психологічної науки*. Зб. статей учасників Другої Міжнар. наукової інтернет-конференції (25 лютого 2020 р., м. Дрогобич). Редактори-упорядники: М.В. Савчин, А.Р. Зимянський. Дрогобич : Швидкодрук, 2020. С. 117–121.

12. Круглов К. О., Блинова О.Є. Наукові підходи до структури соціального капіталу закладів вищої освіти. *Суспільство і особистість у сучасному комунікаційному дискурсі* : Матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Запоріжжя, 9–10 квітня 2020 р.) / редкол.: В.Л. Погребна, В.М. Попович, Н.В. Островська, Т.О. Серга та ін. [Електронний ресурс]. Запоріжжя : НУ «Запорізька політехніка», 2020. С. 612–617. *(особистий внесок автора полягає в аналізуванні та узагальненні наукових джерел)*

13. Круглов К. О. Структура соціального капіталу: соціально-психологічні аспекти. *Соціально-психологічні технології розвитку особистості* : Зб. наук. праць за матеріалами V Міжнародної науково-практичної конференції молодих вчених, аспірантів та студентів (м. Херсон, 14 травня 2020 р.) / ред. колегія: А.М. Яцюк, Н. О. Олейник, В. В. Мойсеєнко та ін. Херсон : ФОП Вишемирський В.С., 2020. С. 186–188.

14. Круглов К. О. Структура соціального капіталу: психологічні підходи. *Одинадцяті Сіверянські соціально-психологічні читання* : Матеріали Міжнародної наукової онлайн конференції (27 листопада 2020 року, м. Чернігів) / За наук. ред. О. Ю. Дроздова, І. І. Шлімакової. Чернігів : НУЧК імені Т. Г. Шевченка, 2021. С.140–143. DOI: 10.5281/zenodo.4399443

15. Круглов К. О., Блинова О. Є. Груповий статус співпрацівника як чинник схильності до маніпуляції у взаємодії. *Соціально-психологічні технології розвитку особистості* : Зб. наук. праць за матеріалами VI Міжнародної науково-практичної конференції молодих вчених, аспірантів та студентів (м. Херсон, 22 квітня 2021 р.) / ред. колегія: С.І. Бабатіна, В.В. Мойсеєнко, І.І. Чиньона та ін. Херсон : ФОП Вишемирський В.С., 2021. С. 212–215. *(особистий внесок автора полягає в аналізуванні та узагальненні наукових джерел)*

16. Круглов К. О. Ціннісні виміри соціального статусу працівників підприємства. *Соціокультурні та психологічні виміри становлення особистості*: Зб. наук. праць за матеріалами III Міжнародної науково-практичної конференції (м. Херсон, 30 вересня – 01 жовтня 2021 р.) [Електронний ресурс] / ред. колегія: І.Р. Крупник, О.Є. Блинова, Н.І. Тавровецька (відп. за випуск) та ін. Херсон : ФОП Вишемирський В.С., 2021. С.136–138.

ЗМІСТ

ВСТУП	20
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ЯК ЧИННИКА СУБ'ЄКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ОСОБИСТОСТІ	28
1.1. Наукові підходи до вивчення соціального капіталу у психології	28
1.2. Психологічне та суб'єктивне благополуччя у дослідженні організаційної поведінки	59
1.3. Проблема соціального статусу в організаційній взаємодії співпрацівників підприємств	69
Висновки до першого розділу	78
РОЗДІЛ 2. НАУКОВО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ЯК ЧИННИКА СУБ'ЄКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦІВНИКІВ З РІЗНИМ ГРУПОВИМ СТАТУСОМ	80
2.1. Науково-методичне обґрунтування етапів та вибірки дослідження соціального капіталу як чинника суб'єктивного благополуччя працівників з різним груповим статусом	80
2.2. Характеристика методів дослідження складових соціального капіталу та суб'єктивного благополуччя працівників	95
Висновки до другого розділу	103
РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ЯК ЧИННИКА СУБ'ЄКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА З РІЗНИМ ГРУПОВИМ СТАТУСОМ	105
3.1. Порівняльний аналіз за основними складовими соціального капіталу у групах працівників	105
3.1.1. Результати емпіричного дослідження змістових та рівневих особливостей складових соціального капіталу	105

3.1.2. Складові та прояви суб'єктивного благополуччя у співпрацівників з різним груповим статусом	124
3.1.3. Дослідження суб'єктивних та об'єктивних проявів соціального групового статусу працівників підприємства	132
3.2. Встановлення взаємозв'язків між соціальним капіталом та благополуччям співпрацівників з різним груповим статусом на підприємстві	139
3.3. Типологія психологічного благополуччя у менеджерів та співпрацівників залежно від ресурсів соціального капіталу	181
Висновки до третього розділу	194
ВИСНОВКИ	199
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	206
ДОДАТКИ	226

ВСТУП

Проблема впливу соціально-психологічних чинників на соціально-економічний розвиток суспільства є надзвичайно важливою та досліджується порівняно нещодавно (В.О. Васютинський, Є.О. Головаха, А.Л. Журавльов, О.Г. Злобіна, Н.М. Лебедева, М.Д. Лесечко, К. Муздибаєв, Л.Г. Почебут, О.М. Татарко, Н.В. Хазратова, М.О. Шульга та ін.). Тому при дослідженні соціально-психологічних ресурсів економічного розвитку організаційної структури, слід розглянути цілісну систему соціально-психологічних чинників, що впливають як на добробут суспільства, певної організації, так і на суб'єктивне благополуччя окремого співробітника. У зв'язку з цим, важливим серед соціально-психологічних чинників є дослідження соціального капіталу особистості.

Необхідність дослідження суб'єктивного благополуччя особистості у виробничому середовищі пов'язана з можливістю оптимізації соціально-психологічної адаптації співробітників організації в умовах напруженої взаємодії при виконанні робочих завдань через формування позитивного мислення та соціальної поведінки, самоактуалізацію, пошук смислів, оцінку та ставлення людини до свого життя та самого себе, розвиток суб'єктності (І.Ф. Аршава, В.В. Балахтар, Н.В. Волинець, Т.В. Данильченко, О.Ю. Зотова, О.С. Ковальчук, Д.В. Носенко, О.Б. Перелигіна, Р.М. Шаміонов, Т.Д. Шевеленкова, П.П. Фесенко, С. Anderson, М.А. Busseri, S.R. Choudhury, E. Diener, С.Л.М. Keyes, S.W. Sadava, D. Shmotkin, С.Д. Ryff, та ін.).

У процесі постановки проблеми дослідження виявлено певну суперечність: високий рівень залученості людей до різних груп та організацій є важливими умовами соціально-економічного розвитку підприємства (О.Є. Бочарова, Л.М. Коробка, Є.О. Могильовкін, Т.О. Нестик, Л.С. Пілецька, А.Л. Свенцицький, Ю.О. Терлецька, П.М. Шихирєв, Н.Е. Aldrich, S. Bauernschuster, S. Bowles, N. Ellemers, R. Gibney, P.H. Kim, та ін.), проте висока

соціальна активність потребує від особистості певних витрат на підтримку соціальних зв'язків, що не завжди є для неї сприятливим.

Тому треба з'ясувати систему соціально-психологічних чинників, що впливають на суб'єктивне благополуччя окремого співробітника, тобто є ресурсом його суб'єктивного благополуччя. На наш погляд, найбільш значущими є ті соціально-психологічні відносини, які дозволяють особистості успішно адаптуватися у виробничому середовищі, та сприяють розвитку особистості та підприємства, тобто соціальний капітал особистості (П.І. Блозва, В.Ю. Вінков, Дж. Коулман, Т.О. Нестик, О.А. Ніздрань, Л.Г. Почебут, М.В. Семикіна, І.І. Семків, О.М. Татарко, J.S. Coleman, A. Dale, L. Newman, A. Portes, та ін.). Під соціальним капіталом особистості розуміємо системно організований та збалансований ресурс соціально-психологічних відносин особистості із суспільством та своїм безпосереднім оточенням, що ґрунтується на довірі, та сприяє підвищенню суб'єктивного благополуччя та адаптованості особистості в соціумі.

Отже, актуальність вирішення означеної проблеми, її недостатнє теоретичне та емпіричне вивчення, а також соціальна значущість зумовили вибір теми дисертаційної роботи: **«Соціальний капітал як чинник суб'єктивного благополуччя працівників підприємства з різним груповим статусом».**

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження виконується в межах науково-дослідної теми кафедри психології Херсонського державного університету «Соціально-психологічні виміри становлення та розвитку особистості» (№ державної реєстрації 0119U101096). Тему затверджено Вченою радою Херсонського державного університету (протокол № 5 від 20.12.2019 р.) та узгоджено з бюро Міжвідомчої ради з координації досліджень у галузі освіти, педагогіки і психології (протокол № 5 від 30.11.2020 № 5).

Об'єкт дослідження: соціальний капітал особистості.

Предмет дослідження: соціальний капітал як чинник суб'єктивного благополуччя працівників підприємства з різним груповим статусом.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити структуру та зміст соціального капіталу як чинника суб'єктивного благополуччя працівників підприємства з різним груповим статусом.

Для досягнення мети дослідження було поставлено такі **завдання:**

1. Провести теоретико-методологічний аналіз підходів до вивчення проблеми соціального капіталу у психологічній науці та суб'єктивного благополуччя особистості.

2. Обґрунтувати структурну модель соціального капіталу як чинника суб'єктивного благополуччя працівників підприємства з різним груповим статусом; розкрити структурні складові соціально-психологічних феноменів «соціальний капітал» особистості, «суб'єктивне благополуччя», «груповий статус» та здійснити їх операціоналізацію.

3. На основі емпіричного дослідження встановити взаємозв'язок соціального капіталу працівників підприємства з різним груповим статусом та їх суб'єктивного благополуччя.

4. З'ясувати специфіку впливу соціального капіталу на суб'єктивне благополуччя працівників підприємства з різним груповим статусом.

Теоретико-методологічну основу дослідження склали: фундаментальні положення системного підходу у психології (Б.Ф. Ломов, А.Л. Журавльов, Г.С. Костюк, С.Д. Максименко, М.М. Слюсаревський, А.В. Фурман); положення ресурсного підходу, що застосовуються в соціальній психології (В.О. Бодров, Б. Вернерфельт, А.Л. Журавльов, С.Д. Максименко, В.А. Романець та ін.); теорія соціального капіталу (Дж. Коулман, Р. Інглхарт, Ф. Фукуяма, П. Бурдье, Р. Патнем); соціально-психологічні концепції соціального капіталу (П.М. Шихіреєв, Т.О. Нестик, Л.Г. Почебут, А.Л. Свенцицький, І.І. Семків, О.М. Татарко); дослідження суб'єктивного та психологічного благополуччя (Н.В. Волинець, Т.В. Данильченко, В.О. Хащенко, N. Bradburn, K. Ryff, E. Diener, M. Seligman); концептуальні підходи до вивчення проблем соціальної групи (П.П. Горностай, Л.М. Карамушка, А.Б. Коваленко, С. Московічі, Л.Е. Орбан-Лембрик та ін.); соціально-психологічні аспекти комунікації (В.П. Казмиренко,

А.Б. Коваленко, Т.М. Титаренко); психологічні особливості професійного спілкування (В.Й. Бочелюк, Ю.О. Бохонкова, Ж.П. Вірна, Н.Є. Завацька, З.Я. Ковальчук, М.О. Орап, Л.С. Пілецька та ін.).

Для розв'язання поставлених завдань застосовано комплекс **методів дослідження**:

– *теоретичні*: аналіз та узагальнення наукових даних з проблеми соціального капіталу та суб'єктивного благополуччя особистості; структурно-функціональний підхід, порівняння, моделювання;

– *емпіричні*: для дослідження особливостей та параметрів соціального капіталу: «Опитувальник виміру індивідуального соціального капіталу» Р. Стили (адаптація І. І. Семків); «Методика оцінки психологічної атмосфери у колективі» А.Ф. Фідлера (адаптація Ю.Л. Ханіна); «Методика оцінки організаційної ідентифікації співробітників» Г. Крейнера та Б. Ешфорта (адаптація О.М. Бурмістрової, С.О. Ліпатова); «Методика виміру особистісно-організаційної відповідності» Ч. О'Райлі (адаптація Є. Кузавльова); «Методика оцінки довіри / недовіри особистості до інших людей» (А.Б. Купрейченко); «Методика оцінки рівня довіри в організації» (Роберт Б. Шо); для оцінювання показників суб'єктивного благополуччя: «Психологічне благополуччя особистості» К. Ріфф (адаптація Т.Д. Шевелєнкової та П.П. Фесенко); «Опитувальник параметрів суб'єктивного соціального благополуччя» (Т.В. Данильченко); для вимірювання суб'єктивної складової групового статусу «Опитувальник суб'єктивного економічного благополуччя» (В.О. Хащенко); емпіричні показники об'єктивної складової групового соціального статусу визначаємо за посадою та доходом працівників на підприємстві.

– *статистичні*: методи математичної статистики з їх подальшою якісною інтерпретацією та змістовим узагальненням. Статистична обробка даних здійснювалась за допомогою пакета статистичних програм SPSS (версія 23.0).

Організація і база дослідження: Дослідження проводилось у три етапи впродовж 2019-2022 рр.

На *першому організаційному етапі* визначено проблему дослідження та її актуальність, проведено теоретико-методологічний аналіз, узагальнення вітчизняних та зарубіжних джерел з питань виявлення та розвитку соціального капіталу, проявів та показників суб'єктивного благополуччя; визначено загальну стратегію дослідження; розроблено та обґрунтовано вихідні положення дослідження; сформульовано припущення.

На *другому діагностичному етапі* розроблено науковий апарат дослідження, визначено, цілі, задання, процедуру та методи емпіричного дослідження, обґрунтовано методики психодіагностичного вимірювання. отримані дані.

На *третьому науково-інтерпретаційному* реалізовано емпіричне дослідження соціального капіталу як чинника суб'єктивного благополуччя працівників підприємства з різним груповим статусом; проведено статистичну обробку, якісний аналіз, систематизацію та інтерпретацію отриманих даних; сформульовано висновки.

Вибірку склали співпрацівники комерційних підприємств у загальній кількості 176 осіб. Серед них керівники структурних підрозділів різних рівнів – 39 осіб (керівний склад), 137 – співпрацівники.

Надійність і вірогідність результатів дослідження забезпечено методологічним обґрунтуванням вихідних теоретичних позицій, застосуванням взаємодоповнювальних методів, що відповідають меті та завданням дослідження, репрезентативністю вибірки, поєднанням кількісних та якісних методів аналізу отриманих емпіричних даних, застосуванням методів математичної статистики.

Наукова новизна дослідження полягає у тому, що:

– *вперше*: розкрито структуру та зміст соціального капіталу як ресурсу, в якому втілюються взаємини та можливості учасників соціальної взаємодії, який сприяє інтегруванню до соціального середовища та є особистісним та груповим ресурсом для ефективної адаптації в організації; доведено особливості

взаємозв'язку між характеристиками соціального капіталу та суб'єктивним благополуччям працівників підприємства з різним груповим статусом;

– *розроблено та обґрунтовано* структурно-функціональну модель соціального капіталу як чинника суб'єктивного благополуччя працівників підприємства з різним груповим статусом; зроблено операціоналізацію основних складових, а саме, соціально-комунікативної, ціннісно-нормативної, складової міжособистісної та інституційної довіри; соціальний капітал розглянуто на двох рівнях – індивідуальному та груповому; визначено типологію благополуччя співпрацівників залежно від залучення ресурсів соціального капіталу (професійне, соціальне, особистісне, емоційне, економічне)

– *поглиблено уявлення* про об'єктивні та суб'єктивні критерії соціального групового статусу співпрацівників підприємства;

– *набули подальшого розвитку* погляди на структурні та змістовні особливості соціального капіталу у співпрацівників з різним груповим статусом в організації.

Теоретичне значення результатів дослідження полягає у застосуванні методології системного, психосоціального, суб'єктного підходу до розробки структурно-функціональної моделі соціального капіталу як чинника суб'єктивного благополуччя працівників підприємств з різним груповим статусом, обґрунтуванні її складових та рівнів; у вдосконаленні теоретико-методологічних конструктів вивчення соціального капіталу та суб'єктивного благополуччя особистості; визначенні та операціоналізації складових соціального капіталу.

Практичне значення результатів дослідження полягає у можливості застосування методичного інструментарію для дослідження прикладних аспектів функціонування організації, зокрема, покращення суб'єктивного благополуччя співпрацівників через залучення ресурсів соціального капіталу; у тому, що його основні положення і висновки можуть стати основою для розробки конкретних рекомендацій, для прогнозу соціальної поведінки

співпрацівників певної організації, тобто для оптимізації прийняття економічних та управлінських рішень.

Результати дослідження впроваджено в освітній процес Волинського національного університету імені Лесі Українки (довідка № 03-24 / 01 / 1159 від 31.05.2022 р.); Товариства з обмеженою відповідальністю «Глобал Спірітс Груп» (довідка № 345 / 22-1 від 01.06.2022 р.).

Особистий внесок здобувача. Розроблені наукові положення та отримані емпіричні дані є самостійним внеском автора в розробку проблеми соціального капіталу як чинника суб'єктивного благополуччя працівників підприємства з різним груповим статусом.

Апробація результатів дослідження. Основні теоретичні та практичні положення дисертаційної роботи представлено на таких науково-практичних конференціях: II, III Міжнародна науково-практична конференція «Соціокультурні та психологічні виміри становлення особистості» (Херсон, 2019, 2021); II Міжнародна науково-практична конференція «Актуальні проблеми психології особистості та соціальної взаємодії» (Гродно, 2019); Усеукраїнський конгрес із соціальної психології (УКСП–2019) «Соціальна психологія сьогодні: здобутки і труднощі» (Київ, 2019); Міжнародна наукова конференція «Десяті Сіверянські соціально-психологічні читання» (Чернігів, 2019); VI, VIII, Міжнародна науково-практична конференція «Особистість у кризових умовах та критичних ситуаціях життя» (Суми, 2020, 2022); II Міжнародна наукова інтернет-конференція «Методологічні, теоретичні та практичні проблеми психологічної науки» (Дрогобич, 2020); II Всеукраїнська науково-практична конференція «Суспільство і особистість у сучасному комунікаційному дискурсі», (Запоріжжя, 2020); V, VI Міжнародна науково-практична конференція молодих вчених, аспірантів та студентів «Соціально-психологічні технології розвитку особистості» (Херсон, 2020, 2021); Міжнародна наукова онлайн конференція «Одинадцять Сіверянські соціально-психологічні читання» (Чернігів, 2020); доповідались та обговорювались на

засіданнях кафедри психології та наукових семінарах Херсонського державного університету.

Публікації. Основні положення та висновки дисертаційної роботи представлено у 16 публікаціях автора, з яких 1 розділ у колективній монографії, 1 стаття у виданні, яке належить до наукометричної бази Scopus, 3 статті у фахових виданнях України з психології, 11 публікацій – у збірниках матеріалів науково-практичних конференцій та інших виданнях.

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел із 269 найменувань (з них 80 іноземними мовами), 3 додатків на 20 сторінках. Загальний обсяг роботи викладено на 245 сторінках, із них 205 сторінок основного тексту. Робота містить 38 таблиць на 19 сторінках, 2 рисунки.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ЯК ЧИННИКА СУБ'ЄКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ОСОБИСТОСТІ

1.1. Наукові підходи до вивчення соціального капіталу у психології

Теорію соціального капіталу представлено низкою концепцій, які стосуються різних аспектів даного феномена. Ці концепції не зводяться до єдиної теорії і можуть суперечити одна одній (Бурдьє, 2002; Коулмен, 2001; Adler, & Kwon, 2002; Bourdieu, 1980; Sandefur & Laumann, 1998; Turner, 2000).

Слід відзначити, що більшість досліджень, які присвячені поняттю «соціальний капітал», належать до соціології та економіки (Андрущенко, 2013; Головаха, 2014; Гугнін, Чепак, 2001; Демків, 2004; Єлагін, 2011; Лесечко, Сидорчук, 2010; Семикіна, Волчкова, 2018; Bauernschuster, Falck, & Neblich, 2010). Категорія соціальний капітал виникла у соціології стосовно до сфери шкільної освіти (Л. Дж. Ханіфан, Дж. Коулман), потім ідеї розвивались у соціальній та педагогічній психології. Поняття «соціальний капітал» введено в науковий обіг соціологом Д. Коулменом та політологом Р. Пантемом як традиції соціальної взаємодії, які передбачають норми взаємності та довіри між людьми, широке розповсюдження різного роду добровільних асоціацій та залучення громадян до політики заради вирішення суспільних проблем (Свенцицкий, Почебут, Килошенко, Кузнецова, Марарица, Казанцева, 2009; Putnam, 2000).

В соціології виділяють три підходи до аналізу соціального капіталу: на макро-, мезо- та мікрорівні. На макрорівні соціальний капітал є соціетальною характеристикою, яка відображає відповідність індивідуальної поведінки колективним очікуванням, яка забезпечується механізмами неформального соціального контролю та може сприяти колективним соціальним діям (Бова, 2003; Безпарточний, 2010; Kim, & Aldrich, 2005). На мезорівні одиницями аналізу є соціальні мережі та соціальні спільноти; розглядається структура зв'язків,

ресурси різних груп, мереж та організацій, механізми їх акумулювання, розподілу та обміну у межах соціальної мережі. На мікрорівні соціальний капітал представляється властивістю соціального актора та розуміється як сукупність реально та потенційно існуючих ресурсів, які актор застосовує, користуючись членством у соціальних мережах (Татарко, Лебедева, 2009).

Спираючись на таку класифікацію, можливо розглянути основні концепції соціального капіталу. З іменем Р. Патнема пов'язано розуміння соціального капіталу як характеристики суспільства в цілому (Putnam, 2000). На думку Р. Патнема, за аналогією з поняттями фізичного капіталу та людського капіталу – засобів та навичок, які покращують індивідуальну продуктивність, – соціальний капітал належить до характеристик соціальної організації, зокрема, до соціальних зв'язків, норм та довіри. Останні сприяють координації та співробітництву для взаємної користі. Таким чином, за Р. Патнемом, соціальний капітал утворюється із активних взаємозв'язків між людьми, у межах якого довіра та спільні цінності пов'язують членів мереж та спільнот та спрощують спільну діяльність. Формами соціального капіталу є соціальні норми, які інституціоналізовані у зразках домінуючої соціальної практики, довіра та людські взаємовідносини, які він називає «горизонтальними» зв'язками співпраці на відміну від «вертикальних» суспільних відносин ієрархії, підпорядкування та залежності.

Соціальний капітал є основою добровільної співпраці між членами спільноти. Р. Патнем зауважує, що «добровільну співпрацю» легше підтримувати у спільноті, що має значні накопичення соціального капіталу у вигляді норм взаємності та мережі суспільної активності. Завдяки соціальному капіталу (нормам, цінностям, довірі) у суспільстві стверджуються певні зразки взаємодії, що підвищують ефективність функціонування соціальних інститутів. Отже, соціальний капітал в інтерпретації Р. Патнема є інтегральною соціальною характеристикою, яка охоплює рівень розвитку громадянської співпраці та здатності громадян до об'єднання, а також норми та цінності суспільних відносин, перш за все, взаємність та довіру (Putnam, 2002).

Важливою у поясненні концепцій групового соціального капіталу є систематизація механізмів соціального капіталу макрорівня А. Портеса та Дж. Сенсенбреннера (Безпарточний, 2010; Лесечко, Сидорчук, 2010; Шаповалова, 2016; Glaeser, & Redlick, 2009; Dale, & Newman, 2010). Під соціальним капіталом ці автори розуміють очікування стосовно соціальної дії у межах колективу, що впливають на поведінку членів цього колективу. *Першим із механізмів* формування автори розуміють ціннісну орієнтацію, яка засвоєна акторами у процесі соціалізації. Ціннісна орієнтація стимулює поведінку, керуючись не тільки егоїстичними мотивами, а тому сприймається як ресурс.

Друге джерело соціального капіталу полягає в індивідуальній соціальній взаємодії. Це джерело соціального капіталу аналізували представники теорії обміну та раціонального вибору. Соціальна реальність у межах цих напрямів є серією трансакцій, у процесі яких відбувається обмін послугами, інформацією, позитивними та негативними підкріпленнями та іншими ресурсами. На відміну від ціннісної орієнтації, від індивідів не очікують, що вони будуть поводитися у відповідності до групової моралі. Вони мають дотримуватись певних правил заради досягнення особистих цілей (Лебедева, Татарко, 2007; Юрьев, 2009; Esser, 2008).

Третім джерелом соціального капіталу є обмежена солідарність. Мова йде про соціальну поведінку, яка зорієнтована на групу. Вона формується не із ціннісної орієнтації або індивідуальних взаємних обмінів, а із ситуативної реакції соціальної групи, яка стикається з певною спільною проблемою. Тобто члени групи дотримуються певних норм взаємної підтримки, що сприймається як ресурс (Безпарточний, 2010; Коньков, 2006; Лесечко, Сидорчук, 2010; Шаповалова, 2016; Portes, 1998) .

Отже, основними джерелами формування соціального капіталу особистості є ресурси соціальних мереж, які пов'язані ціннісними орієнтаціями, довірою, соціальною взаємодією у межах спільної діяльності.

Як важливі чинники розвитку суспільства, розглядаються не тільки економічні та культурні, але й соціальні чинники, що відображають специфіку

взаємовідносин людей у певних соціально-економічних умовах. У зв'язку з цим, поняття «капітал» інтерпретується більш широко, виділяються його різні форми. Наприклад, В.В. Радаєв виокремлює такі форми капіталу: економічний, культурний, людський, соціальний, адміністративний, політичний, символічний (Радаєв, 2002, с. 124). Зараз існує достатня кількість визначень поняття «соціальний капітал»:

- сукупність актуальних або потенційних ресурсів, які пов'язані із наявністю міцних зв'язків, інституціоналізованих відносин знайомства та визнання (П. Бурд'є);

- ресурси, які люди отримують із специфічних соціальних структур та використовують, виходячи із власних інтересів (У. Бейкер);

- дружні контакти між колегами по роботі та більш широкі контакти, завдяки яким людина може використати свій фінансовий та людський капітал (Р. Барт);

- здатність індивідів розпоряджатися обмеженими ресурсами на основі свого членства у певній соціальній мережі або більш широкій соціальній структурі (А. Портес);

- «клей», який дозволяє мобілізувати додаткові ресурси відносин на основі довіри людей один до одного (М. Пелдем) (цит. Социальный капитал личности..., 2014; Portes, 1998).

Останнім часом поняття «соціальний капітал» викликає особливий інтерес у психологів, оскільки воно, як відмічає О.М. Татарко, «за своєю суттю є психологічним». Аналіз наукової літератури дозволив сформулювати таке визначення даного поняття: соціальний капітал – основа, засіб та результат встановлення та збагачення відносин людини з іншими людьми, що проявляється в когнітивному, емоційному та поведінковому компонентах (Бочарова, 2018; Завацька, Завацький, 2019; Семків, 2012; Татарко, 2011 та ін.).

П.І. Блозва досліджує феномен соціального капіталу через взаємозв'язок з громадянською компетентністю та зауважує, що психологічним ресурсом соціального капіталу слід вважати стан соціальної групи, який характеризується

концентрацією соціально-психологічних можливостей, використовуючи які, особа досягає поставлених власних чи групових цілей (Блозва, 2015, 2016).

Т.О. Нестик вважає, що соціальна психологія потребує введення поняття «соціальний капітал» як «загального, інтегративного позначення для сукупності різних групових характеристик, що відображають рівень соціальної інтеграції груп, організацій та суспільства. Жодне із традиційних понять соціальної психології, включаючи довіру, згуртованість, толерантність та багато інших категорій, цю роль виконати не може (Нестик, 2009, с.54).

Л.Г. Почебут, Л.В. Марарица розглядають соціальний капітал особистості та стратегії його накопичення та використання, відмічають його роль у соціальній мобільності (Почебут, Свечицкий, Марарица..., 2014); дослідження Т.О. Нестика присвячено соціальному капіталу організації (Нестик, 2009); П.М. Шихирев визначав соціальний капітал через якість зв'язків (Шихирев, 2003).

Таким чином, всі визначення соціального капіталу підкреслюють, що це є певним ресурсом, в який конвертуються відносини між учасниками соціальної взаємодії, що характеризуються взаємною відповідальністю, а також надійністю та довірою. Подібно до інших форм, соціальний капітал є продуктивним, сприяє досягненню певних цілей, досягти яких при його відсутності неможливо (Стрельникова, 2003; Coleman, 1988; Bowles, & Gintis, 2002).

І.О. Бондаревська, В.О. Михайленко (Бондаревська, Михайленко, 2017), аналізуючи науковий підхід Н. Esser з колегами (Esser, 2008), відмічають, що вчений розрізняє соціальний капітал відносин і системний соціальний капітал. В соціальному капіталі відносин можна виділити три види: соціальний капітал положення, соціальний капітал довіри і соціальний капітал зобов'язань. До системного соціального капіталу Н. Esser відносить системний контроль, системну довіру і системну мораль. І.О. Бондаревська, В.О. Михайленко зауважують, що соціальний капітал відносин і системний соціальний капітал відрізняються, принаймні, за одним важливим аспектом. «Актори можуть інвестувати в соціальний капітал відносин за допомогою індивідуальних дій, в

той час як вони не можуть індивідуально інвестувати в системний соціальний капітал, оскільки в цьому випадку мова йде про колективну дію» (Бондаревська, Михайленко, 2017, с. 20).

Важливою складовою соціального капіталу, на думку Ф. Фукуяма, є спонтанна товарицькість, яка позначає здатність співпрацювати згідно з встановленими принципами та створювати нові асоціації, невід'ємними характеристиками яких є горизонтальність та неформальність (Фукуяма, 2005). Соціальний капітал має культурні корні. Ф. Фукуяма визначає культуру як успадковану етичну звичку, вважаючи етичні коди, через які суспільство регулює поведінку людей, найбільш важливою частиною культури. Слід відзначити важливу роль держави у створенні високого рівня довіри. Найбільшою мірою цю роль здатна виконувати саме соціальна держава, в якій втілений високий рівень зближення цілей та гармонізації відносин державний інститутів, суспільства та особистості.

А. Портес зауважує, що соціальний капітал це здатність індивідів розпоряджатися обмеженими ресурсами на основі свого членства у певній соціальній мережі або у більш широкій соціальній структурі. Крім того, А. Портес відмічає, що здатність до накопичення соціального капіталу – це не тільки індивідуальна характеристика особистості, а особливість мережі відносин, яку вибудовує індивід. Тобто соціальний капітал є продуктом укоріненості індивіда у соціальній структурі (Portes, 1998).

Проте, за П. Бурдьє, соціальний капітал – це дещо більше, ніж просто мережа соціальних зв'язків. Його сутність полягає у трансформації випадкових зв'язків (сусідство, відносини у робочому колективі, родинні зв'язки) у зв'язки, які є одночасно й обов'язковими, і вибірковими, у зв'язки, які передбачають тривалі суб'єктивно емоційні зобов'язання (почуття вдячності, поваги, дружби і т. ін.). Обмін при цьому виступає як механізм відтворення даної соціальної групи через взаємне визнання членів групи та визнання членства у ній (Бурдьє, 2002). Через визнання в результаті обмінів належності до даного соціального кола визначаються і перевизначаються межі групи. За П. Бурдьє, відтворення

соціального капіталу передбачає постійну роботу зі встановлення соціальних зв'язків, безперервну серію обмінів, в ході яких визнання постійно стверджується та підтверджується (Бурдьє, 2002).

Таким чином, соціальний капітал може бути локалізованим на рівні індивіда, неформальної соціальної групи, формальної організації, спільноти, етнічної групи та нації, тобто соціальний капітал належить групі та може бути використаний групою або індивідами, які є членами даної групи.

Дослідники А.Л. Свенцицький та Т.В. Казанцева вважають, що з метою різнобічного підходу до проблем соціального капіталу доцільно звернути особливу увагу на феномен соціального капіталу окремої особистості. На їх думку, мірилом такого капіталу виступає багатство соціальних зв'язків даної особистості. Якщо у тієї чи іншої людини є багато знайомих, які доброзичливо налаштовані до неї, то можна стверджувати, що людина має своєрідне багатство – соціальний капітал. Наявність такого капіталу передбачає можливість індивіда не тільки звернутися за допомогою, але й у певній спосіб підтримати того чи іншого учасника своєї соціальної мережі (Свенцицький, Казанцева, 2015). В їх дослідженні виділяється широка різноманітність тактик, які застосовуються людьми для накопичення свого соціального капіталу у повсякденній взаємодії з іншими. Отримана факторна модель соціального капіталу особистості відображає традиційне виділення двох орієнтацій особистості: на інших та на себе (Свенцицький, Казанцева, 2015).

В роботах В.В. Гриценко, І.В. Кузнецової (цит. за Соц. капітал личности..., 2016] соціальний капітал розглядається як результат долучення індивіда до системи соціальних зв'язків через механізми присвоєння соціального досвіду, цінностей, домінуючих у суспільстві культурних норм та соціальних ролей. Нормативно-ціннісна орієнтація виражає ставлення до соціального обміну як до самостійної індивідуальної та суспільної цінності, що є надбанням суспільства. Така логіка авторської інтерпретації соціального капіталу пов'язана із процесуальними та змістовими ефектами соціалізації особистості, зокрема, з тим, що відтворення засвоєного змісту соціального досвіду передбачає

активність особистості в його перетворюванні та реалізації. Відтворення призводить не тільки до «збагачення» соціальних зв'язків та відносин, але й до просування особистості та суспільства в цілому на новий ступінь соціального розвитку.

Аналізуючи наукову літературу, можна помітити різні підходи до проблеми структури, або компонентного складу феномену «соціальний капітал».

В структуру соціального капіталу для груп О.М. Татарко включає: довіру (міжособистісну, інституційну), толерантність до представників інших груп, громадянську ідентичність (її характеристики, наприклад, виразність та міра позитивності), сприйняття групами соціального капіталу суспільства (Татарко, 2011). Н.Р. Маликова виділяє довіру (як провідний індикатор соціального капіталу), соціальну згуртованість, позитивну та «сильну» групову ідентичність, толерантність (Маликова, 2014). Т.О. Нестик в структурі соціального капіталу для організацій виділяє дві групи компонентів: змістовні та структурні (Нестик, 2009). До змістовних характеристик належать: рівень організаційної довіри, низка характеристик корпоративної культури, організаційна ідентичність, схильність співробітників до внутрішньоорганізаційної просоціальної поведінки, соціокогнітивні характеристики організації (опора у спільній діяльності на групові уявлення, наявність командних ментальних моделей), правила обміну та санкції за їх порушення. До структурних характеристик автор відносить: конфігурацію, сталість та тісноту соціальних мереж в організації, інтенсивність участі співробітників організації в неформальних спільнотах (Нестик, 2009).

I. Maderinskiene, J. Vasiliauskaite пропонують трикомпонентну структуру соціального капіталу: загальні норми, переконання, досвід, які підтримують соціальні мережі і заохочують співробітництво. Автори вважають, що окремо виділяти норми і переконання як самостійні компоненти, недоцільно, оскільки норми, які не підкріплено загальними переконаннями, не будуть визнані усіма членами соціальної мережі. Третім компонентом є довіра (Maderinskiene, Vasiliauskaite, 2003).

Існує цілий ряд можливих варіантів розділення соціального капіталу, беручи до уваги його різні аспекти – залучені сторони, відносини, зв'язки між учасниками тощо. Однією із найбільш розповсюджених класифікацій, автором якої є Р.Д. Патнем (Putnam, 2000), та яка пізніше була доповнена іншими дослідниками, ґрунтується на співвідношенні характеристик, створюючи дві або іноді три групи соціального капіталу (Креховец, Польдин. 2016; Ніздрань, 2016; Свенцицкий, Казанцева, 2015; Семкіна, Волчкова, 2018; Семків, 2009; Татарко, 2011):

- Поєднуючий (перехідний або капітал, що пов'язує) соціальний капітал ґрунтується на так званому «мостовому принципі» (bridg-ing social capital);
- Згуртований, який заснований на принципі тісних зв'язків (bonding social capital);
- Інституційний соціальний капітал надає суспільству можливість для більш тісної співпраці (linking social capital).

Ще один вид соціального капіталу – капітал, що заснований на слабких або сильних зв'язках (Kim, Aldrich, 2005). Сильні зв'язки надають більш інтенсивну форму підтримки. У більшості людей є дуже мало сильних зв'язків, які компенсуються низкою слабких зв'язків. Слабкі зв'язки мають низку переваг, у тому числі доступ до інформації, проте такими зв'язками більш складно керувати.

У дослідженні Л.Г. Почебут (Почебут, 2011) наведено аргументи, які свідчать про необхідність вивчення психологічного змісту соціального капіталу через сукупність міжособистісних зв'язків індивіда, актуалізація яких пов'язана із досягненням власних цілей. У цьому випадку міжособистісні відносини набувають інструментальної функції.

Суттєвий внесок у розробку проблеми соціального капіталу та його психологічної складової зроблено П.М. Шихиревим (Шихирев, 2003), згідно з яким соціальний капітал є якістю соціальних зв'язків. До ключових елементів соціальної мережі дослідником віднесено: суб'єкти взаємодії, відносно стійкі

зв'язки, суб'єктивні оцінки цих зв'язків залежно від позиції у системі зв'язків, прийняті правила взаємодії.

Теоретико-емпіричне дослідження соціального капіталу Н.М. Лебедевої та О.М. Татарко (Татарко, Лебедева, 2009б) дозволило дійти висновку про наявність соціально-психологічного ресурсу особистості, який інтерпретується авторами як «соціально-психологічний капітал особистості». Соціально-психологічний капітал, на думку авторів, є інтегральним соціально-психологічним утворенням, основою якого є ресурс ставлення особистості до суспільства в цілому та до свого безпосереднього оточення. До числа його критеріальних характеристик належать: довіра, суб'єктивне благополуччя та адаптованість особистості у суспільстві.

Значущою обставиною у розкритті психологічного ресурсу соціального капіталу є аксіологічна сфера особистості (групи) як узагальнений соціальний досвід. Домінуючі цінності, що визначають провідну (аксіологічну) спрямованість особистості, розкривають систему ціннісних координат її ставлення до суспільства і до себе. Конфігурація домінуючих цінностей є одним із важливих елементів єдиного смислового поля не тільки соціальної спільноти, але й її соціального капіталу (Внуков, 2014; Грішнова, 2011; Дегтяр, Непомнящий, 2018; Канафоцька, Нідзієва, 2013; Карпенко, 2009).

У роботах А.Л. Журавльова, А.Б. Купрейченко, Т.П. Скрипкиної ключовою категорією у розумінні соціального капіталу є довіра, «затребуваність» якої спостерігається в галузях економічного та соціологічного знання у вивченні соціального капіталу. Довіра, згідно з поглядами авторів, є системоутворюючим чинником соціального капіталу, психологічне наповнення якого наділяється характеристиками експектацій суб'єктів взаємовідносин (передбачуваність), соціальної компетентності, тотожності життєвих цінностей. Визнання «схожості» як умови довіри, на думку дослідників, вже є недостатнім, необхідна довіра як визнання відмінності при «непрозорості» Іншого (Журавлев, Купрейченко, 2012; Скрипкина, 2000).

П.І. Блозва характеризує соціальний капітал як «накопичені можливості середовища міжособової взаємодії, використовуючи які людина може досягнути власних цілей, а також сприяти досягненню намірів групи, до якої належить» (Блозва, 2017, с.30). Науковець виокремлює «п'ять основних компонентів соціального капіталу: ефективність соціальної взаємодії, внутрішньогрупова згуртованість, міжособова довіра в межах соціальної групи, соціальна ідентифікація з групою, готовність до взаємодопомоги» (Блозва, 2017, с.30).

Отже, для формування соціального капіталу необхідні три основних елементи – *соціальні мережі, спільні норми та цінності, довіра*, які разом створюють специфічну форму капіталу. І такий підхід притаманний багатьом дослідженням – дослідники відмічають його потрійну структуру: норми, довіру, мережі (Блинова, Круглов, 2019; Вінков, 2013; Allik, & Reallo, 2004; Bauernschuster, Falck, 2010; Kim, Aldrich, 2005). Ці елементи пов'язані один з одним: мережі є необхідними для передавання інформації, налагодження контактів, вони сприяють розповсюдженню норм взаємодії, норми та довіра укріплюють та сприяють розширенню мереж і контактів та зниженню трансакційних витрат при взаємодії. Розглянемо більш детально.

Соціальні мережі (комунікації). Розглядаючи проблему значущості інших людей та відносин з ними на етапі професійної діяльності в організації. слід врахувати, що одним із важливих процесів функціонування будь-якої організації є *комунікації*. Різні види комунікацій в організації здійснюються різними співробітниками.

Процес комунікації – динамічний обмін ідеями, думками, знаннями та інформацією між людьми, що відбувається на різних рівнях: формальному та неформальному, інтелектуальному та емоційному. Тому, Д. Бодді, Р. Пейтон при формулюванні однієї з головних цілей комунікацій – «забезпечення успішного передавання адекватної інформації» – значну роль у цьому процесі відводять переконанням та мотивації цільової аудиторії. Оскільки, якщо комунікація співпадає з прагненнями, цілями отримувача, то вона є ефективною, якщо зовсім

не збігається з його бажанням та установками – вона або взагалі не сприймається, або викликає супротив (Бодди, Пейтон, 1999, с. 110).

Ю.Е. Клейменова, аналізуючи функції спілкування, розглядає їх в контексті корпоративного соціального капіталу. На думку дослідника, спілкування в організації виконує низку функцій (Клейменова, 2016):

– інформаційно-комунікативна функція спілкування виражається у прийманні – передаванні інформації, вирішується питання кому і в якому обов'язку надавати інформацію. Збільшення корпоративного соціального капіталу сприяє зняттю комунікативних бар'єрів, а тому – більш швидкому та повному проходженню інформації;

– регулятивно-комунікативна (інтерактивна) функція полягає у регуляції керівником поведінки підлеглих та у безпосередній організації їх взаємодії. Збільшення корпоративного соціального капіталу полягає у посиленні самостійного регулювання співробітниками власної поведінки завдяки усвідомленості та почуттю відповідальності за результат. Таким чином, у керівника знімається потреба у постійному контролі за діяльністю співробітників, в їх санкціонуванні, а вивільнений час можна спрямувати на вирішення інших важливих виробничих завдань;

– афективно-комунікативна функція спілкування пов'язана з регуляцією емоційної сфери співробітників: відбувається або зближення емоційних станів, або їх поляризація, взаємне посилення чи послаблення. Почуття взаємної довіри та симпатії між людьми сприяє покращенню результату комунікації (Клейменова, 2016; Мачеринскене, Минкуте-Генриксон, Симанавичене, 2006; Пілецька, 2014; Рзаєва, 2014; Свенцицький, Почебут та ін., 2009; Poryvuch, et. al., 2020).

А. А. Тютріна, на основі узагальнення поглядів різних вчених, пропонує виділяти такі функції корпоративних комунікацій:

1. Інформаційна – передаються відомості, надається інформація для вирішення різних питань;

2. Мотиваційна – правильне керівництво комунікаціями мотивує співробітників до кращого виконання обов'язків;

3. Адміністративна – управління діяльністю персоналу та підрозділів;

4. Контрольна – оцінка результатів, поведінки співробітників. Крім цього, контроль безпосередньо пов'язаний з мотивуванням співробітників та забезпечує інформаційну безпеку;

5. Експресивна – сприяє емоційному вираженню почуттів, переживань, ставлень, дозволяє задовольнити соціальні потреби.

6. Зворотний зв'язок (фідбек) – відсутність зворотного зв'язку може привести до демотивування співробітників, поширенню чуток, викривленню інформації.

7. Підтримка та розвиток корпоративної культури, цінностей та норм поведінки – культурні цінності мають постійно відображатися у поточній діяльності всієї організації, її підрозділів, окремих співробітників (Тютрина, 2016).

Ю.О. Терлецька, В.В. Іванюк, В.Р. Литвинюк, оцінюючи ефективність комунікаційних процесів в організації, звертають увагу, крім економічних підходів, ще й на соціально-психологічні критерії оцінки такої ефективності, та вказують, що у межах соціально-психологічної системи виокремлюють такі складові: соціальна взаємодія; ролі в системі управління; психологічні особливості. Відповідно до цього, формулюються й завдання оцінювання комунікативної ефективності: аналіз соціальної адаптивності персоналу; визначення психологічного портрету працівників; отримання інформації про соціально-психологічний клімат у колективі; аналіз рівнів взаємодії працівників; оцінювання ступеня відданості, вмотивованості працівників (Терлецька, Іванюк, Литвинюк, 2014, с. 242).

Н.П. Козлова, розглядаючи корпоративні комунікації, звертає увагу на політику інформаційної відкритості організації, як чинник її успішності. (Козлова, 2011). У сучасних умовах успішною може бути тільки інформаційно відкрита компанія, до принципів якої належить: регулярність та оперативність

надання інформації; доступність інформації для більшості зацікавлених осіб; достовірність та повнота змісту інформації; дотримання розумного балансу між відкритістю компанії та корпоративними інтересами.

Корпоративні комунікації відіграють важливу роль у формуванні іміджу та ділової репутації. По-перше, корпоративні комунікації надають можливість розповісти про успіх та потенціал компанії. По-друге, це основний засіб для позиціонування ідеального іміджу організації. І по-третє, це можливість показати корпоративній аудиторії, що діяльність компанії спрямована на підтримку цінностей, які є близькими до цієї аудиторії.

Успішна комунікативна політика організації має відповідати трьом принципам:

1. Достовірність. Кожний, хто виступає від імені компанії, розповсюджує достовірну інформацію, яка може бути підтвердженою.

2. Відкритість. Підтримуючи комунікації, організація демонструє свою суспільну значущість та відповідальність. Відмова вступати до комунікації може бути зумовлена тільки вимогою конфіденційності.

3. Динамічність. Комунікації сприяють розвитку компанії, змушують відповідати часу, темпам ділової активності (Бодди, Пейтон, 1999; Геберт, Розенштилль, 2006; Дегтяр, Непомнящий, 2018; Завацька та ін., 2022; Козлова, 2011; Хьюзлід, Беккер, Битти, 2007).

Внутрішні комунікації, в яких беруть участь всі співробітники організації, бувають горизонтальними та вертикальними. Тобто інформація передається між співробітниками підрозділів однакового рівня ієрархії або між співробітниками підрозділів різних рівнів ієрархії. При цьому можлива передача інформації від підлеглого до вищого керівництва (висхідні) або від керівника до підлеглих (низхідна). Як правило, в організації існують певні схеми таких комунікацій (формальні). Водночас існують неформальні канали передавання інформації, тобто через систему особистих відносин. Крім того, всі співробітники організацій беруть участь у вербальних (накази, розпорядження, звіти) та

невербальних комунікаціях (міміка, жести тощо) (Hui, Law, Hackett, & Duanxi, 2005; Gherasim, 2013; Muller, 2012).

На думку Т.О. Нестика, соціальний капітал організації має низку специфічних характеристик, на відміну від соціального капіталу малої групи. Зокрема, у малій групі соціальний капітал накопичується у міжособистісних стосунках, тоді як в організації основним носієм є міжгрупові відносини. У малій групі соціальний капітал ґрунтується на довірі до колег та до безпосереднього керівника. Соціальний капітал організації спирається, перш за все, на організаційну довіру. В малій групі механізмом поєднання індивідуальних соціальних капіталів є міжособистісна атракція; в організації індивідуальні та групові соціальні капітали поєднують через організаційну ідентичність. Нарешті, для соціального капіталу малої групи характерними є: високий рівень довіри, сильні зв'язки, закрита та порівняно однорідна соціальна мережа. Навпаки, соціальному капіталу в організації властиві слабкі зв'язки, відкрита та різнорідна соціальна мережа (Нестик, 2009. Ч.1, стор.54).

Спільні норми та цінності. Цінності персоналу організації характеризують міру залучення кожного співпрацівника до вирішення спільних проблеми розвитку. Прийняття та узгодження спільних цінностей забезпечує більш високий рівень згуртованості організації, визначає регулюючі норми поведінки співробітників, надає стимул до підвищення продуктивності, бажання діяти в інтересах організації, розвиває систему соціальної стабільності в організації (Грішнова, 2011; Дегтяр, Непомнящий, 2018; Демків, 2004; Іванцев, Потоцька, 2019; Позняк, 2013; Свенцицкий, Казанцева, 2015; Тавровецька, 2020, та ін.).

Оскільки система цінностей знаходиться в основі культури, то вона детермінує всю свідому поведінку індивіда. Саме цінності мотивують людей змінювати своє положення у суспільстві, оцінювати його та визначати належність до тієї або іншої групи. Ціннісні характеристики не тільки безпосередньо відображають погляди людей на існуючу ситуацію, але й опосередковано можуть виражати їх вимоги до змісту та тенденцій розвитку організації в цілому та свого професійного шляху (Блинова, 2018; Карпенко,

2009; Лебедева, Татарко, 2007; Триандис, 2007; Chopik, 2017; Glasford, Pratto, & Dovidio, 2008; Hofstede, 2001).

Слід відзначити, що явища та предмети дійсності є цінностями тільки тоді, коли їх необхідність та корисність не викликає сумнівів як для окремої людини, так і для колективу та суспільства. Без цінностей життя суспільства є неможливим, функціонування соціальної системи не змогло б зберігати спрямованість на досягнення групових цілей, а люди не змогли б отримувати від інших те, що є необхідним в особистісних та емоційних взаємовідносинах. У свою чергу, без єдиної системи цінностей організація не може успішно функціонувати та досягати успіху (Внуков, 2014; Казібекова, 2021; Лебедева, Татарко, 2007). М. Рокіч розумів під цінностями ті переконання, які визначають дії та судження людини у різних ситуаціях: цінності-цілі та цінності-засоби. Цінності-цілі є базовими переконаннями, що існує певна мета, яка варта того, щоб спрямовувати свої зусилля на її досягнення. Цінності-засоби визначаються як інструментальні цінності, тобто це певний спосіб дій людини для досягнення мети.

Система цінностей саме тоді буде позитивно впливати на ефективність діяльності організації, коли система цінностей окремих співробітників максимально збігається із системою цінностей організації. У свою чергу, організаційні цінності мають бути втілені у стратегію та місію організації та забезпечувати перспективи її розвитку. За результатами досліджень відомих американських вчених М. Хьюзлід, Б. Бекера та Р. Бітті «...стратегічний спосіб мислення (ступінь розуміння співробітниками стратегії своєї фірми, повнота сприйняття цієї стратегії, а також рівень наявності відповідних компетенцій і бажання реалізувати цю стратегію) справляє суттєвий вплив на якість реалізації стратегії» (Хьюзлід, Беккер, Бітті, 2007, с. 141).

Наявність актуального бачення перспектив розвитку (зараз іноді називають – візія організації) – це атрибут упорядкованої системи, виваженої стратегії розвитку та запорука стійкого становища організації у майбутньому.

Єдина система цінностей організації складається та функціонує на декількох рівнях:

- особисті цінності співпрацівників та способи їх реалізації;
- особисті цінності керівників організації, способи, форми та структура прояву в організації;
- цінності колективу, коли люди в організації (формально чи неформально) поєднуються у соціальні групи;
- корпоративні цінності організації у цілому (Канафоцька, Нідзієва, 2013; Шаповалова, 2016).

У процесі тривалої спільної діяльності в організації неминуче виробляється стійка система стандартів та оцінок, що впливає на формування суспільної думки та сприйняття організаційної ситуації, поведінки колег та керівництва, картини світу у цілому. Виникають системні корпоративні правила, порушення яких розглядається як девіація та оцінюється як «некорпоративна поведінка», що засуджується (Avey, & Wernsing, 2008; Avey, Reichard, Luthans, & Mhatre, 2011).

О.В. Харчишина вказує на те, що «ефективність взаємодії організаційних та індивідуальних цінностей зумовлюється чотирма групами факторів: а) очікуваннями працівника відносно організації; б) індивідуальними цінностями; в) очікуваннями організації відносно працівника; г) характеристиками організаційної культури» (Харчишина, 2014, с. 97). Очікування працівника щодо організації пояснюються усвідомленням здатності задоволення потреб у процесі роботи. Очікування організації щодо працівника передбачають оцінку його ціннісного ставлення до ключових моментів роботи, його поведінки, рівня кваліфікації, здатності до навчання, ставлення до праці та до інших людей, якості та ефективності виконання роботи. Індивідуальні цінності можуть як співпадати, так і суттєво відрізнятись від цінностей, які складають основу організаційної культури даного підприємства (Татарко, 2012).

Засвоєння та виконання цих корпоративних норм є основою лояльності у відносинах, умовою корпоративного членства та одним із чинників кар'єрного

зростання. Корпоративні ритуали, корпоративний тезаурус, корпоративні символи та метафори – всі ці компоненти окреслюють межі даної організації та складають основу її ідентичності. Вони створюють соціально-психологічну основу для формування командної спільності на основі опозиційного підходу – «ми – вони». І цей підхід при більш різкій поляризації стосунків трансформується у варіант «свої – чужі» (Харчишина, 2014; Allik, & Reallo, 2004; Burt, 1992).

О.А. Грішнова вказує на важливість вивчення проблеми взаємозв'язку цінностей людини і цінностей організації, оскільки у будь-якій компанії «такі феномени як цінності, віра, культура, у тому числі культура відповідальності, з одного боку, формуються людьми (передусім керівниками, але не лише ними), а з іншого боку – мають глибинний і дуже сильний вплив на управління персоналом, навіть якщо вони не описані в документах, не оприлюднені на плакатах, не оголошуються на зібраннях і офіційних нарадах» (Грішнова, 2011, с.109). О.А. Грішнова відзначає, що за своїм предметним змістом особистісно-смыслова система цінностей у сучасних передових компаніях включає гордість за продукцію, якість праці і віру в людський потенціал працівників (Грішнова, 2011).

О. Дегтяр, О. Непомнящий звертають увагу на те, що серед цінностей є унікальні, характерні тільки для даного індивіда, і цінності, які об'єднують його з певною категорією людей. Наприклад, свобода творчості, інноваційні ідеї, повага інтелектуальної власності характерні для творчих людей. Є цінності, які важливі для всіх людей і мають загальнолюдське значення, наприклад, мир, свобода, благополуччя близьких, повага та любов (Дегтяр, Непомнящий, 2018, с.79).

При цьому, як зауважують Г.П. Канафоцька, В.А. Нідзієва, організаційні та індивідуальні цінності повинні бути взаємодоповнюваними і несуперечливими, в іншому разі організації будуть неефективними, а їх цілі – недосяжними (Канафоцька, 2013, с.53).

Організаційні цінності, які є притаманними більшості співробітників, не можуть функціонувати без інших елементів групової взаємодії – норм поведінки та безпосередньо практик, які підтримують відтворення домінуючих цінностей організації, та засобів, за допомогою яких передаються цінності та норми іншим членам організації. Причому, О. Дегтяр, О. Непомнящий зазначають, що дієві організаційні цінності сформульовані таким чином, що кожен працівник даної організації розуміє, що / хто в даній організації оберігається і чому, наприклад, «ставлення до працівників повинні бути диференційовані на основі об'єктивних і справедливих критеріїв, що оцінюють, які саме працівники цінні, про кого організація виявляє особливу турботу» (Дегтяр, О. Непомнящий, 2018, с.81).

Не всі цінності компанії, які співпрацівник усвідомлює та приймає, стають його особистими і тільки доброго ставлення до них недостатньо. Обов'язковою умовою для ідентичності співпрацівника з компанією є включення працівника до такої роботи в організації, яка орієнтована на певну цінність. Якщо співробітник щодня буде діяти за корпоративними стандартами, дотримуватися правил, тоді він стане представником компанії, який відповідає внутрішнім очікуванням та вимогам. Якість корпоративної ідентичності означає не просто розуміння ідеалів компанії, дотримання норм поведінки, але й повне прийняття цінностей компанії, асоціація себе з організацією, співвіднесення свого життя з життям організації, здійснення своєї діяльності згідно з принципами та нормами. Тоді корпоративні цінності стають особистими цінностями співробітника, та займають належне місце в його мотивації (Роуден, 2007; Vocheliuk, et al., 2019).

Отже, можемо зробити висновок, що важливою складовою та чинником соціального капіталу є організаційна ідентифікація.

Організаційна ідентифікація. Організаційна ідентифікація є важливим психологічним станом, що відображає прив'язаність співпрацівників до корпорації, організаційну поведінку, дотримання норм, якість виконаної роботи (Ловаков, Липатов, 2011; Несмеянова, 2018; Ashforth, Joshi, Anand, & O'Leary-Kelly, 2013; Boros, Curseu, & Miclea, 2011).

Організаційна ідентичність як компонент соціального капіталу має велике значення для економічного розвитку суспільства, вона є чинником, що виконує інтеграційну функцію у процесі економічного розвитку. Організаційна ідентичність є різновидом групової ідентичності, та має дві важливі характеристики – визначеність (міра чіткості, ясності, оформленості) та валентність (міра позитивності – негативності) (Bhattacharya, & Elsbach, 2002; Cicognali, Palestini, Albanesi, & Zani, 2012; Ellemers, Kortekaas, Ouwerkerk, 1999; Pratt, 1998).

Визначеність організаційної ідентичності є надзвичайно важливою для людини як соціальної істоти. Д. Тейлор вважає, що Я-концепція особистості є важливим конструктом для пояснення успішності або неуспішності різних груп у суспільстві. При цьому, групова ідентичність є центральним компонентом Я-концепції особистості. Наслідки, які можуть виникати при «розмиванні» групової ідентичності, є катастрофічними для групи як до цілісного суб'єкта та для людини як особистості. Руйнування організаційної ідентичності призводить до колективної демотивації, яка характеризується пасивністю, відчуженням від суспільного життя, відсутністю довгострокової перспективи (цит за: Соц.капітал личности, 2016).

Крім визначеності, важливою характеристикою групової (й організаційної) ідентичності є її валентність (міра позитивності / негативності). У багатьох психологічних дослідженнях (Геберт, Розенштил, 2006; Поляков, 2014; Роуден, 2007; Elsbach, & Bhattacharya, 2001; Gibney, Zagenczyk, Fuller, Hester, & Caner, 2011) вказується, що позитивна групова ідентичність, як правило, поєднується з позитивним ставленням до представників інших груп. Таким чином, позитивність групової ідентичності покращує соціальну взаємодію, сприяє самоповазі особистості, а значить, бажанню працювати над розвитком своєї групи, що і є соціальним капіталом. Але ж найбільш важливим моментом є те, що позитивна групова ідентичність поєднує та згуртовує, що є першорядною умовою розвитку всієї організації (Dukerick, Kramer, & McLean, 1998).

Американські вчені Г. Крейнер та Б. Ешфорт (Kreiner, Ashforth, 2004), запропонували розширену модель ідентифікації, яка містить у собі чотири види: ідентифікацію, амбівалентну ідентифікацію, нейтральну ідентифікацію та дезідентифікацію.

Позитивна ідентифікація тлумачиться у традиційному розумінні, якщо у індивіда є виразна потреба бути включеним до організації, відчувати себе її частиною, і при цьому відсутня необхідність дистанціюватися від неї (Dukerich et al., 1998). Співпрацівник приймає її цінності, цілі та місію як такі, що узгоджуються з його життєвими принципами, та визначає себе у термінах своєї належності до організації (Kreiner, Ashforth, 2004).

Амбівалентна ідентифікація (ambivalent identification) – її можна характеризувати як стан двоїстості, коли у співпрацівник відбувається водночас як процес ідентифікації, так і процес дезідентифікації хі своїм підприємством (Hayashi, 2014; Pratt, 2000; Kreiner, Ashforth, 2004; Sluss, Ashforth, 2007). Передумовами називають неконгруентність ідентичності організації, а також її негативний образ та низький престиж (Elsbach, Bhattacharya, 2001). На думку Р.С. Несмеянової, амбівалентну ідентифікацію можна розглядати з когнітивного ракурсу як процес, коли співпрацівник одночасно приблизно рівною мірою і сприймає, і не сприймає себе частиною організації, а також афективно, тобто як процес, при якому у співпрацівника одночасно є і позитивні, і негативні почуття по відношенню до місця роботи (Несмеянова, 2018). Це можна пояснити тим, що сучасні організації є складними та багатоплановими, тому може бути певна розрізненість мотивів, цілей та переконань (Hayashi, 2014).

У деяких наукових публікаціях (Boros, Curseu, 2012) вказується, що амбівалентна ідентифікація є певною мірою перехідним станом для співпрацівників з невисокою потребою в ідентифікації, що може з часом призводити до дезідентифікації. Проте, для людей з високим рівнем потреби в ідентифікації, їх амбівалентна ідентифікація може залишатися незмінною за умов стабільності зовнішніх умов.

Нейтральна ідентифікація (neutral identification). Можна визначити як самосприйняття співпрацівників, яке ґрунтується на відсутності явних проявів ідентифікації та дезідентифікації з місцем своєї роботи. На думку Г. Крейнера та Б. Ешфорта (Kreiner, Ashforth, 2004), таке усвідомлене прагнення уникнути прив'язаності може бути зумовлено певною позицією у житті, ставленням до роботи, або негативним минулим досвідом. Як правило, співробітники із нейтральною формою ідентифікації перебувають у певному апатичному стані. Вони є байдужими до різних ініціатив та соціальної позиції, яку займає їх організація. Вони є індіферентними та практично не мотивованими до діяльності, у таких співпрацівників домінують особисті інтереси, ї не приваблюють колективні заходи (Elstak, van Riel, 2005).

Отримано дані (Bhattacharya, Elsbach, 2002) про те, що у частини співпрацівників, які мають нейтральне ставлення до своєї організації, з часом є можливим виникнення як негативної, так і позитивної поляризації.

Дезідентифікацію визначають як самокатегоризацію індивіда, яка набуває форми когнітивної дисоціації з групою (організацією) (Ellemers et al., 1999), тобто співпрацівник вважає, що його особисті цінності та принципи не узгоджуються з організаційними, тому відповідно до положень теорії соціальної ідентифікації та соціальної категоризації, щоб підтримати свою позитивну самооцінку, він починає відділяти свою індивідуальність від її місії, цілей, репутації (Glasford et al., 2008). Це може проявлятися у тому, що співпрацівник не афішує місце своєї роботи, підкреслює риси, які відрізняють його від колег, відкрито висловлюється про ті аспекти організації, які є неприйнятними.

У всіх видів ідентифікації є певні предиктори. Наприклад, чинниками дезідентифікації є: а) неконгруентність особистих цінностей та цінностей організації; б) розуміння залежності власної соціальної ідентичності від репутації організації; в) стереотипізація членів корпорації; г) сприйняття всій організації на основі обмеженого особистого досвіду спілкування (Gibney et al, 2011).

Довіра. Вивчення соціально-психологічних проблем довіри є актуальним для сучасної України. Формування громадянського суспільства, довіри людей один до одного, до державних інституцій та організацій є важливим завданням соціально-психологічної роботи у нашому суспільстві (Слюсаревський, 2008; Злобіна, Шульга, Бевзенко, 2016). Зараз активно вивчається така характеристика організаційної поведінки, як довіра та недовіра співробітника до організації. За визначенням А.Б. Купрейченко, «уявлення про ступінь, межі та норми довіри стосовно до різних категорій значущих для організації людей є частиною організаційної культури (Купрейченко, 2008, с.440).

З погляду потенційних можливостей впливу на інтегративні процеси в сучасному українському суспільстві науковці вважають найістотнішими три ключових аспекти, що дозволяють характеризувати «атмосферу довіри» в суспільстві з різних сторін: 1) довіра до людей взагалі – як принцип життєсприйняття і життєствавлення, іманентно властивий особистості (особистісна довіра), 2) довіра до «ближнього кола» – друзів, знайомих, сусідів, жителів свого району, міста (цей тип довіри, заснований на досвіді безпосереднього спілкування та самоідентифікації з різними «ми» соціального мікросередовища позначено як персоніфіковану довіру), 3) довіра до органів влади, офіційних осіб, установ, політичних партій і рухів, громадських об'єднань, соціальних програм, заходів тощо (інституційна довіра) (Андрущенко, 2013; Галиулин, 2009; Головаха, 2014; Гужавина, 2012; Заболотная, 2003; Мартинюк, Соболева, 2012, Міхеєва, 2014; та ін.).

Поняття «довіра» є ключовим у концепції соціального капіталу Ф. Фукуями. На його думку, національний добробут та конкурентоздатність зумовлені такою єдиною всеохоплюючою характеристикою, якою є рівень довіри, що існує у суспільстві (Фукуяма, 2004). Довіра визначається як очікування постійної, чесної, орієнтованої на спільні цінності поведінки з боку інших членів спільноти, що виникає всередині цієї спільноти. Переважання довіри у суспільстві породжує соціальний капітал. Ф. Фукуяма підкреслює такі механізми відтворення соціального капіталу, як релігія та традиції, та вважає,

що соціальний капітал відрізняється від інших форм людського капіталу тим, що як правило, створюється та передається завдяки таким культурним механізмам, як релігія, традиції та звичаї (Антоненко, 2004; Зинченко, 2001; Купрейченко, 2008; Переверзева, 2000; Фукуяма, 2004).

Ф. Фукуяма визначає соціальний капітал як сукупність неформальних правил та норм, які приймаються членами групи, та дозволяють взаємодіяти один з одним. Якщо члени групи очікують, що їх колеги будуть поводитися надійно та чесно, вони довіряють один одному. Довіра, як основний компонент соціального капіталу, дозволяє групі або організації функціонувати більш ефективно, будь-яке суспільство має певний запас соціального капіталу, реальні відмінності між суспільствами зумовлені так званим «радіусом довіри», тобто корпоративні норми, чесність, взаємність можуть практикуватися стосовно до невеличких груп людей, не торкаючись інших членів того ж суспільства (Фукуяма, 2004).

Вивчення довіри в організації вимагає врахування різних рівнів її дослідження та аналізування. Довіру розглядали науковці як компонент соціального капіталу (Блинова, Круглов, 2019; Наумкіна, Варинський, 2016; Avey, & Wernsing, 2008; Cook, 2005; Guenzi, & Georges, 2010; Lewicki, Mcallister, & Bies, 1998), вивчали довіру у зв'язку із соціальними нормами суспільства (Позняк, 2013), довіру представлено як ресурс у соціальній взаємодії (Стеценко, 2018). Виділяють такі рівні довіри: міжособистісний рівень, внутрішньогруповий рівень, міжгруповий рівень, організаційний рівень, зовнішньоорганізаційний рівень (Антоненко, 2004; Донцов, Перельгіна, Зотова, Тарасова, Веракса & Рикель, 2018).

Довіра – це переконаність у щирості, чесності, добросовісності будь-кого. Завдяки довірі стає можливим побудувати відносини між людьми у суспільстві або у спільноті. Довіра має багато позитивних ефектів як індивідуальному, так і на груповому рівні. Люди, які вміють довіряти іншим, мають більш високий рівень психологічного благополуччя та психологічного здоров'я (Кравець, 2011; Avey, Reichard, Luthans, & Mhatre, 2011). Таким людям легше встановлювати

позитивні відносини з оточуючими (Guenzi, Georges, 2010). На макрорівні довіра пов'язана з економічними розвитком великих груп та спільнот, яке стає можливим завдяки виникненню та формуванню певних норм та правил взаємовідносин, які полегшують взаємодію між людьми у суспільстві (Леонова, 2015; Лисенко, 2018; Селигман, 2008; Семків, 2007; Штомпка, 2012; Шо, 2000; та ін.).

У межах нашого дослідження вивчено два рівні довіри: міжособистісна довіра та довіра співробітників до організації як соціального інституту (як макрорівневий параметр). За визначенням А.Б. Купрейченко, «міжособистісна довіра в організації є довірою, яка формується між конкретними представниками організації у процесі їх безпосередньої взаємодії. Міжособистісна довіра залежить від декількох чинників. По-перше, від особистісних характеристик суб'єктів, що взаємодіють. По-друге, від наявності чи відсутності досвіду попередньої взаємодії. Працівник організації буде довіряти своєму колезі по роботі, якщо у них був сприятливий та позитивний для обох сторін досвід співпраці. Співробітник організації, який має більшу здатність довіряти іншим, краще буде свої відносини з колегами по роботі, менше реагує на невдачі, з меншими затратами та зусиллями досягає цілей» (Купрейченко, 2008, с.451). Як відмічає І. Ю. Леонова, основна причина різноманітності дефініцій полягає у тому, що довірою називають різні феномени. В результаті контент-аналізу визначень довіри, автором було виділено такі основні:

- по-перше, довіра безпосередньо пов'язана з очікуваннями, переконаннями, установками;
- по-друге, довіра проявляється стосовно різних об'єктів, а саме, до інших людей, груп, організацій, соціальних інститутів;
- по-третє, довіра часто визначається через дію або поведінку, тобто підкреслюється діяльнісний аспект довіри, а саме, дії суб'єкта як способу виявлення довіри ;

– по-четверте, визначення довіри містять у собі результати та наслідки надання довіри, тобто ми припускаємо, що дії іншої особи можна передбачити та позитивно оцінити суб'єктом довіри;

– по-п'яте, тлумачення довіри містить ризикованість ситуації прийняття рішення (Леонова, 2015).

Більшість дослідників визначають довіру як впевнено позитивні або оптимістичні очікування стосовно поведінки іншого. Ф. Фукуяма характеризує довіру як очікування, що виникає у межах певної спільноти, що її члени будуть вчиняти нормально і чесно, виявляючи готовність до взаємодопомоги у відповідності до прийнятих норм, культурних традицій, звичаїв, спільних етнічних цінностей (Фукуяма, 2004). Дж. Роттер визначав довіру у людських взаємовідносинах (міжособистісна довіра) як «узагальнені очікування» людини стосовно того, наскільки можна покластися на обіцянки, слова, висловлювання або письмові заяви іншої людини або групи. Він вважав, що оскільки мова йде про очікування людини стосовно інтеракцій, то показник довіри можна оцінити з погляду соціуму. Довіра завжди формується в ситуації міжособистісної взаємодії. На думку Дж. Роттера, суспільство може нормально функціонувати тільки тоді, коли люди мають, принаймні, середній рівень довіри один до одного (цит. за Фрейджер, Фейдимен, 2004; Кравець, 2011).

Р.Б. Шо визначає довіру як «надію на те, що люди, від яких ми залежимо, виправдовують наші очікування та пов'язує з такими поняттями, як «порядність», «чесність» та «прояв турботи» (Шо, 2000, с. 43).

Д. Руссо вважає, що довіра може ґрунтуватися на зважуванні та розрахунках, «емоційному ставленні», а також на їх поєднанні (інституційна довіра). Коли мова йде про інституційну довіру, то очікування ґрунтується на неформальній домовленості, формальних положеннях або нормах, багатолітньої практиці або нормах, створенню яких сприяє організаційна культура, і які підкріплюють цю довіру (цит. за Геберт, Розенштиль, 2006; Кравець, 2011). Тому, інституційна довіра та очікування надійності полегшують перехід від

довіри, що оснований на зважуванні та розрахунках, до довіри, що ґрунтується на емоційному ставленні.

Зарубіжні автори (R.J. Lewicki, D.J. Mcallister, R.J. Bies, та ін.) характеризують довіру як: 1) дії на основі очікування, пов'язані із ризиком; 2) очікування безпечної та сприятливої реакції іншої людини; 3) очікування чесності у поведінці інших; 4) очікування передбачуваності, надійності та чуйності, турботи про добробут іншої людини; 5) впевненість у підтвердженні очікувань та доброзичливості іншого. Довіра дозволяє подолати невпевненість, що зумовлена браком інформації про партнера. Довіряючи, людина ризикує, але цей ризик є добровільним та пов'язаний із процесом прийняття рішення. У різних культурах довіра спирається на рольові очікування, моральні чесноти, договірні обов'язки та ін. Найбільш вагомими ознаками довіри є соціальна потреба у сумісності, емоційна близькість, соціальна ідентичність, потреба у приналежності та прийнятті, визнанні та повазі, кооперації, турботі про інших і т. ін. (Lewicki, Mcallister, & Bies, 1998; Лисенко, 2018).

На думку І.С. Поповича, О.Є. Блинової, очікування – це особлива форма психологічного ставлення, визначальну роль в якій відіграє мотиваційна складова. Очікування стосовно до певного об'єкту чи партнеру – це психологічне ставлення, що містить уявлення про потреби, які можуть бути задоволеними внаслідок взаємодії із даним об'єктом чи партнером; емоцій, які викликаються очікуванням задоволення цих потреб, готовність здійснювати певні дії, що сприяють їх задоволенню (Porovych & Vlynova, 2019).

У соціальній психології феномен довіри частіше трактується як суб'єктивне особистісне ставлення до інших. Т. П. Скрипкіна визначає довіру як специфічний суб'єктний феномен, сутність якого полягає у певному ставленні суб'єкта до різних об'єктів чи фрагментів світу, у переживанні актуальної значущості та апіорній безпеці цих об'єктів або фрагментів світу для людини. Відсутність довіри чи недовіри є ситуацією неможливості такого ставлення. У довіри є дві складових – раціональна та емоційна. До раціональної належить впевненість у тому, що об'єкт довіри здатний виконати всі обов'язки, які він взяв

на себе. Вона ґрунтується на оцінці його компетентності, результативності праці, а також послідовності, передбачуваності його вчинків (Скрипкина, 2008).

Т. П. Скрипкина визначає довіру до себе як «рефлексивний, суб'єктний феномен особистості, що дозволяє людині зайняти певну ціннісну позицію по відношенню до самого себе та до світу та, виходячи з цієї позиції, будувати власну стратегію» (Скрипкина, 2000, с.139). Вона вказує, що розвиток оптимального рівня довіри до себе – показник не тільки цілісності, але й зрілості особистості. Довіру до світу Т. П. Скрипкина описує як «специфічний суб'єктний феномен, сутність якого полягає у специфічному ставленні суб'єкта до різних об'єктів або фрагментів світу, що полягає у переживанні актуальної значущості та апріорної безпеки цих об'єктів або фрагментів світу для людини» (Скрипкина, 2000, с.97). Авторка вважає, що «людина не може жити без довіри, без неї вона втрачає зв'язок зі світом. Довіра виступає умовою розвитку, змінення самої людини, сам воно дозволяє ризикувати та випробувати себе та свої можливості» (Скрипкина, 2000, с.235). Функції, які виконує довіра, належать не тільки до процесу взаємодії людей один з одним, але й людини зі світом у цілому та його окремими частинами. Вона сформулювала основні соціальні функції, які виконує довіра у життєдіяльності людини:

- є умовою цілісної взаємодії людини зі світом;
- здійснює функцію зв'язку людини зі світом в єдину систему;
- сприяє поєднанню минулого, теперішнього та майбутнього у цілісний акт життєдіяльності;
- створює ефект цілісності буття людини;
- встановлює міру відповідності поведінки людини, рішень, які вона приймає, цілей, поставлених завдань як до світу, так і до самого себе.

А.Б. Купрейченко та С.П. Табхарова пишуть, що довіра та недовіра виконують багато значущих позитивних та негативних (деструктивних) функцій в регуляції життєдіяльності суспільства, соціальних груп та окремих людей. Основними соціально-психологічними *функціями* довіри та недовіри вони виділяють такі:

- пізнання та самопізнання;
- забезпечення взаємодії зі світом та захисту від небажаного впливу;
- забезпечення самоорганізації суспільства (у тому числі завдяки підтримці моральних основ та соціальних норм співпраці, взаємодопомоги, підтримки, згоди);
- формування та відтворення соціальних відносин та соціальної структури;
- самовизначення суб'єкта (прояв позиції суб'єкта по відношенню до різних соціальних категорій та об'єктів оточуючого світу, прагнення перетворювати себе, інших людей, навколишній світ, а також формування, захист, відтворення соціально-психологічного простору та Я-концепції особистості та ін.);
- оптимізація соціальної взаємодії;
- забезпечення емоційного комфорту (як наслідок прийняття, розуміння з боку інших людей);
- психологічна фасилітація (внаслідок саморозкриття);
- зниження рівня напруженості та стресу у відносинах (у тому числі внаслідок прояву агресивності у ситуації недовіри) (Купрейченко, Табхарова, 2007).

М.В. Яворський зауважує, що декілька форм інституціональної довіри (рольова, організаційна, ділова) виконують ті ж самі функції, що і соціальна категоризація в цілому. Вони, зокрема, упорядковують, регламентують та оптимізують взаємодію. Крім того, редукуючи складні міжособистісні і міжгрупові стосунки до міри рівня довіри, вони знижують когнітивну складність у стані невизначеності і полегшують ухвалення рішення. (Яворський, 2011, с.116).

О.М. Татарко на підставі аналізу наукових підходів в економіці, соціології та соціальній психології до складових соціального капіталу пропонує таку структуру: довіра (міжособистісна та інституціональна); позитивна та «сильна» групова ідентичність (в тому числі громадянська, якщо мова йде про соціальний капітал суспільства); взаємна толерантність (Татарко, 2014).

Феномен довіри достатньо широко вивчається у соціальній психології. В соціології довіра розглядається як «ядро» соціального капіталу. Довіра здатна «накопичуватися» на соцієтальному рівні. Це накопичення успішного досвіду соціальних взаємодій може застосовуватися далі як соціальний ресурс, який, власне, і називають соціальним капіталом. Ресурс довіри надає більшої еластичності та стабільності для суспільства у період соціальних змін, проте він не є безмежним, його накопичення відбувається повільно, а ось розтратити можна швидко. Основне правило полягає у тому, що довіра легше трансформується у недовіру, ніж недовіра в довіру (Купрейченко, 2008; Лисенко, 2018).

О.М. Татарко та А.Л. Свенцицький проаналізували зміст буденних уявлень щодо феномену довіри та виокремили зміст найбільш типових уявлень:

– довіра як оцінка – це якість ставлення до іншої людини, групи осіб або організації, в основі якої лежить їх оцінка як людей чесних, щирих тощо, тобто таких, що мають певні якості;

– довіра як процес передавання важливої інформації – це процес передавання іншій особі, групі осіб або організацій значущої інформації, таємниць, різних матеріальних цінностей, фінансів тощо при повній впевненості про нерозголошення або можливість повернення;

– довіра як поведінка – це якість поведінки стосовно до іншої людини, групи осіб або організацій, що характеризується опорою на них у роботі;

– довіра як груповий стан – це коротка психологічна дистанція між людьми, їх психологічна близькість один до одного (Лисенко, 2018; Татарко, 2014; Свенцицький, 2011).

У західній та вітчизняній психології на початку XXI століття досліджується довіра у межах організаційної психології як чинник продуктивності діяльності (Донцов, Перельгіна та ін., 2018; Зинченко, 2001; Купрейченко, 2008; Лисенко, 2018; Стеценко, 2018; Шо, 2000; Guenzi, Georges, 2010; Lewicki, Mcallister, & Vies, 1998). Аналіз наукових доробок свідчить, що довіра вважається важливим чинником внутрішньої та зовнішньої ефективності

організації, оскільки: 1) знижуються витрати (як матеріальні, так й нематеріальні), пов'язані із контролем співпрацівників, й підвищенню їх здатності до командної роботи; 2) знижується плинність кадрів; 3) формується певне адаптивне ставлення (повага і підпорядкування) до керівників організації; 4) забезпечується ефективність змін в організації; 5) підвищується інтенсивність неформального і невимушеного спілкування серед співробітників організації (Мачикова, 2016, с.165-166).

Отже, соціальний капітал це сукупність психологічних відносин, які можуть бути конвертованими в інші форми капіталу, або призводити до певних позитивних ефектів, наприклад, покращувати психологічне благополуччя особистості або сприяти більш успішній соціальній адаптації.

Соціальний капітал особистості – це системно-організований та збалансований ресурс соціально-психологічних ставлень особистості до суспільства в цілому та свого безпосереднього оточення, що ґрунтується на довірі та сприяє підвищенню суб'єктивного благополуччя та адаптованості особистості у суспільстві. Існування такого психологічного ресурсу є неможливим без взаємної довіри, яка розглядається як переконаність у щирості, чесності, добросовісності будь-кого; завдяки довірі стає можливим побудувати відносини між людьми у суспільстві або у спільноті. Довіра має багато позитивних ефектів як індивідуальному, так і на груповому рівні. Люди, які вміють довіряти іншим, мають більш високий рівень психологічного благополуччя та психологічного здоров'я. Таким людям легше встановлювати позитивні відносини з оточуючими (Ferrin et al., 2007; Guenzi, Georges, 2010). На макрорівні довіра пов'язана з економічними розвитком великих груп та спільнот, яке стає можливим завдяки виникненню та формуванню певних норм та правил взаємовідносин, які полегшують взаємодію між людьми у суспільстві.

Членство в референтній групі, зокрема, в організаційній структурі підприємства, передбачає прийняття норм, цінностей, правил поведінки, еталонів, зразків поведінки, що формує та підкріплює почуття «Ми». Встановлення стосунків взаємності, довіри, сприяє психологічному

благополуччю людини. Ми можемо припустити, що соціальний капітал як соціальна мережа людини, що заснована на емоційно позитивних довірчих стосунках, впливає на покращення рівня психологічної комфортності особистості.

Для формування соціального капіталу необхідні три основних елементи – соціальні мережі, спільні норми та довіра, які разом створюють специфічну форму капіталу.

1.2. Психологічне та суб'єктивне благополуччя у дослідженні організаційної поведінки

Сучасною тенденцією в управлінні виробництвом є розуміння того, що основою вдосконалення прийомів та методів управління має стати ефективне та раціональне використання трудового потенціалу. Психологія управління, вивчаючи ціннісно-мотиваційну сферу, вміння, знання, трудові навички співробітників, достатню увагу приділяє такому ресурсу, як психологічне благополуччя (Балахтар, 2018; Батурин, Башкатов, Гафарова, 2013; Валиева, Заусенко, 2011; Волинець, 2018; Зиновьева, 2015; Петрова, Демин, 2016; Фофанова, Гаврильчик, 2017; Busseri, & Sadava, 2011; та ін.)

Вперше проблему психологічного благополуччя намагались розв'язати американські психологи у кінці 60-х років ХХ століття – М. Аргайл, Н. Шварц (Зотова, 2017). Американський психолог Н. Бредберн (Шевеленкова, Фесенко, 2005) є засновником вивчення феномену психологічного благополуччя. Він визначив даний феномен як баланс між позитивними та негативними емоціями, які людина накопичує протягом життя.

Подальшому розумінню феномена психологічного благополуччя сприяли роботи Е. Дінера (Diener, Harter & Arora, 2010; Diener, Oishi, Lucas, 2015), автор ввів поняття «суб'єктивне благополуччя», яке, на його думку, складається з трьох основних компонентів: задоволення, комплекс приємних емоцій (pleasant affect) та комплекс неприємних емоцій (unpleasant affect). Він вважає, що

суб'єктивне благополуччя є лише компонентом психологічного благополуччя, зауважуючи, що для його описання потрібними є додаткові характеристики.

Цікавою є класифікація, автором якої є Р.М. Райан, він поділяє всі підходи до розуміння благополуччя на два основних напрями: гедоністичний (від греч. *hedone* – задоволення) та евдемоністичний (від греч. *eudaimonia* – щастя, блаженство). Н. Бредберн та Е. Дінер (Bradburn, 1969; Diener, 2013; Diener, Chan, 2011) належать до гедоністичного напрямку та описують благополуччя у термінах задоволеності / незадоволеності. Вони вважали, що ключовим моментом психологічного благополуччя є суб'єктивне переживання щастя та задоволеності власним життям, а також переважання позитивного емоційного фону над негативним. К. Ріфф (Ryff, 1995) та А. Уотерман (Waterman, 2008) є прихильниками евдемоністичного розуміння, тому вважають, що особистісне зростання – головний та найбільш необхідний аспект психологічного благополуччя. Евдемоністичний підхід ґрунтується на розумінні психологічного благополуччя як результату розвитку та саморозвитку особистості. Особистість, перетворюючи себе, перетворює навколишній світ і таким чином досягає гармонії (Данильченко, 2016; Waterman, 2008).

Прагнення поєднати гедоністичний та евдемоністичний підходи до психологічного благополуччя реалізувала К. Ріфф, яка розглядає психологічне благополуччя як позитивне функціонування особистості та виділяє такі компоненти: позитивні стосунки з оточуючими, управління середовищем, усвідомлення цілей у житті, особистісне зростання та самоприйняття. На основі результатів власних досліджень К. Ріфф створила оригінальний метод психотерапії (*well-being therapy*) та опитувальник «Шкала психологічного благополуччя» (Ryff, 1995).

Існує низка досліджень, які свідчать про наявність позитивних кореляційних взаємозв'язків між психологічним та суб'єктивним благополуччям, що говорить про те, що дані поняття є тісно взаємопов'язаними (Иванова, 2016; Орлова, 2015; Яковлева, 2022; Busseri, & Sadava, 2011; Chida & Steptoe, 2008). Проте, на даний момент у зарубіжній психології переважає

кількість досліджень, які стосуються конкретно феномена суб'єктивного благополуччя (Howell, Kern & Lyubomirsky, 2007; Lyubomirsky, King, Diener, 2005; Choudhury, & Barman, 2014).

В українській та зарубіжній психологічній науці до найбільш фундаментальних робіт з проблеми психологічного благополуччя належать: дослідження внутрішньоособистісних детермінант соціалізації особистості Р.М. Шаміонова (Шамионов, 2004), вивчення соціально-психологічних чинників суб'єктивного психологічного благополуччя Т.В. Данильченко (Данильченко, 2016) тощо. На думку Р.М. Шаміонова, конструкт «психологічне благополуччя» відображає власне ставлення людини до своєї особистості, життя та процесів, що мають важливе значення з погляду засвоєних нормативних уявлень про зовнішнє та внутрішнє середовище. Автор вважає основними структурними компонентами благополуччя різні види задоволеності. При цьому задоволеність розуміється як складне, динамічне соціально-психологічне утворення, що ґрунтується на інтеграції когнітивних та емоційно-вольових процесів, характеризується суб'єктивним емоційно-оцінним ставленням (до себе, до життя, до оточення, до праці), має спонукальну силу, сприяє дії, пошуку, управлінню зовнішніми та внутрішніми об'єктами. До структуроутворюючих чинників задоволеності, а тому, і психологічного благополуччя, належать мотиваційні, змістовні, гігієнічні, когнітивні, емоційні (Шамионов, 2004; 2014).

Т.В. Данильченко запропонувала цілісну соціально-психологічну концепцію суб'єктивного соціального благополуччя, в межах якої розглянуто психологічну структуру соціального благополуччя та неблагополуччя (Данильченко, 2017). Суб'єктивне соціальне благополуччя розглядається науковцем як інтегральне соціально-психологічне утворення, що відображає суб'єктивну оцінку (позитивне переживання) успішності функціонування індивіда в соціальному середовищі. Суб'єктивне соціальне благополуччя, на думку дослідниці, залежить від задоволення соціальних потреб; вона поділяє соціальні потреби на три групи: потреби в соціальній залученості (внутрішня – прив'язаність, відчуття «свого місця», прийняття, любов, зовнішня –

приналежність, інтеграція, вплив), соціальному схваленні (внутрішня – компетентність, цінність, довіра, зовнішня – повага, статус, визнання, солідарність, корисність) та соціальній підтримці (внутрішня – розуміння, співпереживання, зовнішня – турбота, фізичний контакт, допомога) (Данильченко, 2016).

Т.В. Данильченко виділяє «два основні виміри суб'єктивного соціального благополуччя: 1) задоволеність соціальних потреб, від чого буде залежати оцінка соціальних відносин різного рівня; 2) соціальна зв'язність (міра «зануреності» в соціальне функціонування, протилежність автономії), де виділяємо когнітивний компонент (уявлення про бажаний соціальний стан) та поведінковий компонент (виконання соціальних ролей та індивідуальна активність). Важливо те, що дана система є динамічною, тому обов'язково враховувати реакцію особистості на зміни ситуації та її прагнення зберегти чи змінити соціальну ситуацію» (Данильченко, 2015, с.32-33).

Науковці у своїх дослідження пов'язують успіх та продуктивність у професійної діяльності в різних сферах з психологічним благополуччям працівників організацій. Наприклад, Т.В. Валієва та І.В. Заусенко вивчали психологічне благополуччя у педагогів та зауважили, що для визначення поняття «психологічне благополуччя педагога» можна виділити низку ключових моментів. На думку, Т.В. Валієвої, І.В. Заусенко (Валиєва, Заусенко, 2011), по-перше, психологічне благополуччя розглядається як стан душевної гармонії, якого доросла людина досягає своєю систематичною душевною працею, і яка ґрунтується на психічному здоров'ї людини. По-друге, психологічне благополуччя особистості детерміноване певними константними внутрішніми умовами: осмисленість особистісних цінностей та цілей у житті, позитивне ставлення до себе та до оточуючих; здатність керувати подіями власного життя; особистісне зростання, що забезпечує інтеграцію досвіду та особистісну цілісність. Отже, психологічне благополуччя педагога можна розглядати як інтрапсихічний феномен, що базується на психічному здоров'ї особистості, зумовлений активністю особистості та станом окремих структур, що забезпечує

психологічно безпечні, конструктивні комунікації зі всіма суб'єктами освітнього процесу (Валиєва, Заусенко, 2011).

В.В. Балахтар вивчала особливості професійного становлення особистості фахівців з соціальної роботи залежно від психологічного благополуччя; виявила високі показники позитивних відносин з оточуючими, що, як підкреслює автор, є важливим для професійної діяльності цих фахівців, а також бажання проявляти турботу та емпатію до інших людей. Проте, В.В. Балахтар констатує, що показники психологічного благополуччя саме у фахівців соціальної роботи є низькими, оскільки «це вид професійної діяльності відрізняється від інших професій багатofункціональністю соціальної роботи, широким функціонально-рольовим репертуаром працівника, що робить їх уразливими, може спричинювати появу значних психологічних проблем, психоемоційних навантажень тощо» (Балахтар, 2018, с.18).

А.В. Шамне досліджувала суб'єктивне благополуччя як компонент психосоціального розвитку різних вікових, гендерних та соціальних груп сучасної молоді України за допомогою авторського психометрично адаптованого опитувальника «Суб'єктивне благополуччя». Науковець зазначає, що «феномен суб'єктивного благополуччя у підлітково-юнацькому віці є інтегральним соціально-психологічним утворенням, що включає позитивне ставлення особистості до свого життя, світу, людей та себе та є засобом ефективної соціальної адаптації в системі «особистість-соціум». Суб'єктивне благополуччя є складно детермінованим утворенням, рівень якого зумовлений віковими, індивідуальними та найбільшою мірою соціальними чинниками» (Шамне, 2014).

Н.В. Волинець за результатами емпіричного дослідження виявила, що особистісне психологічне благополуччя персоналу Державної прикордонної служби України є «складним комплексним психологічним утворенням, що містить структурні компоненти особистісної здійсненності, професійної компетентності та самореалізації, особистісної самоефективності, особистісної

гармонії, професійно-організаційної мотивації та професійного розвитку й досягнень» (Волинець, 2018).

Предметом дослідження Д.М. Зинов'євої було психологічне благополуччя державних службовців в умовах кризи середини життя (Зинов'єва, 2015).

О.С. Ковальчук, О.В. Канциренко вивчали особливості взаємозв'язку соціальної відповідальності як цінності із психологічним благополуччям української молоді в контексті розгляду молоді як майбутніх працівників організації. Довели «наявність позитивних взаємозв'язків з такими чинниками психологічного благополуччя: особистісним зростанням, позитивними стосунками з іншими, метою у житті; визначили, що соціальна відповідальність співвідноситься з такими цінностями, як доброзичливість, турбота, толерантність» (Ковальчук, Канциренко, 2016, с.37).

Цікавим для нашої роботи цікавим є дослідження, що стосуються взаємозв'язку суб'єктивного благополуччя та доходу у співробітників організації. Емпіричні дані, як правило, показують помірну кореляцію між цими показниками. Метааналіз досліджень у межах даної тематики був зроблений в роботах М. Luhmann, W. Hofman, M. Eid, R.E. Lucas, де вивчались стабільні та змінні чинники, що визначають відношення між афективним благополуччям та доходом, та між когнітивним благополуччям та доходом. Результати показали, що, по-перше, взаємозв'язок може бути лінійним, тобто багаті люди, як правило, є більш благополучними, а по-друге, що значний розкид індивідуальних відмінностей у показниках благополуччя та доходу може суттєво змінювати цю лінійність зв'язку (Luhmann, Hofman, Eid & Lucas, 2012).

Автори вивчали такі питання: чи є відмінності у впливі різних життєвих подій на афективне та когнітивне благополуччя; яким чином показник адаптації варіюється в залежності від різних життєвих подій. Лонгітюдні дані було поєднано для описання реакцій та адаптації до 4 подій, пов'язаних із сім'єю (вступ до шлюбу, розлучення, тяжка втрата, народження дитини) та 4 подій, пов'язаних з роботою (втрата роботи, нова робота, вихід на пенсію, переселення / міграція). Згідно з отриманими результатами, основні події життя мають дуже

різний вплив на афективне та когнітивне благополуччя. Також було доведено, що більшість подій у житті більшою мірою впливають на когнітивне благополуччя. Такі дослідження є перспективними, оскільки дозволяють оцінити суб'єктивне благополуччя із врахуванням норм вікових змін та нормативних особистісних криз (Luhmann, Hofman, Eid & Lucas, 2012).

Ще в одному дослідженні вивчались причини того, чому благополуччя асоціюється з більш високим рівнем доходу (Linley, Maltby, Woodc, Osborne & Hurling, 2009). Серед причин було названо такі: високий дохід свідчить про задоволеність базових потреб, потреб у прийнятті та повазі, високий дохід є свідченням досягнення цілей та ін. Згідно з отриманими результатами, дохід є сильним предиктором оцінки життя (когнітивне благополуччя), але значно менше прогнозує позитивні та негативні почуття (афективне благополуччя). К. McKenzie, R. Whitley, S. Weich безпосередньо пов'язують соціальний капітал із психічним здоров'ям (McKenzie, Whitley, & Weich, 2002); P. Warr, V. Butcher, I. Robertson аналізували особливості вияву активності та її вплив на психологічне благополуччя у людей похилого віку (Warr, Butcher, & Robertson, 2004).

Проаналізуємо результати досліджень зв'язку суб'єктивного благополуччя та адаптації до життєвих подій. У повсякденному житті більшість людей вважає, що основні події життя, наприклад, шлюб або втрата роботи, значною мірою впливають на психологічне благополуччя. Однак, дослідники не знаходять прямого підтвердження такому положенню (Howell, Kern & Lyubomirsky, 2007). На думку цих науковців, весілля або розлучення, нова робота або звільнення, жодна з цих подій не має суттєво впливати на рівень суб'єктивного благополуччя, оскільки люди неминуче адаптуються до будь-яких життєвих змін.

І.А. Петрова, О.Н. Демін вивчали вплив організаційних змін на психологічне благополуччя та долаючу поведінку особистості та довели в емпіричному дослідженні, що накопичене психологічне благополуччя пом'якшує негативні ефекти від перебування в невизначеній, складній життєвій

ситуації, пов'язаної з роботою в організації, та активізує конструктивні форми долаючої поведінки (Петрова, Демин, 2009).

Увагу М.Є. Сачкової, І.Н. Тимошиної привернули соціальні уявлення студентів про високий статус у суспільстві, де психологічне благополуччя виступає інтегральним компонентом. В юнацькому віці ключовим чинником визначення психологічного благополуччя є успішна самореалізація особистості у суспільстві, а також досягнення певного статусу. Авторами був зроблений висновок про те, що у соціальних уявленнях сучасної молоді високостатусна людина є більш психологічно благополучною особистістю (Сачкова, Тимошина, 2016).

Вивчаючи соціальні уявлення про благополуччя у студентському середовищі, Р.М. Шаміонов, А.Р. Тугушева з'ясували, що уявлення про благополуччя у студентів складаються із таких критеріїв, як здоров'я, матеріальне становище, професійна діяльність, сімейне благополуччя, дружнє спілкування, положення у суспільстві, альтруїзм, духовне задоволення, саморозвиток, значущість сфери навчання (Шамионов, Тугушева, 2009).

Наявність психологічного благополуччя молоді є важливим етапом у житті, який закладає міцний фундамент для майбутньої особистості, в якому створюються життєві цілі, цінності, напрям та мета у житті (Keyes, Shmotkin, & Ryff, 2002; Savage, 2011; Berman et al., 2006).

Р.М. Шамионов у пострадянській психології є найбільш значущим науковцем, який досліджував феномен суб'єктивного благополуччя особистості. На його думку, даний конструкт відображає власне ставлення людини до своєї особистості, до життя та процесів, що мають важливе значення з погляду засвоєних нормативних уявлень про зовнішнє та внутрішнє середовище (Шамионов, 2014). На основі великого емпіричного матеріалу, Р.М. Шаміонов виділив основні структурні компоненти благополуччя – різні види задоволеності. При цьому задоволеність розуміється як складне, динамічне соціально-психологічне утворення, яке засноване на інтеграції когнітивних та емоційно-вольових процесів, та характеризується суб'єктивним емоційно-

оцінним ставленням (до себе, життя, оточення, праці). До структуроутворюючих чинників задоволеності та, відповідно, суб'єктивного благополуччя, автор відніс: мотиваційні, гігієнічні, когнітивні, емоційні.

Р.М. Шаміонов підкреслює, що благополуччя особистості виконує декілька функцій:

1) регуляторна (адаптація) – дозволяє регулювати внутрішнє само ставлення, самопочуття, взаємовідносини з оточуючим світом;

2) управління когнітивними процесами – забезпечує адаптацію та інтеграцію особистості у суспільстві;

3) «поведінкова» – дозволяє обирати стратегії поведінки та спрямованість особистості.

4) розвиток – забезпечує творчий рух, як для саморозвитку, так і для забезпечення зовнішніх умов для задоволення вищих потреб та приведення всієї системи до рівноваги (Шаміонов, 2004).

Також значний внесок до вивчення психологічного благополуччя належить П.П. Фесенко та Т.Д. Шевеленковій, які розуміли психологічне благополуччя як цілісне переживання, що виражається в суб'єктивному почутті щастя, задоволеності життям та собою. Відповідно до їх підходу, благополуччя – це суб'єктивне явище, яке безпосередньо залежить від системи внутрішніх оцінок носія даного переживання (Шевеленкова, Фесенко, 2005).

Автори розуміють психологічне благополуччя як складне переживання задоволеності власним життям, яке відображає водночас і актуальні, і потенціальні сторони життя особистості. Існують відмінності між тією людиною, яка є, і тією, якою вона може та хоче бути. Це положення визначає необхідність, на думку П.П. Фесенко, Т.Д. Шевеленкової, виділяти актуальне та досконале психологічне благополуччя. Тобто для конкретної людини особисте благополуччя чи неблагополуччя буде складатися із різних оцінок її життя нею самою. Сукупність оцінок входить до уявлення про суб'єктивне благополуччя чи неблагополуччя. Благополуччя за лежить від існування ясних цілей, а також можливостей їх реалізації, і в цілому, від реалізації планів поведінки та

діяльності. Стан благополуччя створює продуктивні позитивні міжособистісні відносини, можливість спілкуватися та отримувати позитивні емоції, задовольняти потребу людини у цьому (Шевеленкова, Фесенко, 2005).

І.Ф. Аршава, Д.В. Носенко у своєму емпіричному дослідженні визначили зв'язки показників індивідуально-психологічних властивостей особистості з окремими складовими суб'єктивного благополуччя. Авторами встановлено, що «за когнітивно-оцінювальними емоційними ознаками найбільш інформативною індивідуально-психологічною ознакою для прогнозування суб'єктивного благополуччя залишається емоційна стійкість, яка значуще додатно корелює як із задоволенням життям, так і з позитивною афективністю, а також має достовірний від'ємний зв'язок з негативною афективністю» (Аршава, Носенко, 2012, с.6).

Н. Іванцев, О. Потоцька з'ясували вплив ціннісних орієнтацій на формування уявлень про психологічне благополуччя студентської молоді, автори зауважили, що оскільки ціннісні орієнтації виконують роль регулятора людської поведінки, вони позначаються на всіх життєвих сферах людини, особливо вчені підкреслюють соціальний характер прояву ціннісних орієнтацій, підкреслюють залежність їх формування від соціальних груп, в яких перебуває та соціалізується особистість (Іванцев, Потоцька, 2019)

Таким чином, психологічне благополуччя розуміється як позитивний емоційний стан задоволеності своїм життям, навколишнім світом, собою у цьому світі. К. Ріфф пропонує узагальнену модель психологічного благополуччя, що містить шість складових:

- позитивне ставлення до самого себе та свого життя;
- існування цілей та завдань, які надають людині сенс життя;
- вміння виконувати вимоги буденного життя;
- відчуття безперервного розвитку та особистісного зростання;
- позитивні відносини з оточуючими та турботливе ставлення до них;
- бути самостійним (Keyes. Shmotkin & Ryff, 2002).

Тобто, для конкретної людини особисте благополуччя або неблагополуччя є результатом власних оцінок життя. Благополуччя залежить від існування ясних цілей, а також можливостей їх здійснення, а також від реалізації планів поведінки та діяльності. Стан благополуччя створює сприятливі позитивні міжособистісні відносини, можливість спілкуватися, отримувати позитивні емоції, задовольняти потребу людини у цьому.

Отже, на основі результатів теоретичного аналізу наукової літератури ми дійшли висновку, що у психології під благополуччям розуміють, з одного боку, міру близькості психологічних механізмів функціонування суб'єкта до оптимального рівня (психологічне благополуччя); з іншого боку – суб'єктивну оцінку міри близькості актуального стану до бажаного (суб'єктивне благополуччя), в якій поєднуються емоційні та раціональні компоненти. Крім того, для людини, яка є істотою соціальною, її психологічне благополуччя цілком визначається позитивними комфортними соціальними зв'язками, які вона вибудовує впродовж життя. Це кількість та якість комунікативних зв'язків, можливість за необхідності скористатися ресурсами, які надають інші люди. Цей феномен комунікативної мережі взаємозв'язків, всередині яких людина забезпечує своє психологічне благополуччя, визначають як «соціальний капітал». Тому, у нашому подальшому емпіричному дослідженні ми застосовуємо поняття «психологічне благополуччя», «суб'єктивне благополуччя», «суб'єктивне соціальне благополуччя».

1.3. Проблема соціального статусу в організаційній взаємодії співпрацівників підприємства

Проблема структури суспільства та окремих організацій, чинників її формування та значущих критеріїв є актуальною у зв'язку з тими змінами, які відбуваються у сучасному соціумі. З одного боку, це зумовлено зміною значення та доступності різних соціальних благ (освіта, технології, інформація). З іншого боку, розповсюдження нових форм спілкування у соціальних мережах, постійна

залученість до взаємодії з іншими членами суспільства, виникнення нових соціальних груп та субкультур призводять до зміни структури соціальних відносин.

Під соціальним статусом розуміється соціальна позиція людини в межах групи або спільноти, яка пов'язана з її певними правами та обов'язками. Для вивчення соціальних статусів базовими вважаються теоретичні розробки М. Вебера. Поняттям «соціальний статус» М. Вебер позначає реальні претензії на позитивні чи негативні привілеї стосовно соціального престижу, якщо він ґрунтується на таких критеріях: 1) спосіб життя; 2) формальна освіта, яка полягає у практичному або теоретичному навчанні та засвоєнні відповідного способу життя; 3) престиж народження або професії. (Вебер, 1994, с. 155). З погляду М. Вебера, певні статусні групи відрізняються особливим способом життя: стиль споживання, спілкування, який наочно виявляє себе в різних культурно-дозвіллевих практиках (Вебер, 1994, с. 147–155).

Серед класичних поглядів слід відзначити дослідження соціальної стратифікації відомого американського соціолога П. Сорокіна, де суттєвою ознакою «соціального статусу» є належність людини до певної соціально-професійної групи. «Чим більше ознак подібності в положенні різних людей, тим ближчими є їх позиції у соціальному просторі. І, навпаки, чим значнішими є відмінності, тем більшою є соціальна дистанція між ними» (Сорокин, 1992, с. 299-300). П. Сорокін виділяє базові компоненти соціального статусу особистості: дохід, освіта, влада, престиж, гендер, віросповідання та ін.

Особливої уваги заслуговують погляди представників теорії ролей (Р. Мертон, Т. Парсонс) про визначення соціального статусу. Представники теорії ролей розглядають соціальний світ як мережу взаємопов'язаних позицій або статусів, у межах яких особистості грають свої ролі (за: Бубнов, Гайдар, 2016). Індивід соціально закріплений за статусом та займає його у відповідності до інших статусів. Коли він має права та виконує обов'язки, він виконує роль. Роль і статус є невіддільними, оскільки не існують ролі без статусу та статуси

без ролі. Р. Лінтон першим визначив роль як динамічний аспект статусу; статус є позицією у певній моделі поведінки індивідів та груп (Лінтон, 1999).

Певний час у науці існувала взаємозалежність понять позиції та статусу. О.М. Фудорова вказує на те, що у подальшому у науковій літературі було прийнято розділення позицій на статус і посаду. Статус означає позицію в загальній інституційній системі, що визнається та підтримується всім суспільством, а посада – позиція в організації, що регулюється специфічними обмеженнями, правилами в групі, тобто позиція, яку можна досягнути, а не приписати (Фудорова, 2009). Таким чином, до статусу належать позиції, які пов'язані із соціальним походженням, статтю, віком, сімейними відносинами, професією, кваліфікацією, характером діяльності, яка виконується, а до посади – позиції, яких індивід досягає внаслідок навчання та трудової діяльності (Дергач, 2013; Фоломеева, Федотова, 2016; Фудорова, 2009; Christopher, & Jeffery, 2006).

Сьогодні проблемою системного аналізу категорії «соціальний статус» займаються такі українські вчені, як В.О. Васютинський, Н.Є. Завацька; Н.О. Коваліско С.О. Макеєв, О. Симончук та ін. (Васютинський, 2012; Завацька та ін., 2022; Коваліско, Макеєв, 2020; Симончук, 2006). Проте, класичними є західні концепції, оскільки саме вони надають уявлення про пізнавальні можливості категорії «соціальний статус» (М. Вебер, Р. Лінтон, П. Сорокин, Г. Зиммель, Р. Мертон, К. Девис и др.) (Вебер, 1994; Лінтон, 1999; Сорокин, 1992; Hofstede, 2001; Inglehart, 2000).

Отже, під соціальним статусом у нашому дослідженні розуміємо певне місце та роль особистості у соціальній ієрархії, які обумовлюють її права та обов'язки. Соціальний статус в своїй нормативній структурі поєднує світоглядні, професійні та інші ціннісні орієнтації.

Виявлення суб'єктивної та об'єктивної складових соціального положення, або соціального статусу, дозволяє встановити ціннісну структуру, яка існує у суспільстві, та її зміни. А також надає можливість виявити відповідність індивідуальних та таких, що є прийнятними у суспільстві критеріїв, які є

значущими для соціального статусу, та з'ясувати психологічні механізми визначення соціального статусу іншої людини.

У даному дослідженні, підтримуючи ідею ціннісної природи соціального статусу та змінення його критеріїв, взято робоче визначення, яке запропоноване Г.М. Андреевою, та відображає саме соціально-психологічну специфіку даного феномена. Таким чином, під соціальним статусом розуміється певна єдність характеристик, які об'єктивно притаманні індивіду, визначають його місце у групі, та суб'єктивне сприйняття його іншими членами групи (Андреева, 2011).

J.R. Rossiter зазначає, що старі критерії побудови моделі соціуму вже не відіграють значущої ролі у житті суспільства, змінюються ставлення та оцінка важливості практично всіх критеріїв соціального статусу: освіти, доходу, професії та інших других (Rossiter, 2012). Освіта стає загальнодоступною для представників всіх соціальних верств. Дохід безпосередньо визначає соціальний статус тільки двох крайніх груп – найвищого та найнижчого статусів. J.R. Rossiter відмічає, що соціальний статус визначає спосіб життя індивіда, впливає на споживацьку поведінку, вибір брендів і т.ін. (Rossiter, 2012). Власне споживацька поведінка має жорстку залежність від положення людини у суспільстві (Anderson et. al., 2012; Gherasim, 2013). Також за допомогою споживання різних товарів індивід може наблизитися до образу Ідеального-Я, а тому, для сучасної людини особливу значущість набуває саме зовнішній аспект як свого, так і чужого статусу.

На думку Т.В. Фоломеевої, С.В. Федотової, можна припустити, що «ключовими категоріями для соціального статусу є дохід індивіда та його професійна належність. Професія, яка належить до сфери фізичної праці, а також низький заробіток, можуть стати підставою для віднесення індивіда до низького статусу. Відповідно, чим вищим є дохід, а також приналежність індивіда до професій, які пов'язані з інтелектуальною працею та владою, тим вище є ймовірність віднесення індивіда до високого статусу» (Фоломеева, Федотова, 2016, с. 3). При цьому модель суспільства набуває вид піраміди, де ініціатива та інформація йдуть згори донизу, водночас більша частина суспільства проявляє

ознаки «навченої безпорадності» на макрорівні, орієнтуючись переважно на покращення життя свого оточення (сім'я, організації і т. ін).

Т.В. Фоломеева, С.В. Федотова на основі результатів власних досліджень роблять висновок, що для визначення соціального статусу людини важливе значення мають його взаємовідносини з оточуючими людьми. Цей факт є специфічною відмінністю соціального статусу від, наприклад, економічного чи юридичного статусу (Фоломеева, Федотова, 2016). На основі аналізу соціальних уявлень можна дійти висновку, що соціальний статус є феноменом, який знаходиться на перетині матеріальних показників та безпосередніх особистих контактів, а також емоційного ставлення до індивіда.

Емпіричне дослідження авторів показало, що образ типового представника високого статусу містить не тільки матеріальні та фінансові характеристики («високий дохід», «дорога машина» і т.ін.), але й позитивні риси особистості («розумний», «освічений», «цілеспрямований», «сильний», «впевнений»). Типовий представник низького статусу відрізняється пасивністю, слабкістю, безініціативністю, депресивністю, така людина є неосвіченою. Т.В. Фоломеева, С.В. Федотова роблять висновок, що категорії «освіта», «робота, кар'єра», «гроші, багатство...», «сім'я, сімейний стан» відіграють особливу роль у визначенні та розумінні сутності феномену соціального статусу (Фоломеева, Федотова, 2016).

Отже, соціальний статус є характеристикою, яка оцінюється членами соціуму та впливає на те, як сприймають індивіда, як до нього ставляться, а також на вибір стратегії поведінки у взаємодії з ним. При цьому для соціального статусу в цілому важливими категоріями є «дохід, гроші», «успішність», «освіченість», «влада», «розум», «власність», «професія», «кар'єра», «посада» та ін.

Соціальний статус відображає різні суспільно значущі аспекти. Цей феномен є елементом картини світу людини, який характеризує ставлення соціуму до людини. Він дозволяє побудувати ієрархію соціуму стосовно критеріїв, які є значущими у даній культурі, відповідно до цього, соціальний

статус відображає цінність людини для суспільства. Виходячи з цього, статус є ціннісною структурою; його компоненти є важливими для суб'єкта пізнання, а також певною мірою вони відображають цінності соціальної групи. Цей факт узгоджується із висновками L.A. Johnson стосовно ціннісної природи соціального статусу (Johnson, 2013).

У зв'язку з соціальною нерівністю як у суспільстві в цілому, так і в будь-якій організації, цінності серед людей розподіляються нерівномірно. На цьому будуються відносини домінування та підпорядкування – кожний із співробітників залежно від його соціального статусу та соціальної ролі займає свою індивідуальну ціннісну позицію.

С. В. Федотова проводить аналіз феномену «соціальний статус», який, на думку науковця, не розглядається як соціологічна категорія, а з соціально-психологічного погляду, є компонентом образу об'єкту пізнання. У дослідженні науковця виявлено компоненти феномену соціального статусу, характеристики об'єкту та суб'єкту пізнання, які є значущими для визначення положення людини у суспільстві (Федотова, 2015). Соціальний статус є взаємопов'язаним з об'єктивними та суб'єктивними показниками, які в ситуації міжособистісної взаємодії варіюються у відповідності до його диспозицій, схем інтерпретації тощо.

На думку К Андерсона, для визначення статусу необхідним є контекст, який задає систему координат та дозволяє проводити соціальне порівняння об'єктів пізнання. У цілому факт залежності процесу визначення соціального статусу від таких рамок співвіднесення підтверджує гіпотезу К. Андерсона про важливість малої групи та соціометричного статусу для індивіда та його психологічного благополуччя (Anderson, 2012)

Аналіз літератури показує, що у сучасній психології належна увага приділялась дослідженню соціального статусу особистості в групі та соціального статусу самої групи, як колективного суб'єкта (Тимошина, 2017; Соломонов, Фомина, Соколовский, 2019).

Дослідження О.Л. Бубнова, К.М. Гайдар присвячено аналізуванню категорії соціально-психологічного статусу у вітчизняній та зарубіжній психології в контексті суб'єктного підходу до вивчення малих груп (Бубнов, Гайдар, 2016). Автори зауважують, що під статусом, як правило, розуміють об'єктивне місце людини (групи) у системі суспільних / психологічних відносин або суспільні / особистісні очікування стосовно певного статусу взагалі або стосовно індивіда, який має цей статус. Тому можна стверджувати, що статус людини в різних групах може бути не однаковим, можлива навіть різнополярність його статусу у тих чи інших спільнотах. Це пояснюється тим, що існують різні види статусів, які висувають до суб'єкта часто протилежні вимоги та суспільні очікування, відповідати яким одній людині буває складно.

О.Л. Бубнов, К.М. Гайдар підкреслюють, що важливими характеристиками статусу є авторитет та престиж. Під авторитетом розуміється вплив (міра впливовості) індивіда на інших, що ґрунтується на його положенні, статусі. Престиж є міра визнання з боку суспільства заслуг та досягнень суб'єкта – носія статусу. В основі престижу лежить соціально-психологічний механізм соціального порівняння. Тому престиж є диференціальною характеристикою, яка допомагає визначати та відрізнити різні статуси. Науковці запропонували власний «синтетичний» підхід, який дозволяє вивчати статус як інтегративне соціально-психологічне явище, у складі якого можна виокремити такі компоненти: 1) ціннісний компонент – престиж; 2) поведінковий компонент – авторитет; 3) когнітивний компонент – репутація; 4) емоційний компонент – повага (Бубнов, Гайдар, 2016).

У дослідженні І.М. Тимошиної, яке стосувалось соціальних уявлень старшокласників про людину з різним соціальним статусом, доведено, що особи з високим статусом характеризуються як такі, що мають високий інтелект, впливовість, високий рівень доходу (Тимошина, 2017)

М.С. Дергач аналізує поняття «соціально-економічний статус» через співставлення категорій «економічне благополуччя» та «суб'єктивне благополуччя». Економічне благополуччя може бути об'єктивним показником та

розкриватися через рівень доходу. Суб'єктивна змінна економічного благополуччя виражається через ставлення людини до свого матеріального та фінансового становища (Дергач, 2013).

Згідно з концепцією В.О. Хащенко, економічний статус є складовою суб'єктивного економічного благополуччя та чинником, завдяки якого людина визначає себе у межах категорії «бідний – багатий» та порівнює себе з іншими людьми (Хащенко, 2012).

О.М. Фудорова зауважує, що саме вища освіта розглядається як умова просування по статусних сходах. Наслідком високого рівня освіти є адекватні статусні позиції та рівень матеріального стану. Освіта як критерій соціальної стратифікації розглядалась багатьма представниками соціальної теорії (Фудорова, 2010).

На думку Н.С. Лапшової, поняття «соціальний статус» враховує соціальні особливості та психологічну складову, тобто статус є єдністю об'єктивного і суб'єктивного, свідченням визнання значущості особистості групою чи суспільством; статус визначається позицією, соціальним рангом, повагою, авторитетом, престижністю, ставленням до особистості у групі (Лапшова, 2013).

Соціально-економічний статус є результатом взаємодії виробничо-економічної і соціальної системи суспільства. У процесі виробничої діяльності люди набувають певного соціально-економічного статусу, який визначається такими показниками: рівнем доходів, житловими умовами, майновою забезпеченістю, ступенем задоволення потреб у різноманітних послугах – побутових, медичних, транспортних тощо (Родіна, 2013, с. 217).

Взаємозалежність між соціально-економічним статусом та рівнем психологічного благополуччя особистості простежується у багатьох соціологічних та психологічних дослідженнях (Муздыбаев, 2001; Chopik, 2017; Родіна, 2013; Donald G.Gardner, 2020).

Звернемось до аналізування наукових пояснень взаємозв'язку соціально-економічного статусу людини та її психологічного благополуччя, психологічного здоров'я. Зв'язок психологічного благополуччя з економічною

диференціацією у соціумі підкреслено в соціально-психологічних дослідженнях (Журавлев, Журавлева, 2002; Ковальчук, Канциренко, 2016; Коробка, 2012; Chorik, 2017; Min Gwan Shin et. al., 2020), у яких відзначається, що малозабезпеченість є несприятливим чинником стосовно особистісного благополуччя.

Нерівність доходів і, відповідно, ресурсів та можливостей, сприяє виникненню психосоціального стресу, який із часом знижує показники психологічного благополуччя. У групах із низьким соціально-економічним статусом більш високою є ймовірність виникнення стресових факторів, водночас представники таких груп мають менше ресурсів, щоб їх подолати (Гусев, 2013; Каніболоцька, 2014; Коробка, 2012; Keyes, Westerhof, 2012).

По-перше, висока позиція у соціально-економічній ієрархії може знизити стрес і його наслідки, оскільки більш високий соціально-економічний статус знижує ймовірність того, що особистість зіткнеться з негативними подіями. По-друге, співробітники, які займають нижчі позиції у соціальній ієрархії, мають менше соціальних та економічних ресурсів для подолання стресових подій (Аршава, Носенко, 2012; La Placa et. al., 2013). Як зазначає К. Муздыбаєв, бідність зумовлює стан пригніченості, напруженості, депресії, що, у свою чергу, призводить до неефективних форм поведінки. Більшість бідних перебуває у стані постійної фрустрації та вважає себе нікому непотрібними (Муздыбаєв, 2001). У дослідженні Л. Коробки підкреслено, що для бідних характерною є низька задоволеність багатьма аспектами свого життя, вони переважно відчувають себе нещасними, стомленими, їхній настрій є пригніченим, а індикатор суб'єктивного благополуччя нижче, порівняно із більш забезпеченими особами (Коробка, 2012).

Отже, соціальний статус визначає позицію індивіда у певній соціальній групі, яка описується різними категоріями – дохід, влада, освіта, престиж, репутація, авторитет, посада тощо, тому можна зробити висновок, що соціальний статус є єдністю об'єктивних та суб'єктивних показників, які можуть варіюватися залежно від ситуації соціальної взаємодії.

Висновки до першого розділу.

На основі результатів теоретичного аналізування ми дійшли таких висновків:

Визначено, що соціальний капітал є певним ресурсом, що поєднує відносини та можливості учасників соціальної взаємодії, які характеризуються довірою, надійністю, взаємною відповідальністю, сприяє досягненню особистих та спільних цілей тієї групи, до якої належить людина.

Констатовано, що соціальний капітал виявляється на рівні особистості, неформальної соціальної групи, організації, спільноти, тобто він належить групі та використовується членами групи.

У структурі соціального капіталу виокремлюємо соціальні мережі, спільні норми та цінності, довіру, які утворюють певну єдність, оскільки соціальні мережі сприяють встановленню контактів та передаванню інформації, що, у свою чергу, формує норми та зміцнює спільні групові цінності; довіра забезпечує розширення соціальних мереж та знижує трансакційні витрати при взаємодії.

Встановлено, що соціальні мережі розглядаються через корпоративні комунікації організації, корпоративний (груповий) соціальний капітал, уявлення співпрацівників організації про соціально-психологічний клімат колективу, які свідчать, у свою чергу, про рівень інтегрованості колективу, якість взаємодії між співробітниками, оцінювання міри вмотивованості та відданості організації.

Констатовано, що цінності відображають міру залучення кожного співробітника до спільних справ організації, узгодженість індивідуальних та організаційних цінностей забезпечує спрямованість на досягнення спільної мети, визначає норми, які регулюють поведінку персоналу організації, збільшує рівень організаційної ідентифікації. Організаційну ідентифікацію розглядаємо як сприйняття схожості та почуття єдності з організацією (приналежності до неї), коли індивід визначає себе у поняттях тієї організації, співпрацівником якої він є.

З'ясовано, що довіра ґрунтується на очікуванні з боку інших співпрацівників організації чесної, надійної, добросовісної поведінки, яка

орієнтована на спільні цілі та цінності, довіра у спільноті породжує її соціальний капітал. Довіра розглядається на міжособистісному та інституційному рівні.

Належність до організації, яка підкріплюється позитивною ідентифікацією з організацією, тобто прийняттям та узгодженням норм, цінностей, правил поведінки, сприяє встановленню партнерських довірчих стосунків, що, у свою чергу, впливає на покращення суб'єктивного благополуччя співпрацівників.

Суб'єктивне благополуччя розглядаємо як психологічне благополуччя, під яким розуміється цілісне переживання задоволеності власним життям та собою, та як суб'єктивне соціальне благополуччя, що відображає успішність функціонування особистості у соціумі через реалізацію потреб у соціальній залученості, соціальному схваленні, соціальній підтримці.

Встановлено, що соціальний статус людини означає позицію у певній соціальній системі; визначається через належність до соціально-професійної групи та через його базові компоненти, а саме, дохід, професійна належність, посада, освіта. Соціальний статус містить об'єктивні та суб'єктивні виміри; об'єктивний вимір статусу співпрацівника в організації оцінюється із врахуванням посади та рівня доходів, суб'єктивний вимір статусу відображено через ставлення співпрацівника до рівня достатності доходу для них, що втілено у поняття «суб'єктивне економічне благополуччя».

Показано, що існує взаємозв'язок між соціально-економічним статусом співпрацівника та проявами його суб'єктивного благополуччя.

Основні положення першого розділу відображено у наступних публікаціях автора [11; 12; 75; 76; 79; 86].

РОЗДІЛ 2

НАУКОВО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ЯК ЧИННИКА СУБ'ЄКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦІВНИКІВ З РІЗНИМ ГРУПОВИМ СТАТУСОМ

2.1. Науково-методичне обґрунтування етапів та вибірки дослідження соціального капіталу як чинника суб'єктивного благополуччя працівників з різним груповим статусом

Основною метою етапу підготовки та організації емпіричного дослідження є обґрунтування процедури вимірювання соціального капіталу як чинника суб'єктивного благополуччя працівників з різним груповим статусом, що, у свою чергу, потребує: 1) визначення сутності та змістовного наповнення основних дослідницьких категорій роботи, а саме, «соціальний капітал», «суб'єктивне благополуччя», та «груповий статус»; 2) окреслення кола емпіричних показників, якими позначається рівень прояву соціального капіталу співробітників, рівень суб'єктивного благополуччя; 3) описання цілісної методики психодіагностичного вимірювання.

Етапи дослідження: дослідження проводилось впродовж 2019-2022 рр. та містило декілька етапів:

I етап (2019-2020 рр.) – *організаційний*: аналізування та узагальнення наукової літератури з метою систематизації існуючих підходів, теорій, концепцій, окремих положень; розроблення та обґрунтування вихідних положень дослідження; формулювання гіпотез та проведення пілотажних досліджень.

II етап (2019-2020 рр.) – *діагностичний*: розробка програми емпіричного дослідження, вибір та обґрунтування методик психодіагностичного вимірювання;

III етап (2020-2022 рр.) – *науково-інтерпретаційний*: організація емпіричного дослідження соціального капіталу як чинника суб'єктивного

благополуччя працівників з різним груповим статусом; статистична обробка, якісний аналіз, систематизація та інтерпретація отриманих даних; формулювання висновків (складається з трьох дослідницьких стадій – *підготовчої, пошукової, аналітичної*).

Для підготовки та проведення емпіричного дослідження потрібно визначити психологічні методики, які б давали можливість адекватно встановлювати і вимірювати основні дослідницькі конструкти в їх характеристиках, властивостях, видах, взаємозв'язках, проявах. Для цього необхідно операціоналізувати (перевести у вимір емпіричного аналізу) базові категорії, які описано у теоретичній частині роботи, а також розробити програму емпіричного дослідження.

Емпіричне вивчення соціального капіталу як чинника суб'єктивного благополуччя працівників з різним груповим статусом побудовано із врахуванням базових принципів проведення наукового психологічного дослідження.

Для розв'язання дослідницьких завдань застосовано:

- 1). Теоретичне аналізування, узагальнення, систематизація інформації з порушеної проблеми, що є одним із ключових етапів наукового пошуку;
- 2). Визначення стратегії та тактики дослідження у співвіднесенні із загальнонауковими принципами системного та генетичного підходів.

Аналіз сучасних підходів до проблеми соціального капіталу особистості та групи доводить, що вивчення соціально-психологічних феноменів потребує комплексного всебічного наукового підходу з урахуванням динаміки досліджуваних явищ.

В основу дослідження покладено такі наукові підходи:

Психосоціальний підхід. Концептуальні уявлення про досліджувані феномени трансформуються у вектори їх теоретичного описання та подальшого емпіричного дослідження. Явища соціального капіталу, суб'єктивного соціального благополуччя, соціального статусу є за своєю внутрішньою сутністю водночас і психологічними, і соціальними, вони мають психосоціальну

природу. У відповідності до психосоціального підходу вже на етапі розробки програми та організації дослідження вже враховано важливі чинники: освіта, професійний статус, рівень реального доходу співробітників. Особливе значення надається економічному статусу, економічному благополуччю, виду занять, посаді в організації.

Суб'єктний підхід. Суб'єктний підхід (С.Л. Рубінштейн, К.О. Абульханова-Славська) передбачає, що феномени, які вивчаються, розглядаються стосовно до людини як до суб'єкта, тобто активного, незалежного, соціально відповідального, здатного до рефлексії та довільної регуляції, який має власну позицію, самостійно приймає рішення.

Системний підхід. Реалізація системного підходу у даній роботі полягає в організації вивчення системних зв'язків різних досліджуваних феноменів, у системному аналізі критеріїв, детермінант, наслідків та психологічних функцій.

Методологію системного підходу у психологічній науці представлено у наукових доробках Б.Г. Ананьєва, Г.С. Костюка, Б.Ф. Ломова, С.Д. Максименка, С.Л. Рубінштейна, М.М. Слюсаревського. Системний підхід забезпечує інтегрування знань, зменшення суб'єктивізму, визначення закономірностей в описанні та тлумаченні психологічних явищ.

Задля з'ясування сутності явища доцільним є визначення структури, взаємозв'язків всередині системи і з цілим, ієрархічної будови, особливостей, чинників становлення та розвитку, умов, динаміки, тобто системний підхід забезпечує обґрунтування вектору дослідження, його етапів, процедури.

В межах системного підходу важливим для нас є структурно-функціональний підхід, який полягає у виокремленні структурних компонентів та визначені їх функцій у цілісній системі.

У дослідженні реалізовано принцип єдності теорії, емпіричного аналізу та практики. Застосовано такі види аналізування: теоретичне, емпіричне та практичне. Теоретичне аналізування передбачає розробку моделей, які описують феномени, які вивчаються та їх функції, структури критеріїв і т.ін. Теоретичні моделі перевіряються емпіричним шляхом, через спеціально організовані

конкретні дослідження, результати яких інтерпретуються та застосовуються для нових моделей, положень та гіпотез. Теоретичні положення та дані, які отримано емпіричним шляхом, орієнтовані на вирішення важливих практичних завдань, які виникають у ділових міжособистісних та міжгрупових відносинах в організації.

3). З'ясування змістовного наповнення, критеріїв, показників, динаміки основних дослідницьких категорій: «соціальний капітал», «суб'єктивне благополуччя», «груповий статус працівників».

Для науково-методичного обґрунтування дослідницьких гіпотез створено своєрідний алгоритм перевірки, згідно з яким побудовано процедуру та основні етапи емпіричного дослідження.

Цей алгоритм передбачав розв'язання таких завдань:

- діагностування показників соціального капіталу особистості та соціального капіталу групи, вивчення їх специфіки та особливостей прояву;
- обґрунтування та діагностування об'єктивної складової соціального статусу співробітників у груповій структурі та показників суб'єктивної складової соціального статусу;
- виявлення та порівняння груп працівників, які відрізняються за об'єктивними та суб'єктивними показниками групового статусу в організації;
- діагностика психологічного благополуччя та суб'єктивного соціального благополуччя співробітників з різним груповим статусом в організації;
- пошук закономірних взаємозв'язків між досліджуваними показниками.

Задля вирішення завдань емпіричного дослідження визначено такі дослідницькі стадії: *підготовча, пошукова, аналітична*.

Підготовча стадія полягала в операціоналізації дослідницьких конструктів та визначенні їх критеріїв та емпіричних показників.

На основі аналізу наукової літератури розроблено теоретичну модель дослідження впливу соціального капіталу на суб'єктивне благополуччя співпрацівників з різним груповим статусом (див. рис. 2.1.).



Рис. 2.1. Структурно-функціональна теоретична модель дослідження впливу соціального капіталу на суб'єктивне благополуччя співпрацівників з різним груповим статусом

Соціально-комунікативна складова.

Індивідуальний соціальний капітал як сукупність ресурсів, до яких може звертатися людина для вирішення важливих для себе життєвих завдань у різних сферах (публічній, професійній, приватній).

Ефективність соціальної взаємодії (відображає прояви соціального капіталу на груповому рівні).

Вважаємо, що наявним є взаємозв'язок між компонентом соціального капіталу, який описує ефективність соціальної взаємодії та суб'єктивним благополуччям співпрацівників підприємства. Цей зв'язок визначається тим, що якісна, підтримуюча комунікація всередині соціальної групи між співробітниками по вертикалі та по горизонталі надає змогу бути краще поінформованим щодо важливих подій, намірів та планів організації, пов'язуючи з цим своє майбутнє; надає змогу отримати інформаційну, емоційну, соціальну, матеріальну і т.ін. соціальну підтримку від колег; сприяє покращенню продуктивності співпраці, виникненню та укріпленню почуття причетності до організації, згуртованості, відчуттю задоволеності від належності до колективу.

Ціннісно-нормативна складова

Організаційна ідентифікація, яку розглядаємо як специфічний суб'єктивний стан індивіда, що містить самокатегоризацію як члена організації та емоційну прив'язаність до організації, почуття належності до неї. Трудова діяльність для сучасної людини є однією з найважливіших сфер життя. Оскільки частіше за все людина здійснює трудову діяльність у межах певної організації, то значущим питанням є проблеми відносин між співпрацівником та організацією, міра узгодженості позицій, ставлень, цінностей, що забезпечує певний рівень задоволеності працівників. Організація завжди є соціальною групою, тому актуальним є дослідження міри приналежності, прив'язаності співробітника до організації, що описує категорія «організаційна ідентифікація» (organizational identification). «Організаційна ідентифікація як специфічна форма соціальної ідентичності ґрунтується на схожості або подібності індивідуальних та організаційних характеристик. При цьому усвідомлення спільних

характеристик супроводжується їх оцінкою та емоційним станом, який виникає у зв'язку з цим» (Ловаков, Липатов, 2011).

Вивчення організаційної ідентифікації може стати ключем до розуміння проблеми взаємовідносин співробітників та організації з позиції їх взаємної відповідності. Наприклад, встановлено, що чим сильніше ідентичність людини по відношенню до організації (за своїми характеристиками), тим вище є ймовірність ефективності їх взаємодії (Ловаков, Липатов, 2011). Організаційна ідентифікація є одним з ключових феноменів, який дозволяє людині адаптуватися в організаційному середовищі; це підтримка місії, цінностей, норм, традицій, правил існування організації

Б. Ешфорт і Ф. Маїл (Эшфорт, Маил, 2012) вказують, що організаційна ідентифікація – це сприйняття схожості та почуття єдності з організацією (або приналежності до неї), якщо працівник визначає себе у поняттях тієї корпорації, співробітником якої він є. Організаційна ідентифікація відображає специфічний взаємозв'язок (психологічну прив'язаність), яка існує між працівником та організацією, впливає на залученість, міру задоволеності працею, організаційну прихильність.

Цінності співробітників організації, узгодженість їх індивідуальних цінностей та цінностей всієї організації.

В основі багатьох організаційних процесів лежать цінності, які є прийнятими у корпорації. Кожний новий співробітник, спираючись на сформовану у нього ієрархію цінностей, аналізує та критично осмислює цілі, місію, традиції, регламент і напрям діяльності корпорації, формуючи власну думку. Як зауважує Р.К. Несмеянова, «висока міра узгодженості між цінностями, які є прийнятними в організації, і значущими для нього цінностями, є запорукою благополучної адаптації в ній» (Несмеянова, 2018, с. 60). З точки зору теорії соціальної ідентичності, співробітники більшою мірою схильні ідентифікувати себе з організацією, коли вважають, що їх особисті цінності є схожими з цінностями, які є прийнятними у корпорації. Це можна пояснити тим, що «ідентифікація з певною соціальною групою, до якої людина належить, буде тим

сильніше, чим більше вона приписує себе її норми та цінності, включаючи до образу «Я», що відповідно робить їх внутрішніми регуляторами соціальної поведінки» (Несмеянова, 2018. С. 60). Відповідність між організаційними та особистими цінностями пов'язана із більшою професійною ефективністю, задоволеністю роботою, прихильністю (Cicognani et al., 2012).

Складова міжособистісної та інституційної довіри

Довіра (міжособистісна та інституційна). Для з'ясування якісних характеристик та міри виразності довіри у нашому дослідженні розглядаються два рівні довіри: по-перше, міжособистісна довіра, тобто між співпрацівниками у процесі х безпосередньої взаємодії; по-друге, інституційна довіра – довіра працівників до організації як до соціального інституту. В основу покладено науковий підхід А.Б. Купрейченко, докладно відображений в фундаментальній праці автора (Купрейченко, 2008).

Благополуччя

Психологічне благополуччя. У проведенні дослідження ми беремо до уваги ті наукові праці, в яких доведений тісний взаємозв'язок між феноменами «психологічне благополуччя» та «суб'єктивне благополуччя», що надає нам змогу у контексті проведення емпіричного вивчення цього конструкту вважати ці поняття синонімічними, які описують дуже близький зміст (Busseri, & Sadava, 2011; Choudhury & Barman, 2014).

Спираємось в операціоналізованні конструкту «психологічне благополуччя» на науковий підхід К. Ріфф, розуміємо як позитивний емоційний стан, який викликається задоволеністю світом, життям, своїми особистими якостями та досягненнями у цьому світові. В узагальненій моделі К. Ріфф міститься шість компонентів: позитивне ставлення до себе та свого життя; наявність цілей та життєвих завдань, які для людини мають особистісно значущий сенс; добрий рівень адаптованості у соціальному мікросередовищі, що дозволяє продуктивно працювати та ефективно виконувати повсякденні справи; особистісне зростання та розвиток; самостійність; позитивні стосунки з найближчим оточенням (Keyes, Shmotkin & Ryff, 2002).

Отже, для особистості, з погляду К. Ріфф, її особисте благополуччя / неблагополуччя безпосередньо залежить від її індивідуального оцінювання життя. Психологічне благополуччя залежить від наявності чіткої мети, від можливості її досягнення, від реалізації планів поведінки та діяльності. Психологічне благополуччя позитивно впливає на міжособистісні стосунки, надає можливість отримувати позитивні емоції від спілкування з іншими людьми, підтримуючий зворотний зв'язок.

Емпіричними показниками психологічного благополуччя вважаємо такі: наявність чіткої визначеної цілі у житті, позитивні стосунки з іншими, особистісне зростання, управління середовищем, самоприйняття, автономія.

Оскільки ми розглядаємо соціальну поведінку дорослих людей, які працюють в організації, то слід підкреслити, що рівень психологічного благополуччя значною мірою визначається якістю комунікативних зв'язків та наявністю ресурсів, які надають інші люди. Тобто усвідомлення своєї соціальної позиції та її оцінювання визначається через механізми соціальної категоризації, соціальної ідентифікації, соціального порівняння, що робить актуальним розгляд не стільки психологічного благополуччя як особистісного стану, скільки соціального психологічного благополуччя як результату задоволення своїх соціальних потреб у визнанні, престижності, підтриманні самооцінки.

Суб'єктивне соціальне благополуччя. У побудові емпіричного дослідження враховуємо, що у сучасній науці проблема благополуччя вивчається в двох напрямках, з одного боку, мова йде про соціальне благополуччя, благополуччя у спільноті (Данильченко, 2017), з іншого боку, досліджуються суб'єктивні переживання, пов'язані із соціальними відносинами (Аршава, Носенко, 2012; Шамионов, 2014). До змісту поняття «суб'єктивне соціальне благополуччя» Т.В. Данильченко включає: задоволеність своїм соціальним статусом, перспективами та актуальним станом суспільства, до якого належить, міжособистісними зв'язками, особистісним статусом, задоволенням соціальних потреб (Данильченко, 2017).

Головним критерієм оцінювання якості та рівня благополуччя є соціальна взаємодія, в якій відбуваються процеси соціального порівняння, співвіднесення благополуччя свого та інших людей. Отже, поняття «соціальне благополуччя» застосовують для вивчення ступеня та рівня задоволеності людей своїми соціальними контактами, становищем, забезпеченістю, перспективами у суспільстві (Данильченко, 2017; Круглов, Блинова, 2019; Хащенко, 2011; Шамионов, 2014).

Важливими для нашої роботи є погляди зарубіжних дослідників, наприклад, S.R. Choudhury, A. Varman акцентують увагу на соціальному аспекті та розглядають благополуччя через «наявність соціальної підтримки, прийняття групою, відкритість у взаєминах та відсутність конфліктів, сприятливе соціальне оточення і керування навколишнім середовищем, включення в поняття особистого благополуччя, благополуччя близьких та значущих людей» (Choudhury & Varman, 2014: 260). Min Gwan Shin із співавторами розрізняє міжособистісне благополуччя як задоволеність якістю міжособистісних стосунків та соціальне благополуччя як задоволеності своїм соціальним статусом та соціальними ролями (Min Gwan Shin et. al., 2020).

Отже, можна зробити висновок, що у підходах та визначеннях благополуччя підкреслюється соціальний аспект, тобто якість взаємодії із соціальними об'єктами різних рівнів. Таке оцінювання має соціальний характер, містить дві сторони, з одного боку, порівняння з чимось, що існує у суспільстві як певний стандарт соціального життя, соціальної успішності, можливості розвитку, зовнішні показники добробуту. З іншого боку, соціальне порівняння спирається на особисті досягнення, на індивідуальні критерії, на отримання бажаного стану (Diener, 2013).

Погоджуємось із висновками дослідження Т.В. Данильченко щодо того, що суб'єктивне благополуччя визначається усвідомленням індивідом власних ресурсів та можливостей для досягнення бажаного положення в соціальній системі та водночас – через сприймання іншими людьми іміджу, статусу, престижу людини, її соціальних ролей. Тому, коли мова йде про задоволеність

діяльністю, своїм соціально-економічним статусом, то ця обумовленість містить і досягнення особистих цілей, і соціальне схвалення, і підвищення самооцінки. Як довела у своєму дослідженні Т.В. Данильченко, важливим є наявність зворотного зв'язку – люди з високим рівнем суб'єктивного благополуччя відчують більшу соціальну залученість і досягають більш високих рівнів активності у діяльності (Данильченко, 2017). Отже, в емпіричному дослідженні виокремлюємо як основні критерії суб'єктивного соціального благополуччя такі: 1. Соціальна помітність; 2. Соціальна дистантність; 3. Емоційне прийняття; 4. Соціальне схвалення; 5. Позитивні соціальні судження.

Соціальний груповий статус. Одним із важливих показників, який характеризує взаємодію індивідуально-особистісного та макросоціального рівнів організації поведінки співробітників в організації, є соціально-економічний статус, який розглядається як комплексний критерій, та, як правило, містить у собі три ключових параметри (Овчарова, 2012; Родіна, 2013: 216):

- 1) Економічний статус, який оцінюється за рівнем доходу;
- 2) Соціальний статус, який оцінюється за рівнем освіти;
- 3) Трудовий статус, який оцінюється за типом професії та рівнем зайнятості.

У нашому дослідженні використовується категорія «соціальний груповий статус» як поєднання об'єктивної та суб'єктивної складових. Для визначення об'єктивної складової соціального групового статусу спираємось на теорію соціальної стратифікації та соціальної мобільності (Блинова, 2018; Сорокин, 1992), згідно з якою соціальний статус описується чотирма вимірами: дохід, освіта, влада, престиж.

При вимірюванні суб'єктивної складової взято за основу науковий підхід В.О. Хащенко стосовно феномену «суб'єктивного економічного благополуччя». Суб'єктивне економічне благополуччя описується В.О. Хащенко через співставлення фактичного статусу людини з її рівнем домагань, потребами та сприйняттям власного становища, або з тим, яким є фінансове становище

референтних осіб (типових, подібних або авторитетних). Суб'єктивне економічне благополуччя є, з одного боку, складовою частиною, компонентом загального суб'єктивного благополуччя (або задоволеності життям), з іншого боку – самостійним чинником його детермінації, джерелом загального благополуччя людини, значення якого то зростає, то знижується у різні періоди життя (Хащенко, 2011).

Основними емпіричними показниками є: економічний оптимізм, поточний добробут родини, фінансова депривованість, суб'єктивна адекватність доходу, економічна тривожність.

У побудові емпіричного дослідження ми базуємось на таких твердженнях:

1. Соціальний капітал розглядаємо на двох рівнях: індивідуальному – як властивість особистості, сукупність її реальних та потенційних ресурсів, які виникають та існують у різних соціальних групах та соціальних мережах; сприяють вирішенню багатьох життєвих завдань та покращенню психологічного благополуччя; груповому (рівні організації) – як активні взаємозв'язки між людьми, в межах яких довіра, спільні норми та цінності поєднують членів соціальних спільнот; забезпечують задоволеність діяльністю, сприяють покращенню суб'єктивного соціального благополуччя через позитивний зворотний зв'язок та визнання з боку значущих оточуючих людей.

2. Психологічне благополуччя співробітників підприємства вважаємо важливою детермінантою ефективного та раціонального використання трудового потенціалу підприємства. Психологічне благополуччя визначаємо як цілісне переживання особистості задоволеності своїм життям та собою, яке виявляється в усвідомленні мети життя та своєї діяльності, самоприйнятті, відчутті особистісного розвитку та зростання, позитивних стосунках з іншими людьми.

Суб'єктивне соціальне благополуччя визначаємо як позитивне функціонування особистості у соціумі, яке залежить від задоволення соціальних потреб, а саме, у соціальній залученості, соціальному схваленні, соціальній підтримці.

3. Виокремлюємо такі компоненти соціального капіталу як чинники суб'єктивного благополуччя працівників з різним груповим статусом: індивідуальний соціальний капітал, ефективність соціальної взаємодії, організаційна ідентифікація, цінності співпрацівників організації, довіра (міжособистісна та інституційна) (див. рис.2.2).

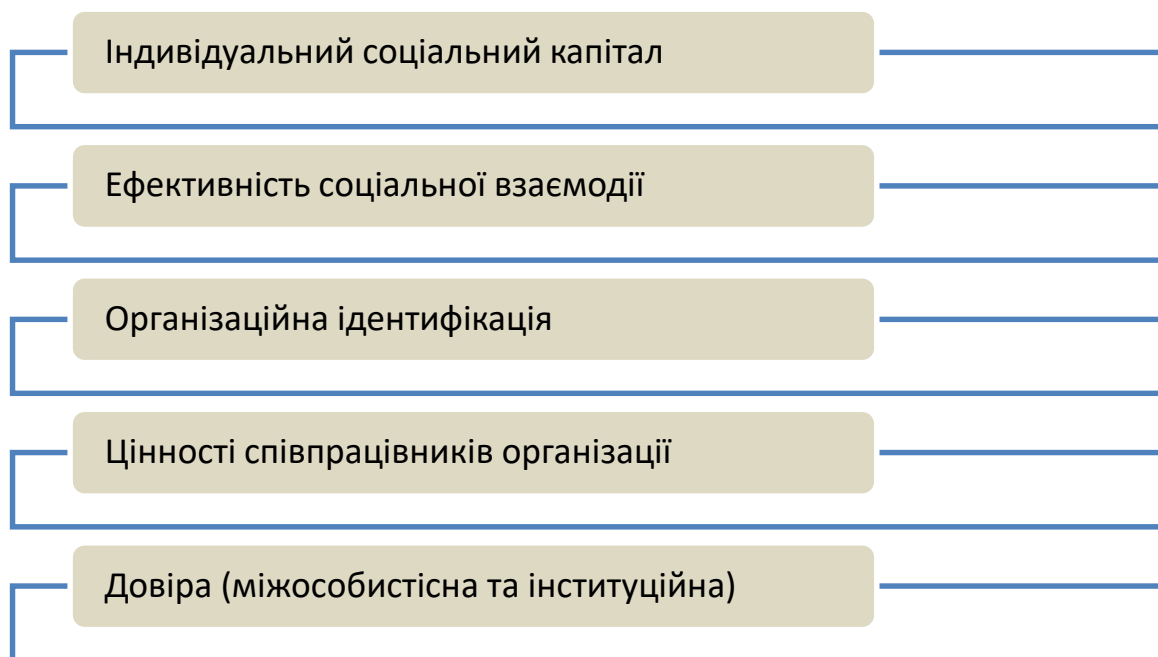


Рис. 2.2. Основні компоненти соціального капіталу

4. Груповий статус працівників на підприємстві, на нашу думку, має дві складові: об'єктивну (визначаємо за посадою в організації та рівнем доходу) та суб'єктивну (визначаємо через суб'єктивну оцінку свого фінансового та матеріального становища, що описується поняттям «суб'єктивне соціальне благополуччя»).

• На *пошуковій* стадії виокремлено репрезентативну вибірку дослідження, яка відповідає головній ідеї роботи.

У дослідженні взяли участь співробітники трьох комерційних підприємств у загальній кількості 176 осіб. Серед них керівники структурних підрозділів різних рівнів – 39 осіб (керівний склад), 137 – співпрацівники.

Представимо у таблиці характеристику дослідницької вибірки (див. табл. 2.1).

Характеристика дослідницької вибірки

Критерії розподілу	Група 1 (керівний склад)		Група 2 (співпрацівники)	
	кількість	%	кількість	%
	39 осіб		137 осіб	
Рівень освіти				
Вища освіта	21	53,84%	43	31,39%
Середня та середньо технічна	18	46,16%	94	68,61%
Стаж роботи				
до 1 року (адаптація)	–	–	28	20,44%
від 1 року до 5 років (ідентифікація з підприємством)	16	41,03%	78	56,93%
від 5 років (стабільність)	23	58,97%	31	22,63%
Стать				
Чоловіки	22	56,41%	65	47,45%
Жінки	17	43,59%	72	52,55%

Таким чином, серед групи керівного складу 53,84% мають вищу освіту, відповідно, 46,16% – середня та середньотехнічна освіта. У групі співпрацівників з вищою освітою третина вибірки, а саме, 31,39%, переважна більшість має середню або середньотехнічну освіту – 68,61%.

За стажем досліджуваних розподілено у такий спосіб: перша група (до 1 року) – період адаптації до місця роботи; друга група (від 1 року до 5 років) – період ідентифікації з підприємством; третя група (від 5 років) визначається постійністю, стабільністю, у цей період сформовано позицію стосовно до підприємства.

Статевий склад обох вибірок є однорідним: у групі 1 – 43,59% жінки, 56,41% чоловіки; у групі 2 – 52,55% жінки, 47,45% чоловіки.

Серед *анкетних* запитань було питання про рівень доходу респондентів:

Яким є Ваш рівень доходів? а) грошей цілком вистачає на все, вдається щомісячно відкладати певну суму; б) вдається час від часу відкладати гроші для покупки необхідних товарів (наприклад, побутової техніки) та літній

відпочинок; в) можу сказати, що в цілому грошей вистачає; г) грошей вистачає тільки для задоволення найнеобхідніших потреб для виживання.

Цю шкалу для забезпечення можливостей подальшої статистичної обробки ми перетворили на інтервальну, варіант «а» – 4 бали, «б» – 3 бали; «в» – 2 бали; «г» – 1 бал. (розподіл у відсотках представлено у розділі 3).

- Створено комплекс *психодіагностичних методик*, які є адекватними меті, завданням та предмету дослідження.

До комплексу психодіагностичного інструментарію увійшли методики: «Опитувальник виміру індивідуального соціального капіталу» Р. Стили (в адаптації І. І. Семків); Методика оцінки психологічної атмосфери у колективі А.Ф. Фідлера (адаптація Ю.Л. Ханін); Методика оцінки організаційної ідентифікації співробітників Г. Крейнера та Б. Ешфорта (Mael, Ashforth, 1992), у перекладі та адаптації О.М. Бурмістрової, під керівництвом С.О. Ліпатова); Методика виміру особистісно-організаційної відповідності (person-organization fit), яка розроблена Ч. О'Райлі з колегами (адаптація Є. Кузавльова); «Методика оцінки довіри / недовіри особистості до інших людей» (А. Б. Купрейченко); «Методика оцінки рівня довіри в організації» (Роберт Б. Шо); Методика «Психологічне благополуччя особистості» К. Ріфф (адаптація Т. Шевеленкової та П. Фесенко); «Опитувальник параметрів суб'єктивного соціального благополуччя» (Т.В. Данильченко); об'єктивну складову соціального статусу визначаємо за посадою, яку займає працівник в організації, та рівнем його доходу; суб'єктивну складову – за «Опитувальником суб'єктивного економічного благополуччя» (В.О. Хащенко).

Детально ці методики будуть розглянуті у наступному підрозділі.

При відборі психодіагностичних методів враховано вимоги до психодіагностичного інструментарію: 1) методика має однозначно сформульовану мету та предмет; 2) Порядок проведення методики чітко описується як алгоритмічна процедура; 3) за допомогою статистичних методів обґрунтовано спосіб отримання первинних тестових оцінок та, за необхідністю, процедуру стандартизації тестового балу, 4) тестові шкали перевірено на

репрезентативність, надійність і валідність у сфері застосування методики; 5) для діагностичних методик, які мають форму опитувальника, застосовано інструменти контролю за достовірністю даних (Наследов, 2005).

На *аналітичній* стадії відібрано адекватні методи статистичної обробки даних та їх інтерпретування.

Після підрахунку необхідних даних в опитувальниках за допомогою ключів, застосовано методи статистичної обробки. Обробка емпіричних даних починалася з одномірного аналізу – підрахунку абсолютних величин, їх процентного розподілу, визначення середнього арифметичного, середньоквадратичного відхилення від середнього значення. Математичну обробку результатів дослідження реалізовано за допомогою комп'ютерної програми SPSS (версія 23.0). Застосовано наступні критерії: критерій кутового перетворення Фішера, критерій Ст'юдента (для визначення відмінностей у проявах ознаки в двох незалежних вибірках); коефіцієнт кореляції Спірмена (для з'ясування кореляційних взаємозв'язків між змінними); факторний аналіз (для виокремлення факторів, що поєднують різні змінні).

Отже, задля досягнення достовірних результатів з обраної наукової проблеми – з'ясування ролі соціального капіталу у проявах суб'єктивного благополуччя осіб з різним груповим статусом на підприємстві, застосовано валідні та релевантні психодіагностичні методи на репрезентативній вибірці досліджуваних на підготовчому та власне діагностичному етапах дослідження.

2.2. Характеристика методів дослідження складових соціального капіталу та суб'єктивного благополуччя працівників

Для досягнення мети дослідження та виконання поставлених завдань розроблено емпіричну модель дослідження соціального капіталу як чинника суб'єктивного благополуччя працівників з різним груповим статусом із вказуванням критеріїв, показників та відповідних методик (див. рис. 2.2).

Емпірична модель дослідження соціального капіталу як чинника суб'єктивного благополуччя працівників з різним груповим статусом

Показники	Методики
Соціальний капітал	
Індивідуальний соціальний капітал	«Опитувальник виміру індивідуального соціального капіталу» Р. Стили (в адаптації І. І. Семків)
Ефективність соціальної взаємодії	Методика оцінки психологічної атмосфери у колективі А.Ф. Фідлера (адаптація Ю.Л. Ханін)
Організаційна ідентифікація	Методика оцінки організаційної ідентифікації співробітників Г. Крейнера та Б. Ешфорта (Mael, Ashforth, 1992), у перекладі та адаптації О.М. Бурмістрової, під керівництвом С.О. Ліпатова)
Цінності співробітників організації	Методика виміру особистісно-організаційної відповідності (person-organization fit), яка розроблена Ч. О'Райлі з колегами (адаптація Є. Кузавльова)
Довіра	
Міжособистісна	«Методика оцінки довіри / недовіри особистості до інших людей» (А. Б. Купрейченко)
Інституційна	«Методика оцінки рівня довіри в організації» (Роберт Б. Шо)
Благополуччя	
Психологічне благополуччя	Методика «Психологічне благополуччя особистості» К. Ріфф (адаптація Т. Шевелєнкової та П. Фесенко)
1. Цілі у житті	
2. Позитивні стосунки з іншими	
3. Особистісне зростання	
4. Управління середовищем	
5. Самоприйняття	
6. Автономія	
Показники	Методики
Суб'єктивне соціальне благополуччя	«Опитувальник параметрів суб'єктивного соціального благополуччя» (Т.В. Данильченко)
1. Соціальна помітність;	
2. Соціальна дистантність;	
3. Емоційне прийняття;	
4. Соціальне схвалення;	
5. Позитивні соціальні судження	

Показники	Методики
Соціальний груповий статус	
Об'єктивний показник	Анкета
Посада співпрацівника в організації та рівень доходу (припускаємо, що посада взаємопов'язана із освітою, владою)	
Суб'єктивний показник: Суб'єктивне економічне благополуччя	«Опитувальник суб'єктивного економічного благополуччя» (В.О. Хашенко)
1. Економічний оптимізм	
2. Поточний добробут родини	
3. Фінансова депривованість	
4. Суб'єктивна адекватність доходу	
5. Економічна тривожність	

Соціальний капітал розуміємо як соціальну мережу людини у корпоративних комунікаціях, яка заснована на емоційно позитивних довірчих стосунках, та впливає на покращення рівня психологічного благополуччя особистості. Визначаємо соціальний капітал на двох рівнях його функціонування – особистісному та груповому, відповідно, у дослідженні виокремлено індивідуальний соціальний капітал та груповий соціальний капітал.

Індивідуальний соціальний капітал (І.І. Семків) (див. Додаток А.1).

Для вимірювання соціального капіталу як певної сукупності ресурсів, які людина може отримати від своєї соціальної мережі, застосовано методику КРІКС (польська аббревіатура) «Опитувальник виміру індивідуального соціального капіталу» польського автора Р. Стили (Styla) в адаптації українського науковця І.І. Семків. Ця методика призначена для дослідження соціального капіталу на індивідуальному рівні, визначає ступінь застосування соціального капіталу на основі можливостей доступу до соціальних ресурсів приватної або публічної сфер. Методика містить 64 твердження, в яких досліджуваному пропонується визначити ступінь знайомства з людиною від 1 балу «не знаю такої людини» до 4 балів «знаю таку людину дуже добре». У методиці виокремлено шість шкал,

серед яких продуктивні вміння, емоційний ресурс (особисті зв'язки з іншими), ресурс проведення дозвілля (відпочинок та вільний час), соціально-професійний ресурс, ресурс соціальних інститутів, міжнародний ресурс, загальний показник соціального ресурсу загалом та окремо у приватній сфері та загальний показник соціального ресурсу у публічній сфері (Семків, 2015).

Ефективність соціальної взаємодії (див. Додаток А.2).

Соціально-психологічний клімат в колективі, на нашу думку, є відображенням ефективності застосування соціального капіталу всередині соціальної групи, а саме, сприйняття корпоративних комунікацій, соціальних мереж з боку співробітників, задоволеності їх станом, отже, є показником ефективності соціальної взаємодії, внутрішньогрупової згуртованості.

Для оцінки психологічної атмосфери в колективі застосовано методику А.Ф. Фідлера (адаптована Ю.Л. Ханіним). В основі лежить метод семантичного диференціалу. Оцінку групі за запропонованими біполярними шкалами надають опитувані (протилежні за змістом пари слів, за допомогою яких можна описати психологічну атмосферу в колективі – дружлюбність; згода (узгодженість поглядів, думок та дій між працівниками організації); задоволеність; продуктивність; теплота; співпраця; взаємна підтримка; захопленість; цікавість; успішність). Для зручності статистичної обробки нами застосовано для кожної характеристики зворотну шкалу. Підсумковий показник перебуває у межах від 10 балів (найбільш негативна оцінка) до 80 балів (найбільш позитивна оцінка). На основі індивідуальних профілів створюється середній профіль, який характеризує психологічну атмосферу в групі.

Методика оцінки організаційної ідентифікації співробітників Г. Крейнера та Б. Ешфорта (Mael, Ashforth, 1992), у перекладі та адаптації О.М. Бурмістрової, під керівництвом С.О. Ліпатова) – визначення рівня та виду організаційної ідентифікації.

Опитувальник надає можливість визначити як рівень організаційної ідентифікації, так і її вид: позитивна, амбівалентна, нейтральна та дезідентифікація. Бланк опитувальника представлено у Додатку А.3.

Опитувальник складається з 24 пунктів, містить по 6 питань на кожний вид ідентифікації. Для оцінки пропонується 7-бальна шкала. При обробці рахується кількість балів за кожним видом організаційної ідентифікації.

Відповідність індивідуальних та організаційних цінностей. Для визначення рівня відповідності між індивідуальними та організаційними цінностями застосовано методику виміру особистісно-організаційної відповідності (person-organization fit), яка розроблена Ч. О'Райлі з колегами. Нами застосований варіант, адаптований Є. Кузавльовим (Кузавлев, 2008) (див. Додаток А.4). Респондентам пропонується оцінити за 5-бальною шкалою 26 ціннісних характеристик з двох поглядів – які важливі особисто для співпрацівника і які важливі для організації загалом.

За кожною із 26 цінностей розбіжність становить від 0 до 4 балів (де 0 – мінімальна розбіжність; 4 – максимальна розбіжність), тому загальний показник за методикою розраховуємо як суму всіх розбіжностей, взятих за модулем.

Міжособистісна довіра.

Методика оцінки довіри / недовіри особистості до інших людей (А. Б. Купрейченко) (див. Додаток А.5) дозволяє визначити такі позиції: критерії довіри до інших людей; схильність до підміни довіри вірою або розрахунком; прояв подвійності ставлення до людей; виразність конкретного типу довіри до інших. Довіра сприймається як власна готовність до справедливих і чесних взаємин, як готовність надати підтримку та допомогу без жодних умов. Все це дає підстави вважати першоосновою довіри та його початковою формою емоційно-позитивне ставлення, інтерес та відкритість суб'єкта по відношенню до партнера. Більш зріла форма довіри характеризується готовністю виявляти добру волю до партнера, і потім вже слідує очікування справедливого і чесного ставлення.

Довіра містить у собі інтерес та повагу до партнера, уявлення про потреби, які можуть бути задоволені у процесі взаємодії з ним; емоції від очікування їх задоволення та позитивні емоційні оцінки партнера; розслабленість та безумовну

готовність проявляти підтримку, а також здійснювати певні дії, які сприяють успішній взаємодії.

У свою чергу, недовіра містить такі елементи: усвідомлення ризиків; почуття небезпеки, страх, негативні емоційні оцінки партнера та можливих результатів взаємодії з ним; настороженість та напруженість, а також готовність припинити контакт, відповісти на агресію або виявити випереджальну ворожість.

Р. Левіцькі, М. Стивенсон, Б. Банкер виокремлюють три види довіри: довіра, яка ґрунтується на розрахунку; довіра, яка ґрунтується на знанні; довіра за тотожністю. А.Б. Купрейченко додала ще два види довіри: довіра, яка ґрунтується на приязні; довіра, яка ґрунтується на надійності. Аналогічні типології можна побудувати для багатьох моделей довіри не тільки особистісної, але й групової. Наприклад, спираючись на моделі організаційної довіри, можна виділити такі види: довіра, яка ґрунтується на компетентності керівника; довіра, яка ґрунтується на порядності; довіра, яка ґрунтується на турботі і т.ін.

Методика А.Б. Купрейченко містить у собі п'ять симетричних шкал довіри або недовіри: «Надійність», «Знання», «Єдність», «Приязнь», «Розрахунок».

Шкала «Надійність» дозволяє виявити уявлення суб'єкта довіри про здатність Іншого надати допомогу у складній ситуації. Шкала «Єдність» відображає уявлення про наявність у суб'єктів довіри спільних цілей та/або цінностей. Шкала «Знання» фіксує здатність суб'єкта довіри прогнозувати поведінку Іншого, особливо в ситуації невизначеності. Шкали «Приязнь» та «Розрахунок» не належать до компонентів довіри, а є її заміниками. Крім того, до структури методики належать шкали «Ставлення до недоліків» людини, якій довіряють більш за все, та до людини, яка не виправдала довіри. Кожна шкала, крім шкали «Недоліки», містить три твердження. Досліджуваний має вказати за 5-бальною шкалою виразність своєї згоди з кожним з них залежно від категорії людей: «Людина, якій я довіряю більш за все» (Д) та «Людина, яка не виправдала довіри» (НД).

Інституційна довіра.

Методика оцінки рівня довіри в організації (Роберт Б. Шо) (див. Додаток А.6). Р. Б. Шо визначає довіру як надію на те, що люди, від яких ми залежимо, виправдають наші очікування. Він виокремлює наступні ключові імперативи довіри в організації: результативність діяльності, порядність у взаєностосунках та прояв турботи про людей. Підтримка потрібної довіри в організації вимагає балансу цих імперативів. Порядність взаєностосунків та прояв турботи про людей свідчать про психологічний клімат, комфорт у колективі. Методика оцінки рівня довіри в організації Р. Б. Шо містить чотири шкали: довіра, турбота, послідовність (порядність), результативність.

За кожною шкалою досліджуваному пропонується 8 біполярних тверджень, які потрібно оцінити від 1 до 5 балів. Тому загальна оцінка за кожною шкалою становить від 8 балів до 40 балів, пропонуються такі рівні оцінювання: 8–18 балів – низький рівень; 19–29 балів – середній рівень; 30–40 балів – високий рівень.

Психологічне благополуччя (К. Ріфф) (див. Додаток А.7).

Психологічне благополуччя, яке розуміється як переживання та стани, що вказують на повноту самореалізації людини в конкретних життєвих умовах, досліджено за допомогою методики «Психологічне благополуччя особистості» К. Ріфф в адаптації Т. Шевеленкової та П. Фесенко (Шевеленкова, Фесенко, 2005). Вона містить шість шкал: цілі у житті, позитивні стосунки з іншими, особистісне зростання, управління середовищем, самоприйняття, автономія, та складається з 84 суджень, відповідь на які оцінюється у діапазоні із 6 балів, від 1 балу – «повністю не згоден» до 6 балів – «повністю згоден». У дослідженні отримано дані за кожною шкалою та індекс психологічного благополуччя як суму їх значень.

Суб'єктивне соціальне благополуччя вивчено за допомогою «Опитувальника параметрів суб'єктивного соціального благополуччя» (Т.В. Данильченко), що дозволив проаналізувати провідні соціальні потреби: соціальне прийняття, соціальне схвалення, соціальну помітність (див. Додаток А.8). За інструкцією, досліджуваним слід оцінити своє соціальне життя за

останні три місяці: «Для відображення Вашої відповіді, оберіть один з семи варіантів оцінок, що Вам підходить: 1 – абсолютно не згоден; 2 – не згоден; 3 – швидше не згоден; 4 – щось посередині; 5 – швидше згоден; 6 – згоден, 7 – абсолютно згоден. Обраний Вами варіант відповіді позначте в бланку у відповідній клітинці. Будь ласка, не залишайте жодну позицію непозначеною».

Обробка результатів відбувається за допомогою ключа до методики, після чого є можливість переведення первинних оцінок у стенову стандартну шкалу окремо для жінок та чоловіків. 1. Соціальна помітність; 2. Соціальна дистантність; 3. Емоційне прийняття; 4. Соціальне схвалення; 5. Позитивні соціальні судження. Опитувальник містить 35 питань, відповіді на які досліджуваному пропонується надати за 7-бальною шкалою.

Соціальний груповий статус

Об'єктивну складову визначаємо за посадою, яку займає працівник в організації, та рівнем його доходу.

Для оцінювання суб'єктивного параметра соціально-економічного статусу нами застосовано «Опитувальник суб'єктивного економічного благополуччя» В.О. Хащенка (Хащенко, 2011, с.106-127). Опитувальник розроблений для оцінювання рівня суб'єктивного економічного благополуччя як психологічного показника у житті людини, який виражає ставлення до матеріальних аспектів життя та життєву позицію людини у сфері матеріального споживання. Опитувальник містить п'ять шкал – економічного оптимізму, поточного добробуту родини, фінансової депривованості, суб'єктивної адекватності доходу, економічної тривожності.

При валідазації опитувальника встановлено, що респондентів, які мають високий бал, порівняно із низьким, відрізняє висока оцінка власного доходу, задоволеність фінансовим становищем, менший акцент на значущості цінності матеріальної забезпеченості, висока самооцінка, інтернальність та впевненість в економічних досягненнях. а також задоволеність життям. Для кожної шкали методики визначено різну кількість балів: ІАД – індекс суб'єктивної адекватності доходу запитам та потребам особистості (20 балів); ІБС – індекс

поточного благополуччя сім'ї, що відображає суб'єктивні оцінки матеріального становища сім'ї (20 балів); ІНД – індекс фінансової депривованості, що відображає міру достатку фінансових засобів (коштів) (25 балів); ІЕО – індекс економічного оптимізму та впевненості, який відображає оптимістичну чи песимістичну оцінку зовнішніх та внутрішніх умов зростання матеріального благополуччя (30 балів); ІЕТ – індекс економічної тривожності, відображає міру виразності фінансового стресу (35 балів), у цій шкалі чим вищим є показник, тим меншим є рівень економічної тривожності.

Висновки до другого розділу.

На підставі результатів аналізування теоретико-методологічних та науково-методичних засад дослідження соціального капіталу як чинника суб'єктивного благополуччя працівників з різним груповим статусом, ми дійшли таких висновків.

Розкрито сутність основних дослідницьких конструктів – «соціальний капітал», «психологічне благополуччя», «суб'єктивне соціальне благополуччя», «соціальний груповий статус». З'ясовано, що дослідження цих складних суспільних феноменів потребує застосування системного (структурно-функціонального), психосоціального та суб'єктивного підходів.

Здійснено операціоналізацію базових конструктів дослідження: індивідуальний соціальний капітал; ефективність соціальної взаємодії, яка є відображенням ефективності застосування соціального капіталу на груповому рівні; організаційна ідентифікація; цінності співпрацівників; довіра (міжособистісна та інституційна); психологічне благополуччя, суб'єктивне соціальне благополуччя; соціально-економічний статус. Окреслений перелік показників, які застосовано в емпіричному дослідженні.

3. Розроблено програму емпіричного дослідження, яка містить у собі наступні етапи: *організаційний* (висування емпіричних гіпотез та проведення пілотажних досліджень), *діагностичний* (обґрунтування вибору методів та методик дослідження, психодіагностичного інструментарію, реалізація емпіричного дослідження), *науково-інтерпретаційний* (систематизація та

аналізування отриманих результатів; узагальнення, формулювання основних висновків).

Обґрунтовано кількісні та якісні параметри репрезентативної вибірки емпіричного дослідження соціального капіталу як чинника суб'єктивного благополуччя працівників з різним груповим статусом.

Для досягнення основної мети та розв'язання завдань емпіричного дослідження створено комплекс психологічних методів, який містить у собі: «Опитувальник виміру індивідуального соціального капіталу» Р. Стили (в адаптації І. І. Семків); Методика оцінки психологічної атмосфери у колективі А.Ф. Фідлера (адаптація Ю.Л. Ханін); Методика оцінки організаційної ідентифікації співробітників Г. Крейнера та Б. Ешфорта (Mael, Ashforth, 1992), у перекладі та адаптації О.М. Бурмістрової, під керівництвом С.О. Ліпатова); Методика виміру особистісно-організаційної відповідності (person-organization fit), яка розроблена Ч. О'Райлі з колегами (адаптація Є. Кузавльова); «Методика оцінки довіри / недовіри особистості до інших людей» (А. Б. Купрейченко); «Методика оцінки рівня довіри в організації» (Роберт Б. Шо); Методика «Психологічне благополуччя особистості» К. Ріфф (адаптація Т. Шевеленкової та П. Фесенко); «Опитувальник параметрів суб'єктивного соціального благополуччя» (Т.В. Данильченко); «Опитувальник суб'єктивного економічного благополуччя» (В.О. Хащенко); емпіричні показники об'єктивної складової соціального статусу визначаємо за посадою та доходом працівників на підприємстві.

Основні положення другого розділу відображено у наступних публікаціях автора [78; 79; 80; 81].

РОЗДІЛ 3

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ЯК ЧИННИКА СУБ'ЄКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА З РІЗНИМ ГРУПОВИМ СТАТУСОМ

3.1. Порівняльний аналіз за основними складовими соціального капіталу у групах працівників

3.1.1. Результати емпіричного дослідження змістовних та рівневих особливостей складових соціального капіталу. Відповідно до представленої емпіричної моделі, соціальний капітал ми розглядаємо як індивідуальний соціальний капітал та як ефективність соціальної групової взаємодії (груповий соціальний капітал). Соціальний капітал, у свою чергу, виявляється через організаційну ідентичність, цінності співпрацівників організації та довіру (міжособистісну та інституційну).

Розглянемо послідовно результати, які отримано за діагностикою кожного досліджуваного феномена.

Індивідуальний соціальний капітал. Результати особливостей прояву індивідуального соціального капіталу у досліджуваних групах – група керівників структурних підрозділів підприємств («менеджери» – група 1); група співпрацівників («виконавці» – група 2), які отримано за методикою «Опитувальник виміру індивідуального соціального капіталу» Р. Стили (адаптація І.І. Семків) представлено у таблиці (див. табл. 3.1).

На основі отриманих даних встановлено, що у групі 1 («менеджери») найбільш високі оцінки отримано за шкалою «Соціально-професійний ресурс» (високий рівень мають 41,03% респондентів), констатуємо, що оскільки дослідження проведено серед співробітників організації, які займають певні керівні посади, тобто кожна людина має роботу, заробітну плату, соціальну відповідальність. перебуває у соціальних взаємовідносинах в колективі колег, то вважаємо, що високі оцінки за цим показником є цілком логічними. Водночас, в

групі 2 («співпрацівники» або «виконавці») найбільш високі оцінки отримано за шкалою «Емоційний ресурс (особисті зв'язки з іншими людьми)», високі оцінки має третина опитаних респондентів – 30,66%, що свідчить про активну присутність іншої людини у життєвому просторі особистості, з якої (або з якими) встановлено близькі стосунки на емоційному рівні, таким людям властиво цінувати особистість, цікавиться особистими справами, надавати підтримку у складних ситуаціях.

Таблиця 3.1

Розподіл тестових оцінок у досліджуваних групах ($n_1 = 39$; $n_2 = 137$) за шкалами «Опитувальнику виміру індивідуального соціального капіталу»

Р. Стили (адаптація І.І. Семків)

Шкали	Високий рівень		Середній рівень		Низький рівень	
	$N_1=39$	$N_2=137$	$N_1=39$	$N_2=137$	$N_1=39$	$N_2=137$
Продуктивні вміння	17,95%	14,60%	51,28%	56,20%	30,77%	29,20%
Емоційний ресурс (особисті зв'язки з іншими людьми)	28,21%	30,66%	58,97%	62,04%	12,82%	7,30%
Ресурс проведення дозвілля (відпочинок та вільний час)	30,77%	13,14%	48,72%	50,36%	20,51%	36,50%
Соціально-професійний ресурс	41,03%	25,58%	46,15%	47,44%	12,82%	26,98%
Ресурс соціальних інститутів	38,46%	20,43%	51,28%	51,09%	10,26%	28,48%
Міжнародний ресурс	35,90%	16,06%	38,46%	43,06%	25,64%	40,88%

За шкалою «Продуктивні вміння» відсотковий розподіл за рівнями в обох досліджуваних групах є приблизно однаковим, високий рівень встановлено у 17,95% досліджуваних у групі «менеджерів», 14,60% – у групі «виконавців». Можна зробити висновок, що всі співробітники підприємств, не зважаючи на свій соціально-економічний статус, на достатньо високому рівні оцінюють свої професійні можливості, які вважають корисним ресурсом для адаптування у соціальному просторі та професійного розвитку.

Для доведення статистичної різниці між двома вибірками застосовано критерій кутового перетворення Фішера. Для порівняння взято відсоток осіб із кожної підгрупи, які мають високий рівень прояву досліджуваної ознаки (див. табл. 3.2).

Таблиця 3.2.

Відмінності між групами за показниками індивідуального соціального капіталу ($n_1=39$; $n_2=137$)

№	Назва показника	Група 1 ($n_1=39$)	Група 2 ($n_2=137$)	Критерій Фішера	Рівень значущості
1	Продуктивні вміння	17,95%	14,60%	0,495	–
2	Емоційний ресурс (особисті зв'язки з іншими людьми)	28,21%	30,66%	0,297	–
3	Ресурс проведення дозвілля (відпочинок та вільний час)	30,77%	13,14%	2,398	$p \leq 0.01$
4	Соціально-професійний ресурс	41,03%	25,58%	1,820	$p \leq 0.05$
5	Ресурс соціальних інститутів	38,46%	20,43%	2,20	$p \leq 0.05$
6	Міжнародний ресурс	35,90%	16,06%	2,541	$p \leq 0.01$

Встановлено статистично значущі відмінності між групами за деякими параметрами. Констатовано, що у групі керівного складу на підприємствах майже третина респондентів має високі показники за шкалою «Ресурс проведення дозвілля (відпочинок та вільний час)» – 30,77% вибірки, водночас у групі «виконавців» цей показник становить тільки 13,14% ($\varphi_{\text{емп.}}=2.398$; $p \leq 0.01$). Доступність ресурсу дозвілля з високим рівнем за шкалою у респондентів групи «менеджерів» пояснюється можливостями, у тому числі фінансовими, займатися певним хобі, оскільки, щоб змістовно та різноманітно наповнювати свій вільний час, треба розділяти з іншими людьми цей вид діяльності, мати знайомих у таких сферах, підтримувати відносини, бувати у певних місцях, тому у співпрацівників з більш високим статусом спостерігаємо більш високі показники.

Також наявні відмінності між групами, які підтверджено статистично, за шкалою «Соціально-професійний ресурс»: у групі «менеджерів» високий рівень

зафіксовано у 41,03% вибірки, у групі «виконавців» високий рівень за цією шкалою встановлено у 25,58% ($\varphi_{\text{емп.}}=1.820$; $p \leq 0.05$), що свідчить про те, що керівний склад має більш потужні можливості та ресурси для вирішення професійних та життєвих проблем завдяки свого соціального положення, кола спілкування, більш розгалуженої системі комунікацій.

Аналогічний висновок можна зробити на підставі статистичних відмінностей між досліджуваними групами за шкалами «Ресурс соціальних інститутів» ($\varphi_{\text{емп.}}=2.20$; $p \leq 0.05$), та «Міжнародний ресурс» ($\varphi_{\text{емп.}}=2.541$; $p \leq 0.01$), які належать до ресурсів публічної сфери соціального капіталу. Публічна сфера пов'язана з мережею нерегулярних контактів за межами приватної сфери людини, завдяки чого може бути наявний вихід на представників інших груп, які, у свою чергу, забезпечують, більший доступ до соціальних ресурсів. Ресурс соціальних інститутів надає можливість для знайомства з юристами, політиками, державними службовцями, з ким можна обговорювати поточні питання у регіоні та країні. Більш низький рівень у групі «співпрацівників» показує певною мірою знецінення ролі соціальних інститутів та державних органів та їх можливостей у реальному вирішенні проблем. Така ж тенденція спостерігається стосовно шкали «Міжнародний ресурс».

Соціальний капітал групи (колективу), на наш погляд, відображається через ефективність соціальної взаємодії, яку, у свою чергу, можливо операціоналізувати через характеристики соціально-психологічного клімату або психологічної атмосфери в колективі.

За методикою визначення соціально-психологічного клімату (А.Ф. Фідлер, адаптація Ю.Л. Ханіна) отримано такі усереднені показники за шкалами (див. табл. 3.3). Зауважимо, що за кожною ознакою її виразність змінюється за 8-бальною шкалою, причому більш позитивному полюсу відповідають менші за абсолютним значенням бали; для зручності подальшої обробки нами застосовано обернений варіант шкали, тобто, наприклад, за шкалою «дружелюбність – ворожість» полюсу «дружелюбність» відповідає 8 балів, полюсу «ворожість» – 1 бал.

Відмінності між досліджуваними групами було перевірено за допомогою t-критерію Ст'юдента для незалежних вибірок ($t_{\text{крит.}}=1,976$; $p<0,05$; $t_{\text{крит.}}=2,609$; $p<0,01$).

Таблиця 3.3

Порівняльна таблиця середніх значень за показниками соціально-психологічного клімату (А. Ф. Фідлер) ($n_1=39$; $n_2=137$)

№	Показники соціально-психологічного клімату	M ₁	SD ₁	M ₂	SD ₂	t-крит.	Рівень значущ
1	Дружелюбність (ворожість)	4,65	1,02	5,16	1,14	2,698	$p \leq 0.05$
2	Згода (незгода)	5,29	0,93	4,97	1,06	1,828	–
3	Задоволеність (незадоволеність)	5,41	0,74	5,19	0,65	1,692	–
4	Продуктивність (непродуктивність)	5,11	1,12	4,29	0,59	4,55	$p \leq 0.01$
5	Теплота (холодність)	3,94	1,19	5,07	0,82	5,65	$p \leq 0.01$
6	Співпраця (неузгодженість)	5,95	1,09	4,38	0,93	8,263	$p \leq 0.01$
7	Взаємопідтримка (недоброзичливість)	5,44	0,86	5,37	0,91	0,437	–
8	Захопленість (байдужість)	5,68	0,95	5,42	0,88	1,625	–
9	Зацікавленість (нудьга)	5,37	0,72	5,21	0,79	1,231	–
10	Успішність (неуспішність)	5,23	1,06	4,27	0,47	5,486	$p \leq 0.01$

Note. M – arithmetic mean; SD – mean square deviation.

За результатами оцінки психологічної атмосфери слід зауважити, що у групі керівного складу підприємств найбільш високими є середні оцінки за шкалами «Співпраця» ($M=5,95$; $SD=1,09$) та «Захопленість» ($M=5,68$; $SD=0,95$); вище за середній рівень – «Успішність» ($M=5,23$; $SD=1,06$); «Згода» ($M=5,29$; $SD=0,93$); «Дружелюбність» ($M=4,65$; $SD=1,02$); «Задоволеність» ($M=5,41$; $SD=0,74$); «Продуктивність» ($M=5,11$; $SD=1,12$); «Взаємопідтримка» ($M=5,44$; $SD=0,86$); «Зацікавленість» ($M=5,37$; $SD=0,72$). За шкалою «Теплота» отриманий показник нижче за середній рівень ($M=3,94$; $SD=1,19$).

Проаналізуємо середні показники за шкалами, які відображають уявлення співпрацівників (група «виконавці») про характеристики соціально-психологічного клімату. Найбільш високими є показники «Взаємопідтримка» ($M=5,37$; $SD=0,91$); «Захопленість» ($M=5,42$; $SD=0,88$). На рівні вище за середній знаходяться такі ознаки: «Задоволеність» ($M=5,19$; $SD=0,65$); «Теплота» ($M=5,07$; $SD=0,82$); «Зацікавленість» ($M=5,21$; $SD=0,79$); «Дружелюбність» ($M=5,16$; $SD=0,63$). На середньому рівні перебувають показники за такими шкалами: «Згода» ($M=4,97$; $SD=1,06$); «Співпраця» ($M=4,38$; $SD=0,93$); «Успішність» ($M=4,27$; $SD=0,47$); «Продуктивність» ($M=4,29$; $SD=0,69$).

Спробуємо довести наявність чи відсутність статистично підтверджених відмінностей між групами за допомогою t-критерію Ст'юдента для незалежних вибірок.

Встановлено статистично значущі відмінності між групами за інструментальними, діловими критеріями соціально-психологічного клімату, де група «менеджерів» отримала більш високі середні оцінки: «Продуктивність» ($t_{\text{емп.}}=4,55$; $p<0,01$); «Співпраця (або узгодженість дій)» ($t_{\text{емп.}}=8,263$; $p<0,01$); «Успішність» ($t_{\text{емп.}}=5,486$; $p<0,01$). Можна зробити попередній висновок, що група керівного складу підприємств на більш високому рівні оцінює організаційні та результативні параметри роботи, на відміну від досліджуваної групи «виконавців», можливо, причиною є більша міра їх відповідальності, особистої залученості до вирішення поточних справ підприємства, прийняття стратегічних рішень щодо розвитку підприємства.

Водночас, констатовано наявність статистично значущих відмінностей між досліджуваними групами за емоційними характеристиками психологічної атмосфери у колективі, причому більш високі середні показники зафіксовано у групі «виконавців»: «Дружелюбність» ($t_{\text{емп.}}=2,698$; $p<0,05$); «Теплота» ($t_{\text{емп.}}=5,65$; $p<0,01$). Тобто на емоційному рівні, на думку керівного складу підприємств, меншою мірою проявляються характеристики дружелюбності, відкритості, теплоти, партнерства, довіри у відносинах між членами колективу.

Організаційна ідентифікація. Рівень та вид організаційної ідентифікації співпрацівників досліджено за допомогою опитувальника Г. Крейнера та Б. Ешфорта (адаптація О.М. Бурмістрової). Передбачено встановлення таких видів організаційної ідентифікації: позитивна, амбівалентна, нейтральна, дезідентифікація (негативна). В опитувальнику пропонується кожне із 24 тверджень (по 6 пунктів на кожний вид ідентифікації) оцінити за 7-бальною шкалою: 1 бал – повністю незгоден; 2 бали – не згоден; 3 бали – скоріше не згоден, ніж згоден; 4 бали – складно відповісти; 5 балів – скоріше згоден, ніж не згоден; 6 балів – не згоден; 7 балів – повністю незгоден.

За кожною шкалою кількість балів змінюється від 6 балів до 42 балів, тому представимо такий розподіл: 6–18 балів – низький рівень; 19–32 балів – середній рівень; 33–42 балів – високий рівень.

Результати відсоткового розподілу за шкалами організаційної ідентифікації представлено у таблиці (див. табл. 3.4).

Таблиця 3.4

**Розподіл тестових оцінок у досліджуваних групах ($n_1=39$; $n_2=137$) за
шкалами опитувальника організаційної ідентифікації
(Г. Крейнер, Б. Ешфорт, адаптація О.М. Бурмістрової)**

Шкали	Високий рівень		Середній рівень		Низький рівень	
	$N_1=39$	$N_2=137$	$N_1=39$	$N_2=137$	$N_1=39$	$N_2=137$
Позитивна ідентифікація	35,89%	19,71%	58,98%	72,99%	5,13%	7,30%
Амбівалентна ідентифікація	10,25%	13,86%	82,06%	75,20%	7,69%	10,94%
Нейтральна ідентифікація	7,69%	15,82%	74,36%	71,04%	17,95%	13,14%
Дезідентифікація (негативна)	2,56%	8,03%	69,23%	66,42%	28,21%	25,55%

На основі отриманих нами даних ми бачимо, що за шкалою «Позитивна ідентифікація» більше ніж третина респондентів із групи менеджерів має високий рівень, у групі «виконавців» – п'ята частина вибірки (35,89% та 19,71% відповідно). Низьким рівнем прояву позитивної ідентифікації характеризується

досить незначна частина досліджуваних з обох підвбірок (5,13% у керівного складу підприємств; 7,30% – у групі співпрацівників).

Відсотковий розподіл даних за шкалою «Амбівалентна ідентифікація» також виглядає рівномірним та аналогічним в підвбірці «менеджерів» та підвбірці «виконавців»: високий рівень 10,25% та 13,86% відповідно; низький рівень 7,69% та 10,94% відповідно.

За шкалою «Нейтральна ідентифікація» встановлено досить невеличку частку керівників, які характеризуються високим рівнем прояву (7,69%); у групі співпрацівників цей відсоток є більшим та становить 15,82%.

Цікавими, проте очікуваними, виявилися дані стосовно розподілу результатів за шкалою «Дезідентифікація (негативна ідентифікація)»: високий рівень встановлено лише у 2,56% керівників та у 8,03% представників групи «виконавців»; логічно, що при цьому підвищується відсоток низького рівня: «менеджери» 28,21% та «виконавці» 25,55%. Але ж значна частина осіб в обох підвбірках має середній рівень прояву негативної ідентифікації з організацією, що має викликати певну стурбованість керівництва.

На думку деяких вчених (Dukerich et al., 1998), дезідентифікація, як правило, є небажаною для корпорації, оскільки може провокувати певні негативні наслідки: протистояння цілям організації та її ініціативам; виникнення та генерування недовіри серед інших співробітників; може впливати на дисципліну та формування небажаних форм поведінки. Крім того, високий рівень дезідентифікації серед працівників часто стимулює висловлення негативних думок стосовно організації та навіть викликає намір її залишити (Kreiner, Ashforth, 2004). Наукові дослідження підтверджують наявність негативного взаємозв'язку дезідентифікації з потребою в ідентифікації, яка є модератором та важливим стримуючим чинником (Boros, Curseu, & Miclea, 2011).

Статистичну відмінність між досліджуваними групами спробуємо довести за допомогою критерію кутового перетворення Фішера, для порівняння взято

відсоток осіб із кожної групи, які мають високий рівень прояву відповідного показника (див. табл. 3.5).

Таблиця 3.5.

**Відмінності між групами за показниками організаційної ідентифікації
($n_1=39$; $n_2=137$)**

№	Назва показника	Група 1 ($n_1=39$)	Група 2 ($n_2=137$)	Критерій Фішера	Рівень значущості
1	Позитивна ідентифікація	35,89%	19,71%	2,007	$p \leq 0.05$
2	Амбівалентна ідентифікація	10,25%	13,86%	0,611	–
3	Нейтральна ідентифікація	7,69%	15,82%	1,639	$p \leq 0.05$
4	Дезідентифікація (негативна)	2,56%	8,03%	1,375	–

Отримані дані показують наявність статистично підтверджених відмінностей за двома шкалами: за шкалою «Позитивна ідентифікація» у групі керівного складу підприємств частка осіб, які мають високий рівень, є більшою, ніж у групі співпрацівників «виконавців» ($\varphi_{\text{емп.}}=2.007$; $p \leq 0.05$), тобто у тих, хто займає певні керівні посади, більшою мірою виявляється потреба належати до певної організації, приймати цілі, цінності, місію, стратегію організації, які узгоджуються з особистими життєвими принципами.

Також констатуємо меншу частку осіб серед «менеджерів», які мають нейтральну ідентифікацію, порівняно із групою «виконавців». Слід зазначити, що величина критерію Фішера виявилася на межі критичного значення, але ж зарахуємо його як статистично значущий ($\varphi_{\text{емп.}}=1.639$; $p \leq 0.05$). Оскільки нейтральна ідентифікація характеризує співробітника, який прагне уникнути відповідальності, не цікавиться справами організації, має низьку мотивацію досягнення на роботі, не підтримує соціальні ініціативи колективу, вважаємо отриманий результат цілком логічним, оскільки мало ймовірно, що така людина може бути успішним керівником. В групі «виконавців» можливо, це особи, які

працюють недавно, або, навпаки, мають негативний життєвий досвід, що виявляється в їх ставленні до роботи.

Відповідність індивідуальних та організаційних цінностей. Нами застосовано методика виміру особистісно-організаційної відповідності (person-organization fit) (Ч. О'Райлі та ін., адаптація Є. Кузавльова) (див. Додаток Г). Респондентам пропонується оцінити за 5-бальною шкалою 26 ціннісних характеристик з двох поглядів – які важливі особисто для співпрацівника і які важливі для організації загалом: чесність; повага до особистості; толерантність; відповідальність перед суспільством; змагальність у роботі; прагнення до досягнення успіху; високий рівень продуктивності у роботі; націленість на результат; здатність мислити аналітично; увага до людей; бажання працювати у команді; співпраця з колегами по роботі; активність; готовність експериментувати; правила, які не накладають на роботу багато обмежень; вміння отримувати користь із тих можливостей, які виникають; новаторство; готовність до ризику; старанність; увага до деталей; ретельність та точність; орієнтованість на правила; гарантія зайнятості; стабільність; рішучість; енергійність; передбачуваність.

За кожною із 26 цінностей розбіжність становить від 0 до 4 балів (де 0 – мінімальна розбіжність; 4 – максимальна розбіжність), тому загальний показник за методикою розраховуємо як суму всіх розбіжностей, взятих за модулем. Виходячи з цього, можна запропонувати таку шкалу розподілу за рівнями: 0–34 – високий рівень узгодженості індивідуальних та організаційних цінностей; 35–68 – середній рівень узгодженості; 69–104 – низький рівень узгодженості.

Результати відсоткового розподілу у кожній досліджуваній підвибірці представлено у таблиці (див. табл. 3.6).

Дані таблиці показують, що у групі керівників структурних підрозділів підприємств високий рівень відповідності індивідуальних цінностей та цінностей організації є притаманним майже чверті респондентів досліджуваної вибірки (25,64%), водночас у групі «виконавців» ця кількість складає менше десятої частини всієї вибірки, а саме, 7,69%. Проте, якщо брати кількість осіб з

високим та середнім рівнем відповідності персональних та організаційних цінностей, то ми бачимо, що ці показники є співставними в обох підвбірках: «менеджери» – 92,31%; «виконавці» – 83,94%. Переважна більшість співробітників все ж, працюючи в організації, певною мірою узгоджують своє бачення основних життєвих та професійних цінностей з тими поведінковими та моральними нормативами, які є прийнятими в їх організації.

Таблиця 3.6

Відсотковий розподіл показника «Відповідність індивідуальних та організаційних цінностей» у досліджуваних групах (n₁=39; n₂=137)

Досліджувані групи	Високий рівень (%)	Середній рівень (%)	Низький рівень (%)
Група 1 «менеджери»	25,64%	66,67%	7,69%
Група 2 «виконавці»	13,14%	70,80%	16,06%

Статистичну різницю між групами визначено із застосуванням критерію кутового перетворення Фішера, порівнюємо частки осіб з різних груп, які мають високий рівень узгодженості індивідуальних та організаційних цінностей (див. табл. 3.7).

Таблиця 3.7.

Відмінності між групами за показником відповідності індивідуальних та організаційних цінностей (n₁=39; n₂=137)

Назва показника	Група 1 (n ₁ =39)	Група 2 (n ₂ =137)	Критерій Фішера	Рівень значущості
Відповідність індивідуальних та організаційних цінностей	25,64%	13,14%	1,886	p ≤ 0.01

Отже, відмінності між групами підтверджено статистично ($\phi_{\text{емп.}}=1,886$; $p \leq 0,05$), що свідчить про те, що люди, які обіймають керівні посади в організаціях, більшою мірою виявляють рівень готовності підпорядковувати свої особисті інтереси інтересам організації в цілому, вони більше залучені до прийняття важливих рішень, до визначення стратегії розвитку підприємства,

основних цілей та способів їх досягнення, вони є краще поінформованими щодо стану справ в організації, свого власного внеску та можливостей впливати на процеси, які відбуваються.

Методика оцінки довіри / недовіри особистості до інших людей (А. Б. Купрейченко) містить п'ять симетричних шкал довіри або недовіри: «Надійність», «Знання», «Єдність», «Приязнь», «Розрахунок». Відповідно до інструкції до методики, досліджуваній має оцінити кожне із 20 тверджень за 5-бальною шкалою від 1 балу – повністю не згодний; до 5 балів – повністю згодний. Причому оцінювання пропонується зробити двічі – по відношенню до людини, якій довіряють найбільше; та по відношенню до людини, яка втратила довіру, тобто якій не довіряють.

За кожною шкалою (крім шкали «Недоліки») показник змінюється від 3 балів до 15 балів, тому можна запропонувати таке розділення по рівнях: від 3 до 7 балів – низький рівень; від 8 до 12 балів – середній рівень; від 13 до 15 балів – високий рівень. Шкала «Недоліки»: від 5 до 10 балів – низький рівень; від 11 до 15 балів – середній рівень; від 16 до 20 балів – високий рівень.

Отримані нами результати у групі «менеджерів» представлено у таблиці (див. табл. 3.8).

Таблиця 3.8

Відсотковий розподіл результатів групи «менеджерів» за шкалами «Методики оцінки довіри / недовіри особистості до інших людей» (А.Б. Купрейченко) (n = 39)

№	Шкали	Високий рівень (%)	Середній рівень (%)	Низький рівень (%)
		Людина, якій довіряють найбільше (Д)		
1	Надійність	27,95%	61,79%	10,26%
2	Знання	20,51%	58,98%	20,51%
3	Єдність	25,64%	51,28%	23,08%
4	Приязнь	28,20%	56,41%	15,38%
5	Розрахунок	10,26%	64,10%	25,64%
6	Недоліки	7,69%	53,85%	38,46%

За шкалою «Надійність» людину, якій довіряють найбільше, майже 90% осіб оцінюють на високому та середньому рівні (89,74%), тобто переважна більшість вважає таку людину надійною, яка завжди прийде на допомогу, та готова запропонувати підтримку у необхідних випадках.

Також переважна більшість досліджуваних (79,49%) пов'язує довіру до людини із наявністю достатньої кількості інформації про неї, вважає, що можна достатньо точно передбачити її поведінку та прогнозувати, як вона буде вчиняти у певній ситуації.

За шкалою «Єдність» ми бачимо, що довіра до людини безпосередньо пов'язана із наявністю спільних думок, однакового розуміння оточуючої дійсності, зі спільними інтересами, принципами, цінностями (76,92% досліджуваних із високим та середнім рівнем за шкалою).

Шкала «Приязнь» характеризує емоційні аспекти довіри до людини, тому встановлено, що 84,61% (високий та середній рівень) вказують на наявність симпатії, дружніх стосунків, любові, позитивного ставлення до людини, якій довіряють найбільше.

Шкала «Розрахунок» описує нібито зовнішню сторону прояву довіри, тобто людина сприймається як така, що бажає створити собі репутацію людини, якій можна довіряти; вважає, що більш корисно все ж виправдати довіру іншої людини, оскільки, якщо довіру втратити, її потім дуже складно відновити. За цією шкалою високий рівень має тільки десята частина респондентів (10,26%), проте разом із середнім рівнем складає 74,36%, тобто четверта частина вибірки вказує на низький рівень довіри до такої людини (25,64%).

За шкалою «Недоліки» ми бачимо, що тільки 7,69% підтверджує, що людина, якій довіряють найбільше, може мати певні недоліки, наприклад, така людина викликає негативне ставлення, вважається ненадійною, про неї є замало інформації. В цілому, 38,46% досліджуваних респондентів, які належать до керівного складу, не пов'язують ці характеристики між собою, тобто людина, якій довіряють найбільше, не може бути ненадійною, непередбачуваною, викликати неприязне ставлення.

Оскільки кожний респондент оцінював ту людину, якій довіряє найбільше, та людину, яка втратила його довіру, є можливість порівняння середніх значень по вибірці «менеджерів». Порівняльні дані представлено у таблиці (див. табл. 3.9). Критичні значення дорівнюють ($t_{\text{крит.}}=1,992$; $p<0,05$; $t_{\text{крит.}}=2,642$; $p<0,01$);

Таблиця 3.9

Середні оцінки та середньоквадратичні відхилення за шкалами «Методики оцінки довіри / недовіри особистості до інших людей» (А.Б.Купрейченко) (n = 39)

№	Шкали	Людина, якій довіряю найбільше		Людина, яка втратила довіру		t-крит.	Рівень значущ
		M ₁	SD ₁	M ₂	SD ₂		
1	Надійність	9,34	1,03	6,91	0,84	11,57	$p \leq 0.01$
2	Знання	10,53	1,17	8,75	1,22	6,592	$p \leq 0.01$
3	Єдність	11,18	1,29	8,24	1,16	10,65	$p \leq 0.01$
4	Приязнь	9,57	1,14	8,16	1,12	5,875	$p \leq 0.01$
5	Розрахунок	8,71	1,14	8,94	0,97	0,958	–
6	Недоліки	10,38	1,32	12,27	1,21	6,517	$p \leq 0.01$

Note. M – arithmetic mean; SD – mean square deviation.

Дані таблиці вказують на те, що майже за всіма шкалами отримано статистично підтвержені відмінності між оцінюванням «людини, якій найбільше довіряють» та «людини, яка втратила довіру», тобто якій не довіряють. Констатуємо, що людина, якій довіряють найбільше, оцінюється як більш надійна ($t_{\text{емп.}}=11,57$; $p<0,01$); це людина, яку добре знають ($t_{\text{емп.}}=6,592$; $p<0,01$); з якою є спільні інтереси, цілі та цінності ($t_{\text{емп.}}=10,65$; $p<0,01$); до якої відчують симпатію та інші позитивні емоції ($t_{\text{емп.}}=5,875$; $p<0,05$); людина, яка є більшою мірою передбачуваною ($t_{\text{емп.}}=6,517$; $p<0,05$).

Не встановлено статистично значущих відмінностей між групами за шкалою «Розрахунок», можемо пояснити тим, що бажання тільки ззовні виглядати як надійна людина, прагнення навмисно створити себе репутацію надійної людини, не викликають справжньої довіри до неї.

Проаналізуємо відсотковий розподіл за рівнями прояву шкал «Методики оцінки довіри / недовіри особистості до інших людей» (А.Б. Купрейченко) у групі «виконавців» (співпрацівників) (див. табл. 3.10).

Таблиця 3.10

**Відсотковий розподіл результатів у групі «виконавців» за шкалами
«Методики оцінки довіри / недовіри особистості до інших людей»
(А.Б. Купрейченко) (n = 137)**

№	Шкали	Високий рівень (%)	Середній рівень (%)	Низький рівень (%)
		Людина, якій довіряють найбільше (Д)		
1	Надійність	10,95%	70,82%	18,23%
2	Знання	23,36%	55,47%	21,17%
3	Єдність	12,41%	62,77%	24,82%
4	Приязнь	33,57%	46,71%	13,14%
5	Розрахунок	17,52%	64,10%	30,66%
6	Недоліки	11,68%	60,54%	27,78%

На основі отриманих даних можна бачити, що за шкалою «Надійність» переважна більшість респондентів з високим та середнім рівнем (81,77%) вважає, що надійність є неодмінною якістю, якою можна характеризувати людину, яка заслуговує довіру. Також має бути достатньо інформації про таку людину, тобто її, як правило, добре знають (78,83%). Крім того, важливою є єдність поглядів, інтересів, життєвих принципів з тією людиною, до якої відчувається довіра (75,18% за високим та середнім рівнями). Найвагоміший критерій, за яким вибірка «виконавців» оцінює людину, яку довіряє найбільше, це позитивне емоційне ставлення, на високому рівні оцінюють цю характеристику 33,57% осіб. І майже третина досліджуваних, а саме 30,66%, має низький рівень за шкалою «Розрахунок», що свідчить про зниження рівня довіри, коли людина усвідомлює, що це суто зовнішні прояви, зумовлені необхідністю демонстрації «правильної» поведінки задля досягнення своїх цілей.

Відповідно до отриманих результатів, кожний із респондентів був віднесений до певного типу довіри за «Методикою оцінки довіри / недовіри

особистості до інших людей» (А.Б. Купрейченко). Для порівняння відносної кількості осіб (відсотковий показник) у досліджуваних групах за представленістю психологічних типів довіри застосовано критерій кутового перетворення Фішера. Взято відсоток осіб з високим рівнем прояву відповідної ознаки (див. табл. 3.11).

Таблиця 3.11

Відмінності між групами за психологічними типами довіри

($n_1=39$; $n_2=137$)

№	Психологічні типи довіри	Група 1 ($n_1=39$)	Група 2 ($n_2=137$)	Критерій Фішера	Рівень значущості
1	Розуміє людей («Знання»)	20,51%	23,36%	0,385	–
2	Максималіст («Надійність»)	27,95%	10,95%	2,42	$p \leq 0.01$
3	Довіряє за тотожністю («Єдність»)	25,64%	12,41%	1,875	$p \leq 0.05$
4	Емоційно довіряє («Приязнь»)	28,20%	33,57%	0,643	–

На основі отриманих нами даних констатуємо, що є статистично значущі відмінності між досліджуваними групами «менеджерів» та «виконавців» за психологічними типами довіри, а саме, у групі «менеджерів» переважає тип довіри, який спирається на надійність ($\varphi_{\text{емп.}}=2.420$; $p \leq 0.01$), та який спирається на єдність думок, цілей, цінностей, життєвих принципів тощо ($\varphi_{\text{емп.}}=1.875$; $p \leq 0.05$). Статистично не підтверджено, але ж можна спостерігати більш високий рівень представленості у групі «виконавців» такого типу довіри, який спирається на позитивне емоційне ставлення до іншої особистості («Приязнь»), тобто якщо «менеджери» в людині, перш за все, цінують її ділові якості – надійність у справі та схожість основних життєвих принципів та позицій, то довіра у групі «виконавців» ґрунтується переважно на емоційних стосунках та симпатії.

Методика оцінки рівня довіри в організації (Роберт Б. Шо). Довіра співробітників до організації як соціального інституту» є важливою, оскільки

забезпечує лояльність членів організації, зменшує плинність кадрів, забезпечує орієнтацію клієнтів та партнерів на довготривалу співпрацю з організацією.

Згідно з результатами методики Роберта Б. Шо, яку ми застосували для діагностики даного рівня довіри, рівень організаційної довіри оцінюється за такими параметрами – Довіра, Послідовність, Результативність, Турбота. За кожним із цих параметрів рівень організаційної довіри діагностується як низький, помірний або високий за такою шкалою: 8–18 балів – низький рівень; 19–29 балів – середній рівень; 30–40 балів – високий рівень турботи. Середні значення за кожною шкалою у досліджуваних групах та середньоквадратичні відхилення представлено у таблиці (див. табл. 3.12).

Таблиця 3.12

Середні та середньоквадратичні відхилення у досліджуваних групах «менеджерів» та «виконавців» за «Методикою оцінки рівня довіри в організації» (Роберт Б. Шо) ($n_1=39$; $n_2=137$)

№	Шкали	«Менеджери»		«Виконавці»		t-крит.	Рівень значущ
		M ₁	SD ₁	M ₂	SD ₂		
1	Довіра	27,11	2,17	26,83	2,48	0,683	–
2	Послідовність	28,54	3,61	23,44	2,51	8,225	$p \leq 0.01$
3	Результативність	30,27	2,46	25,37	2,17	11,395	$p \leq 0.01$
4	Турбота	23,85	3,29	24,74	2,83	1,534	–

Note. M – arithmetic mean; SD – mean square deviation.

Спочатку представимо дані, отримані у групі керівного складу підприємств.

Рівень власне «Довіри» визначається у досліджуваній групі «менеджерів» як вище за середній ($M=27,11$; $SD=2,17$), що передбачає співпрацю різних груп, наприклад, керівництва та різних підрозділів. Можна констатувати готовність керівного складу підприємства докладати власних зусиль для розвитку організації, йти на ризик; сприйнятливість співпрацівників до змін та до нових методів роботи. Крім того, «менеджери» відмічають, що вони є вільними у вираженні своїх поглядів та готові визнавати помилки, вчитися та рухатися далі.

За шкалою «Послідовність» також отримано оцінки вище за середнього рівня ($M=28,54$; $SD=3,61$), що свідчить про достатню усвідомленість послідовності стратегії розвитку підприємства та чіткий вибір пріоритетів; розуміння узгодженості намірів та планів керівництва організації та реальних справ; виконання співробітниками своїх зобов'язань та обіцянок; відчуття справедливості по відношенню до людей, коли організація перебуває у складних обставинах.

Середньоарифметичні оцінки за шкалою «Результативність» сягають високого рівня ($M=30,27$; $SD=2,46$), це надає підстави для висновків про те, що керівний склад підприємств розуміє ключові показники ефективності, цілі діяльності організації та погоджується з ними; усвідомлює шляхи та способи підвищення конкурентоздатності організації; «менеджери» вважають, що заохочення та визнання є прямо пропорційними до досягнутих результатів та ефективності роботи.

Шкала «Турботи» показує середній рівень прояви у досліджуваній групі «менеджерів» підприємств ($M=23,85$; $SD=3,29$). Можна констатувати, що у співробітників організації є почуття єдності у цілях та цінностях; співпрацівники мають самостійність та належні повноваження для реалізації своїх функцій; отримують визнання за свій особистий внесок у справу організації; вважають, що керівництво підтримує співробітників, є доступним та відкритим для партнерського діалогу.

Проаналізуємо отримані результати за досліджуваною групою «виконавців» (див. табл. 3.12).

За шкалою «Довіра» отримано середній рівень прояву цього показнику ($M=26,83$; $SD=2,48$), тобто, на думку співпрацівників, рівень довіри в організації є середнім; відповідно оцінюється співпраця між різними групами у структурі підприємства; схильність до ризику у постановці цілей, виконанні справ; відповідальність не є дуже високою; співпрацівники відчують контроль та певні обмеження з боку керівництва при виконанні своєї роботи.

За шкалою «Послідовність» визначено середній рівень у групі «Виконавців» ($M=23,44$; $SD=2,51$), тобто, як вважають співпрацівники, стратегія; цілі, пріоритети організації змінюються достатньо часто; керівництво порушує свої зобов'язання по відношенню до співробітників, тому спостерігається циркулювання чуток, оскільки інформація є неповною або перекрученою.

Також на середньому рівні знаходиться загальногруповий показник за шкалою «Результативність» ($M=25,37$; $SD=2,17$), тобто частина співробітників є замотивованою на досягнення результатів та показників, частина – такої мотивації не має, оскільки надмірно зосереджені на внутрішніх проблемах та на особистих планах. Співпрацівники в цілому не прагнуть до встановлення високих цілей, оскільки є побоювання невдачі; рядові співпрацівники не дуже цікавляться плануванням стратегії розвитку підприємства, вони сконцентровані на виконанні поточних завдань. На думку «виконавців», не чітко прослідковується зв'язок між результатами роботи, заохоченням та визнанням.

За шкалою «Турбота» отримано середній рівень виразності ($M=24,74$; $SD=2,83$), що свідчить про відчуття недостатньої довіри з боку керівництва, надмірний контроль, брак визнання за особистий внесок у спільну справу підприємства; інтенсивність та якість спілкування рядових працівників із керівництвом залишається на недостатньому рівні.

За допомогою t-критерію Ст'юдента спробуємо довести наявність статистично значущих відмінностей між досліджуваними групами «менеджерів» та «виконавців» (див. табл. 3.12). На основі отриманих даних встановлено розбіжності між групами за шкалою «Послідовність» ($t_{\text{емп.}}=8,255$; $p<0,01$), констатуємо, що група «менеджерів» більшою мірою усвідомлює стратегію розвитку підприємства, основні цілі, принципи, цінності, пріоритети організації; у складних ситуаціях схильні шукати вихід на користь спільної справи, чітко виконують свої обов'язки, їх діяльність сприяє досягненню спільної мети. Також виявлено відмінності за шкалою «Результативність» ($t_{\text{емп.}}=11,395$; $p<0,01$), можна зробити висновок, що керівний склад підприємства демонструє орієнтацію на

досягнення конкретного результату, готовність до роботи у конкурентному середовищі, розуміє ключові показники ефективності та намагається їх дотримуватися; вважає, що заохочення та визнання для кожного співробітника та кожного підрозділу добре узгоджено із реальними результатами.

За шкалами «Довіра» та «Турбота» статистично значущих розбіжностей між досліджуваними групами «менеджерів» та «виконавців» не встановлено.

3.1.2. Складові та прояви суб'єктивного благополуччя у співпрацівників з різним груповим статусом. Психологічне благополуччя у нашому дослідженні було виміряно за допомогою методики К. Ріфф (адаптація Т. Шевеленкової та П. Фесенко). Первинні бали за кожною із шести шкал переведено у стенові значення, що надало змогу визначити рівні прояву ознаки: високий, середній, низький.

За методикою «Психологічне благополуччя особистості» у групі «менеджерів» отримано такі дані (див. табл. 3.13).

Таблиця 3.13

Розподіл тестових оцінок у групі «менеджерів» за шкалами методики «Психологічне благополуччя особистості» К. Ріфф (адаптація Т. Шевеленкової та П. Фесенко) (n = 39)

Шкали	Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
Позитивні відносини	15,38%	55,85%	30,77%
Автономія	28,20%	51,29%	20,51%
Управління середовищем	23,08%	58,97%	17,95%
Особистісне зростання	15,38%	71,80%	12,82%
Цілі у житті	33,33%	51,29%	15,38%
Самоприйняття	25,64%	56,41%	17,95%

За шкалою «Позитивні відносини» отримано, що досить незначна частина опитаних має високий рівень прояву показника (15,38%), тобто вони мають задовольняючі, довірчі стосунки з оточуючими, проявляють турботу про благополуччя оточуючих. Середнім рівнем характеризується переважна

більшість співробітників, які належать до керівного складу підприємств (55,85%), та майже третина респондентів відмічає незадоволеність відносинами, що склалися в організації (30,77%), що свідчить про наявність певних труднощів у стосунках, відсутність довіри, можливу ізоляцію.

Шкала «Автономія» характеризує людину як самостійного та незалежного суб'єкта, здатного протистояти спробам зовнішнього оточення змусити його думати та вчиняти певним чином, який самостійно регулює свою поведінку, має чітку систему життєвих принципів, оцінює свої позиції за власними критеріями. Слід відзначити, що у групі «менеджерів» майже третина вибірки має високий рівень за шкалою «Автономія» (28,20%), більше ніж половина опитаних має середній рівень (51,29%) та п'ята частина вибірки показує низький рівень прояву досліджуваного показника (20,51%).

За шкалою «Управління середовищем» у групі «менеджерів» бачимо аналогічний відсотковий розподіл тестових показників – високий рівень характеризує 23,08% вибірки; середній рівень мають 58,97%, низький рівень є притаманним 17,95% опитаних керівників різних рівнів.

Слід відзначити, що за шкалою «Особистісне зростання» переважна більшість досліджуваних із групи керівного складу (71,80%) має середній рівень прояву, високий рівень зафіксовано у 15,38%, тобто значна частина респондентів сприймають себе як «зростаючого», самореалізованого, є відкритими до нового досвіду, відчувають певний рух у розвитку особистісних якостей.

Шкала «Цілі у житті» описує людину, яка має почуття спрямованості та певний вектор розвитку у житті; вважає, що минуле та теперішнє життя має сенс; дотримується переконань, які є джерелами цілей і цінностей у житті; має прагнення, що визначає осмисленість та спрямованість всього життя. Слід зазначити, що у групі «менеджерів» третина респондентів має високий рівень за цією шкалою (33,33%), і тільки незначна частина досліджуваної вибірки, а саме, 15,38% характеризується низьким рівнем, тобто не відчуває перспектив, певної чіткої спрямованості життя, переконань, які б надавали життю сенс, тобто виконує поточні справи та спирається тільки на сьогоднішній момент.

За шкалою «Самоприйняття» отриманий аналогічний відсотковий розподіл балів за рівнями: високий рівень характеризує четверту частину вибірки «менеджерів» (25,64%), трохи більше половини має середній рівень – 56,41%; низький рівень описує 17,95% досліджуваної групи керівного складу підприємств.

Далі проаналізуємо відсотковий розподіл тестових оцінок за шкалами методики «Психологічне благополуччя особистості» у групі «виконавців» (див. табл. 3.14).

Відсотковий розподіл за шкалами методики «Психологічне благополуччя особистості» показує, що розподіл за рівнями майже наближається до нормального розподілу, проте, слід виокремити шкали, за якими отримано найбільш високі показники. По-перше, це шкала «Цілі у житті», де встановлено, що четверта частина опитаних респондентів із групи «виконавців» (25,55%) має високий рівень прояву, тобто здатна ставити мету, визначати свої пріоритети, життєву стратегію, загальну спрямованість життя, знаходити адекватні способи та засоби досягнення цілей. Проте, слід відзначити, що п'ята частина «виконавців» має низький рівень прояву шкали «Цілі у житті» (21,89%), ця частина вибірки не усвідомлює своєї здатності самостійно вибудовувати вектор свого життя та професійної діяльності, погоджується на пасивну екстернальну позицію підпорядкування певним зовнішнім силам та чинникам.

Таблиця 3.14

Розподіл тестових оцінок у групі «виконавців» за шкалами методики «Психологічне благополуччя особистості» К. Ріфф (адаптація Т. Шевелєнкової та П. Фесенко) (n = 137)

Шкали	Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
Позитивні відносини	17,51%	56,21%	26,28%
Автономія	15,33%	63,50%	21,17%
Управління середовищем	09,49%	75,18%	15,33%
Особистісне зростання	18,98%	71,80%	11,68%
Цілі у житті	25,55%	52,56%	21,89%
Самоприйняття	22,63%	59,85%	17,52%

Шкала «Самоприйняття» відображає рівень самооцінювання людини, коли вона будує свої дії, створює плани, сподівається, що ці плани можуть бути реалізованими; за цією шкалою 22,63% респондентів із групи співпрацівників-виконавців має високий рівень, менше, ніж п'ята частина вибірки, а саме, 17,52%, характеризується низьким рівнем прояву самоприйняття.

Цікавим виявився достатній високий відсоток (26,28%) осіб із досліджуваної групи «виконавців», які мають низький рівень за шкалою «Позитивні відносини з оточуючими», тобто є певні проблеми у встановленні колегіальних, партнерських стосунків, у застосуванні емоційної, дружньої підтримки від інших людей у даній категорії співпрацівників. При цьому сумарно високий та середній рівень за цією шкалою складає 73,72%, що у цілому відповідає нормативним показникам.

За іншими шкалами методики відсотковий розподіл є рівномірним та очікуваним: шкала «Автономія» – високий рівень 15,33%, середній рівень 63,50%, низький рівень 21,17%; шкала «Управління середовищем» – високий рівень 9,49%, середній рівень 75,18%, низький рівень 15,33%; шкала «Особистісне зростання» – високий рівень 18,98%, середній рівень 71,80%, низький рівень 11,68%.

Спробуємо довести наявність статистично підтверджених відмінностей між досліджуваними групами «менеджерів» та «виконавців» за допомогою критерію кутового перетворення Фішера, для порівняння взято відсоток осіб із кожної групи з високим рівнем прояву відповідної характеристики (див. табл. 3.15).

Отримані дані свідчать, що за двома шкалами, а саме, за шкалою «Автономія» ($\varphi_{\text{емп.}}=1,738$; $p \leq 0.05$) та за шкалою «Управління середовищем» ($\varphi_{\text{емп.}}=2,068$; $p \leq 0.05$) встановлено статистично значущі розбіжності між групами, це надає підстави для висновку, що група «менеджерів» має більш визначену та чітку життєву позицію, усвідомлює свої цілі та цінності, спрямованість свого професійного розвитку, відчуває здатність впливати на інших людей, реалізуючи власні прагнення та орієнтири.

Відмінності між групами за шкалами «Психологічне благополуччя особистості» (n₁=39; n₂=137)

№	Шкали психологічного благополуччя особистості	Група 1 (n ₁ =39)	Група 2 (n ₂ =137)	Критерій Фішера	Рівень значущості
1	Позитивні відносини	15,38%	17,51%	0,308	–
2	Автономія	28,20%	15,33%	1,738	p ≤ 0.05
3	Управління середовищем	23,08%	9,49%	2,068	p ≤ 0.05
4	Особистісне зростання	15,38%	18,98%	0,522	–
5	Цілі у житті	33,33%	25,55%	0,775	–
6	Самоприйняття	25,64%	22,63%	0,385	–

У групі «виконавців» значення «управління середовищем» та «автономія» мають нижчі позиції. На основі цих даних можна припустити, що співробітники певною мірою зорієнтовані на очікування та оцінки інших, відчувають труднощі, коли слід протистояти соціальному тиску у думках та вчинках, в організації своєї діяльності, вважають себе нездатними змінити та покращити обставини, відчувають втрату контролю на тим, що відбувається. Мабуть, це характеризує екстернальну позиції стосовно своєї повсякденної роботи, де відповідальність за її упорядкованість та організацію праці перекладається на керівництво.

Суб'єктивне соціальне благополуччя. В емпіричному дослідженні нами застосовано методику «Опитувальник параметрів суб'єктивного соціального благополуччя» Т. В. Данильченко, що дозволила проаналізувати провідні соціальні потреби: соціальне прийняття, соціальне схвалення, соціальну помітність. За інструкцією, досліджуваним слід оцінити своє соціальне життя за останні три місяці: «Для відображення Вашої відповіді, оберіть один з семи варіантів оцінок, що Вам підходить: 1 – абсолютно не згоден; 2 – не згоден; 3 – швидше не згоден; 4 – щось посередині; 5 – швидше згоден; 6 – згоден; 7 – абсолютно згоден. Обраний Вами варіант відповіді позначте в бланку у відповідній клітинці. Будь ласка, не залишайте жодну позицію непозначеною».

Первинні дані за шкалами методики «Опитувальник суб'єктивного соціального благополуччя» у групах «менеджерів» та «виконавців» представлено у таблиці 3.16.

Таблиця 3.16

Середні та середньоквадратичні відхилення у досліджуваних групах «менеджерів» та «виконавців» за шкалами методики «Опитувальник суб'єктивного соціального благополуччя» (Т.В. Данильченко) ($n_1=39$; $n_2=137$)

№	Шкали	«Менеджери»		«Виконавці»		t-крит.	Рівень значущ
		M ₁	SD ₁	M ₂	SD ₂		
1	Соціальна помітність	44,93	5,42	42,15	5,07	3,896	$p \leq 0.01$
2	Соціальна дистантність	22,73	3,26	23,11	2,85	0,655	–
3	Емоційне прийняття	41,54	4,39	40,17	4,08	1,756	–
4	Соціальне схвалення	34,19	3,46	38,47	3,84	6,584	$p \leq 0.01$
5	Позитивні соціальні судження	23,41	2,34	18,68	2,19	11,262	$p \leq 0.01$

Note:

*назва шкал у таблиці відповідає полюсу шкали з високими балами

M – arithmetic mean; SD – mean square deviation.

Порівнюючи отримані результати із тестовими нормами за методикою, можна зробити висновок, що середньогруповий показник за шкалою «Соціальна помітність» є вищим у групі менеджерів ($M=44,93$; $SD=5,42$) на відміну від групи «виконавців» ($M=42,15$; $SD=5,07$).

Шкала «Соціальна дистантність» показує майже однаковий рівень у двох досліджуваних підвибірках: у групі 1 ($M=22,73$; $SD=3,26$); у групі 2 ($M=23,11$; $SD=2,85$), проте, на нашу думку, якщо у керівного складу підприємств, в групі «менеджерів» це є, скоріше, проявом самодостатності, набутої, зрілої особистісної та професійної автономії, то у групі «виконавців» може виявлятися відчуження та соціальне дистанціювання внаслідок процесу адаптування до вимог та умов організації праці на підприємстві, можливо, наявністю

незадовільних соціальних відносин, водночас, неможливістю змінити соціальне оточення та соціальне становище. Можна припустити, що одним із чинників, який впливає на виникнення таких переживань, є загальна складна соціально-політична та економічна ситуація в країні. Т.В. Данильченко стверджує, що виразність соціальної дистанційованості підвищує рівень соціального неблагополуччя особистості (Данильченко, 2015).

За шкалою «Емоційне прийняття» також суттєвих відмінностей за середніми показниками між двома досліджуваними групами не спостерігається: група 1 «менеджери» ($M=41.54$; $SD=4.39$); група 2 «виконавці» ($M=40.17$; $SD=4.08$), можна говорити про задоволеність стосунками, наявність підтримки та визнання близькими людьми.

За показником «Позитивні соціальні судження» середньогруповий показник у підвибірці керівного складу підприємств ($M=23,41$; $SD=2.34$) перевищує показник підвибірки 2 «виконавці» ($M=18.68$; $SD=2.19$). Шкала «Соціальне схвалення» відображає наявність відмінностей між групами, причому у даному випадку середні показники групи 2 «виконавців» ($M=38.47$; $SD=3.84$) перевищують середні показники групи 1 «менеджери» ($M=34.19$; $SD=3.46$).

Спробуємо довести за допомогою t-критерію Стьюдента статистичну обґрунтованість відмінностей між досліджуваними групами (див. табл. 3.16). Встановлено статистично значущі розбіжності між підвибірками за шкалою «Соціальна помітність» ($t_{\text{емп.}}=3,896$; $p<0,01$). Цей показник є вищим в групі осіб, які займають керівні позиції у підрозділах підприємств, та відображає оцінку соціальної значущості особистості, тобто пов'язаний із посадою, із соціальним статусом людини в суспільстві та в організації. Вважаємо, що цей параметр свідчить про більш високий рівень адаптованості людини в організації, характеризує людину, яка активно впливає на процеси, що відбуваються на підприємстві, визнається як соціально успішна людина.

Визначено розбіжності, які підтверджено статистично, за шкалою «Соціальне схвалення» ($t_{\text{емп.}}=6,584$; $p<0,01$), причому середній показник

переважає у групі «виконавців», тобто продуктивність та ефективність функціонування в соціумі оцінюється з орієнтацією на думку інших значущих осіб – колег, керівництва, близьких осіб.

Шкала «Позитивні соціальні судження» показує, що більш високими оцінками характеризується група «менеджерів» ($t_{\text{емп.}}=11,262$; $p<0,01$). Ця шкала показує уявлення про навколишній світ, про оточуючих людей, про можливість їм довіряти, вважати їх чесними, професійними, компетентними, спроможними ставити та вирішувати завдання, брати відповідальність, виявляти відданість своєї справі. Вважаємо, що життєвий досвід, більший масштаб та широта взаємодії з іншими людьми сприяють укріпленню позитивних соціальних уявлень по відношенню до інших людей у групі керівного складу підприємств.

За отриманими даними можна зробити такі *висновки*.

Визначено, що психологічне благополуччя розуміється як позитивний емоційний стан задоволеності своїм життям, навколишнім світом, собою у цьому світі, тобто, для конкретної людини особисте благополуччя або неблагополуччя є результатом власних оцінок життя. Благополуччя залежить від існування ясних цілей, а також можливостей їх здійснення, а також від реалізації планів поведінки та діяльності. Стан благополуччя створює сприятливі позитивні міжособистісні відносини, можливість спілкуватися, отримувати позитивні емоції, задовольняти потребу людини у цьому.

Виявлено відмінності у проявах показників суб'єктивного соціального благополуччя між групою менеджерів підприємств, які керують певними структурними підрозділами, та групою «виконавців»: соціальна помітність, соціальне схвалення, позитивні соціальні судження ($p\leq 0.01$), тобто співпрацівники, які займають більш низьку статусну позицію, вважають недостатньою свою соціальну значущість, соціальний престиж та авторитетність з погляду інших осіб; іноді вони відчують соціальну ізольованість, відчуженість, незадоволеність соціальними стосунками; в оцінках своїх особистісних та професійних якостей переважно орієнтуються на сторонні думки колег, керівництва.

3.1.3. Дослідження суб'єктивних та об'єктивних проявів соціального групового статусу працівників підприємства. Для визначення соціального групового статусу працівників ми, перш за все, враховували посаду (група «менеджерів» і група «виконавців»)

Об'єктивним показником соціального групового статусу також додатково визначено рівень доходу. Для цього застосовано анкетне питання стосовно рівня задоволеності рівнем свого доходу, результати якого перетворено на шкалу інтервалів для подальшої статистичної обробки: 4 бали – «грошей цілком вистачає на все, вдається відкласти певну суму»; 3 бали – «вдається час від часу відкласти гроші для покупки необхідних товарів (наприклад, побутової техніки) та літній відпочинок»; 2 бали – «можу сказати, що в цілому грошей вистачає»; 1 бал – «грошей вистачає тільки для задоволення найнеобхідніших потреб для виживання». Результати відсоткового розподілу за рівнем задоволеності доходом представлено у таблиці (див. табл. 3.17).

Таблиця 3.17

Розподіл тестових оцінок у досліджуваних групах ($n_1=39$; $n_2=137$) за рівнем задоволеності доходом

	Група 1 «менеджери»	Група 2 «виконавці»	Критерій Фішера	Рівень значущості
4 бали - Грошей цілком вистачає на все, вдається відкласти певну суму	17,95%	7,30%	1,798	$p \leq 0.05$
3 бали - Вдається час від часу відкласти гроші для покупки необхідних товарів	23,08%	18,25%	0,671	–
2 бали - В цілому грошей вистачає	53,84%	53,28%	0,066	
1 бал - Грошей вистачає тільки для задоволення найнеобхідніших потреб для виживання	5,13%	21,17%	2,755	$p \leq 0.01$

Дані таблиці показують наявність статистично значущих відмінностей між досліджуваними групами за двома крайніми позиціями: по-перше, за твердженням «Грошей цілком вистачає на все, вдається відкласти певну суму» у групі респондентів, які займають певну керівну посаду на підприємстві, такий

варіант обрали 17,95%, водночас у групі співпрацівників – «виконавців» тільки 7,30% надали перевагу такому висловлюванню ($\varphi_{\text{емп.}}=1,798$; $p \leq 0,05$); по-друге, варіант відповіді в анкеті «Грошей вистачає тільки для задоволення найнеобхідніших потреб для виживання» обрано 5,13% досліджуваних з групи «менеджерів», і майже п'ята частина із вибірки «виконавців» (21,17%) ($\varphi_{\text{емп.}}=2,755$; $p \leq 0,01$). За іншими варіантами відповідей статистично значущих відмінностей не встановлено. На наш погляд, це підтверджує, що рівень доходу є певною лінійкою виміру соціального групового статусу людини.

Суб'єктивне економічне благополуччя. Для оцінювання суб'єктивного параметру соціального групового статусу нами застосовано «Опитувальник суб'єктивного економічного благополуччя» (В.О. Хащенко) (див. Додаток Л). Суб'єктивне економічне благополуччя визначається автором як результат порівняння фактичного статусу людини з її рівнем домагань, потребами та сприйняттям власного становища, або з фінансовою ситуацією у референтних осіб (типових, подібних або авторитетних). Суб'єктивне економічне благополуччя є, з одного боку, складовою частиною, компонентом загального суб'єктивного благополуччя (або задоволеності життям), з іншого боку – самостійним чинником його детермінації, джерелом загального благополуччя людини, значення якого то зростає, то знижується у різні періоди життя (Хащенко, 2011).

Опитувальник розроблений для оцінювання рівня суб'єктивного економічного благополуччя як психологічного показника у житті людини, який виражає ставлення до матеріальних аспектів життя та життєву позицію людини у сфері матеріального споживання. Опитувальник містить п'ять шкал – економічного оптимізму, поточного добробуту родини, фінансової депривованості, суб'єктивної адекватності доходу, економічної тривожності.

Проаналізуємо результати за шкалами методики «Опитувальник суб'єктивного економічного благополуччя» (В.О. Хащенко) (див. табл. 3.18).

**Середні та середньоквадратичні відхилення у досліджуваних групах
«менеджерів» та «виконавців» за шкалами методики «Опитувальник
суб'єктивного економічного благополуччя» (В.О. Хашченко) ($n_1=39$; $n_2=137$)**

№	Шкали	«Менеджери»		«Виконавці»	
		M ₁	SD ₁	M ₂	SD ₂
1	Суб'єктивна адекватність доходу запитам та потребам особистості	13,571	2,019	12,145	1,957
2	Поточний стан благополуччя сім'ї	14,065	2,116	12,304	1,785
3	Фінансова депривованість	17,583	2,131	19,263	2,071
4	Економічний оптимізм та впевненість	19,418	2,203	17,386	2,105
5	Економічна тривожність, відображає міру виразності фінансового стресу	23,192	2,322	17,269	2,034

Note:

*назва шкал у таблиці відповідає полюсу шкали з високими балами

M – arithmetic mean; SD – mean square deviation.

На основі аналізування отриманих нами даних, за всіма шкалами середньоарифметичні показники вкладаються у середньонормативні значення. За шкалою «Суб'єктивна адекватність доходу запитам та потребам особистості» середні показники двох досліджуваних груп «менеджерів» ($M=13,571$; $SD=2,019$) та «виконавців» ($M=12,145$; $SD=1,957$) майже не відрізняються між собою. Шкала «Поточний стан благополуччя сім'ї» показує, що середній показник у групі «менеджерів» ($M=14,065$; $SD=2,116$) є більшим, ніж середній показник у групі «виконавців» ($M=12,304$; $SD=1,785$). Аналогічні показники ми маємо за шкалою «Фінансова депривованість», де відчуття браку коштів для задоволення своїх потреб більшою мірою проявляється у групі «виконавців» ($M=19,263$; $SD=2,071$) порівняно із групою керівного складу підприємств ($M=17,583$; $SD=2,131$). Також логічним виглядає більш високий показник за шкалою «Економічний оптимізм та впевненість» у підвибірці керівників структурних підрозділів підприємств ($M=19,418$; $SD=2,203$), ніж у групі співпрацівників з більш низьким соціальним груповим статусом ($M=17,386$;

SD=2,105). Таке ж співвідношення середніх значень ми бачимо за шкалою «Економічна тривожність», де більш високий за абсолютним значенням показник свідчить про меншу виразність економічної тривожності: група 1 «менеджери» (M=23,192; SD=2,322); група 2 «виконавці» (M=17,269; SD=2,034).

Проте, слід зазначити, що оскільки майже всі показники вкладаються у діапазон середніх оцінок, то міжгрупове порівняння є малоінформативним, ми можемо припустити, що у кожній підвибірці є частина осіб із високим рівнем прояву певної ознаки та частина осіб із низьким рівнем прояву певної ознаки, тому при розрахуванні середньоарифметичного значення ці відмінності нівелюються.

На підставі вищезазначеного, спробуємо довести наявність (чи відсутність) статистично обґрунтованої різниці між двома досліджуваними підвибірками за допомогою критерію кутового перетворення Фішера. Для порівняння взято відсоток осіб із кожної підгрупи, які мають високий рівень прояву досліджуваної ознаки (див. табл. 3.19).

Таблиця 3.19

Відмінності між групами за шкалами методики «Опитувальник суб'єктивного економічного благополуччя» (В.О. Хащенко) (n₁=39; n₂=137)

№	Шкали психологічного благополуччя особистості	Група 1 (n ₁ =39)	Група 2 (n ₂ =137)	Критерій Фішера	Рівень значущості
1	Суб'єктивна адекватність доходу запитам та потребам особистості	20,51%	10,49%	1,468	–
2	Поточний стан благополуччя сім'ї	23,07%	10,21%	1,941	p ≤ 0.05
3	Фінансова депривованість	12,82%	24,82%	1,711	p ≤ 0.05
4	Економічний оптимізм та впевненість	25,64%	11,68%	1,996	p ≤ 0.05
5	Економічна тривожність, відображає міру виразності фінансового стресу	15,38%	28,47%	1,754	p ≤ 0.05

Нами встановлено, що за шкалою «Поточний стан благополуччя сім'ї» високий рівень демонструють 23,07% опитаних із групи «менеджерів», водночас

тільки десята частина респондентів групи «виконавців» має високий рівень (10,21%), різницю між групами підтверджено статистично ($\varphi_{\text{емп.}}=1.941$; $p \leq 0.05$). Можемо зробити висновок, що «менеджери» більшою мірою задоволені фінансовим та матеріальним станом своєї сім'ї та вважають, що вони й надалі здатні підтримувати добробут своєї сім'ї на належному рівні.

Констатовано більшу виразність фінансової депривованості у групі співпрацівників-«виконавців» – високий рівень мають майже четверта частина досліджуваних, а саме, 24,82%; у групі респондентів, які належать до керівного складу підприємств, цей відсоток дорівнює 12,82% ($\varphi_{\text{емп.}}=1.711$; $p \leq 0.05$). Аналогічно ми бачимо економічну тривожність, яка виявляється більш наочно у групі «виконавців» – високий рівень економічної тривожності мають 28,47% досліджуваних, водночас у групі менеджерів – 15,38% ($\varphi_{\text{емп.}}=1,754$; $p \leq 0,05$). Можемо зробити висновок, що група «виконавців» частіше відчуває певну безнадійність із-за неможливості суттєво покращити свій фінансовий стан, причому фінансові проблеми викликають скоріше апатію, ніж спонукають до активної діяльності. Саме ця група відчуває стурбованість із-за загального економічного положення всієї країни чи підприємства, співпрацівники відчувають брак коштів і, відповідно, потребу у підвищенні доходів, переоцінюють значення грошей у житті.

За шкалою «Економічний оптимізм та впевненість» у підвибірці 1 – керівники структурних підрозділів – четверта частина характеризується високим рівнем прояву цього показника (25,64%), водночас, у підвибірці 2 – «виконавці» – трохи більше десятої частини мають високий рівень (11,68%), різницю між групами підтверджено статистично ($\varphi_{\text{емп.}}=1,996$; $p \leq 0,05$). Тобто група менеджерів більшою мірою схильна вважати, що матеріальний рівень зростає і буде зростати і надалі, оцінює поточні економічні умови у країні як сприятливі для зростання особистого добробуту; позитивно налаштовані на підвищення рівня матеріального добробуту та готові докладати зусиль для цього.

За шкалою «Суб'єктивна адекватність доходу запитам та потребам особистості» не встановлено статистично підтверджених відмінностей між

досліджуваними групами, тобто в цілому рівень доходу дозволяє задовольняти потребу у незалежності та свободі, у матеріальному благополуччі, самореалізації, безпеці. Можна припустити, що ці потреби пропорційно зростають відповідно до збільшення об'єктивного рівня доходу.

Отже, констатовано наявність відмінностей між двома групами, які розділено за соціально-економічним статусом («менеджери» та «виконавці»), а саме, за шкалами «Економічний оптимізм та впевненість», «Поточний стан благополуччя сім'ї» (у групи менеджерів показники є вищими); «Фінансова депривованість», «Економічна тривожність» (у групи менеджерів показники є нижчими).

На основі отриманих нами результатів можна зробити такі **висновки:**

Встановлено, що у групі керівного складу підприємства серед проявів індивідуального соціального капіталу перевага надається соціально-професійному ресурсу, водночас серед співпрацівників-виконавців більшою мірою проявляється значення емоційного ресурсу.

Доведено наявність відмінностей між групами «менеджерів» та «виконавців» у публічній сфері соціального капіталу, а саме, за рівнем застосування ресурсів соціальних інститутів та міжнародного ресурсу керівники мають більш високі показники.

Визначено, що керівники різних структурних підрозділів підприємств надають перевагу організаційним та результативним параметрам роботи; респонденти із досліджуваної вибірки «виконавців» більшу увагу приділяють емоційним характеристикам психологічної атмосфери у колективі.

Констатовано більш високий рівень позитивної організаційної ідентифікації у керівного складу підприємств, тобто підтримання цінностей, цілей, місії, стратегії розвитку організації; водночас, нейтральна організаційна ідентифікація переважає у групі співпрацівників з більш низьким соціальним груповим статусом, тобто спостерігається уникнення відповідальності, низька мотивація досягнення, відсторонення від соціальних ініціатив всього колективу.

З'ясовано, що міра узгодженості індивідуальних та організаційних цінностей є вищою у керівників порівняно із групою співпрацівників-«виконавців», що свідчить про більш високий рівень готовності менеджерів до підпорядкування особистих інтересів інтересам справи, залученість до прийняття важливих рішень стосовно розвитку організації у цілому.

За результатами вивчення довіри / недовіри до інших людей, визначено, що групі досліджуваних з більш високим статусом переважає тип довіри, який ґрунтується на надійності, єдності думок, цілей, цінностей, принципів, водночас, співпрацівники з більш низьким статусом – «виконавці» – більшу увагу приділяють типу довіри, який спирається на позитивне емоційне ставлення до іншої людини.

Дані вивчення рівня довіри в організації надають підстави констатувати, що група керівного складу підприємства більшою мірою усвідомлює цілі та стратегію розвитку підприємства, орієнтована на досягнення конкретного результату у конкурентному середовищі розвитку організації.

При дослідженні психологічного благополуччя нами отримано статистично значущі відмінності між досліджуваними групами за шкалами «Автономія» та «Управління середовищем», що свідчить про наявність більш чіткої життєвої позиції у групі «менеджерів», спрямованість свого професійного шляху; у групі «виконавців» спостерігаємо орієнтацію на очікування інших осіб, складнощі протистояти соціальному тиску, екстернальну позицію в оцінюванні результатів роботи.

Встановлено, що керівники підприємств мають більш високі показники за шкалами «Соціальна помітність», «Позитивні соціальні судження», що описує людину, яка усвідомлює свою соціальну впливовість, здатність до досягнення соціального успіху, прагнення до позитивного налаштування на співпрацю з іншими людьми; водночас, за шкалою «Соціальне схвалення» більш високі показники має група осіб з більш низьким груповим статусом на підприємстві.

За результатами дослідження суб'єктивного параметру соціального групового статусу, який було визначено за допомогою методики «Суб'єктивне

економічне благополуччя», встановлено, що співпрацівники, які належать до керівного складу підприємств, мають більш високий рівень за шкалами «Поточний стан благополуччя сім'ї», «Економічний оптимізм та впевненість», тобто вище оцінюють стан свого матеріального благополуччя та вважають, що зможуть і надалі підтримувати його на належному рівні. Водночас, співпрацівники з низьким соціальним груповим статусом мають більш високі оцінки за шкалами «Фінансова депривованість» та «Економічна тривожність», можна зробити висновок, що порівняно із «менеджерами» більшою мірою відчують потребу у підвищенні своїх доходів.

3.2. Встановлення взаємозв'язків між соціальним капіталом та психологічним благополуччям співпрацівників з різним груповим статусом на підприємстві

Для встановлення взаємозв'язків між складовими соціального капіталу та психологічним благополуччям співпрацівників з різним груповим статусом на підприємстві застосовано кореляційний аналіз, який був проведений окремо для двох досліджуваних груп задля з'ясування специфічних особливостей взаємозв'язків у кожній підвибірці.

Проаналізуємо наявність кореляційних взаємозв'язків, з одного боку, між шкалами, які описують ресурси індивідуального соціального капіталу, компонентами соціально-психологічного клімату, які застосовано як показники уявлення про міру інтегрованості колективу, та з іншого боку, організаційною ідентифікацією співпрацівників (див. табл. 3.20). Враховуємо критичні значення коефіцієнта кореляції: для вибірки 137 осіб – 0,176 ($p \leq 0,05$); 0,230 ($p \leq 0,01$); для вибірки 39 осіб – 0,311 ($p \leq 0,05$); 0,402 ($p \leq 0,01$).

За отриманими нами даними, найбільшу кількість статистично значущих кореляційних зв'язків має «Позитивна ідентифікація» співпрацівника з організацію, тобто прийняття цілей, цінностей, місії, норм та правил поведінки тощо. Отримано кореляційні взаємозв'язки позитивної ідентифікації із такими

характеристиками індивідуального соціального капіталу: «продуктивні вміння» ($r=0,317$; $p \leq 0,05$); «емоційний ресурс» ($r=0,354$; $p \leq 0,05$); «соціально-професійний ресурс» ($r=0,328$; $p \leq 0,05$); «ресурс соціальних інститутів» ($r=0,391$; $p \leq 0,05$).

Таблиця 3.20

Кореляційні взаємозв'язки між характеристиками індивідуального та групового соціального капіталу та шкалами методики «Організаційна ідентифікація» у групі «менеджерів» (n=39)

№	Характеристики індивідуального та групового соціального капіталу	Види організаційної ідентифікації			
		Позитивна	Амбівалент.	Нейтральна	Дезідентиф.
1	Продуктивні вміння	0,317*	0,195	0,329*	0,007
2	Емоційний ресурс (особисті зв'язки з іншими людьми)	0,354*	0,006	0,103	-0,136
3	Ресурс проведення дозвілля (відпочинок та вільний час)	0,119	0,116	0,095	-0,138
4	Соціально-професійний ресурс	0,328*	0,158	0,313*	0,083
5	Ресурс соціальних інститутів	0,391*	0,167	0,076	0,011
6	Міжнародний ресурс	0,053	0,224	0,163	0,029
7	Дружелюбність (ворожість)	0,048	0,384*	0,019	-0,325*
8	Згода (незгода)	0,373*	0,344*	0,065	0,067
9	Задоволеність (незадоволеність)	0,412**	0,126	0,116	-0,341*
10	Продуктивність (непродуктивність)	0,368*	0,217	0,104	0,152
11	Теплота (холодність)	0,109	0,352*	0,273	0,005
12	Співпраця (неузгодженість)	0,326*	0,104	0,152	0,084
13	Взаємопідтримка (недоброзичливість)	0,205	0,228	0,247	-0,319*
14	Захопленість (байдужість)	0,217	0,213	-0,324*	0,034
15	Зацікавленість (нудьга)	0,234	0,322*	0,097	-0,123
16	Успішність (неуспішність)	0,341*	0,102	0,174	-0,147

Примітка: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

Можемо зробити висновок, що за умов позитивної ідентифікації з організацією, співробітник для вирішення своїх професійних та особистих проблем може звернутися до своєї професійної компетентності, набутих вмінь та навичок, до тих можливостей, які надають офіційні організації (наприклад, профспілковий комітет, різні фонди), а також бути впевненим у можливості отримати підтримку, спираючись на доброзичливі відносини з колегами по роботі, друзями, іншими людьми.

Груповий соціальний капітал досліджено через уявлення співробітників підприємств про соціально-психологічний клімат колективу, про міру інтегрованості, злагодженості, комфортності професійних, робочих взаємин у колективі. Встановлено статистично значущі кореляційні взаємозв'язки «позитивної ідентифікації» співпрацівників, які належать до керівного складу, з такими характеристиками соціально-психологічного клімату: «згода» ($r=0,373$; $p\leq 0,05$); «задоволеність» ($r=0,412$; $p\leq 0,01$); «продуктивність» ($r=0,368$; $p\leq 0,05$); «співпраця» ($r=0,326$; $p\leq 0,05$); «успішність» ($r=0,341$; $p\leq 0,05$). Переважно наявні кореляційні зв'язки стосуються інструментальних, ділових характеристик психологічної атмосфери в колективі – продуктивності, співпраці, успішності, тобто керівники, які на високому рівні оцінюють саме такі характеристики, з більшою ймовірністю мають позитивну ідентифікацію з організацією.

«Амбівалентна ідентифікація» показує внутрішню суперечливість ставлення до організації, коли одні аспекти функціонування підприємства оцінюються високо, з іншими – людина виявляє незгоду, вони породжують незадоволення. Отримано такі позитивні статистично значущі взаємозв'язки амбівалентної ідентифікації зі шкалами, які характеризують груповий соціальний капітал: «дружелюбність» ($r=0,384$; $p\leq 0,05$); «згода» ($r=0,344$; $p\leq 0,05$); «теплота» ($r=0,352$; $p\leq 0,05$); «зацікавленість» ($r=0,322$; $p\leq 0,05$). Можна припустити, що емоційне ставлення до організації, до колективу, в якому людина працює, поєднується з певним неприйняттям міри упорядкованості діяльності, її планування, іншими формальними характеристиками справи.

Нейтральна ідентифікація характеризує людину, яка є переважно «індивідуалістом», не підтримує колективні справи, більш ефективно працює самотійно, а не в групі, спирається на свої власні ресурси, бере на себе відповідальність за те, що вона робить. Визначено позитивні кореляційні зв'язки «нейтральної ідентифікації» з такими характеристиками індивідуального та групового соціального капіталу: «продуктивні вміння» ($r=0,329$; $p\leq 0,05$); «соціально-професійний ресурс» ($r=0,313$; $p\leq 0,05$); та зворотний кореляційний зв'язок зі шкалою «захопленість», протилежним полюсом якої є «байдужість» ($r=-0,324$; $p\leq 0,05$). Можемо пояснити, що усвідомлення своєї професійної компетентності, наявності продуктивних вмінь, які водночас поєднуються з байдужістю до організації, може сприяти саме нейтральній ідентифікації співпрацівників з організацією.

«Дезідентифікація (або негативна ідентифікація)» показує зворотні статистичні значущі зв'язки з такими характеристиками: «дружелюбність / ворожість» ($r=-0,325$; $p\leq 0,05$); «задоволеність / незадоволеність» ($r=-0,341$; $p\leq 0,05$); «взаємодітримка / недоброзичливість» ($r=-0,319$; $p\leq 0,05$). Вважаємо такі кореляції цілком логічними, бачимо, що характеристики, перш за все, відображають емоційне ставлення до організації та до людей, які там працюють. На наш погляд, це є показовим, що у групі «менеджерів» позитивна ідентифікація переважно пов'язана з інструментальними, діловими характеристиками колективу, а дезідентифікація – переважно з більш емоційними.

Далі аналогічно проаналізуємо отримані кореляційні взаємозв'язки у групі співпрацівників-«виконавців» та представимо їх у таблиці (див. табл. 3.21).

Результати аналізування кореляційних зв'язків видів організаційної ідентифікації з характеристиками індивідуального та групового соціального капіталу показують, що деякі кореляції узгоджуються з даними, які отримано у вибірці «менеджерів», проте є й відмінності.

Найбільшу кількість кореляційної зв'язків отримано із «позитивною ідентифікацією» з організацією.

Кореляційні взаємозв'язки між характеристиками індивідуального та групового соціального капіталу та шкалами методики «Організаційна ідентифікація» у групі «виконавців» (n=137)

№	Характеристики індивідуального та групового соціального капіталу	Види організаційної ідентифікації			
		Позитивна	Амбівалент.	Нейтральна	Дезідентиф.
1	Продуктивні вміння	0,161	0,103	0,117	0,046
2	Емоційний ресурс (особисті зв'язки з іншими людьми)	0,201*	0,102	0,143	-0,217*
3	Ресурс проведення дозвілля (відпочинок та вільний час)	0,105	0,144	0,083	-0,118
4	Соціально-професійний ресурс	0,192*	0,067	0,149	-0,114
5	Ресурс соціальних інститутів	–	0,152	0,109	0,038
6	Міжнародний ресурс	0,095	0,164	0,059	0,101
7	Дружелюбність (ворожість)	0,214*	0,116	0,137	-0,107
8	Згода (незгода)	0,235**	0,091	0,065	-0,179*
9	Задоволеність (незадоволеність)	0,181*	0,082	0,105	–
10	Продуктивність (непродуктивність)	0,179*	0,165	0,124	0,161
11	Теплота (холодність)	0,204*	0,183*	0,145	0,059
12	Співпраця (неузгодженість)	–	0,156	0,044	-0,242**
13	Взаємопідтримка (недоброзичливість)	0,219*	0,162	0,153	-0,241**
14	Захопленість (байдужість)	0,156	0,117	-0,253**	0,049
15	Зацікавленість (нудьга)	0,211*	0,185*	0,116	-0,104
16	Успішність (неуспішність)	–	0,171	0,068	0,051

Примітка: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

Представимо статистично значущі зв'язки із характеристиками індивідуального соціального капіталу, які описують ресурси особистості у приватній та публічній сферах: «емоційний ресурс» ($r=0,201$; $p \leq 0,05$);

«соціально-професійний ресурс» ($r=0,192$; $p\leq 0,05$), такі ж кореляційні зв'язки встановлено й у групі «менеджерів», проте, слід зазначити, що у вибірці «виконавців» відсутні статистично підтверджені кореляції зі шкалами «продуктивні вміння» та «ресурс соціальних інститутів», які наявні у групі керівників. Можна припустити, що у співпрацівників з більш низьким соціальним статусом є менше можливостей (чи бажання) застосовувати для вирішення свої професійних та особистих проблеми різні офіційні та неофіційні соціальні структури, крім того, на позитивну ідентифікацію цієї категорії осіб меншою мірою впливає усвідомлення своєї професійної кваліфікації.

Позитивна ідентифікація з організацією взаємопов'язана з такими характеристиками групового соціального капіталу: «дружелюбність» ($r=0,214$; $p\leq 0,05$); «згода» ($r=0,235$; $p\leq 0,01$); «задоволеність» ($r=0,181$; $p\leq 0,05$), ці кореляції є аналогічними до встановлених взаємозв'язків у групі «менеджерів», проте слід зазначити, що нами отримано ще кореляційні зв'язки, які відображають емоційне ставлення до організації, в якій людина працює: «теплота» ($r=0,204$; $p\leq 0,05$); «взаємопідтримка» ($r=0,219$; $p\leq 0,05$); «зацікавленість» ($r=0,211$; $p\leq 0,05$). Цікавим видається, що переважну більшість кореляційних зв'язків зафіксовано із характеристиками, що відображають емоційне ставлення до колег, мабуть, крім «продуктивності» ($r=0,179$; $p\leq 0,05$).

Зі шкалою «Амбівалентна ідентифікація» бачимо такі статистично значущі кореляції: «теплота» ($r=0,183$; $p\leq 0,05$); «зацікавленість» ($r=0,185$; $p\leq 0,05$). Можна припустити, що у групи співпрацівників з низьким соціальним статусом (умовно кажучи) значущими є емоційні стосунки з колегами, які є довірливими, дружніми, підтримуючими, розуміючими, це сприяє укріпленню позитивного ставлення до організації, а офіційні ділові аспекти можуть викликати незгоду, неприйняття. Слід зазначити, що, на відміну від групи «менеджерів» не встановлено кореляційних зв'язків із характеристиками «згода» та «дружелюбність».

Шкала «нейтральної ідентифікації» у групі «виконавців» показала кореляційний зв'язок тільки з однією характеристикою групового соціального

капіталу – «захопленість / байдужість», тобто підкреслено нейтральна, індивідуалістична позиція пов'язана із байдужістю до організації, в якій працює співробітник ($r=-0,253$; $p\leq 0,01$). Відсутні кореляційні зв'язки з характеристиками «продуктивні вміння» та «соціально-професійний ресурс», які було визначено у вибірці осіб з більш високим груповим соціальним статусом на підприємстві.

Негативна ідентифікація з організацією (дезідентифікація) у групі співпрацівників-«виконавців» має зворотні кореляційні взаємозв'язки з такими характеристиками: «емоційний ресурс (особисті зв'язки з іншими людьми)» ($r=-0,217$; $p\leq 0,05$); «згода / незгода» ($r=-0,179$; $p\leq 0,05$); «співпраця / незгодженість» ($r=-0,242$; $p\leq 0,01$); «взаємопідтримка (недоброзичливість)» ($r=-0,241$; $p\leq 0,01$), тобто неприйняття організації, її цілей, цінностей, норм, традицій тощо, бажання від неї відособитися, пов'язано із незгодою з основним курсом розвитку організації, відчуттям незгодженості дій, сприйняттям колег як недоброзичливих, відсутністю позитивних теплих емоційних взаємин з колегами.

Важливою характеристикою соціального капіталу співпрацівників організації є відповідність між індивідуальними та організаційними цінностями, яку було досліджено за методикою Ч. О'Райлі et.al. (адаптація Є. Кузавльов). Для встановлення взаємозв'язків розраховано коефіцієнти кореляції для обох дослідницьких підвбірок (див. табл. 3.22).

Проаналізуємо спочатку ті кореляційні взаємозв'язки, які мають обидві дослідницькі групи. Встановлено кореляції показника «відповідність між індивідуальними та організаційними цінностями» з такими характеристиками індивідуального та групового соціального капіталу: «продуктивність» ($r=0,317$; $p\leq 0,05$) у групі «менеджерів», ($r=0,184$; $p\leq 0,05$) у групі «виконавців»; «співпраця» ($r=0,328$; $p\leq 0,05$) у групі «менеджерів», ($r=0,233$; $p\leq 0,01$) у групі «виконавців». Можна зробити висновок, що основними чинниками для узгодження своїх персональних цінностей із цінностями організації є

усвідомлення продуктивності праці, яка підтримується злагодженою роботою всієї команди колег, спрямованою на спільну мету.

Таблиця 3.22

Кореляційні взаємозв'язки характеристик індивідуального та групового соціального капіталу з показником «відповідність між індивідуальними та організаційними цінностями» ($n_1=39$; $n_2=137$)

№	Характеристики індивідуального та групового соціального капіталу	Відповідність між індивідуальними та організаційними цінностями	
		Група 1 «менеджери»	Група 2 «виконавці»
1	Продуктивні вміння	0,107	0,038
2	Емоційний ресурс (особисті зв'язки з іншими людьми)	0,221	0,152
3	Ресурс проведення дозвілля (відпочинок та вільний час)	0,194	0,116
4	Соціально-професійний ресурс	0,321*	0,165
5	Ресурс соціальних інститутів	0,093	0,042
6	Міжнародний ресурс	0,046	0,102
7	Дружелюбність (ворожість)	0,131	0,191*
8	Згода (незгода)	0,209	0,137
9	Задоволеність (незадоволеність)	0,344*	0,146
10	Продуктивність (непродуктивність)	0,317*	0,184*
11	Теплота (холодність)	0,052	0,238**
12	Співпраця (неузгодженість)	0,328*	0,233**
13	Взаємопідтримка (недоброзичливість)	0,118	0,083
14	Захопленість (байдужість)	0,052	0,248**
15	Зацікавленість (нудьга)	0,205	0,178*
16	Успішність (неуспішність)	0,431**	0,166

Примітка: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

У групі «менеджерів» встановлено кореляції показника «відповідність між індивідуальними та груповими цінностями» з такими характеристиками соціального капіталу: «соціально-професійний ресурс» ($r=0,321$; $p \leq 0,05$); «задоволеність» ($r=0,344$; $p \leq 0,05$); «успішність» ($r=0,431$; $p \leq 0,01$); це свідчить, що узгодження персональних цінностей із цінностями підприємства є більш ймовірним, коли керівники різних структурних підрозділів повною мірою застосовують можливості соціально-професійного ресурсу, що забезпечує успішність у роботі та задоволення від досягнутих результатів.

У групі співпрацівників-«виконавців» фіксуємо такі статистично значущі кореляційні зв'язки: «дружелюбність» ($r=0,191$; $p \leq 0,05$); «теплота» ($r=0,238$; $p \leq 0,01$); «захопленість» ($r=0,248$; $p \leq 0,01$); «зацікавленість» ($r=0,178$; $p \leq 0,05$). Прийняття цінностей організації та узгодження з ними своїх особистих цінностей відбувається за умов, коли співпрацівники вважають свою роботу цікавою, навіть, захоплюючою, а відносини між колегами в колективі – дружелюбними, партнерськими, теплими, підтримуючими.

Таким чином, можемо констатувати спрямованість «менеджерів» більшою мірою на зміст справи, її результат, можливості досягнення мети у діяльності; спрямованість «виконавців» – на емоційні аспекти співпраці та співіснування між колегами в організації.

На наступному етапі визначимо взаємозв'язки між характеристиками індивідуального соціального капіталу та проявами міжособистісної довіри у досліджуваних підвбірках.

Кореляційні взаємозв'язки характеристик індивідуального соціального капіталу у групі «менеджерів» зі шкалами «Методики оцінки довіри / недовіри особистості до інших людей» (А.Б. Купрейченко) представлено у таблиці (див. табл. 3.23).

Таблиця 3.23

Кореляційні взаємозв'язки характеристик індивідуального соціального капіталу у групі «менеджерів» зі шкалами «Методики оцінки довіри / недовіри особистості до інших людей» (А.Б. Купрейченко) (n = 39)

Характеристики індивідуального соціального капіталу	Шкали оцінки довіри / недовіри до інших людей					
	1	2	3	4	5	6
Продуктивні вміння	0,387*	0,207	0,383*	0,099	0,194	-0,036
Емоційний ресурс (особисті зв'язки з іншими людьми)	0,264	0,219	0,055	0,314*	0,028	0,067
Ресурс проведення дозвілля (відпочинок та вільний час)	0,237	0,102	0,213	0,052	-0,362*	0,083
Соціально-професійний ресурс	0,404**	0,355*	0,329*	0,132	0,117	0,104
Ресурс соціальних інститутів	0,334*	0,242	0,174	0,201	0,075	0,029
Міжнародний ресурс	0,256	0,219	0,135	0,045	0,106	0,049

Примітка: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

1 – Надійність; 2 – Знання; 3 – Єдність; 4 – Приязнь; 5 – Розрахунок; 6 – Недоліки

На основі аналізування отриманих нами кореляційних зв'язків, можна бачити, що довіра, яка ґрунтується на визнанні надійності партнера, тобто передбачуваності його поведінки, впевненості, що людина завжди зможе надати необхідну підтримку, зумовлюється застосуванням продуктивних вмінь в організаційній взаємодії ($r=0,387$; $p\leq 0,05$); також взаємопов'язаним є показник довіри «Єдність», де довіра передбачає визнання єдності цінностей, поглядів, життєвих принципів ($r=0,383$; $p\leq 0,05$).

Такий тип довіри, як «Знання», що ґрунтується на наявності інформації про людину, про її переваги та можливі недоліки, зумовлює застосування в організаційній взаємодії соціально-професійних ресурсів ($r=0,355$; $p\leq 0,01$). Також звернення «менеджерів» до соціально-професійних ресурсів пов'язано із типами довіри «Надійність» ($r=0,404$; $p\leq 0,01$) та «Єдність» ($r=0,329$; $p\leq 0,05$), тобто розкриття свого професійного потенціалу повною мірою можливо, коли довіра будується на чіткому розумінні прогнозованості поведінки партнера, на спільності поглядів, цінностей та основних професійних орієнтацій.

Довіра, що ґрунтується на емоційному прийнятті партнера, який викликає симпатію, дружнє ставлення, взаємопов'язана із застосуванням емоційного ресурсу, тобто партнерських зв'язків з іншими людьми ($r=0,314$; $p\leq 0,05$). І цікавим виявився зворотний статистично значущий кореляційний взаємозв'язок між шкалою індивідуального соціального капіталу «Ресурс проведення дозвілля (відпочинок та вільний час)» із типом довіри «Розрахунок» ($r=-0,362$; $p\leq 0,05$), тобто можемо припустити, якщо у робочих відносинах потрібна певна дипломатія у стосунках, що спирається на інтереси справи, необхідність досягнення мети, зближення позицій з партнерами, то у проведенні дозвілля стосунки мають бути щирими, усвідомлення того, що людина може тільки ззовні здаватися доброзичливою, заважає застосуванню цього типу ресурсу.

Проаналізуємо наявні кореляційні зв'язки у підвибірці співпрацівників-«виконавців» (див. табл. 3.24).

За отриманими нами даними констатуємо, що такий тип довіри як «Надійність» корелює на статистично значущому рівні з ресурсом

індивідуального соціального капіталу «Продуктивні вміння» ($r=0,219$; $p \leq 0,05$), що узгоджується з аналогічними результатами у підвибірці «менеджерів», проте ми бачимо відмінність – у групі «виконавців» відсутній кореляційний зв'язок «Єдності» з ресурсом «Продуктивні вміння», мабуть, для цієї категорії осіб єдність цінностей та поглядів не є визначальною для реалізації своїх здобутих знань та компетентностей. Проте, наявна статистично значуща кореляція типу довіри, що спирається на «Надійність», із «Ресурсом проведення дозвілля» ($r=0,196$; $p \leq 0,05$), тобто для проведення вільного часу бажано, щоб вчинки людини були прогнозованими, допомагали вирішенню різних питань. Відсутні кореляції «Надійності» із «Соціально-професійним ресурсом» та «Ресурсом соціальних інститутів», які було визначено у групі керівників.

Таблиця 3.24

Кореляційні взаємозв'язки характеристик індивідуального соціального капіталу у групі «виконавців» зі шкалами «Методики оцінки довіри / недовіри особистості до інших людей» (А.Б. Купрейченко) (n = 137)

Характеристики індивідуального соціального капіталу	Шкали оцінки довіри / недовіри до інших людей					
	1	2	3	4	5	6
Продуктивні вміння	0,219*	0,154	0,041	0,147	0,062	0,027
Емоційний ресурс (особисті зв'язки з іншими людьми)	0,108	0,245*	0,132	0,274*	0,109	0,098
Ресурс проведення дозвілля (відпочинок та вільний час)	0,196	0,057	0,163	0,094	0,073	0,112
Соціально-професійний ресурс	0,109	0,246*	0,271*	0,103	0,048	0,031
Ресурс соціальних інститутів	0,057	0,151	0,105	0,134	0,088	0,032
Міжнародний ресурс	0,113	0,054	0,163	0,087	0,152	0,066

Примітка:* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

1 – Надійність

2 – Знання

3 – Єдність

4 – Приязнь

5 – Розрахунок

6 – Недоліки

Цікавою є кореляція «Єдності» з «Соціально-професійним ресурсом» ($r=0,271$; $p \leq 0,01$), схожість поглядів на життя, певних принципів та переконань сприяє застосуванню ресурсів професійної спільноти, професійного оточення

для вирішення різних проблем. Тип довіри «Знання» корелює із «Соціально-професійним ресурсом» ($r=0,246$; $p \leq 0,01$), а також із «Емоційним ресурсом (зв'язки з іншими людьми)» ($r=0,245$; $p \leq 0,01$), це свідчить, що для встановлення позитивних емоційних стосунків з колегами потрібно бути добре знайомими з ними, мати достатню про них інформацію. Слід також відзначити статистично значущу кореляцію типу міжособистісної довіри «Приязнь» з «Емоційним ресурсом» ($r=0,274$; $p \leq 0,01$), що узгоджується із даними вибірки «менеджерів».

На наступному етапі нашого дослідження представимо кореляційні зв'язки типів інституційної довіри із характеристиками індивідуального соціального капіталу (див. табл. 3.25).

Таблиця 3.25

Кореляційні взаємозв'язки характеристик індивідуального соціального капіталу у досліджуваних групах зі шкалами «Методика оцінки рівня довіри в організації (Роберт Б. Шо) ($n_1 = 39$; $n_2 = 137$)

Характеристики індивідуального соціального капіталу	Довіра		Послідовність		Результативність		Турбота	
	Гр.1	Гр.2	Гр.1	Гр.2	Гр.1	Гр.2	Гр.1	Гр.2
Продуктивні вміння	–	–	0,356*	0,198*	0,377*	0,225*	–	–
Емоційний ресурс (особисті зв'язки з іншими людьми)	0,329*	0,182*	–	–	–	–	0,362*	0,205*
Ресурс проведення дозвілля (відпочинок та вільний час)	–	–	–	–	–	–	–	0,219*
Соціально-професійний ресурс	–	–	0,382*	0,194*	0,413*	0,211*	0,409*	0,226*
Ресурс соціальних інститутів	–	–	0,417*	–	0,345*	–	–	–
Міжнародний ресурс	–	–	–	–	–	–	–	–

Примітка:* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

У таблиці представлено статистично значущі коефіцієнти кореляції

Проаналізуємо статистично значущі кореляційні зв'язки. Шкала «Довіри» корелює в обох досліджуваних підгрупах з «Емоційним ресурсом»: у групі «менеджерів» ($r=0,329$; $p \leq 0,05$); у групі «виконавців» ($r=0,182$; $p \leq 0,05$), що. На

наш погляд, є цілком логічним та відображає довіру до інших людей за умов наявності позитивних, дружніх, партнерських стосунків з ними.

Зі шкалою інституційної довіри «Послідовність» встановлено кореляційні зв'язки в обох підвибірках з виміром індивідуального соціального капіталу «Продуктивні вміння»: у «менеджерів» ($r=0,356$; $p\leq 0,05$); у «виконавців» ($r=0,198$; $p\leq 0,05$), тобто співпрацівники організації можуть впевнено спиратися на професійну компетентність, професійні вміння, професійну кваліфікацію за умов усвідомлення, що організація рухається у напрямку, який є доцільним, обґрунтованим, прогнозованим, коли цінності, цілі та пріоритети розвитку є зрозумілими для кожного співробітника. Аналогічно виявлено взаємозалежність між шкалою інституційної довіри «Послідовність» та «Соціально-професійним ресурсом» («менеджери» ($r=0,382$; $p\leq 0,05$); «виконавці» ($r=0,194$; $p\leq 0,05$)), розуміння послідовності руху організації сприяє кращої реалізації професійного потенціалу співробітників та їх залучення до системи соціальних професійних мереж, ресурсами котрих можна скористатися для задоволення своїх професійних та особистих потреб.

Слід відзначити, що на відміну від підвибірки «виконавців», спостерігаємо наявність кореляції шкали довіри «Послідовність» у групі керівників структурних підрозділів зі шкалою «Ресурс соціальних інститутів» ($r=0,417$; $p\leq 0,01$), також у цій групі «Ресурс соціальних інститутів» корелює із «Результативністю» ($r=0,345$; $p\leq 0,05$), тобто для групи «менеджерів» більш притаманно застосування можливостей різних соціальних об'єднань, спілок, фондів, організацій, ресурси яких є корисними для досягнення цілей підприємств, за умов усвідомлення послідовності визначеної стратегії розвитку та відчутного результату докладених зусиль.

Шкала «Результативність» показує кореляційні взаємозв'язки в обох підвибірках із шкалами: «Продуктивні вміння» («менеджери» ($r=0,377$; $p\leq 0,05$); «виконавці» ($r=0,225$; $p\leq 0,05$)); «Соціально-професійний ресурс» («менеджери» ($r=0,413$; $p\leq 0,01$); «виконавці» ($r=0,211$; $p\leq 0,05$)), вважаємо, що коли співпрацівники усвідомлюють конкурентоздатність підприємства, чіткість та

визначеність його стратегії, справедливість заохочення за отриманий результат у роботі, це сприяє більш повній реалізації свого професійного потенціалу.

Шкала інституційної довіри «Турбота» корелює в обох вибірках з такими ресурсами індивідуального соціального капіталу: «Емоційний ресурс» («менеджери» ($r=0,362$; $p\leq 0,05$); «виконавці» ($r=0,205$; $p\leq 0,05$)); «Соціально-професійний ресурс» («менеджери» ($r=0,409$; $p\leq 0,01$); «виконавці» ($r=0,226$; $p\leq 0,05$)), отже, відчуття турботи про співпрацівників з боку адміністрації сприяє встановленню теплих, партнерських відносин із колегами, реалізації свого професійного потенціалу. Крім того, шкала «Турбота» у групі працівників з більш низьким груповим соціальним статусом показує статистично значущий кореляційний взаємозв'язок із «Ресурсом проведення дозвілля» ($r=0,219$; $p\leq 0,05$).

У таблиці 3.26 подано кореляції у досліджуваних групах характеристик групового соціального капіталу із показниками інституційної довіри (у цій таблиці задля зручності сприймання представимо тільки статистично значущі коефіцієнти кореляції).

Нами отримано значну кількість статистично підтверджених кореляційних зв'язків показників уявлення співпрацівників з обох дослідницьких груп про соціально-психологічний клімат, що є відображенням інтегрованості колективу, тому й групового соціального капіталу, з довірою до організації, що доводить близькість цих феноменів за своєю суттю.

Шкала «Довіра» в обох підвибірках корелює з такими характеристиками соціально-психологічного клімату: «дружелюбність» (у групі «менеджерів» ($r=0,325$; $p\leq 0,05$), у групі «виконавців» ($r=0,194$; $p\leq 0,05$); «теплота» (у групі «менеджерів» ($r=0,371$; $p\leq 0,05$), у групі «виконавців» ($r=0,219$; $p\leq 0,05$), що показує залежність довіри до організації від дружніх, підтримуючих, партнерських відносин між колегами.

Кореляції з іншими характеристиками соціально-психологічного клімату показують відмінності у досліджуваних групах. У групі керівників структурних підрозділів шкала «Довіра» має такі кореляційні зв'язки: «згода» ($r=0,373$;

$p \leq 0,05$); «задоволеність» ($r=0,395$; $p \leq 0,05$); «співпраця» ($r=0,396$; $p \leq 0,05$), констатуємо, що переважно довіру до організації викликають налагодженість робочого процесу, наявність співробітництва, спрямованого на досягнення спільної мети, узгодженість позицій та цінностей.

Таблиця 3.26

Кореляційні взаємозв'язки характеристик групового соціального капіталу у досліджуваних групах зі шкалами «Методика оцінки рівня довіри в організації (Роберт Б. Шо) ($n_1 = 39$; $n_2 = 137$)

Характеристики соціально-психологічного клімату	Довіра		Послідовність		Результативність		Турбота	
	Гр.1	Гр.2	Гр.1	Гр.2	Гр.1	Гр.2	Гр.1	Гр.2
Дружелюбність (ворожість)	0,325*	0,194*	–	–	–	–	0,331*	0,205*
Згода (незгода)	0,373*	–	0,316*	–	–	–	–	–
Задоволеність (незадоволеність)	0,395*	–	0,327*	0,186*	0,361*	0,219*	–	–
Продуктивність (непродуктивність)	–	–	0,374*	0,217*	0,344*	0,227*	–	–
Теплота (холодність)	0,371*	0,219*	–	–	–	–	0,393*	0,208*
Співпраця (неузгодженість)	0,396*	–	0,324*	–	0,314*	–	–	–
Взаємопідтримка (недоброзичливість)	–	0,189*	0,349*	–	–	–	0,321*	0,241*
Захопленість (байдужість)	–	0,211*	–	–	–	–	–	0,229*
Зацікавленість (нудьга)	–	0,181*	–	–	–	–	–	0,193*
Успішність (неуспішність)	–	–	0,366*	0,192*	0,313*	0,187*	–	–

Примітка:* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

У групі «виконавців» фіксуємо такі кореляційні зв'язки зі шкалою «Довіра»: «взаємопідтримка (доброзичливість)» ($r=0,189$; $p \leq 0,05$); «захопленість» ($r=0,211$; $p \leq 0,05$); «зацікавленість» ($r=0,181$; $p \leq 0,05$), тобто довіру у цій вибірці викликають позитивні емоційні стосунки, відчуття доброзичливості з боку колег, підтримка, розуміння, висока оцінка керівництва.

Отже, довіра є компонентом спілкування суб'єктів на рівні особистостей, груп, організацій, соціальних інститутів, суспільства у цілому. Феномен довіри є

важливим у політичній взаємодії, в економічних відносинах, в конкретних організаціях. Довіра співробітників до організації є однією із найважливіших умов, що забезпечують її ефективність, що визначає необхідність реалізації заходів, спрямованих на підтримку необхідного рівня довіри співробітників.

Кореляційні зв'язки між характеристиками індивідуального соціального капіталу та шкалами методики «Психологічне благополуччя» (К. Ріфф, адаптація Т. Шевеленкової, Т. Фесенко) в обох досліджуваних групах представлено у таблиці (див. табл. 3.27).

Таблиця 3.27

Кореляційні взаємозв'язки між шкалами методики «Психологічне благополуччя особистості» та характеристиками індивідуального соціального капіталу (n₁=39; n₂ =137)

Шкали психол. благополуччя	Групи	Індивідуальний соціальний капітал					
		1	2	3	4	5	6
Позитивні відносини	Група 1	–	0,367*	0,315*	–	–	–
	Група 2	–	0,191*	–	–	–	–
Автономія	Група 1	0,411**	–	–	0,324*	0,339*	–
	Група 2	–	–	–	0,186*	–	–
Управління середовищем	Група 1	0,345*	–	–	0,352*	0,323*	–
	Група 2	–	–	–	0,217*	–	–
Особистісне зростання	Група 1	0,358*	–	–	0,361*	–	–
	Група 2	0,209*	–	–	–	–	–
Цілі у житті	Група 1	0,368*	–	–	0,374*	–	–
	Група 2	0,183*	–	–	0,225*	–	–
Самоприйняття	Група 1	0,384*	–	–	–	–	–
	Група 2	–	0,218*	–	–	–	–

Примітка:

* p ≤ 0,05; ** p ≤ 0,01

1. Продуктивні вміння
2. Емоційний ресурс (особисті зв'язки з іншими людьми)
3. Ресурс проведення дозвілля (відпочинок та вільний час)
4. Соціально-професійний ресурс
5. Ресурс соціальних інститутів
6. Міжнародний ресурс

Представимо послідовно отримані кореляційні взаємозв'язки. Шкала психологічного благополуччя «Позитивні відносини» визначається такими ресурсами індивідуального соціального капіталу: «Емоційний ресурс» (група

«менеджерів» ($r=0,367$; $p\leq 0,05$); група «виконавців» ($r=0,191$; $p\leq 0,05$)), тобто вміння людини встановлювати та підтримувати емоційно позитивні стосунки суттєво розширюють можливості застосування ресурсів інших людей для вирішення особистих та професійних проблем.

Крім того, слід відзначити наявність кореляційного зв'язку у групі «менеджерів» шкали психологічного благополуччя «Позитивні відносини» із «Ресурсом проведення дозвілля» ($r=0,315$; $p\leq 0,05$), вважаємо, що саме у керівного складу підприємств наявність позитивних професійних та особистісних стосунків з іншими людьми взаємопов'язано із можливостями цікавого та корисного проведення вільного часу і відпочинку.

Шкала «Автономія» показує в обох групах кореляційні зв'язки із «Соціально-професійним ресурсом» соціального капіталу («менеджери» ($r=0,324$; $p\leq 0,05$); «виконавці» ($r=0,186$; $p\leq 0,05$)), це підтверджує, що можливість скористатися своєю професійною підготовкою, задіяти ресурси соціальних мереж людини, отримати від них підтримку, позитивно впливає на впевненість у собі, самостійність, незалежність, здатність оцінювати свої плани і вчинки за власними критеріями. Крім того, у групі керівників встановлено взаємозв'язок шкали «Автономія» із характеристикою індивідуального соціального капіталу «Продуктивні вміння» ($r=0,411$; $p\leq 0,01$), а також із активним застосуванням «Ресурсів соціальних інститутів» ($r=0,339$; $p\leq 0,05$); такі кореляційні зв'язки є статистично незначущими у групі «виконавців». Констатуємо, що для підтримки своєї впевненості у виконанні професійних обов'язків керівники більшою мірою (порівняно із співпрацівниками з низьким соціальним статусом) спираються на усвідомлення своєї професійної компетентності та на значну поінформованість про можливості соціальних інститутів для організації і реалізації своїх професійних цілей.

Шкала «Управління середовищем» корелює в обох досліджуваних групах із «Соціально-професійним ресурсом» («менеджери» ($r=0,352$; $p\leq 0,05$); «виконавці» ($r=0,217$; $p\leq 0,05$)), тобто професійні знання, які реалізуються у колективній взаємодії, взаємопов'язані із здатністю контролювати зовнішню

діяльність, ефективно використовувати всі можливості, здатністю створювати умови та обставини, які сприяють задоволенню особистих потреб та досягненню цілей. Проте, ми бачимо такі відмінності між групами: у групі «менеджерів» можливість управляти середовищем та активно впливати на зовнішні обставини корелює із «Продуктивними вміннями» ($r=0,345$; $p\leq 0,05$) та з залученням «Ресурсів соціальних інститутів» ($r=0,323$; $p\leq 0,05$), проте у групі «виконавців» такі кореляції відсутні.

Відмітимо статистично значущі кореляційні зв'язки шкали психологічного благополуччя «Особистісне зростання» в обох групах із ресурсом «Продуктивні вміння» («менеджери» ($r=0,358$; $p\leq 0,05$); «виконавці» ($r=0,209$; $p\leq 0,05$)), що підкреслює залежність відчуття постійного руху, самореалізації, професійного та особистісного розвитку від наявності фаху, почуття своєї професійної затребуваності, своїх ресурсів та можливостей, конкурентоздатності, спроможності вирішувати проблеми. Крім того, «Особистісне зростання» у групі «менеджерів» корелює із «Соціально-професійним ресурсом» ($r=0,209$; $p\leq 0,05$), констатуємо, що саме керівники мають більше можливостей залучення для вирішення поточних та стратегічних професійних проблем ресурсів соціального оточення, на відміну від співпрацівників з низьким соціальним статусом. Такі результати показують безпосередню залежність особистісного зростання від наявності у людини роботи, самореалізованості у професії, продуктивного спілкування з колегами по роботі, через можливість розширення власної соціальної мережі, яка ґрунтується на стосунках довіри та взаємодопомоги.

Зафіксовано схожість у двох досліджуваних групах статистично значущих кореляцій шкали психологічне благополуччя «Цілі у житті», по-перше, із «Продуктивними вміннями» («менеджери» ($r=0,368$; $p\leq 0,05$); «виконавці» ($r=0,183$; $p\leq 0,05$)), по-друге, із «Соціально-професійним ресурсом» («менеджери» ($r=0,374$; $p\leq 0,05$); «виконавці» ($r=0,225$; $p\leq 0,05$)), що доводить взаємозалежність чіткості, визначеності життєвих цілей людини від її задоволеності та реалізованості професійного шляху, позитивного зворотного зв'язку від колег у соціумі, у колективі.

Зумовленість шкали психологічного благополуччя «Самоприйняття» ресурсами індивідуального соціального капіталу показує відмінності у двох підвибірках: у групі «менеджерів» висока самооцінка та самоповага пов'язана, перш за все, із «Продуктивними вміннями» ($r=0,384$; $p\leq 0,05$), у групі «виконавців» залежить від «Емоційного ресурсу», тобто позитивних, підтримуючих стосунків з іншими людьми ($r=0,218$; $p\leq 0,05$), що свідчить про те, що самоповага залежить як від усвідомлення власної спроможності діяти та продуктивності, так і від позитивної оцінки з боку значущих інших людей.

Таким чином, нами з'ясовано, що найбільш вираженими ресурсами соціального капіталу у досліджуваних групах співробітників є «соціально-професійний ресурс», «продуктивні вміння», «емоційний ресурс». Встановлено взаємозв'язки між ресурсами соціального капіталу особистості та показниками психологічного благополуччя співробітників організації.

Груповий соціальний капітал був досліджений через уявлення співробітників підприємств з різним груповим статусом про складові соціально-психологічного клімату, які свідчать про міру інтегрованості колективу, задоволеність співпрацівників різними аспектами змісту та організації праці і взаємодії всередині колективу. За нашим припущенням, міра задоволеності, рівень оцінювання характеристик соціально-психологічного клімату впливає на психологічне благополуччя співпрацівників.

Представимо отримані кореляційні взаємозв'язки між характеристиками групового соціального капіталу та шкалами методики «Психологічне благополуччя» (К. Ріфф, адаптація Т. Шевеленкової, Т. Фесенко) у досліджуваних підвибірках (див. табл. 3.28).

Зі шкалою «Позитивні відносини» як складовою психологічного благополуччя особистості нами встановлено найбільшу кількість кореляційних взаємозв'язків в обох досліджуваних підвибірках: «дружелюбність» (група «менеджерів» ($r=0,327$; $p\leq 0,05$); група «виконавців» ($r=0,181$; $p\leq 0,05$), «теплота» (група «менеджерів» ($r=0,346$; $p\leq 0,05$); група «виконавців» ($r=0,178$; $p\leq 0,05$),

«взаємопідтримка» (група «менеджерів» ($r=0,386$; $p \leq 0,05$); група «виконавців» ($r=0,207$; $p \leq 0,05$)).

Таблиця 3.28

Кореляційні взаємозв'язки між шкалами методики «Психологічне благополуччя особистості» та характеристиками групового соціального капіталу ($n_1=39$; $n_2=137$)

Характеристики соціально-психологічного клімату	Групи	Шкали психологічного благополуччя особистості					
		1	2	3	4	5	6
Дружелюбність (ворожість)	Група 1	0,327*	–	–	–	–	–
	Група 2	0,181*	–	–	–	–	–
Згода (незгода)	Група 1	–	–	0,335*	–	0,348*	–
	Група 2	–	–	0,196*	–	0,207*	–
Задоволеність (незадоволеність)	Група 1	0,329*	–	–	0,317*	–	0,388*
	Група 2	–	–	–	–	–	–
Продуктивність (непродуктивність)	Група 1	0,311*	0,339*	0,356*	–	0,322*	–
	Група 2	–	–	–	–	0,215*	–
Теплота (холодність)	Група 1	0,346*	–	–	–	–	–
	Група 2	0,178*	–	–	–	–	–
Співпраця (неузгодженість)	Група 1	0,321*	0,382*	–	–	0,329*	–
	Група 2	0,184*	–	–	0,213*	–	–
Взаємопідтримка (недоброзичливість)	Група 1	0,386*	–	–	–	–	–
	Група 2	0,207*	0,218*	–	–	0,226*	–
Захопленість (байдужість)	Група 1	–	–	–	–	–	–
	Група 2	–	–	–	–	–	–
Зацікавленість (нудьга)	Група 1	–	–	–	–	–	–
	Група 2	–	–	–	–	–	–
Успішність (неуспішність)	Група 1	–	0,314*	0,367*	0,339*	0,321*	0,405**
	Група 2	–	0,203*	–	0,224*	–	0,185*

Примітка:* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

1. Позитивні відносини
2. Автономія
3. Управління середовищем
4. Особистісне зростання
5. Цілі у житті
6. Самоприйняття

На наш погляд, ці характеристики належать до більш емоційних та свідчать про дружні, приязні, приємні стосунки, які, у свою чергу, впливають на позитивні відносини в колективі. Більш ділова частина характеристик соціально-

психологічного клімату показала такі статистично значущі кореляційні взаємозв'язки: в обох групах зафіксовано кореляції шкали «Позитивні відносини» із показником «співпраця» (група «менеджерів» ($r=0,321$; $p\leq 0,05$); група «виконавців» ($r=0,184$; $p\leq 0,05$)), що є логічним, та підкреслює вплив партнерських взаємин на оцінювання стосунків як позитивних. Проте, у групі керівників визначено кореляційні взаємозв'язки із характеристиками «задоволеність» ($r=0,329$; $p\leq 0,05$) та «продуктивність» ($r=0,311$; $p\leq 0,05$), такі кореляції є відсутніми у групі співпрацівників-«виконавців». Можна зробити висновок, що керівники в організації оцінюють свою задоволеність міжособистісними відносинами більшою мірою за діловими показниками.

Шкала «Автономія» в обох досліджуваних підвибірках корелює із складовою СПК «Успішність / неуспішність» («група «менеджерів» ($r=0,314$; $p\leq 0,05$); група «виконавців» ($r=0,203$; $p\leq 0,05$)), тобто відчуття самостійності, незалежності, здатності регулювати свою поведінку значною мірою визначається усвідомленістю людини про свою успішність на робочому місці. Проте, відзначаємо відмінності у різних групах. У групі «менеджерів» встановлено кореляції «Автономії» з характеристиками «Продуктивність» ($r=0,203$; $p\leq 0,05$) та «Співпраця» ($r=0,382$; $p\leq 0,05$), водночас, у групі «виконавців» наявними є взаємозв'язок з характеристикою «Взаємопідтримка / недоброзичливість» ($r=0,218$; $p\leq 0,05$), можна зробити висновок, що керівники визначають свою самостійність переважно через усвідомлення досягнутого результату роботи, співпрацівники з низьким соціальним статусом – через відчуття підтримки з боку колег.

Проаналізуємо кореляційні взаємозв'язки складової психологічного благополуччя «Управління середовищем». Констатовано наявність зв'язків в обох досліджуваних підвибірках з характеристикою «Згода / незгода» («група «менеджерів» ($r=0,335$; $p\leq 0,05$); група «виконавців» ($r=0,196$; $p\leq 0,05$)), тобто усвідомлення можливостей контролювати свій професійний шлях, відчуття компетентності та здатності активно впливати на оточення залежать від розуміння узгодженості позицій, принципів, підходів між колегами в колективі.

Також встановлено у групі «менеджерів» кореляції «Управління середовищем» із «Продуктивністю» ($r=0,356$; $p\leq 0,05$) та «Успішністю» ($r=0,367$; $p\leq 0,05$), які відсутні у групі «виконавців». Отже, можливість створювати умови та обставини, які сприяють задоволенню особистих й професійних потреб та досягненню цілей, у керівництва більшою мірою пов'язано з продуктивністю, результативністю, ефективністю праці, ніж у співпрацівників з низьким груповим статусом.

Шкала психологічного благополуччя «Особистісне зростання» корелює в обох групах із характеристикою СПК «Успішність / неуспішність» («менеджери» ($r=0,339$; $p\leq 0,05$); «виконавці» ($r=0,224$; $p\leq 0,05$)). Констатуємо відмінності між групами: у респондентів з більш високим груповим статусом «Особистісне зростання» пов'язано із «Задоволеністю / незадоволеністю» ($r=0,317$; $p\leq 0,05$), у «виконавців» – із характеристикою «Співпраця / неузгодженість» ($r=0,213$; $p\leq 0,05$)).

Зафіксовано статистично значущі кореляції шкали «Цілі у житті» в обох групах респондентів із характеристиками соціально-психологічного клімату колективу: «Згода / незгода» («менеджери» ($r=0,348$; $p\leq 0,05$); «виконавці» ($r=0,207$; $p\leq 0,05$)), «Продуктивність / непродуктивність» («менеджери» ($r=0,322$; $p\leq 0,05$); «виконавці» ($r=0,215$; $p\leq 0,05$)), це надає підстави для висновку, що відчуття чіткої спрямованості життя, зв'язаності минулого, теперішнього та майбутнього, усвідомлення цілей, цінностей та сенсу життя пов'язано із узгодженістю позицій, принципів у колективі, в якому людина працює, а також із досягненням конкретних результатів. Водночас, зауважимо, що для керівників важливими ще є «співпраця» ($r=0,329$; $p\leq 0,05$), «успішність» ($r=0,321$; $p\leq 0,05$), а для співпрацівників з низьким соціальним груповим статусом – «взаємопідтримка» ($r=0,226$; $p\leq 0,05$)).

Рівень «Самоприйняття» характеризує людину, яка позитивно ставиться до себе, знає, розуміє та приймає різні свої якості, корелює в обох групах з «Успішністю / неуспішністю» («менеджери» ($r=0,405$; $p\leq 0,01$); «виконавці» ($r=0,185$; $p\leq 0,05$)), також слід відзначити наявність взаємозв'язку у групі

керівників з характеристикою «Задоволеність / незадоволеність» ($r=0,388$; $p \leq 0,05$), у групі співпрацівників-«виконавців» така кореляція є статистично незначущою.

Кореляційні зв'язки між характеристиками індивідуального соціального капіталу та шкалами методики «Опитувальник параметрів суб'єктивного соціального благополуччя» (Т.В. Данильченко) в обох досліджуваних групах представлено у таблиці (див. табл. 3.29).

Таблиця 3.29

Кореляційні взаємозв'язки між шкалами «Опитувальника параметрів суб'єктивного соціального благополуччя» та характеристиками індивідуального соціального капіталу ($n_1=39$; $n_2=137$)

Параметри суб'єктивного соціального благополуччя	Групи	Індивідуальний соціальний капітал					
		1	2	3	4	5	6
Соціальна помітність	Група 1	–	–	–	0,371*	0,352*	0,313*
	Група 2	–	–	–	0,188*	–	–
Соціальна дистантність	Група 1	–	-0,368*	–	–	–	–
	Група 2	–	-0,192*	–	–	–	–
Емоційне прийняття	Група 1	–	0,322*	–	–	–	–
	Група 2	–	0,179*	–	–	–	–
Соціальне схвалення	Група 1	–	–	0,337*	0,319*	–	–
	Група 2	–	–	–	0,184*	–	–
Позитивні соціальні судження	Група 1	0,365*			0,321*		
	Група 2		0,194*				

Примітка:

* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

1. Продуктивні вміння
2. Емоційний ресурс (особисті зв'язки з іншими людьми)
3. Ресурс проведення дозвілля (відпочинок та вільний час)
4. Соціально-професійний ресурс
5. Ресурс соціальних інститутів
6. Міжнародний ресурс

Отже, встановлено кореляційні взаємозв'язки шкали «Опитувальника параметрів суб'єктивного соціального благополуччя» «Соціальна помітність» в обох досліджуваних вибірках з соціально-професійним ресурсом індивідуального соціального капіталу («менеджери» ($r=0,371$; $p \leq 0,05$); «виконавці» ($r=0,188$; $p \leq 0,05$)), резюмуємо, що активна і успішна реалізація в

професії, в колективі колег впливає на краще усвідомлення себе як лідера, як впливової, успішної людини, розуміння своєї діяльності як важливої для суспільства, залученості до спільної справи. Крім того, саме у підвибірці керівників слід зауважити на наявності статистично значущих кореляцій шкали «Соціальна помітність» із застосуванням ресурсів соціальних інститутів ($r=0,352$; $p\leq 0,05$), та міжнародних ресурсів ($r=0,313$; $p\leq 0,05$). Такі кореляції є відсутніми у групі співпрацівників-«виконавців».

Шкала «Соціальна дистантність» має зворотні кореляційні зв'язки в обох групах із «Емоційним ресурсом (особисті зв'язки з іншими людьми)» («менеджери» ($r=-0,368$; $p\leq 0,05$); «виконавці» ($r=-0,192$; $p\leq 0,05$)), тобто відчуття відмежованості від світу, від інших людей, почуття втрати зв'язності із суспільством, самотності не сприяє повноцінному застосуванню ресурсів, які надають особисті знайомства з іншими людьми. Такий висновок підтверджують позитивні статистичні кореляційні зв'язки шкали «Емоційне прийняття» із «Емоційним ресурсом (особисті зв'язки з іншими людьми)» («менеджери» ($r=0,322$; $p\leq 0,05$); «виконавці» ($r=0,179$; $p\leq 0,05$)), що виглядає логічним та свідчить про підтримку близьких людей, наявність довіри до друзів та колег, задоволеність своїм положенням в колективі, сім'ї та серед друзів.

Параметр суб'єктивного соціального благополуччя «Соціальне схвалення» корелює із «соціально-професійним ресурсом» індивідуального соціального капіталу («менеджери» ($r=0,319$; $p\leq 0,05$); «виконавці» ($r=0,184$; $p\leq 0,05$)), можна узагальнити, що задоволеність мірою реалізації свого професійного потенціалу, відчуття професійної затребуваності впливає на очікування позитивного зворотного зв'язку від значущих оточуючих; людина вважає, що інші люди цінують її як особистість, вважають її надійною, ставляться з повагою. Також у групі «менеджерів» «Соціальне схвалення» пов'язано із «Ресурсом проведення дозвілля», тобто у співробітників більш високого статусу успішність, престижність форм і способів проведення відпочинку та вільного часу впливає на їх усвідомлення, що вони є прийнятими іншими людьми ($r=0,337$; $p\leq 0,05$).

Кореляції параметру суб'єктивного соціального благополуччя «Позитивні соціальні судження» є відмінними у різних дослідницьких підвбірках. У групі «менеджерів» встановлено статистично значущі кореляційні взаємозв'язки із ресурсами індивідуального соціального капіталу «Продуктивні вміння» ($r=0,365$; $p\leq 0,05$) та «Соціально-професійний ресурс» ($r=0,321$; $p\leq 0,05$), констатуємо, що впевненість керівників у своїй професійній компетентності, затребуваності та значущості впливає й на позитивну оцінку інших людей, які заслуговують довіри, бажають добра, є цікавими, поведуться чесно. Водночас, у групі співпрацівників-«виконавців» фіксуємо кореляцію «Позитивних соціальних суджень» із «Емоційним ресурсом (особистими зв'язками з іншими людьми)» ($r=0,194$; $p\leq 0,05$), тобто наявність емоційної підтримки забезпечує довіру до інших людей.

Представимо отримані кореляційні взаємозв'язки між характеристиками групового соціального капіталу та шкалами «Опитувальника параметрів суб'єктивного соціального благополуччя» (Т.В. Данильченко) у досліджуваних підвбірках (див. табл. 3.30).

Проаналізуємо послідовно отримані кореляційні зв'язки параметрів суб'єктивного соціального благополуччя з уявленнями співпрацівників про соціально-психологічний клімат, які відображають міру інтегрованості колективу та описують характеристики групового соціального капіталу.

Встановлено статистично значущі кореляції параметру «Соціальна помітність» в обох підвбірках зі шкалою «Задоволеність / незадоволеність» («менеджери» ($r=0,328$; $p\leq 0,05$); «виконавці» ($r=0,219$; $p\leq 0,05$)), а також зі шкалою «Співпраця / неузгодженість» («менеджери» ($r=0,371$; $p\leq 0,05$); «виконавці» ($r=0,182$; $p\leq 0,05$)), робимо висновок, що відчуття своєї професійної значущості, компетентності, затребуваності виявляється краще в умовах, які передбачають підтримуючі відносини співпраці між колегами, а професійна діяльність приносить задоволення. Крім цього, у вибірці керівного складу структурних підрозділів слід зауважити на наявності взаємозв'язків «Соціальної помітності» зі шкалами «Продуктивність / непродуктивність» ($r=0,366$; $p\leq 0,05$),

«Успішність / неуспішність» ($r=0,369$; $p \leq 0,05$), що показує вплив на професійну самооцінку менеджерів реальних досягнутих результатів роботи.

Таблиця 3.30

Кореляційні взаємозв'язки між параметрами суб'єктивного соціального благополуччя та характеристиками групового соціального капіталу
($n_1=39$; $n_2=137$)

Характеристики соціально-психологічного клімату	Групи	Параметри суб'єктивного соціального благополуччя				
		1	2	3	4	5
Дружелюбність (ворожість)	Група 1	–	–0,357*	–	–	–
	Група 2	–	–0,195*	–	–	0,178*
Згода (незгода)	Група 1	–	–	–	0,315*	–
	Група 2	–	–	–	0,201*	–
Задоволеність (незадоволеність)	Група 1	0,328*	–	–	–	–
	Група 2	0,219*	–	–	–	–
Продуктивність (непродуктивність)	Група 1	0,366*	–	–	–	0,372*
	Група 2	–	–	–	–	–
Теплота (холодність)	Група 1	–	–0,342*	–	–	–
	Група 2	–	–0,187*	0,179*	–	0,216*
Співпраця (неузгодженість)	Група 1	0,371*	–	0,314*	0,327*	–
	Група 2	0,182*	–	–	–	–
Взаємопідтримка (недоброзичливість)	Група 1	–	–0,355*	–	0,384*	–
	Група 2	–	–0,196*	–	0,177*	–
Захопленість (байдужість)	Група 1	–	–	0,407**	–	–
	Група 2	–	–0,319*	–	–	–
Зацікавленість (нудьга)	Група 1	–	–	–	–	–
	Група 2	–	–	0,225*	–	–
Успішність (неуспішність)	Група 1	0,369*	–	–	–	0,416*
	Група 2	–	–	–	–	–

Примітка:* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

1. Соціальна помітність
2. Соціальна дистантність
3. Емоційне прийняття
4. Соціальне схвалення
5. Позитивні соціальні судження

Шкала «Соціальна дистантність» показує зворотні кореляційні зв'язки в обох підгрупах з такими характеристиками соціально-психологічного клімату: «Дружелюбність» («менеджери») ($r=-0,357$; $p \leq 0,05$); «виконавці» ($r=-0,195$;

$p \leq 0,05$); «Теплота» («менеджери» ($r = -0,342$; $p \leq 0,05$); «виконавці» ($r = -0,187$; $p \leq 0,05$)); «Взаємопідтримка» («менеджери» ($r = -0,355$; $p \leq 0,05$); «виконавці» ($r = -0,196$; $p \leq 0,05$)), такі результати вважаємо цілком очікуваними, що забезпечення високого рівня соціальної контактності краще відбувається у дружньому, партнерському, підтримуючому середовищі. У групі «виконавців» ще додається кореляційний зв'язок з характеристикою «Захопленість / байдужість» ($r = -0,319$; $p \leq 0,05$).

Параметр суб'єктивного соціального благополуччя «Емоційне прийняття» зумовлюється у підвбірках різними характеристиками групового соціального капіталу. У групі «менеджерів» констатуємо кореляційні взаємозв'язки з такими характеристиками: «Співпраця» ($r = 0,314$; $p \leq 0,05$) та «Захопленість» ($r = 0,407$; $p \leq 0,01$), отже, на емоційно благополучні відносини впливає зацікавленість у партнерській спільній праці. Статистично значущі кореляції у групі співпрацівників-«виконавців» встановлено з характеристиками «Теплота / холодність» ($r = 0,179$; $p \leq 0,05$) та «Зацікавленість / нудьга» ($r = 0,225$; $p \leq 0,05$).

«Соціальне схвалення» як шкала суб'єктивного соціального благополуччя відображає усвідомлення позитивного зворотного зв'язку (та прагнення отримати такий зв'язок) від інших значущих людей. Виявлено, що ця шкала корелює в обох досліджуваних підвбірках з характеристиками: «Згода» («менеджери» ($r = 0,315$; $p \leq 0,05$); «виконавці» ($r = 0,201$; $p \leq 0,05$)), «Взаємопідтримка» («менеджери» ($r = 0,384$; $p \leq 0,05$); «виконавці» ($r = 0,177$; $p \leq 0,05$)), що є, на наш погляд, цілком логічним та свідчить про більш високу ймовірність отримання позитивних відгуків від оточуючих людей в ситуації узгодженості поглядів, життєвих принципів, основних цілей та підтримки від колег. Такий висновок підкріплює кореляція з характеристикою «Співпраця» у підвбірці керівного складу структурних підрозділів підприємств ($r = 0,327$; $p \leq 0,05$).

«Позитивні соціальні судження» визначають довіру до інших людей, переконаність, що у світі більше добра, що люди заслуговують на повагу, що вони мають позитивні якості, здатні бути відданими своїй справі тощо.

Встановлено, що у групі «менеджерів» цей параметр суб'єктивного соціального благополуччя визначається такими характеристиками: «Продуктивність» ($r=0,372$; $p\leq 0,05$), «Успішність» ($r=0,416$; $p\leq 0,05$), тобто підставою для довіри людям є їх здатність працювати, досягати конкретного результату у справі. Водночас, у підвбірці «виконавців» цей параметр корелює із «Дружелюбністю» ($r=0,178$; $p\leq 0,05$) та «Теплотою» ($r=0,216$; $p\leq 0,05$), тобто пов'язаний більшою мірою з емоційними міжособистісними стосунками.

Далі представимо отримані кореляційні взаємозв'язки між характеристиками індивідуального та групового соціального капіталу та шкалами «Опитувальника суб'єктивного економічного благополуччя» (В.О. Хащенко) у досліджуваних підвбірках (див. табл. 3.31). Задля більш зручного сприйняття у таблиці представлено тільки статистично значущі кореляційні зв'язки (якщо певна характеристика соціального капіталу не корелює із шкалами суб'єктивного економічного благополуччя, цей рядок не відображено у таблиці).

Показник суб'єктивного економічного благополуччя «Економічний оптимізм / песимізм» корелює в обох досліджуваних групах із ресурсами індивідуального соціального капіталу: «Продуктивні вміння» («менеджери» ($r=0,319$; $p\leq 0,05$); «виконавці» ($r=0,234$; $p\leq 0,01$)); «Соціально-професійний ресурс» («менеджери» ($r=0,398$; $p\leq 0,05$); «виконавці» ($r=0,227$; $p\leq 0,05$)), констатуємо, що впевненість у своїй здатності підтримувати свій матеріальний стан на потрібному рівні, позитивна оцінка сприятливості поточних умов для зростання особистого добробуту взаємопов'язані із усвідомленням своєї професійної компетентності, конкурентоздатності, затребуваності як фахівця, за умов підтримки з боку колег у робочому колективі. Цей висновок підтверджують наявні кореляційні зв'язки економічного оптимізму із такими характеристиками групового соціального капіталу: «Продуктивність» («менеджери» ($r=0,326$; $p\leq 0,05$); «виконавці» ($r=0,204$; $p\leq 0,05$)), «Співпраця» («менеджери» ($r=0,361$; $p\leq 0,05$); «виконавці» ($r=0,187$; $p\leq 0,05$)), «Успішність» («менеджери» ($r=0,325$; $p\leq 0,05$); «виконавці» ($r=0,202$; $p\leq 0,05$)). Відмінністю між підвбірками є кореляція з «Ресурсом соціальних інститутів» у групі керівників ($r=0,411$;

$p \leq 0,05$), яка відсутня у співробітників з більш низьким соціальним груповим статусом.

Таблиця 3.31

Кореляційні взаємозв'язки між параметрами суб'єктивного економічного благополуччя та характеристиками індивідуального та групового соціального капіталу ($n_1=39$; $n_2=137$)

Характеристики соціального капіталу	Групи	Шкали суб'єктивного економічного благополуччя				
		1	2	3	4	5
Продуктивні вміння	Група 1	0,319*	–	0,335*	–0,327*	–
	Група 2	0,234**	–	0,183*	–	–
Соціально-професійний ресурс	Група 1	0,398*	0,313*	–	–	0,336*
	Група 2	0,227*	0,179*	–	–	–
Ресурс соціальних інститутів	Група 1	0,411*	–	–	–0,344*	–
	Група 2	–	–	–	–	–
Дружелюбність (ворожість)	Група 1	–	–	–	–	–
	Група 2	–	–	–	–	0,217*
Продуктивність (непродуктивність)	Група 1	0,326*	0,314*	–	–	–
	Група 2	0,204*	–	–	–	–
Співпраця (неузгодженість)	Група 1	0,361*	–	–	–	–
	Група 2	0,187*	–	0,194*	–	–
Взаємопідтримка (недоброзичливість)	Група 1	–	–	–	–	–
	Група 2	–	–	0,182*	–	0,214*
Успішність (неуспішність)	Група 1	0,325*	0,377*	–	–	–
	Група 2	0,202*	–	–	–	–

Примітка:

* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

1. Економічний оптимізм / песимізм
2. Економічна тривожність
3. Суб'єктивна адекватність доходів
4. Фінансова депривованість
5. Поточний стан благополуччя родини

За шкалою «Економічна тривожність» слід врахувати, що чим вищим є показник, тим меншим є рівень економічної тривожності. Тому зафіксовано прямі кореляційні зв'язки «Економічної тривожності» із «Соціально-професійним ресурсом в обох підвбірках («менеджери» ($r=0,313$; $p \leq 0,05$); «виконавці» ($r=0,179$; $p \leq 0,05$)), що підтверджує вплив усвідомлення своєї професійної компетентності та спроможності на зниження інтенсивності негативних емоційних станів у зв'язку зі своїм матеріальним становищем. У

групі керівників такий висновок підкріплюється кореляціями з характеристиками: «Продуктивність» ($r=0,314$; $p\leq 0,05$), «Успішність» ($r=0,377$; $p\leq 0,05$).

Високий рівень суб'єктивної адекватності доходів також в обох досліджуваних вибірках корелює із ресурсом індивідуального соціального капіталу «Продуктивні вміння» («менеджери» ($r=0,335$; $p\leq 0,05$); «виконавці» ($r=0,183$; $p\leq 0,05$)), тобто і керівний склад підприємств, і співпрацівники, які мають більш низький соціальний статус, пов'язують свій рівень професійної підготовки зі своїми можливостями задовольняти потреби у незалежності, у матеріальному благополуччі, у безпеці, самореалізації. Крім того, у групі «виконавців» суб'єктивна адекватність своїх доходів пов'язується із партнерським, підтримуючим робочим середовищем, встановлено кореляції із «Співпрацею» ($r=0,194$; $p\leq 0,05$) та «Взаємопідтримкою» ($r=0,182$; $p\leq 0,05$).

Шкала «Фінансової депривованості» показала зворотні статистично значущі кореляційні зв'язки тільки у підвбірці «менеджерів»: з ресурсом індивідуального соціального капіталу «Продуктивні вміння» ($r=-0,327$; $p\leq 0,05$), з «Ресурсом соціальних інститутів» ($r=-0,344$; $p\leq 0,05$), тобто висока професійна кваліфікація та поінформованість щодо можливостей залучення ресурсів соціальних інститутів знижують ризик фінансової депривованості у керівного складу структурних підрозділів підприємств.

Складова суб'єктивного економічного благополуччя «Поточний стан благополуччя сім'ї» у групі «менеджерів» залежить від «Соціально-професійного ресурсу» ($r=0,336$; $p\leq 0,05$), ми бачимо, що керівники напряду пов'язують матеріальний стан сім'ї із рівнем своєї професійної кваліфікації та активної залученості до робочих процесів свого підприємства. У вибірці співпрацівників-«виконавців» встановлено кореляцію шкали «Поточний стан благополуччя сім'ї» із «Дружелюбністю» ($r=0,217$; $p\leq 0,05$) та «Взаємопідтримкою» ($r=0,214$; $p\leq 0,05$), це свідчить про звернення до емоційної підтримки колег, партнерських, гармонійних стосунків з іншими людьми.

Серед значущих чинників соціального капіталу виокремлено показники організаційної ідентифікації співробітників та міри узгодженості персональних та організаційних цінностей. Отримані коефіцієнти кореляції зі шкалами психологічного та соціального благополуччя подано у таблиці (див. табл. 3.32).

Таблиця 3.32

Кореляційні взаємозв'язки організаційної ідентифікації, відповідності між індивідуальними та організаційними цінностями та шкалами психологічного та соціального благополуччя (n₁=39; n₂=137)

Шкали психологічного, суб'єктивного соціального благополуччя	Групи	Організаційна ідентифікація. Відповідність між індивідуальними та організаційними цінностями				
		1	2	3	4	5
Позитивні відносини	Група 1	0,348*			–	–
	Група 2	0,182*			–0,211*	0,194
Автономія	Група 1	0,413**		–		
	Група 2			0,224*		
Управління середовищем	Група 1	0,345*				0,368*
	Група 2	0,217*				
Особистісне зростання	Група 1					0,379*
	Група 2					0,178*
Цілі у житті	Група 1					0,427**
	Група 2					
Соціальна помітність	Група 1	0,374*				0,418*
	Група 2					0,219*
Соціальна дистантність	Група 1					
	Група 2			0,206*		
Емоційне прийняття	Група 1		–			–
	Група 2		0,183*			0,225*
Соціальне схвалення	Група 1					0,382*
	Група 2		0,201*			0,236*
Позитивні соціальні судження	Група 1	0,363*				
	Група 2	0,184*				

Примітка:

* p ≤ 0,05; ** p ≤ 0,01

1. Позитивна організаційна ідентифікація
2. Амбівалентна ідентифікація
3. Нейтральна ідентифікація
4. Дезідентифікація (негативна ідентифікація)
5. Відповідність між індивідуальними та організаційними цінностями

Задля більш зручного сприйняття у таблиці відображені тільки статистично значущі кореляційні зв'язки (якщо певні показники психологічного та соціального благополуччя не корелюють із організаційною ідентифікацією, ці рядки не представлені у таблиці).

Проаналізуємо послідовно отримані статистично значущі кореляційні взаємозв'язки. Шкала психологічного благополуччя «Позитивні відносини» визначається позитивною організаційною ідентичністю, що показано в обох підвибірках («менеджери» ($r=0,348$; $p\leq 0,05$); «виконавці» ($r=0,182$; $p\leq 0,05$)). Крім того, у групі співпрацівників-«виконавців» встановлено кореляції шкали «Позитивні відносини» із «Дезідентифікацією (негативною ідентифікацією)» ($r=-0,211$; $p\leq 0,05$), що підтверджує попередній результат, та з «Відповідністю між індивідуальними та груповими цінностями» («менеджери» ($r=0,194$; $p\leq 0,05$)), це надає підстави для висновку, що для працівників з більш низьким соціальним статусом узгодженість своїх персональних цінностей з цінностями організації скоріше відбувається за умов сприятливої емоційної атмосфери в колективі, партнерських відносин між колегами.

Зафіксовано статистично значущий кореляційний зв'язок шкали «Автономія» у групі менеджерів із «Позитивною організаційною ідентифікацією» ($r=0,413$; $p\leq 0,05$), тому самостійність, незалежність, здатність покладатися при прийнятті рішень на свою думку та брати відповідальність, у керівників тісно пов'язано із наявністю позитивної ідентифікації з підприємством. Водночас, у групі співпрацівників з більш низьким груповим статусом «Автономія» взаємопов'язана із «Нейтральною ідентифікацією» ($r=0,224$; $p\leq 0,05$), що свідчить про прагнення триматися осторонь від загальних принципів організації, вияв своєї індивідуальної позиції, тобто ми бачимо різне трактування поняття «Автономія» у співробітників з різним соціальним груповим статусом в організації.

Здатність до «Управління середовищем» в обох підвибірках корелює з «Позитивною організаційною ідентифікацією» («менеджери» ($r=0,345$; $p\leq 0,05$); «виконавці» ($r=0,217$; $p\leq 0,05$)), до цього у групі керівників структурних

підрозділів підприємств додається кореляція із показником «Відповідність індивідуальних та організаційних цінностей» ($r=0,368$; $p\leq 0,05$), тобто можливість впливати на ситуацію, відчувати свою значущість, компетентність, професійну затребуваність саме у керівників забезпечує зближення своїх персональних цінностей із цінностями підприємства. Аналогічно слід констатувати, що шкала психологічного благополуччя «Особистісне зростання» в обох групах пов'язана із «Відповідністю індивідуальних та організаційних цінностей» («менеджери» ($r=0,379$; $p\leq 0,05$); «виконавці» ($r=0,178$; $p\leq 0,05$)), резюмуємо, що можливість власного професійного та особистісного вдосконалення пов'язується у свідомості співпрацівників з успішною реалізацією на підприємстві. Водночас, визначеність життєвих цілей, мотивація досягнення, чіткість вектору самореалізації залежить від рівня узгодженості свої персональних цінностей з цінностями організації тільки у підвибірці менеджерів ($r=0,427$; $p\leq 0,01$), така кореляція не є статистично значущою у групі «виконавців».

Шкала суб'єктивного соціального благополуччя «Соціальна помітність» корелює із «Позитивною ідентифікацією з організацією» у групі керівників структурних підрозділів підприємств ($r=0,374$; $p\leq 0,05$), констатуємо, що керівники відмічають свою соціальну значущість, здатність впливати на важливі рішення в організації за умов прийняття цілей, цінностей, принципів організації, тобто позитивної ідентифікації з нею. Цей висновок підтверджує взаємозв'язок «Соціальної помітності» із параметром «Відповідність індивідуальних та організаційних цінностей», який є статистично значущим в обох групах («менеджери» ($r=0,374$; $p\leq 0,05$); «виконавці» ($r=0,219$; $p\leq 0,05$)). Також слід зауважити на кореляції шкали суб'єктивного соціального благополуччя «Соціальна дистантність» із «Нейтральною ідентифікацією» саме у групі співпрацівників з більш низьким соціальним статусом ($r=0,206$; $p\leq 0,05$).

Зі шкалою «Емоційне прийняття» не зафіксовано значущих кореляцій у групі «менеджерів», проте, є взаємозв'язок з «Амбівалентним типом» організаційної ідентифікації у групі співпрацівників-«виконавців» ($r=0,206$; $p\leq 0,05$), можемо зробити висновок, що при наявності амбівалентного

суперечливого ставлення до організації зберігається позитивне емоційне ставлення, водночас, не влаштовують інші ділові моменти організації чи змісту роботи. Також «Емоційне прийняття» у групі працівників з більш низьким груповим статусом корелює з показником «Відповідність індивідуальних та організаційних цінностей» ($r=0,206$; $p \leq 0,05$), що доводить переважання у цій дослідницькій групі емоційних чинників задоволеності організацією, прийняття її цінностей та стратегії тощо.

Прагнення до соціального схвалення, отримання позитивного зворотного зв'язку від колег в обох групах визначається мірою узгодженості індивідуальних та організаційних цінностей («менеджери» ($r=0,382$; $p \leq 0,05$); «виконавці» ($r=0,236$; $p \leq 0,05$)), також у групі співпрацівників-«виконавців» потреба у соціальному схваленні корелює з «Амбівалентною ідентифікацією» ($r=0,201$; $p \leq 0,05$), це може свідчити про певну незадоволеність потреб у прийнятті, підтримці з боку колег та керівництва.

Шкала «Позитивні соціальні судження» показує статистично значущі кореляції в обох групах із «Позитивною ідентифікацією з організацією» («менеджери» ($r=0,363$; $p \leq 0,05$); «виконавці» ($r=0,184$; $p \leq 0,05$)), що узгоджується з нашими припущеннями про залежність довіри до інших людей від почуття єдності з своїми колегами, які є однодумцями, єдності цілей і цінностей, визнання місії та стратегії організації.

Важливою складовою та, водночас, чинником соціального капіталу, за теоретичною моделлю нашого дослідження, яка ґрунтується на даних багатьох досліджень, є *довіра*. Довіру представлено як міжособистісну та як інституційну. У таблиці подано отримані кореляційні зв'язки показників психологічного та суб'єктивного соціального благополуччя зі шкалами міжособистісної довіри, яку вивчено за «Методикою оцінки довіри / недовіри особистості до інших людей» (А. Б. Купрейченко) (див. табл. 3.33).

«Позитивні відносини» як складова психологічного благополуччя корелює з такими шкалами міжособистісної довіри: «Надійність» («менеджери» ($r=0,319$; $p \leq 0,05$); «виконавці» ($r=0,184$; $p \leq 0,05$)); «Приязнь» («менеджери» ($r=0,355$;

$p \leq 0,05$); «виконавці» ($r=0,193$; $p \leq 0,05$)), робимо висновок, що позитивні стосунки з оточуючими людьми ґрунтуються на довірі, заснованій на впевненості, що людина може надати підтримку, прийти на допомогу, а також на емоційному прийнятті іншої людини.

Таблиця 3.33

Кореляційні взаємозв'язки між показниками міжособистісної довіри та шкалами психологічного та соціального благополуччя ($n_1=39$; $n_2=137$)

Шкали психологічного, суб'єктивного соціального благополуччя	Групи	Шкали міжособистісної довіри				
		1	2	3	4	5
Позитивні відносини	Група 1	0,319*			0,355*	
	Група 2	0,184*			0,193*	
Автономія	Група 1		0,405**			
	Група 2					
Управління середовищем	Група 1	0,327*		0,361*		
	Група 2	0,216*				
Особистісне зростання	Група 1					
	Група 2					
Цілі у житті	Група 1	0,388*		0,392*		
	Група 2				0,211*	–
Соціальна помітність	Група 1					0,356*
	Група 2					0,189*
Соціальна дистантність	Група 1					
	Група 2					
Емоційне прийняття	Група 1					
	Група 2				0,208*	
Соціальне схвалення	Група 1		0,344*	0,363*		
	Група 2		0,226*		0,215*	
Позитивні соціальні судження	Група 1			0,412**		
	Група 2	+			0,228*	

Примітка:* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

1 – Надійність

2 – Знання

3 – Єдність

4 – Приязнь

5 – Розрахунок

Зі шкалою «Автономія» статистично підтверджені кореляційні зв'язки зафіксовано тільки у групі керівників, а саме, зі шкалою міжособистісної довіри «Знання» ($r=0,405$; $p \leq 0,01$), тобто поінформованість про сильні та слабкі сторони

іншої людини, її здатності та можливості, забезпечують впевненість менеджерів у своїй впливовості на робочу ситуацію.

Шкала психологічного благополуччя «Управління середовищем» забезпечується таким типом довіри як «Надійність» («менеджери» ($r=0,327$; $p \leq 0,05$); «виконавці» ($r=0,216$; $p \leq 0,05$)), що узгоджується з дослідницькою моделлю та показує взаємопов'язаність прогнозованості поведінки людини та можливості активно впливати на ситуацію, створювати цілі, ініціювати завдання, залучати інших людей до їх реалізації тощо. Саме у групі керівників встановлено кореляційний зв'язок з типом довіри «Єдність» ($r=0,361$; $p \leq 0,05$), яка ґрунтується на розумінні спільних цілей, цінностей, життєвих принципів.

Цікавими виявились кореляційні взаємозв'язки шкали психологічного благополуччя «Цілі у житті» у досліджуваних підвибірках. Почуття спрямованості життя, визначеність чіткого вектору життя, пов'язаність минулого, теперішнього та майбутнього, що надає життю сенсу, у групі «менеджерів» корелює з такими типами «довіри»: «Надійність» ($r=0,388$; $p \leq 0,05$), «Єдність» ($r=0,392$; $p \leq 0,05$). Водночас, у вибірці співпрацівників з більш низьким груповим статусом шкала «Цілі у житті» зумовлюється типом довіри «Приязнь» ($r=0,211$; $p \leq 0,05$) тобто спирається на позитивні емоційні відносини з іншими людьми.

Складова суб'єктивного соціального благополуччя «Соціальна помітність» в уявленні респондентів обох дослідницьких груп пов'язується з типом довіри «Розрахунок» («менеджери» ($r=0,356$; $p \leq 0,05$); «виконавці» ($r=0,189$; $p \leq 0,05$)), тобто потреба у ствердженні своєї індивідуальності, свого «Я», своїх досягнень, прагнення виділятися, відстоювати свою позицію, бути лідером співвідносяться із необхідністю враховувати певну нещирість, «дипломатичність» людей у відносинах, що зумовлюється високою нормативністю соціальної поведінки.

Шкала «Емоційне прийняття» цілком очікувано корелює з типом довіри «Приязнь» ($r=0,208$; $p \leq 0,05$), проте слід відзначити, що така кореляція

зафіксована тільки у групі «виконавців», у групі керівників кореляція не є статистично значущою.

«Соціальне схвалення» в обох досліджуваних підвибірках детермінується типом довіри «Знання», який ґрунтується на гарній поінформованості стосовно особливостей певної людини («менеджери» ($r=0,344$; $p\leq 0,05$); «виконавці» ($r=0,226$; $p\leq 0,05$)). Також констатуємо відмінності між групами: у «менеджерів» прагнення до отримання позитивного зворотного зв'язку від значущих людей пов'язано із типом довіри «Єдність» ($r=0,363$; $p\leq 0,05$), у «виконавців» переважно ґрунтується на типі довіри «Приязнь» ($r=0,215$; $p\leq 0,05$).

Шкала суб'єктивного соціального благополуччя «Позитивні соціальні судження» корелює у підвибірці керівників структурних підрозділів підприємств із типом довіри «Єдність» ($r=0,412$; $p\leq 0,01$), у підвибірці «виконавців» – із типом довіри «Приязнь» ($r=0,228$; $p\leq 0,05$). Констатуємо, що впевненість у тому, що оточуючі люди заслуговують на довіру, у менеджерів переважно ґрунтується на єдності цінностей, у працівників з більш низьким груповим статусом – переважно на емоційному прийнятті інших людей.

Також нами отримано статистично значущі кореляційні взаємозв'язки показників психологічного та суб'єктивного соціального благополуччя із шкалами «Методика оцінки рівня довіри в організації» (Роберт Б. Шо), які відображають інституційну довіру (див. табл. 3.34).

Таблиця 3.34

Кореляційні взаємозв'язки між шкалами «Методика оцінки рівня довіри в організації» (Роберт Б. Шо) та показниками психологічного та соціального благополуччя ($n_1=39$; $n_2=137$)

Шкали психологічного, суб'єктивного соціального благополуччя	Групи	Інституційна довіра			
		Довіра	Послідовність	Результативність	Турбота
Позитивні відносини	Група 1	0,414**	–	–	0,375*
	Група 2	0,211*	–	–	0,177*
Автономія	Група 1	–	–	0,406**	–
	Група 2	–	–	–	–

Шкали психологічного, суб'єктивного соціального благополуччя	Групи	Інституційна довіра			
		Довіра	Послідовність	Результативність	Турбота
Управління середовищем	Група 1	–	0,394*	0,317*	–
	Група 2	0,182*	–	–	0,229*
Особистісне зростання	Група 1	–	0,416**	–	–
	Група 2	–	–	–	0,234*
Цілі у житті	Група 1	–	0,322*	0,377*	–
	Група 2	–	0,189*	–	–
Соціальна помітність	Група 1	–	0,422**	0,344*	–
	Група 2	0,225*	–	–	–
Соціальна дистантність	Група 1	–	–	–	–0,383*
	Група 2	–	–	–	–0,206*
Емоційне прийняття	Група 1	0,314*	–	–	–
	Група 2	0,224*	–	–	–
Соціальне схвалення	Група 1	–	–	0,376*	–
	Група 2	0,201*	–	–	–
Позитивні соціальні судження	Група 1	0,337*	–	–	0,369*
	Група 2	0,254**	–	–	0,213*

Примітка:* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

Шкала психологічного благополуччя «Позитивні відносини» корелює з такими показниками в обох дослідницьких групах: «Довіра» («менеджери» ($r=0,414$; $p \leq 0,05$); «виконавці» ($r=0,211$; $p \leq 0,05$)); «Турбота» («менеджери» ($r=0,375$; $p \leq 0,05$); «виконавці» ($r=0,177$; $p \leq 0,05$)), тобто позитивні відносини обумовлюються співробітництвом, свободою у діях, вільним вираженням своїх думок, самостійністю, достатніми повноваженнями для роботи.

Зафіксовано статистично значущий кореляційний зв'язок тільки у підвибірці керівників шкали «Автономія» із показником інституційної довіри «Результативність» ($r=0,406$; $p \leq 0,01$), можна зробити висновок, що відчуття своєї професійної компетентності, здатності впливати на важливі організаційні рішення зумовлюються розумінням конкурентоздатності підприємства, співвіднесеності конкретних досягнутих результатів та заохочення за них. У групі «виконавців» такий взаємозв'язок є статистично незначущим.

Аналізуючи взаємозв'язки шкали психологічного благополуччя «Управління середовищем», констатуємо відмінності між досліджуваними групами. У вибірці «менеджерів» «Управління середовищем» корелює з показниками інституційної довіри: «Послідовність» ($r=0,394$; $p\leq 0,05$), «Результативність» ($r=0,317$; $p\leq 0,05$), тобто здатність впливати на робоче оточення, висока професійна компетентність детермінується усвідомленням чіткості дій, цілей, цінностей, стратегії розвитку підприємства, його конкурентоздатністю, орієнтацією на досягнення конкретного результату. У групі співпрацівників з більш низьким груповим статусом в організації з показником «Управління середовищем» зафіксовано такі кореляційні взаємозв'язки: «Довіра» ($r=0,182$; $p\leq 0,05$), «Турбота» ($r=0,229$; $p\leq 0,05$), що надає підстави для висновку про залежність міри професійної самоповаги від позитивного психологічного клімату в колективі, партнерських відносин між колегами, можливості вільно і відкрито висловлювати свої думки, відчуття турботи і підтримки з боку керівництва.

Особистісне зростання у групі «менеджерів» залежить від відчуття визначеності, чіткості, передбачуваності та послідовності розвитку організації ($r=0,416$; $p\leq 0,01$), а в групі «виконавців» детермінується наявністю підтримуючої, партнерської атмосфери в колективі, турботи з боку керівництва та колег ($r=0,234$; $p\leq 0,01$).

Шкала психологічного благополуччя «Цілі у житті» корелює в обох групах з показником «Послідовність» («менеджери» ($r=0,322$; $p\leq 0,05$); «виконавці» ($r=0,189$; $p\leq 0,05$)), крім того, у керівників структурних підрозділів підприємств встановлено кореляційний зв'язок з показником «Результативність» ($r=0,377$; $p\leq 0,05$).

Представимо далі отримані кореляційні зв'язки показників довіри до організації зі шкалами суб'єктивного соціального благополуччя. Шкала «Соціальна помітність» показує відмінності у вибірці «менеджерів» та у вибірці «виконавців». Констатуємо, що «Соціальну помітність» у групі керівників детерміновано показниками «Послідовність» ($r=0,422$; $p\leq 0,05$) та

«Результативність» ($r=0,344$; $p\leq 0,05$), можемо зробити висновок, що професійну самоповагу, бажання та здатність брати на себе відповідальність та виконувати управлінські функції обумовлюють ділові чинники, які пов'язані з чіткістю та продуктивністю організації праці. Водночас, «Соціальна помітність» у групі співпрацівників з більш низьким соціальним статусом визначається показниками довіри до колег, до керівництва, їх рішень, поставлених завдань ($r=0,225$; $p\leq 0,05$).

Шкала «Соціальна дистантність» демонструє зворотні статистично значущі кореляції із показником інституційної довіри «Турбота» («менеджери» ($r=-0,383$; $p\leq 0,05$); «виконавці» ($r=-0,206$; $p\leq 0,05$)), це узгоджується із змістовим наповненням обох шкал та підтримує наші попередні результати.

«Емоційне прийняття» в обох дослідницьких вибірках визначається високим рівнем довіри до колег, керівництва та організації в цілому («менеджери» ($r=0,314$; $p\leq 0,05$); «виконавці» ($r=0,224$; $p\leq 0,05$)).

Прагнення до «Соціального схвалення» детермінується у групі «менеджерів» «Результативністю» діяльності організації ($r=0,376$; $p\leq 0,05$), водночас, бажання отримувати позитивний зворотний зв'язок від колег та керівництва у групі співпрацівників-«виконавців» безпосередньо залежить від рівня довіри до них ($r=0,201$; $p\leq 0,05$).

Оцінювання в цілому оточуючих людей, як таких, що наділені позитивними якостями та заслуговують довіри, що відображено у шкалі суб'єктивного соціального благополуччя «Позитивні соціальні судження» в обох досліджуваних групах детерміновано відчуттям «Довіри» («менеджери» ($r=0,337$; $p\leq 0,05$); «виконавці» ($r=0,254$; $p\leq 0,05$)) та «Турботи» («менеджери» ($r=0,369$; $p\leq 0,05$); «виконавці» ($r=0,213$; $p\leq 0,05$)), що є цілком очікуваним результатом.

На основі результатів кореляційного аналізу ми дійшли таких **висновків**:

Встановлено у групі керівників структурних підрозділів підприємств взаємозв'язок між позитивною ідентифікацією з організацією та ресурсами індивідуального соціального капіталу: «продуктивні вміння», «соціально-професійний ресурс», «ресурс соціальних інститутів». У групі співпрацівників з

більш низьким груповим статусом констатуємо кореляцію позитивної ідентифікації з «емоційним ресурсом».

Визначено, що у групі менеджерів узгодження між персональними та організаційними цінностями відбувається за умов сприйняття підприємства як продуктивного, успішного, де повною мірою реалізується професійна компетентність. Співпрацівники-«виконавців» у відповіднюють особисті цінності та цінності підприємства, якщо їх робота вважається цікавою, захоплюючою, стосунки в колективі – партнерськими, підтримуючими, дружлюбними.

Важливою складовою та чинником соціального капіталу розглянуто міжособистісну та інституційну довіру. Доведено, що у групі керівників довіра, яка ґрунтується на «Знанні», «Надійності» та «Єдності» стосовно колег, тобто розумінні спільних цілей, цінностей, стратегії розвитку підприємства, пов'язана із реалізацією соціально-професійних ресурсів, продуктивних вмінь. Визначено, що у групі «виконавців» гарна поінформованість про можливості та здатності колег обумовлює реалізацію соціально-професійного ресурсу, проте, єдність поглядів та цінностей не є важливим чинником.

З'ясовано, що довіра до організації пов'язана в обох досліджуваних групах з «Емоційним ресурсом» індивідуального соціального капіталу; також показано взаємозалежність реалізації продуктивних вмінь, тобто професійної кваліфікації, компетентності співпрацівників, за умов усвідомлення чіткого, продуктивного, послідовного розвитку організації, що надає можливість скористатися ресурсами професійних соціальних мереж. Визначено, що менеджери, на відміну від працівників з низьким груповим соціальним статусом, більшою мірою залучають до досягнення своїх професійних цілей ресурси соціальних інститутів.

Виявлено, що у групі керівників довіра до організації пов'язана із узгодженістю цілей, цінностей, принципів, розумінням стратегії розвитку підприємства, налагодженістю робочого процесу, його продуктивністю. Водночас, у групі співпрацівників-«виконавців» довіра до організації переважно

ґрунтується на взаємопідтримці, доброзичливості, зацікавленості, дружелюбності відносин з колегами та керівництвом.

Встановлено статистично значущі кореляційні взаємозв'язки шкали психологічного благополуччя «Позитивні відносини» з емоційним ресурсом; шкали «Автономія» – із реалізацією соціально-професійного ресурсу, а також саме у підвибірці менеджерів «Автономія» пов'язується із застосуванням ресурсів соціальних інститутів.

З'ясовано, що здатність до управління професійним оточенням, здатність впливати на інших людей, наявність лідерських якостей залежить у керівників структурних підрозділів підприємств від усвідомлення своєї професійної кваліфікації та компетентності, здатності залучити до досягнення професійних та особистих цілей ресурси соціальних інститутів.

Констатовано, що параметри суб'єктивного соціального благополуччя у групі «менеджерів» переважно визначаються такими ресурсами індивідуального соціального капіталу «Продуктивні вміння» та «Соціально-професійний ресурс», характеристиками групового соціального капіталу «Продуктивність» та «Успішність»; у групі «виконавців» спостерігаємо детермінованість «Емоційним ресурсом», тобто наявністю підтримки від колег та керівництва, оцінкою відносин у колективі як партнерських, дружніх.

Доведено, що психологічне благополуччя та суб'єктивне соціальне благополуччя є взаємопов'язаним в обох дослідницьких вибірках із позитивною ідентифікацією з організацією та з високим рівнем узгодженості між індивідуальними та організаційними цінностями.

Визначено вплив міжособистісної та інституційної довіри на психологічне благополуччя співпрацівників з різним груповим соціальним статусом. Констатовано, що чіткість та визначеність цілей у житті, прагнення до соціального схвалення, позитивні соціальні судження у керівників переважно зумовлюються такими типами довіри як «Надійність» та «Єдність», у групі «виконавців» більшою мірою детермінуються показником довіри «Приязнь», тобто позитивними емоційними зв'язками з іншими людьми.

З'ясовано, що шкала суб'єктивного соціального благополуччя «Соціальна помітність» у групі менеджерів визначається показниками інституційної довіри «Послідовність» та «Результативність», у групі «виконавців» переважно зумовлюється довірою до колег та керівництва, наявністю партнерських відносин у колективі.

3.3. Типологія суб'єктивного благополуччя у менеджерів та співпрацівників залежно від ресурсів соціального капіталу

Для подальшої обробки отриманих даних застосовано процедуру факторного аналізу. Факторний аналіз є методом багатомірного аналізу, який дозволяє працювати з великими масивами даних, його завданням є скорочення (редукція) кількості змінних на основі визначення структури зв'язків між ними. Змінні поєднуються в декілька груп – факторів. В основі факторного аналізу лежить гіпотеза, що вихідні змінні є комбінацією (або функціями) певних латентних факторів, які і слід виявити через спеціальні процедури факторного аналізу. Завданнями факторного аналізу є: 1) визначення взаємозв'язку між змінними; 2) скорочення числа змінних, які необхідні для описання даних. За допомогою факторного аналізу можливо виявлення прихованих факторів, які відповідають за наявність лінійних статистичних кореляцій між змінними.

Факторний аналіз працює з матрицею інтеркореляцій між змінними, в один фактор поєднуються декілька змінних, які тісно корелюють між собою. Елементами факторної матриці є факторні навантаження, тобто коефіцієнти кореляції фактору з кожною змінною, які представлено у дослідженні. При обертанні (або ротації) факторів, вони зміщуються відносно змінних, що надає можливість інтерпретувати матрицю. У нашому дослідженні застосовано метод обертання факторів варімакс (Varimax normalized).

Власні значення фактору є сумою квадратів факторних навантажень змінних, які входять до певного фактору. Власні значення факторів розташовуються в порядку зменшення, після чого відбирається стільки факторів,

скільки є власних значень, які є більшими за 1 (критерій Кайзера або критерій власних чисел).

Частіше за все застосовують метод визначення головних компонент. Важливою інформацією є відсоток дисперсії, який пояснюється виділеними факторами, тому фактори, які пояснюють найбільший відсоток загальної дисперсії, є найбільш значущими. На підставі значень факторних навантажень, можна надати назву певному фактору та інтерпретувати його.

Представимо послідовно отримані результати факторного аналізу у вибірці *керівників* структурних підрозділів підприємств. Слід зауважити, що однією з вимог якісного проведення факторизації є така: кількість досліджуваних має бути більше, ніж кількість змінних, у цій вибірці ця кількість є рівною, проте, у нас утворилась так звана проста структура, при якій значне факторне навантаження припадає тільки на одну змінну, а інші змінні у переважній більшості є у межах 0,2, що надає нам право для інтерпретації факторів (див. табл. 3.35).

Таблиця 3.35.

Первинні результати факторного аналізу та повна пояснена дисперсія ознак (менеджери, n = 39)

Компонента	Суми квадратів навантажень обертання (ротації)		
	Разом (сума квадратів факторних навантажень)	% дисперсії	Кумулятивний %
1	7,684	19,21	19,21
2	5,095	12,737	31,947
3	4,203	10,507	42,454
4	2,983	7,457	49,911
5	2,751	6,877	56,788

Отже, ми бачимо, що в результаті обробки емпіричних даних вибірки «менеджерів» ми отримали п'ять головних компонент, що у сукупності

пояснюють 56,788% дисперсії ознак. Це співвідноситься з кількістю компонент, власні значення яких є більшими за 1 згідно з критерієм Кайзера. Інші фактори не внесено в таблицю для подальшої обробки та інтерпретації, оскільки зі статистичного погляду, вони пояснюють незначну частку дисперсії. Перша компонента описує 19,21% дисперсії, друга – 12,737% дисперсії, третя – 10,507%, четверта – 7,457%, п'ята – 6,877%, така отримана матриця описує більшу частину змінних, що надає підстави вважати прийнятним результатом.

Результати після варімакс-обертання представлено у таблиці 3.36.

Аналізування змісту отриманих факторів надає можливість для їх інтерпретації через різні види благополуччя, що узгоджується із нашими теоретичними викладками.

Таблиця 3.36

Факторна структура за складовими та чинниками суб'єктивного благополуччя після варімакс-обертання (вибірка менеджерів $n = 39$)

Показники	Компоненти				
	1	2	3	4	5
Продуктивні вміння	0,756	0,123	0,182	0,165	0,187
Соціально-професійний ресурс	0,804	0,231	0,238	0,191	0,144
Задоволеність (незадоволеність)	0,711	0,166	0,254	0,176	0,172
Продуктивність (непродуктивність)	0,814	0,216	0,226	0,198	0,134
Співпраця (неузгодженість)	0,724	0,158	0,208	0,212	0,109
Успішність (неуспішність)	0,637	0,214	0,219	0,196	0,126
Позитивна ідентифікація	0,824	0,245	0,156	0,203	0,225
Дезідентифікація (негативна)	-0,638	0,023	0,151	0,121	0,162
Відповідність індивід. та організац. цінностей	0,789	0,216	0,178	0,167	0,269
Надійність	0,715	0,206	0,165	0,187	0,173
Єдність	0,656	0,171	0,154	0,186	0,112
Послідовність	0,811	0,209	0,117	0,221	0,126
Результативність	0,637	0,186	0,225	0,138	0,134
Автономія	0,721	0,207	0,213	0,054	0,155
Управління середовищем	0,617	0,167	0,158	0,182	0,193
Цілі у житті	0,732	0,034	0,188	0,079	0,114

Показники	Компоненти				
	1	2	3	4	5
Позитивні соціальні судження	0,726	0,133	0,235	0,145	0,178
Ресурс соціальних інститутів	0,196	0,683	0,173	0,164	0,208
Дружелюбність (ворожість)	0,213	0,814	0,178	0,187	0,153
Взаємопідтримка (недоброзичливість)	0,215	0,805	0,177	0,194	0,116
Знання	0,223	0,614	0,193	0,164	0,134
Довіра	0,217	0,679	0,153	0,184	0,102
Турбота	0,091	0,684	0,136	0,228	0,157
Позитивні відносини	0,226	0,645	0,166	0,108	0,184
Соціальна помітність	0,231	0,587	0,144	0,185	0,173
Соціальна дистантність	-0,105	-0,648	0,201	-0,193	0,142
Емоційний ресурс (особисті зв'язки з іншими людьми)	0,201	0,136	0,783	0,176	0,158
Теплота (холодність)	0,055	0,167	0,652	0,159	0,113
Захопленість (байдужість)	0,109	0,158	0,658	0,145	0,151
Зацікавленість (нудьга)	0,046	0,039	0,717	0,121	0,135
Приязнь	0,143	0,207	0,684	0,065	0,146
Емоційне прийняття	0,175	0,241	0,733	0,162	0,156
Згода (незгода)	0,146	0,171	0,202	0,723	0,166
Суб'єктивна адекватність доходу запитам та потребам особистості;	0,116	0,142	0,168	0,637	0,201
Особистісне зростання	0,213	0,109	0,177	0,662	0,194
Соціальне схвалення	0,209	0,159	0,195	0,738	0,167
Ресурс проведення дозвілля (відпочинок та вільний час)	0,152	0,175	0,232	0,234	0,694
Міжнародний ресурс	0,086	0,105	0,167	0,179	0,672
Поточне благополуччя сім'ї	0,215	0,135	0,136	0,173	0,624
Фінансова депривованість	0,183	0,109	0,188	0,181	-0,702

Фактор 1 пояснює 19,21% дисперсії та, на нашу думку, описує благополуччя у справах, на роботі, при виконанні своїх професійних обов'язків, тому ми можемо присвоїти назву «Професійне благополуччя». Це найбільш потужний фактор у вибірці менеджерів, до його складу з високим факторним

навантаженням увійшли такі змінні: ресурс приватної сфери індивідуального соціального капіталу «Продуктивні вміння» (0,756); ресурс публічної сфери індивідуального соціального капіталу «Соціально-професійний ресурс» (0,804); характеристики групового соціального капіталу, а саме, «Задоволеність» (0,711), «Продуктивність» (0,814), «Співпраця» (0,724), «Успішність» (0,637); важливою змінною вважаємо «Позитивну ідентифікацію з організацією» (0,824), і логічно пов'язаною з нею, проте з негативним знаком, «Дезідентифікацію з організацією» (-0,638). Крім того, слід особливо відзначити високий рівень «відповідності між індивідуальними та організаційними цінностями» (0,789). До складу цього фактору увійшли характеристики міжособистісної довіри («Надійність» (0,715), «Єдність» (0,656)) та інституційної довіри («Послідовність» (0,811), «Результативність» (0,637)). Також важливими для «Професійного благополуччя» є такі змінні психологічного благополуччя, як «Автономія» (0,721), «Управління середовищем» (0,617), «Цілі у житті» (0,732), та ще параметр суб'єктивного соціального благополуччя «Позитивні соціальні судження» (0,726).

Фактор 2 за змістом компонентів, які увійшли до його складу, можемо назвати «Соціальне благополуччя», цей фактор описує благополуччя у колективі колег, у спілкуванні, діловій комунікації. Цей фактор пояснює 12,737% дисперсії, його визначають такі змінні: ресурс індивідуального соціального капіталу «Ресурс соціальних інститутів» (0,683); характеристики групового соціального капіталу, а саме, «Дружелюбність» (0,814), «Взаємопідтримка» (0,805). Також відзначимо вплив показника міжособистісної довіри «Знання» (0,614), а також параметрів довіри до організації «Довіра» (0,679), «Турбота» (0,684). Серед характеристик психологічного благополуччя до складу фактору увійшла така – «Позитивні відносини» (0,645), крім того, відзначаємо значущість шкали суб'єктивного соціального благополуччя «Соціальна помітність» (0,547), з негативним знаком до складу фактору «Соціальне благополуччя» увійшла «Соціальна дистантність» (-0,648).

Фактор 3 описує 10,507% дисперсії ознак та ідентифікується як «Емоційне благополуччя», тобто спокій, гармонійність, врівноваженість, здатність контролювати емоційний стан на роботі та спрямовувати енергію емоцій на досягнення цілей. До складу цього фактору з високим навантаженням увійшли такі змінні: ресурс індивідуального соціального капіталу «Емоційний ресурс (особисті зв'язки з іншими людьми)» (0,783); характеристики групового соціального капіталу «Теплота / холодність» (0,652); «Захопленість / байдужість» (0,658); «Зацікавленість / нудьга» (0,717). Також слід відмітити значний вплив міжособистісної довіри, яка ґрунтується на позитивному ставленні до іншої людини, а саме, показника «Приязнь» (0,684), та параметру суб'єктивного соціального благополуччя «Емоційне прийняття» (0,733).

Четвертий фактор поєднує перелік змінних, які характеризують спрямованість на себе, та ідентифікується як «Особистісне благополуччя», можна визначити його як «благополуччя «Я»». Цей фактор описує 7,457% дисперсії ознак та містить у собі такі змінні: шкала психологічного благополуччя «Особистісне зростання» (0,662), характеристика групового соціального капіталу «Згода / незгода» (0,723). Саме до цього фактору увійшов параметр суб'єктивного соціального благополуччя «Соціальне схвалення» (0,738), тобто при спрямованості на особистісне зростання, індивідуальні досягнення та успіхи, зростає значення, по-перше, позитивного зворотного зв'язку від оточуючих осіб, колег, керівництва, партнерів тощо, по-друге, для особистісного зростання сприятливою є психологічна атмосфера узгодженості, взаємного розуміння, підтримки. Особливо відзначимо наявність змінної суб'єктивного економічного благополуччя «Суб'єктивна адекватність доходів запитам та потребам особистості» (0,637), тобто націленість на особисті успіхи при підтримці колег в узгодженій колективній атмосфері упорядковує рівень домагань, приводячи у відповідність доходи до своїх уявних потреб і бажань.

Фактор 5, на наш погляд, представляє «Економічне благополуччя» та визначає 6,877% дисперсії ознак. До складу цього фактору увійшли такі змінні: ресурс публічної сфери індивідуального соціального капіталу «Міжнародний

ресурс» (0,672), ресурс приватної сфери індивідуального соціального капіталу «Ресурс проведення дозвілля (відпочинок та вільний час)» (0,694), характеристика суб'єктивного економічного благополуччя «Поточне благополуччя сім'ї» (0,624). Також із негативним знаком увійшла характеристика суб'єктивного економічного благополуччя «Фінансова депривованість» (-0,702). Отже, при високому рівні економічного благополуччя менеджери з більшою ймовірністю залучені до застосування міжнародного ресурсу, впевнено на високому рівні оцінюють матеріальне та фінансове благополуччя сім'ї та здатні його підтримувати, вони успішно долучаються до ресурсів проведення дозвілля, на які потрібні певні витрати.

Далі представимо отримані результати факторного аналізу, отримані у групі *співпрацівників-«виконавців»* (див. табл. 3.37).

Таблиця 3.37

**Первинні результати факторного аналізу та повна пояснена дисперсія
ознак (виконавці, n = 137)**

Компонента	Суми квадратів навантажень обертання (ротації)		
	Разом (сума квадратів факторних навантажень)	% дисперсії	Кумулятивний %
1	6,376	15,181	15,181
2	5,816	13,847	29,028
3	5,289	12,593	41,621
4	4,369	10,402	52,264
5	2,370	5,643	57,907

У вибірці співпрацівників-«виконавців» встановлено п'ять основних компонент, в яких власне значення за критерієм Кайзера є більше 1, та які у сукупності описують 57,907% дисперсії ознак: перша компонента – 15,181%; друга компонента 13,847%, третя – 12,593%, четверта – 10,402%, п'ята описує 5,643% дисперсії. Власне значення всіх інших компонентів виявилось менше 1,

тому ми їх не розглядаємо у подальшому аналізі. Спробуємо змістовно проаналізувати змінні кожного фактору та надати відповідні назви для їх інтерпретації.

Ми бачимо, що кількість факторів дорівнює п'яти, що збігається з даними, отриманими у вибірці менеджерів, проте їх інформаційна потужність, порядок розташування, змістова наповненість у вибірці «виконавців» відрізняються (див. табл. 3.38).

Таблиця 3.38

**Факторна структура за складовими та чинниками благополуччя після
варімакс-обертання (вибірка виконавців n = 137)**

Показники	Компоненти				
	1	2	3	4	5
Емоційний ресурс (особисті зв'язки з іншими людьми)	0,726	0,175	0,134	0,155	0,192
Дружелюбність (ворожість)	0,804	0,163	0,179	0,148	0,194
Теплота (холодність)	0,755	0,124	0,146	0,172	0,112
Захопленість (байдужість)	0,638	0,161	0,153	0,133	0,152
Зацікавленість (нудьга)	0,707	0,164	0,179	0,145	0,173
Приязнь	0,617	0,155	0,178	0,193	0,087
Довіра	0,801	0,112	0,126	0,154	0,177
Турбота	0,717	0,166	0,203	0,195	0,076
Позитивні відносини	0,803	0,113	0,166	0,153	0,117
Емоційне прийняття	0,781	0,071	0,205	0,196	0,126
Ресурс проведення дозвілля (відпочинок та вільний час)	0,196	0,713	0,122	0,136	0,097
Ресурс соціальних інститутів	0,146	0,671	0,183	0,151	0,212
Згода (незгода)	0,171	0,782	0,213	0,103	0,142
Взаємопідтримка (недоброзичливість)	0,237	0,583	0,184	0,181	0,199
Відповідність індивід. та організац. цінностей	0,214	0,587	0,117	0,146	0,169
Єдність	0,126	0,689	0,189	0,211	0,136
Економічний оптимізм	0,205	0,677	0,104	0,175	0,112
Управління середовищем	0,145	0,766	0,109	0,103	0,135
Цілі у житті	0,145	0,611	0,056	0,093	0,144
Соціальне схвалення	0,224	0,713	0,128	0,112	0,034

Показники	Компоненти				
	1	2	3	4	5
Позитивні соціальні судження	0,231	0,658	0,102	0,073	0,088
Соціально-професійний ресурс	0,164	0,148	0,729	0,177	0,185
Задоволеність (незадоволеність)	0,206	0,175	0,694	0,174	0,158
Продуктивність (непродуктивність)	0,168	0,171	0,702	0,188	0,133
Співпраця (неузгодженість)	0,241	0,128	0,615	0,193	0,167
Успішність (неуспішність)	0,144	0,117	0,721	0,119	0,148
Позитивна ідентифікація	0,152	0,125	0,626	0,147	0,168
Дезідентифікація (негативна)	0,155	0,131	-0,654	0,172	0,085
Продуктивні вміння	0,142	0,138	0,657	0,117	0,202
Послідовність	0,102	0,165	0,714	0,128	0,156
Результативність	0,133	0,176	0,588	0,158	0,171
Амбівалентна ідентифікація	0,144	0,164	0,215	0,703	0,113
Нейтральна ідентифікація	0,168	0,171	0,123	0,634	0,161
Надійність	0,152	0,187	0,119	0,713	0,205
Знання	0,146	0,176	0,151	0,586	0,119
Поточне благополуччя сім'ї	0,155	0,216	0,153	0,677	0,211
Економічна тривожність	0,118	0,152	0,171	-0,712	0,106
Особистісне зростання	0,209	0,156	0,158	0,688	0,122
Соціальна дистантність	-0,058	-0,037	-0,146	0,615	0,117
Суб'єктивна адекватність доходу запитам та потребам особистості;	0,201	0,178	0,165	0,189	0,655
Фінансова депривованість	0,111	0,119	0,166	0,123	-0,705
Автономія	0,204	0,188	0,124	0,097	0,751

Фактор 1, який описує 15,181% дисперсії ознак, виявився найбільш значущим для співпрацівників, та за змістом змінних може бути ідентифікованим як «Емоційне благополуччя». Це фактор містить у собі такі змінні: ресурс приватної сфери індивідуального соціального капіталу «Емоційний ресурс (особисті зв'язки з іншими людьми)» (0,726); характеристики

групового соціального капіталу, а саме, «Дружелюбність» (0,804), «Теплота» (0,755), «Захопленість» (0,638), «Зацікавленість» (0,707). До складу фактору увійшла шкала міжособистісної довіри «Приязнь» (0,617), показники інституційної довіри «Довіра» (0,801) та «Турбота» (0,717). Також слід відзначити значну інформаційну потужність показника психологічного благополуччя «Позитивні відносини» (0,803), шкали суб'єктивного соціального благополуччя «Емоційне прийняття» (0,781). Отже, найголовнішим для співпрацівників є емоційний комфорт у відносинах з колегами, позитивна психологічна атмосфера в колективі, довірчі, теплі стосунки, робота, яка викликає емоційний відгук.

Фактор 2, інформаційна вага якого становить 13,847%, може бути названим «Соціальне благополуччя», оскільки за змістом змінних, які увійшли до його складу, відображає благополуччя в комунікації, спілкуванні, взаємодії, міжособистісних та професійних контактах із колегами та керівництвом. Цей фактор визначають такі змінні: ресурс публічної сфери індивідуального соціального капіталу «Ресурс соціальних інститутів» (0,671); характеристики групового соціального капіталу «Згода» (0,782), «Взаємопідтримка» (0,583). Важливим вважаємо змінну у структурі цього фактору «Відповідність індивідуальних та організаційних цінностей» (0,587), тобто зближення та узгодженість персональних цінностей та цінностей підприємства відбуваються більш успішно за умов партнерських, колегіальних, рівноправних робочих відносин. Це підтверджує змінна міжособистісної довіри «Єдність» (0,689), що свідчить про встановлення довіри до інших людей на підставі схожості життєвих принципів та основних професійних позицій. До складу фактору увійшла змінна суб'єктивного економічного благополуччя «Економічний оптимізм» (0,677), шкала психологічного благополуччя «Цілі у житті» (0,611), показники суб'єктивного соціального благополуччя «Позитивні соціальні судження» (0,658), «Соціальне схвалення» (0,658), що підкреслює важливість позитивного зворотного зв'язку, підтримки від колег, емоційної комфортності у відносинах для досягнення емоційного благополуччя.

За факторною вагою та за значущістю для співпрацівників-«виконавців» наступний фактор є **третім** та пояснює 12,593% дисперсії ознак, він може бути ідентифікованим як «Професійне благополуччя». Для складу фактору 3 увійшли такі змінні: ресурс приватної сфери індивідуального соціального капіталу «Продуктивні вміння» (0,657), ресурс публічної сфери індивідуального соціального капіталу «Соціально-професійний ресурс» (0,729), декілька характеристик групового соціального капіталу, який ми визначали через уявлення співпрацівників про соціально-психологічний клімат колективу, а саме, «Задоволеність» (0,694), «Продуктивність» (0,702), «Співпраця» (0,615), «Успішність» (0,721). Вважаємо важливим, що до складу цього фактору «Професійне благополуччя» увійшла змінна «Позитивна ідентифікація з організацією» (0,626), та відповідно, із негативним знаком «Дезідентифікація (негативна ідентифікація з організацією)» (-0,654). Також слід зауважити на двох показниках інституційної довіри «Послідовність» (0,714), «Результативність» (0,588).

Фактор 4 за змістом змінних, які увійшли до його складу, описує особистісне благополуччя, спрямованість на досягнення індивідуальних цілей, можливо, власну кар'єру, підкреслення своєї особистісної значущості та своїх результатів, тому цей фактор ідентифікований нами як «Особистісне благополуччя». Інформаційна потужність цього фактору складає 10,402%. Він визначається такими змінними: «Амбівалентна ідентифікація з організацією» (0,703). «Нейтральна ідентифікація з організацією» (0,634), тобто співпрацівник може на високому рівні оцінювати зміст структурованість, упорядкованість роботи на підприємстві, і на більш низькому рівні – емоційні стосунки, психологічний клімат колективу, або навпаки. Крім того, можливою є підкреслена індивідуальність, відособленість, самостійність у роботі, впевненість у своїй професійній компетентності, що підтверджується наявністю змінної суб'єктивного соціального благополуччя «Соціальна дистантність» (0,615) та змінної психологічного благополуччя «Особистісне зростання» (0,688). Цей фактор «Особистісне благополуччя» також визначають показники

міжособистісної довіри «Надійність» (0,713) та «Знання» (0,586). Також слід відзначити впевненість у своїй здатності забезпечити матеріальне та фінансове благополуччя сім'ї: показники суб'єктивного економічного благополуччя «Поточне благополуччя сім'ї» (0,677) та з негативним знаком «Економічна тривожність» (-0,712).

Фактор 5, як і у вибірці менеджерів, ідентифікований як «Економічне благополуччя», він пояснює 5,643% дисперсії ознак. До складу цього фактору належать такі змінні: шкала психологічного благополуччя «Автономія» (0,751), яка описує здатність особистості самостійно визначати свої цілі, свій особистий та професійний шлях, самостійно приймати рішення, брати за них відповідальність, також зауважимо на двох змінних суб'єктивного економічного благополуччя «Суб'єктивна адекватність доходу запитам та потребам особистості» (0,655), та з негативним знаком «Фінансова депривованість» (-0,705). Отже, почуття економічного благополуччя викликає, перш за все, здатність до автономії у професійній діяльності, що поєднується з узгодженістю та реалістичністю уявлень про співвідношення доходів та потреб, та зменшує фінансову депривованість.

Таким чином, на підставі результатів факторного аналізу можна зробити такі **висновки**:

Встановлено, що в обох дослідницьких групах, а саме, у вибірці «менеджерів» та у вибірці «виконавців», виокремлено п'ять факторів: «Професійне благополуччя», «Соціальне благополуччя», «Емоційне благополуччя», «Особистісне благополуччя», «Економічне благополуччя», проте, за їх значущістю та змінними, які визначають кожний фактор, виявлено відмінності між групами.

Фактор «Професійного благополуччя» є провідним у вибірці «менеджерів» (у групі «виконавців» є третім за рівнем потужності), він визначається усвідомленням своєї професійної компетентності, оцінкою професійного середовища як продуктивного, успішного, спрямованого на співпрацю, позитивною ідентифікацією з організацією, високим рівнем довіри, яка

ґрунтується на єдності цілей, цінностей та принципів, що в цілому забезпечує почуття психологічного та соціального благополуччя.

Фактор «Соціальне благополуччя» в обох підвибірках є другим, його зміст детермінується сприйняттям психологічної атмосфери в колективі як дружньої, підтримуючої, партнерської. При цьому довіра до організації у керівників ґрунтується на визнанні турботи про задоволення потреб кожного співробітника, а в групі «виконавців» переважно фіксуємо вплив міжособистісної довіри, що пов'язана з розумінням єдності цілей та цінностей з колегами організації.

Також у змісті цього фактору у підвибірці менеджерів констатуємо важливість соціальної помітності, відстоювання свого Я, своїх досягнень, прагнення до успіху, водночас, у виконавців підкреслено важливість позитивного зворотного зв'язку та схвалення їх дій з боку колег та керівництва.

Фактор «Емоційного благополуччя» є найвпливовішим у групі співпрацівників-«виконавців», він займає за значущістю третю позицію у групі «менеджерів». За змістом цей фактор визначається застосуванням ресурсу особистих позитивних зв'язків з іншими людьми, розумінням атмосфери у колективі як дружньої, теплою, зацікавленою, довірчою, слід зазначити, що у групі «виконавців», крім міжособистісної довіри, важливим є довіра до організації, яка ґрунтується на відчутті турботи з боку керівництва щодо задоволення потреб співпрацівників.

Фактор «Особистісного благополуччя» тільки у групі співпрацівників-«виконавців» містить у собі варіанти амбівалентної чи нейтральної ідентифікації з організацією, тобто частково прийняття місії, стратегії, цілей підприємства, або підкреслено відособлену позицію, яка спирається на професійну компетентність. В обох групах особистісне благополуччя передбачає автономію у прийнятті рішень, прагнення до особистісного зростання, при цьому керівництво більшою мірою орієнтується на позитивний зворотний зв'язок від значущих осіб, водночас у групі виконавців відзначаємо впевненість у своїй здатності матеріально забезпечувати свою сім'ю.

Фактор «Економічного благополуччя» детермінований застосуванням ресурсів приватної сфери індивідуального соціального капіталу, а саме, ресурсу проведення дозвілля, в групі менеджерів констатуємо ще звернення до міжнародного ресурсу, також фіксуємо реалістичність співвіднесення доходів та потреб, що зменшує фінансові обмеження.

Висновки до третього розділу.

На основі результатів емпіричного дослідження соціального капіталу як чинника суб'єктивного благополуччя працівників підприємства з різним груповим статусом, ми дійшли таких **висновків**.

Встановлено, що керівний склад структурних підрозділів підприємств більшою мірою, порівняно із групою співпрацівників-«виконавців» застосовує такі ресурси індивідуального соціального капіталу: соціально-професійний ресурс, ресурс соціальних інститутів, міжнародний ресурс.

З'ясовано, що група «менеджерів» при оцінюванні характеристик групового соціального капіталу надає перевагу продуктивності, успішності, співпраці, тобто таким характеристикам, які відображають інструментальні параметри організації роботи та її результатам, водночас співпрацівники-«виконавців» звертають увагу на теплоту, дружельюбність, взаємопідтримку, що описують емоційні характеристики психологічного клімату у колективі.

Констатовано, що переважна більшість керівників має високий рівень позитивної ідентифікації з організацією, що надає підстави для висновку про підтримання цілей, стратегії розвитку, цінностей, місії організації, водночас у досліджуваній групі співпрацівників-«виконавців» виявлено нейтральну або амбівалентну ідентифікацію з організацією, тобто суперечливе ставлення, часткове підтримання її цінностей; цей висновок підтверджує більш високий рівень у групі «менеджерів» рівня відповідності індивідуальних та організаційних цінностей.

Визначено, що групі «менеджерів» більшою мірою є притаманною довіра, яка ґрунтується на оцінюванні іншої людини як надійної, яка поділяє спільні

погляди, принципи, цінності, група «виконавців» орієнтується на позитивне емоційне ставлення до людини.

За результатами дослідження психологічного благополуччя з'ясовано, що керівники структурних підрозділів підприємств мають переваги, порівняно із співробітниками з низьким груповим статусом, у чіткості визначення професійного шляху, здатності впливати на оточення, у досягненні соціального успіху, у конкурентоздатності, прийнятті відповідальності за рішення, про що свідчать статистичні відмінності за показниками «Автономія», «Управління середовищем», «Соціальна помітність», «Позитивні соціальні судження», водночас, орієнтація на позитивний зворотний зв'язок, на отримання схвалення від колег та керівництва є більш високою у групі «виконавців».

Позитивна ідентифікація з організацією у керівників передбачає високий рівень оцінювання продуктивності, успішності, співпраці в колективі, тобто стосуються ділових характеристик змісту роботи та відносин у колективі, водночас, позитивну ідентифікацію у групі «виконавців» детерміновано переважно показниками емоційної психологічної атмосфери в колективі – дружелюбністю, згодою, зацікавленістю, взаємопідтримкою, теплотою.

З'ясовано, що керівники структурних підрозділів узгоджують індивідуальні та організаційні цінності за умов оцінювання підприємства як успішного, конкурентоздатного, продуктивного, де є можливість реалізації професійного потенціалу, у співпрацівників з низьким груповим статусом відповідність між індивідуальними та організаційними цінностями зростає при оцінюванні психологічного клімату підприємства як партнерського, підтримуючого, дружнього.

Встановлено, що реалізація соціально-професійного ресурсу у групі менеджерів пов'язана із довірою до інших людей, яка ґрунтується на надійності та єдності поглядів, життєвих принципів, цінностей, у групі виконавців реалізація соціально-професійного ресурсу переважно спирається на знання, поінформованість про можливості та особливості колег.

Довіра до організації у групі менеджерів детермінується розумінням стратегії розвитку підприємства, продуктивністю робочого процесу, у підбірці співпрацівників з низьким груповим статусом довіра до організації виявляється за умов позитивного оцінювання характеристик психологічного клімату колективу.

Показано, що здатність до автономії та управління середовищем, як показник психологічного благополуччя, у групі співпрацівників з високим груповим статусом визначається розумінням своєї професійної компетентності та здатністю залучати до досягнення професійних цілей ресурсів соціальних інститутів.

У вибірці керівників суб'єктивне соціальне благополуччя залежить від продуктивних вмінь, реалізації соціально-професійних ресурсів, оцінювання професійного середовища як продуктивного та успішного, у вибірці співпрацівників з низьким груповим статусом суб'єктивне соціальне благополуччя детерміновано переважно емоційним ресурсом, тобто особистими зв'язками з іншими людьми.

Визначено, що показники міжособистісної та інституційної довіри взаємопов'язані в обох дослідницьких групах із параметрами суб'єктивного соціального благополуччя, при цьому у керівників чіткість життєвих цілей, позитивні соціальні судження детерміновані типами довіри, які спираються на розуміння надійності партнера та спільність життєвих принципів, у «виконавців» переважно зумовлюються довірою, яка передбачає позитивне емоційне ставлення до іншої людини.

За допомогою факторного аналізу в дослідницьких вибірках співпрацівників з різним груповим статусом на підприємстві виділено п'ять факторів, а саме, «Професійне благополуччя», «Соціальне благополуччя», «Емоційне благополуччя», «Особистісне благополуччя», «Економічне благополуччя». Встановлено відмінності у групах менеджерів та виконавців у змістовному наповненні цих факторів.

«Професійне благополуччя» в обох групах визначається застосуванням ресурсів індивідуального соціального капіталу «Продуктивні вміння» та «Соціально-професійний ресурс»; характеристиками групового соціального капіталу: задоволеність, продуктивність, успішність, співпраця. Професійне благополуччя в обох групах детерміновано позитивною ідентифікацією з організацією, проте високий рівень відповідності індивідуальних та організаційних цінностей має вплив тільки у групі менеджерів. Також зауважимо, що фактор «Професійного благополуччя» саме у вибірці керівного складу містить у собі показники психологічного благополуччя, а саме, «Автономія», «Управління середовищем», «Цілі у житті», та параметр суб'єктивного соціального благополуччя «Позитивні соціальні судження»; у групі виконавців такі змінні відсутні.

«Соціальне благополуччя» в обох групах спирається на оцінювання психологічної атмосфери у колективі як дружелюбної, партнерської, узгодженої, містить у собі застосування ресурсу соціальних інститутів. У групі керівників до складу фактору увійшли типи довіри, які ґрунтуються на поінформованості про здатності та можливості колег, у групі «виконавців» підставою для довіри є єдність поглядів та життєвих принципів. «Соціальне благополуччя» у підвибірці «менеджерів» передбачає важливість соціальної помітності, тобто відстоювання своїх ідей, цінностей, їх втілення у професійну діяльність, прагнення до успіху, до визнання у колективі колег. «Соціальне благополуччя» працівників з низьким груповим статусом визначає узгодженість персональних цінностей та цінностей підприємства, визначеність життєвих та професійних цілей, що надає впевненості у можливості керування своїм професійним просуванням та реалізацією.

З'ясовано, що фактор «Емоційного благополуччя» є більш потужним у підвибірці «виконавців» та містить більшу кількість змінних у своєму складі, проте у цілому він визначається застосуванням емоційного ресурсу, оцінюванням характеристик психологічної атмосфери як зацікавленої, дружньої,

підтримуючої, наявністю позитивних відносин з колегами, типом довіри, який спирається на емоційні теплі стосунки з іншими людьми.

Фактор «Особистісне благополуччя» в обох групах детермінований прагненням до особистісного зростання та професійної реалізації. У підвибірці керівників структурних підрозділів підприємств він поєднується із бажанням отримувати від значущих осіб позитивний зворотний зв'язок та з реалістичністю співвідношення доходів та потреб. У підвибірці співпрацівників-«виконавців» особистісне благополуччя припускає розуміння своєї здатності матеріально забезпечувати свою сім'ю, та прагнення спиратися у цьому на власну професійну компетентність. Слід зазначити, що до складу цього фактору саме у групі співпрацівників з низьким груповим статусом увійшли показники амбівалентної та нейтральної ідентифікації з організацією, це дозволяє зробити висновок, що прагнення спиратися на свою професійну компетентність є скоріше проявом не самодостатності та професійної впевненості, а саме, відособленості, неприйняття цінностей колективу та організації.

До складу фактору «Економічного благополуччя» в обох дослідницьких групах увійшла змінна з негативним знаком «Фінансова депривованість», слід відзначити відмінності у групах співпрацівників з різним груповим статусом: у менеджерів економічне благополуччя суттєво забезпечується застосуванням ресурсів соціальних інститутів та міжнародних ресурсів, у виконавців – помірним узгодженням своїх потреб і доходів.

Основні результати представлено у таких публікаціях автора [78; 79; 84; 85; 86; 199; 200]

ВИСНОВКИ

У дисертації наведено теоретичне узагальнення й нове вирішення наукової проблеми соціального капіталу як чинника суб'єктивного благополуччя співпрацівників підприємств з різним груповим статусом та зроблено такі висновки.

1. Визначено, що соціальний капітал розуміється як ресурс, в якому втілюються взаємини та можливості учасників соціальної взаємодії. Соціальна взаємодія сприяє досягненню як особистих цілей, так і цілей групи, до якої належить людина; характеризується довірою, надійністю, взаємною відповідальністю.

Соціальний капітал проявляється на особистісному, груповому рівні, рівні всієї організації; в структурі соціального капіталу виділено соціальні мережі, норми та цінності, довіру.

Соціальні мережі відображають уявлення співпрацівників організації про рівень інтегрованості колективу, соціально-психологічний клімат в організації, якість корпоративних зв'язків, отже, стан групового соціального капіталу. Узгодженість індивідуальних цінностей співпрацівників та цінностей організації визначає рівень прийняття норм організації та організаційної ідентифікації співпрацівників. Довіра орієнтована на спільні цілі, цінності та норми організації, спирається на очікування від партнерів надійної, відповідальної, прогнозованої поведінки.

Констатовано, що суб'єктивне благополуччя, з одного боку, розглядається як психологічне благополуччя особистості, як цілісне переживання задоволеності життям, з іншого боку, як суб'єктивне соціальне благополуччя, що відображає успішність функціонування особистості у соціумі через реалізацію потреб у соціальному схваленні, соціальній підтримці, соціальній залученості.

З'ясовано, що соціальний груповий статус відображає позицію співпрацівника в організації, має об'єктивні та суб'єктивні виміри; визначається

через посаду співпрацівника, рівень його доходу, суб'єктивне економічне благополуччя.

2. Обґрунтовано структурно-функціональну модель соціального капіталу як чинника суб'єктивного благополуччя працівників підприємства з різним груповим статусом та зроблено операціоналізацію основних складових – соціально-комунікативної, ціннісно-нормативної, складової міжособистісної та інституційної довіри.

Для досягнення основної мети та розв'язання завдань емпіричного дослідження створено комплекс психологічних методів, який містить у собі: «Опитувальник виміру індивідуального соціального капіталу» Р. Стили (адаптація І. І. Семків); Методика оцінки психологічної атмосфери у колективі А.Ф. Фідлера (адаптація Ю.Л. Ханін); Методика оцінки організаційної ідентифікації співробітників Г. Крейнера та Б. Ешфорта (адаптація О.М. Бурмістрової, С.О. Ліпатова); Методика виміру особистісно-організаційної відповідності Ч. О'Райлі (адаптація Є. Кузавльова); «Методика оцінки довіри / недовіри особистості до інших людей» (А.Б. Купрейченко); «Методика оцінки рівня довіри в організації» (Роберт Б. Шо); Методика «Психологічне благополуччя особистості» К. Ріфф (адаптація Т. Шевеленкової та П. Фесенко); «Опитувальник параметрів суб'єктивного соціального благополуччя» (Т.В. Данильченко); «Опитувальник суб'єктивного економічного благополуччя» (В.О. Хащенко); емпіричні показники об'єктивної складової соціального статусу визначаємо за посадою та доходом працівників на підприємстві.

3. На основі результатів емпіричного дослідження соціального капіталу як чинника суб'єктивного благополуччя працівників підприємства з різним груповим статусом, встановлено відмінності між групами працівників, які розділено за груповим статусом в організації – групою «менеджерів» та групою співпрацівників-«виконавців»:

З'ясовано, що група співпрацівників, які належать до керівного складу організації, частіше застосовує ресурси публічної сфери індивідуального

соціального капіталу, а саме, ресурси соціальних інститутів та міжнародні ресурси.

Констатовано, що група менеджерів, оцінюючи характеристики групового соціального капіталу, більшою мірою спирається на співпрацю, успішність, продуктивність організації, водночас у вибірці співпрацівників-«виконавців» переважає взаємопідтримка, дружелюбність, теплота у стосунках, тобто емоційні характеристики соціально-психологічного клімату.

Виявлено високий рівень позитивної ідентифікації з організацією у групі керівників, отже, підтримання цінностей, цілей, місії, стратегії розвитку організації. У групі співпрацівників з низьким статусом в організації, крім позитивної ідентифікації, встановлено амбівалентний та нейтральний типи ідентифікації, що свідчить про суперечливе ставлення до організації, прагнення до відособлення. У групі менеджерів є вищим рівень узгодженості між індивідуальними та організаційними цінностями.

Дослідження довіри показує, що у керівників виявляється довіра, яка ґрунтується на оцінюванні людини як надійної, відповідальної, такої, що має спільні погляди, цінності, життєві установки, водночас, у групі виконавців довіра до партнерів спирається на позитивне емоційне ставлення до людини.

Результати дослідження суб'єктивного благополуччя показують переважання у співпрацівників з високим груповим статусом в організації чіткої визначеності життєвого та професійного шляху, соціального успіху, здатності впливати на оточення, здатності до конкурентоздатності, прийняття відповідальності за свої дії та рішення. Прагнення до отримання схвалення та позитивного зворотного зв'язку від інших людей більшою мірою виявляється у співпрацівників-«виконавців».

4. За допомогою кореляційного аналізу доведено наявність взаємозв'язків між проявами соціального капіталу та показниками суб'єктивного благополуччя у осіб з різним груповим статусом в організації:

З'ясовано, що у менеджерів позитивна ідентифікація з організацією детермінується високим рівнем оцінювання ділових характеристик відносин в

організації, а саме, співпраці, продуктивності, успішності. Водночас, позитивна ідентифікація з організацією у групі «виконавців» визначається, перш за все, емоційними характеристиками – згодою, взаємопідтримкою, теплотою, дружелюбністю, зацікавленістю.

Рівень узгодженості між індивідуальними та організаційними цінностями у групі керівників зростає при ставленні до підприємства як до продуктивного, успішного, конкурентоздатного; у співпрацівників-«виконавців» відповідність між індивідуальними цінностями та цінностями організації забезпечується емоційними оцінками психологічного клімату колективу як дружнього, підтримуючого, партнерського.

Констатовано наявність взаємозв'язку реалізації соціально-професійного ресурсу із показниками довіри до інших людей: у групі співпрацівників з високим груповим статусом довіра спирається на надійність партнера, єдність цінностей та життєвих принципів; у групі співпрацівників з низьким груповим статусом довіра пов'язана з поінформованістю про партнера та позитивним емоційним ставленням до інших людей.

Встановлено, що такі прояви психологічного благополуччя як управління середовищем та здатність до автономії у групі керівників детерміновані високим рівнем усвідомлення своєї професійної компетентності та здатністю залучати ресурси соціальних інститутів до досягнення професійних цілей. Суб'єктивне соціальне благополуччя у групі співпрацівників з високим груповим статусом в організації залежить від реалізації соціально-професійного ресурсу індивідуального соціального капіталу, сприйняття професійного середовища як успішного та продуктивного; водночас у групі співпрацівників-«виконавців» суб'єктивне соціальне благополуччя спирається на емоційний ресурс індивідуального соціального капіталу, тобто емоційні зв'язки з іншими людьми.

Доведено, що міжособистісна та інституційна довіра взаємопов'язана у групах «менеджерів» та «виконавці» із показниками суб'єктивного благополуччя, при цьому у співпрацівників з високим груповим статусом в організації визначеність, чіткість життєвих та професійних цілей, позитивні

соціальні судження спираються на довіру, яка ґрунтується на надійності партнера, спільних цінностях та принципах; у співпрацівників з низьким груповим статусом в організації детерміновано довірою, яка ґрунтується на позитивному емоційному ставленні до партнерів.

5. За результатами дослідження взаємозв'язків між показниками індивідуального та групового соціального капіталу, з одного боку, проявами психологічного благополуччя особистості та суб'єктивного соціального благополуччя, з іншого боку, за допомогою факторного аналізу встановлено:

У групах співпрацівників з різним груповим статусом на підприємстві виділено п'ять основних факторів: «Професійне благополуччя», «Соціальне благополуччя», «Емоційне благополуччя», «Особистісне благополуччя», «Економічне благополуччя» та визначено певні відмінності у змісті та структурі факторів між дослідницькими групами.

Фактор «Професійного благополуччя» детерміновано у групах «менеджерів» та «виконавців» ресурсами індивідуального соціального капіталу «Соціально-професійний ресурс» та «Продуктивні вміння», а також високим рівнем оцінювання професійного середовища організації як продуктивного, успішного, заснованого на співпраці між колегами, як такого, що приносить задоволення. Професійне благополуччя визначається позитивною ідентифікацією з організацією, водночас, слід підкреслити саме у групі співпрацівників з високим груповим статусом в організації відповідність між індивідуальними та організаційними цінностями. Також з'ясовано, що у групі керівного складу організації професійне благополуччя напряму пов'язано із характеристиками психологічного благополуччя особистості, що свідчать про цілеспрямованість, автономію у справах та визначенні професійного шляху, конкурентоздатність, та з характеристиками суб'єктивного соціального благополуччя, які визначають переважно позитивне ставлення до оточуючих людей та віру в їх можливості.

Фактор «Соціального благополуччя» у групах співпрацівників з різним груповим статусом в організації містить у собі застосування ресурсів соціальних

інститутів, характеристики оцінювання професійного середовища як партнерського, узгодженого, дружелюбного. У групі «менеджерів» «Соціальне благополуччя» детерміновано довірою, яка ґрунтується на знанні про можливості та здатності партнерів; у групі співпрацівників з низьким груповим статусом довіра спирається на усвідомлення спільності життєвих принципів та цінностей. Група керівного складу організації вважає важливим для «Соціального благополуччя» соціальну помітність, прагнення до успіху, до визнання у колективі, чіткість та можливість відстоювати своїх цінностей, ідей, позицій. У співпрацівників-«виконавців» «Соціальне благополуччя» пояснюється узгодженістю індивідуальних та організаційних цінностей; визначеністю професійних та життєвих цілей, що забезпечує можливість управління професійною реалізацією.

Фактор «Емоційного благополуччя» є найвпливовішим у групі співпрацівників-«виконавців», в обох дослідницьких групах визначається застосуванням емоційного ресурсу індивідуального соціального капіталу, характеристиками професійного середовища як дружнього, підтримуючого, партнерського, зацікавленого; типом довіри, яка спирається на позитивні емоційні відносини з колегами.

Фактор «Особистісного благополуччя» у співпрацівників з різним груповим статусом в організації містить у собі прагнення до професійної реалізації та особистісного зростання. У групі керівників це прагнення підтримується бажанням отримувати від значущих осіб позитивного зворотного зв'язку; узгодженістю між рівнем потреб та рівнем доходів. Співпрацівники з низьким груповим статусом «Особистісне благополуччя» пов'язують з усвідомленням здатності матеріально забезпечувати себе та свою сім'ю, спираючись на професійну компетентність. З'ясовано, що до змісту фактору «Особистісне благополуччя» у групі «виконавців» увійшли показники нейтральної та амбівалентної ідентифікації з організацією, тобто реалізація своєї професійної компетентності не завжди спирається на прийняття цінностей та цілей всього підприємства.

Фактор «Економічного благополуччя» у співпрацівників з різним груповим статусом на підприємстві детермінований відсутністю економічної тривожності та фінансової депривованості, проте у групі керівників економічне благополуччя значною мірою спирається на залучення можливостей соціальних інститутів та міжнародного ресурсу, у групі «виконавців» забезпечується приведенням до відповідності своїх потреб та рівня доходів.

Перспективи подальших досліджень вбачаємо у з'ясуванні впливу вікового та гендерного чинника у визначенні особливостей взаємозв'язку соціального капіталу співпрацівників підприємств та їх суб'єктивного благополуччя; у побудові корекційної програми, спрямованої на залучення ресурсів соціального капіталу для покращення суб'єктивного благополуччя співпрацівників організації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андреева Г.М. К вопросу о кризисе идентичности в условиях социальных трансформаций. *Психологические исследования*. 2011. № 6(20). 1. <http://psystudy.ru>
2. Андрущенко, Г. І. Стан та особливості існування людської довіри в умовах трансформації українського суспільства. *Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики* : зб. наук. праць. Запоріжжя : Класич. приват. ун-т, 2013. Вип.55. С. 26–32.
3. Антоненко, И. В. Доверие: социально-психологический феномен : монография. М.: Социум; ГУУ, 2004. 320 с.
4. Аршава І. Ф., Носенко Д. В. Суб'єктивне благополуччя і його індивідуально-психологічні та особистісні кореляти [Електронний ресурс]. Вісник Дніпропетровського університету. Сер. : Педагогіка і психологія. 2012. Т. 20, Вип. 18. С. 3–9. Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/vdupp_2012_20_18_3
5. Багнюк А. Л. Соціальний капітал і квантифікація суспільних процесів у сучасному соціумі [Електронний ресурс]. Режим доступу : www.filosof.com.ua/Jomel/M_71/Bahnuk.pdf.
6. Балахтар В. В. Особливості професійного становлення особистості фахівця з соціальної роботи залежно від психологічного благополуччя [Електронний ресурс]. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2018. № 3(1). С. 17–25. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tipp_2018_3\(1\)_5](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tipp_2018_3(1)_5)
7. Батурич Н.А., Башкатов С.А., Гафарова Н.В. Теоретическая модель личностного благополучия. *Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия «Психология»*. 2013. Т.6. №4. С. 4–14.
8. Беспарточный Б. Д. Концептуальные основы понятия «социальный капитал». *Современные проблемы науки и образования*. 2014. № 4. С. 1–7.
9. Блинова О. Є. Особистісна мобільність в контексті професійного розвитку. *Соціокультурні та психологічні вектори становлення особистості* : колективна монографія / О. Є. Блинова, С. І. Бабатіна, Т. М. Дудка, А. М. Одінцова та ін. / відповід. ред. Блинова О. Є. Херсон : Вид-во ФОП Вишемирський В.С., 2018. С. 6–23.
10. Блинова О. Є., Каленчук В.О. Особистісні чинники психологічної безпеки студентів закладів вищої освіти. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки*. 2018. Вип. 5. С. 154–160.
11. Блинова О. Є., Круглов К. О. Значення соціального капіталу для психологічного благополуччя співробітників. *Інсайт: психологічні виміри суспільства* : наук. журн. Херсон : Видавничий дім «Гельветика», 2019. Вип. 1. С. 72–78.
12. Блинова Е. Е., Круглов К. А. Ценностные ориентации сотрудников с разным социальным статусом в организации. *Актуальные проблемы психологии личности и социального взаимодействия* : сб. науч. ст. / ГрГУ им. Я. Купалы; редкол.: А. В. Ракицкая (гл. ред.), К. В. Гиль (зам. гл. ред.). Гродно : ГрГУ, 2019. С. 12–20.

13. Блозва П. І. Психологічний ресурс соціального капіталу в становленні громадянської компетентності особистості: теоретичний аналіз [Електронний ресурс]. *Проблеми політичної психології*. 2015. Вип. 2. С. 48–60. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pppr_2015_2_7
14. Блозва П. І. Чинники становлення соціального капіталу як психологічного ресурсу особистості [Електронний ресурс]. *Психологія і особистість*. 2016. № 2(2). С. 65–78. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Psios_2016_2\(2\)_7](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Psios_2016_2(2)_7)
15. Блозва П.І. Соціальний капітал як психологічний ресурс становлення політичної культури молоді : дис. на здобуття канд.психол.наук. 19.00.11 – політична психологія. Київ, 2017. 176 с.
16. Бова А. Соціальний капітал в Україні: досвід емпіричного дослідження. *Економічний часопис XXI*. 2003. № 5. С. 46–50.
17. Бодди Д., Пэйтон Р. Основы менеджмента: Пер. с англ. Ю. Писаренко / Под ред. Ю. Н. Кайтуревского. СПб. : Питер, 1999. 816 с.
18. Бондаревська І. О., Михайленко В.О. Психологічний аналіз соціального капіталу в контексті новинних медіа [Електронний ресурс]. *Науковий часопис національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 12 : Психологічні науки*. 2017. Вип. 5. С. 19-25. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nchnpu_012_2017_5_5
19. Бочарова Е. Е. Взаимосвязь субъективного благополучия и социальной активности личности: кросс-культурный аспект. *Социальная психология и общество*. 2012. № 4. С. 53–63.
20. Бочарова Е. Е. Социальный капитал как психологический феномен. *Известия Сарат. ун-та. Нов. сер. Сер. Философия. Психология. Педагогика*. 2018. Т. 18. Вып. 4. С. 433–438. DOI: <https://doi.org/10.18500/1819-7671-2018-18-4-433-438>
21. Бочарова Е. Е. Социальный капитал и субъективное благополучие. *Позитивная психология личности* / под ред. Р. М. Шамянова. Саратов, 2018. 200 с.
22. Бубнов А.Л., Гайдар К.М. Категория социально-психологического статуса в отечественной и зарубежной психологии в контексте субъектного подхода изучения малых групп. *Общественная безопасность, законность и правопорядок в III тысячелетии*. 2016. № 1-3. С. 95–100.
23. Бурдые П. Формы капитала. *Экономическая социология*. 2002. № 5. С. 60–75.
24. Валиева Т. В., Заусенко И.В. Влияние карьерных ориентаций на психологическое благополучие педагога. *Образование и саморазвитие*. 2011. № 6(28). С. 172–177.
25. Васютинський В. О. Стиль життя як соціально-психологічна характеристика культури бідності. *Наукові студії із соціальної та політичної психології*. 2012. Вип. 30 (33). С. 19–32.
26. Вебер М. Основные понятия стратификации / пер. с англ. А.И. Кравченко. *Социологические исследования*. 1994. № 5. С. 147–155.

27. Вінков В. Ю. Соціально-психологічні особливості набуття молоддю соціального капіталу. *Вісник ОНУ. Серія : Психологія*. 2013. Т. 18. Вип. 24. С. 62–69.
28. Внуков А. В. Ценностные ориентации личности студента как регуляторы социального поведения. *Вестник Университета (Государственный университет управления)*. 2014. № 1. С. 237–239.
29. Волинець Н. В. Емпірична модель особистісного психологічного благополуччя персоналу Державної прикордонної служби України [Електронний ресурс]. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія : Психологія*. 2018. Вип. 2. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadpn_2018_2_5
30. Галиулин Д. Л. Социальное доверие и социальный капитал в региональной политике развития. *Вестник ТОГУ*. 2009. № 2 (15). С. 221–228.
31. Геберт Д., Розенштиль Л. Организационная психология. Человек и организация / пер. с нем. Хабаровск : Изд-во Гуманитарный Центр, 2006. 624 с.
32. Головаха Е. Введение: доверие в обществе и общество без доверия. *Общество без доверия* / Под ред. Е. Головахи, Н. Костенко, С. Макеева. К. : Ин-т социологии НАН Украины, 2014. 338 с.
33. Грیشнова О. А. Взаємозв'язок цінностей людини й цінностей організації в системі соціальної відповідальності [Електронний ресурс]. *Чернігівський науковий часопис Чернігівського державного інституту економіки і управління. Сер. 1 : Економіка і управління*. 2011. № 2. С. 109–116. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Chnch_ekon_2011_2_17
34. Гугнін Е., Чепак В. Феномен соціального капіталу. *Соціологія: теорія, методи, маркетинг*. 2001. № 1. С. 49–56.
35. Гужавина Т. А. Социальное доверие в гражданском обществе. *Проблемы развития территории*. 2012. № 6 (62). С. 115–122.
36. Гусєв І. М. Суб'єктивне переживання бідності молоддю: проблема вимірювання та психологічний зміст. *Вісник Одеського національного університету. Серія: Психологія*. 2013. Т. 18. Вип. 22, част.1. С. 185–191.
37. Давыденко В. А., Ромашкин Г. С. Системное доверие как фундаментальное условие функционирования и развития общества. *Научный потенциал регионов на службу модернизации*. Астрахань: АТСИ, 2011. С. 166–172.
38. Данильченко Т. В. Питальник «Суб'єктивне соціальне благополуччя»: методологічне обґрунтування і процедура розробки. *East European Scientific Journal*. 2015. №3(4). С. 20–29.
39. Данильченко Т. В. Суб'єктивне соціальне благополуччя: психологічний вимір : монографія; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Чернігів : Десна Поліграф, 2016. 543 с.
40. Данильченко Т. В. Психологічна структура соціального благополуччя та неблагополуччя [Електронний ресурс]. *Український психологічний журнал*. 2017. № 2. С. 7–22. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ukpsj_2017_2_3

41. Данильченко Т. В. Структура суб'єктивного соціального благополуччя особистості. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. 2015. №1(3). С. 30–34.
42. Дегтяр О., Непомнящий О. Керівництво культурою та цінностями організації, як функція управлінського лідерства [Електронний ресурс]. *Теорія і практика управління соціальними системами*. 2018. № 4. С. 72–83. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tipuss_2018_4_7
43. Демків О. Соціальний капітал: теоретичні засади дослідження та операціональні параметри. *Соціологія: теорія, методи, маркетинг*. 2004. № 4. С. 99–111.
44. Дергач М. С. Соціально-психологічний аспект розуміння економічного статусу безробітної молоді в Україні [Електронний ресурс]. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2013. № 4. С. 16–19. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn_2013_4_5
45. Доверие в социально-психологическом взаимодействии : колл. монография / под ред. Т. П. Скрипкиной. Ростов н/Д : Изд-во РГПУ, 2006. 356 с.
46. Доверие и субъективное благополучие как основание психологической безопасности современного общества : монография / А. И. Донцов, Е. Б. Перельгина, О. Ю. Зотова, Л. В. Тарасова, А. Н. Веракса, А. М. Рикель. Екатеринбург : Гуманитарный университет, 2018. 578 с. ISBN 978-5-7741-0347-8
47. Донцов А. И., Перельгина Е. Б., Рикель А.М. Объективное и субъективное благополучие: два подхода к исследуемой проблеме. *Вопросы психологии*. 2016. № 5. С. 3–14.
48. Єлагін В. П. Про сутність поняття «соціальний капітал» та його роль у процесі розбудови соціальної держави. *Актуальні проблеми державного управління*. 2011. № 1. С. 46–55. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdy_2011_1_7
49. Иванов А. В. Теория социального доверия: методологические проблемы социально-философской концептуализации. *Современные проблемы науки и образования*. 2015. № 1-1. URL: <https://science-education.ru/pdf/2015/1/1376.pdf>
50. Иванова Т. Ю. Функциональная роль личностных ресурсов в обеспечении психологического благополучия : автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2016. 38 с.
51. Журавлев А. Л., Журавлева Н. А. Программа социально-психологического исследования экономического сознания личности. *Современная психология: Состояние и перспективы исследований*. Ч. 5 М. : Изд-во «Ин-т психологи РАН», 2002. С. 11–41.
52. Журавлев А. Л., Купрейченко А. Б. Социально-психологическое пространство личности. М. : Изд-во «Институт психологи РАН», 2012. 496 с.
53. Заболотная Г. М. Феномен доверия и его социальные функции. *Вестник РУДН. Серия : Социология*. 2003. № 1 (4). С. 67–73.
54. Завацька Н.Є., Федоров А.Ю., Жигаренко І.Є., Лосієвська О.Г., Тоба М.В. Сучасні підходи до формування стилю управління керівника в аспекті

- розвитку його соціального капіталу. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*: зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. Северодонецьк: Вид-во СХУ ім. В. Даля, 2022. № 1 (57). Т. 1. С. 66–75.
55. Завацька Н.Є., Журба М.А., Блискун О.О., Завацький Ю.А., Жигаренко І.Є. Соціально-психологічний супровід процесу реінтеграції особистості з різним груповим статусом в умовах сучасного соціуму. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*: зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. Северодонецьк: Вид-во СХУ ім. В. Даля, 2022. № 1 (57). Т. 2. С. 5–15.
56. Завацька Н.Є., Завацький Ю.А. Проблеми суб'єктивного благополуччя особистості та її соціальної мобільності в умовах суспільних трансформацій. *Психологічні основи розвитку особистості*: монографія. Запоріжжя : Просвіта. 2019. Т.6. С. 7–35. ISBN 978-966-653-495-1
57. Зиновьева Д. М. Психологическое благополучие государственных служащих в условиях кризиса середины жизни. *Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Акмеология образования. Психология развития*. 2015. Т. 4. № 2. С. 139–142.
58. Зинченко В. П. Психология доверия. 2-е изд., испр. и доп. Самара : Изд-во СИОКПП, 2001. 104 с.
59. Зинченко Ю. П., Донцов А. И., Перельгина Е. Б., Зотова О. Ю. Психология безопасности : учеб. пособие. М. : Юрайт, 2015. 276 с.
60. Зотова О. Ю. Психологическое благополучие личности : монографія. Екатеринбург : Гуманитарный университет, 2017. 312 с.
61. Іванцев Н., Потоцька О. Вплив ціннісних орієнтацій на формування уявлень про психологічне благополуччя студентської молоді. *Вісник Прикарпатського університету. Філософські і психологічні науки*. 2019. Вип. 22. С. 5–11. doi: 10.15330//vpufpn.22.11-18
62. Казібекова В.Ф. Динаміка професійних і життєвих цінностей студентів впродовж навчання у закладі вищої освіти. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки*. 2021. Вип. 3. С. 37-45. DOI 10.32999/ksu2312-3206/2021-3-5
63. Канафоцька Г. П., Нідзієва В. А. Складові та чинники формування організаційних цінностей [Електронний ресурс]. *Педагогічний процес: теорія і практика*. 2013. Вип. 4. С. 53–61. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pptp_2013_4_8
64. Каніболоцька М. С. Особливості ставлення до здоров'я молоді з високим економічним статусом: результати дослідження. *Науковий вісник Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича*: Зб. наук. праць Чернівецького нац. ун-ту ім. Юрія Федьковича. Чернівці. 2014. Вип. 678. С. 67–74.
65. Карпенко З. С. Аксиологічна психологія особистості. Івано-Франківськ : Лілея-НВ, 2009. 512 с.
66. Клейменова, Ю. Э. Влияние корпоративного социального капитала на карьеру в малом бизнесе. *Вестник университета*. 2016. № 7-8. С. 263–270.

67. Коваліско Н. В., Макеєв С. О. Різноманітність і відносна автономність уявлень населення України про соціальну нерівність. *Соціологія: теорія, методи, маркетинг*. 2020. № 3, С. 33–50.
68. Ковальчук О. С., Канциренко О.В. Взаємозв'язок соціальної відповідальності як цінності з психологічним благополуччям української молоді [Електронний ресурс]. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2016. № 1. С. 37–44. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ophep_2016_1_6
69. Козлова Н. П. Корпоративные коммуникации как фактор формирования имиджа и деловой репутации компании. *Управленческие науки*. 2011. № 1. С. 76–83.
70. Коньков А. Т. Социальный капитал как концепция экономической социологии и его роль в системе экономического взаимодействия: Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора социологических наук. Москва, 2006. 39 с.
71. Коробка Л. М. Соціально-психологічні особливості здоров'я громадян із різним матеріальним становищем. *Наукові студії із соціальної та політичної психології* : збірник статей / НАПН України, Ін-т соціальної та політичної психології ; [ред. рада: М.М. Слюсаревський (голова), В.Г. Кремінський]. К. : Міленіум, 2012. Вип. 30 (33). С.114–125.
72. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий. *Общественные науки и современность*. 2001. № 3. С. 122–139.
73. Кравець Н. М. Аналіз основних напрямів вивчення довіри як соціально-психологічного феномена [Електронний ресурс]. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна*. 2011. Вип. 1. С. 56–67. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvldu_2011_1_7
74. Креховец Е. В., Польшин О. В. Социальный капитал студентов сквозь призму социальных сетей: анализ структуры и ключевых акторов. *Вопросы образования*. 2016. № 3. С. 59–79.
75. Круглов К.О. Вплив прагнення до професійного зростання на психологічне благополуччя педагога. *Методологічні, теоретичні та практичні проблеми психологічної науки*. Зб. статей учасників Другої Міжнар. наукової інтернет-конференції (25 лютого 2020 р., м. Дрогобич). Редактори-упорядники: М.В. Савчин, А.Р. Зимянський. Дрогобич : Швидкодрук, 2020. С. 117–121.
76. Круглов К. О. Довіра як складова соціального капіталу особистості. *Соціальна психологія сьогодні: здобутки і перспективи* : Матеріали доповідей учасників II Всеукраїнського конгресу із соціальної психології (7-9 листопада 2019 р.). Київ: 2019. С. 194–195. DOI: 10.33120/UCSPProceedings-2019. Режим доступу: <http://ispp.org.ua/wp-content/uploads/2019/11/Theses-UCSP2019.pdf>
77. Круглов К.О. Довіра як чинник соціально-психологічного клімату виробничого колективу. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки*. 2020. Вип. 1. С. 139–145. <https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2020-1-19>
78. Круглов К.О. Психологічне аналізування структури соціального капіталу організації та особистості. *Психологічні ресурси в умовах життєвої та*

- суспільної кризи: соціальний та особистісний виміри* / Колект. моногр. / наук. ред. О.Є. Блинова, відпов. ред. В.Ф. Казібекова. Херсон : Вид-во ФОП Вишемирський В. С., 2021. С. 90–108. ISBN 978-617-7941-22-3
79. Круглов К. О. Самоефективність співробітників організації як чинник професійної продуктивності. *Соціокультурні та психологічні виміри становлення особистості*. Зб. наук. праць за матеріалами II Міжнародної науково-практичної конференції (м. Херсон, 26-27 вересня 2019 р.) [Електронний ресурс] / ред. колегія: О.Є. Блинова, Н.І. Тавровецька (відп. за випуск). Херсон: ФОП Вишемирський В. С., 2019. С.137-138. Режим доступу: <http://www.kspu.edu/About/Faculty/IPHS/ChairGenSocialPsychology.aspx>
80. Круглов К. О. Структура соціального капіталу: соціально-психологічні аспекти. *Соціально-психологічні технології розвитку особистості* : Зб. наук. праць за матеріалами V Міжнародної науково-практичної конференції молодих вчених, аспірантів та студентів (м. Херсон, 14 травня 2020 р.) / ред. колегія: А. М. Яцюк, Н. О. Олейник, В. В. Мойсеєнко та ін. Херсон : ФОП Вишемирський В.С., 2020. С. 186–188.
81. Круглов К.О. Структура соціального капіталу: психологічні підходи. *Одинадцять Сіверянські соціально-психологічні читання* : Матеріали Міжнародної наукової онлайн конференції (27 листопада 2020 року, м. Чернігів) / За наук. ред. О. Ю. Дроздова, І. І. Шлімакової. Чернігів : НУЧК імені Т. Г. Шевченка, 2021. С.140–143. DOI: 10.5281/zenodo.4399443
82. Круглов К. О. Суспільні джерела соціального капіталу особистості. *Десять Сіверянські соціально-психологічні читання: Матеріали Міжнародної наукової конференції (29 листопада 2019 року, м. Чернігів)* / За наук. ред. О.Ю. Дроздова, І.І. Шлімакової. Чернігів: НУЧК імені Т. Г. Шевченка, 2020. С. 187–190.
83. Круглов К.О. Ціннісні виміри соціального статусу працівників підприємства. *Соціокультурні та психологічні виміри становлення особистості*: Зб. наук. праць за матеріалами III Міжнародної науково-практичної конференції (м. Херсон, 30 вересня – 01 жовтня 2021 р.) [Електронний ресурс] / ред. колегія: І.Р. Крупник, О.Є. Блинова, Н.І. Тавровецька (відп. за випуск) та ін. Херсон : ФОП Вишемирський В.С., 2021. С.136–138.
84. Круглов К.О., Блискун О.О. Особливості суб'єктивного соціального благополуччя молодих співробітників в організації. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки*. 2020. Вип. 4. С.100-107. <https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2020-4-14>
85. Круглов К.О., Блинова О.Є. Груповий статус співпрацівника як чинник схильності до маніпуляції у взаємодії. *Соціально-психологічні технології розвитку особистості* : Зб. наук. праць за матеріалами VI Міжнародної науково-практичної конференції молодих вчених, аспірантів та студентів (м. Херсон, 22 квітня 2021 р.) / ред. колегія: С.І. Бабатіна, В.В. Мойсеєнко, І.І. Чиньона та ін. Херсон : ФОП Вишемирський В.С., 2021. С. 212–215.
86. Круглов К. О., Блинова О.Є. Наукові підходи до структури соціального капіталу закладів вищої освіти. *Суспільство і особистість у сучасному*

- комунікаційному дискурсі : Матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Запоріжжя, 9–10 квітня 2020 р.) / редкол. : В.Л. Погребна, В.М. Попович, Н.В. Островська, Т.О. Серга та ін. [Електронний ресурс]. Запоріжжя : НУ «Запорізька політехніка», 2020. С. 612–617.
87. Купрейченко А. Б. Психология доверия и недоверия. М. : Изд-во «Институт психологии РАН», 2008. 571 с.
88. Купрейченко А. Б., Табхарова С. П. Критерии доверия и недоверия личности другим людям. *Психологический журнал*. 2007. № 2. С.17 – 25.
89. Лапшова Н. С. Теоретичні засади дослідження соціального статусу особистості [Електронний ресурс]. Теоретичні і прикладні проблеми психології. 2015. № 1. С. 235–243. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tippp_2015_1_32
90. Лебедева Н. М., Татарко А. Н. Ценности культуры и развитие общества. М. : Изд-во ГУ-ВШЭ, 2007. 504 с.
91. Леонова И. Ю. Доверие: понятие, виды и функции. *Вестник Удмуртского университета. Серия: Философия. Психология. Педагогика*. 2015. Т.25. Вып.2. С. 34–41.
92. Лесечко М. Д., Сидорчук О. Г. Соціальний капітал: теорія і практика : [монографія]. Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2010. 220 с.
93. Линтон Р. Статус и роль. Человек и общество. Хрестоматия / Под ред. С.А. Макеева. К.: Институт социологии НАН Украины, 1999. С. 29–37.
94. Лисенко Д. П. Довіра в предметному полі психологічних досліджень [Електронний ресурс]. *Проблеми сучасної психології*. 2018. Вип. 40. С. 196–208. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pspl_2018_40_18
95. Ловаков А. В., Липатов С. А. Организационная идентификация и приверженность персонала: сходство и различие. *Психология. Журнал Высшей школы экономики*. 2011. Т.8. №2. С.69–80.
96. Маликова М. Р. Глобализация как фактор адаптации мигрантов. Электронный научный журнал «Пензенский психологический вестник». 2014. №1 (2). С. 113–124. DOI: 10.17689/psy-2014.1.10
97. Мартинюк І., Соболева Н. Соціологія довіри в українських реаліях. *Соціальні виміри суспільства: зб. наук. праць*. Вип. 4(15). К. : Ін-т соціології НАН України, 2012. С. 78–112.
98. Мачеринскене И., Минкуте-Генриксон Р., Симанавичене Ж. Социальный капитал организации: методология исследования. *Социологические исследования*. 2006. № 3. С. 29–39.
99. Мачикова М. Ретроспективний аналіз дослідження феномену довіра психологічної наукою [Електронний ресурс]. *Психолінгвістика*. 2016. Вип. 20(1). С. 162–173. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/psling_2016_20\(1\)_16](http://nbuv.gov.ua/UJRN/psling_2016_20(1)_16)
100. Михайловська О. Г. Соціальний капітал як ресурс інститутів громадянського суспільства. *Гілея: наук. вісн.* 2010. Вип. 40. Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Gileya/2010_40/Gileya40/P3_doc.pdf
101. Міхеєва В. Довіра як феномен соціальної реальності. *Вісник Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого. Сер. : Філософія,*

- філософія права, політологія, соціологія*. 2014. № 1. С. 76–83. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnyua_2014_1_11
102. Могилевкин Е. А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг: монография. СПб. : Речь, 2007. 336 с.
103. Муздыбаев К. Переживание бедности как социальной неудачи: атрибуция ответственности, стратегии совладания и индикаторы депривации. *Социологический журнал*. 2001. №1. С. 5–32. [Электронный ресурс]. Режим доступу : <http://www.nir.ru/sj/sj/sj1-01muz.html>
104. Наследов А. SPSS: Компьютерный анализ данных в психологии и социальных науках. СПб. : Питер, 2005. 416 с.
105. Наумкіна С. М., Варинський В. О. Місце довіри в системі соціального капіталу. *Актуальні проблеми політики*. Одеса, 2016. С. 57-65.
106. Несмеянова Р.К. Взаимосвязь образа корпоративной культуры и организационной идентификации сотрудников коммерческих предприятий. Дис. на соиск. наук. ступ. канд. психол. наук. 19.00.05 – социальная психология. М.: МГУ, 2018. 254 с.
107. Нестик Т. А. Социально-психологические механизмы долгосрочной ориентации. *Социальная и экономическая психология*. 2016. Т. 1. № 4. С. 16–60.
108. Нестик Т. А. Социальный капитал организации: социально-психологический анализ. Ч. 1. *Психологический журнал*. 2009. Т. 30, № 1. С. 52–63.
109. Ніздрань О. А. Особливості зв'язку соціального капіталу осіб із низьким економічним статусом та їхнього психологічного здоров'я: аналіз результатів дослідження [Електронний ресурс]. *Scientific Journal «ScienceRise»*. 2016. № 10/1(27). С. 44–47. DOI: 10.15587/2313-8416.2016.81338. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/text_2016_10\(1\)_10](http://nbuv.gov.ua/UJRN/text_2016_10(1)_10)
110. Овчарова Л. Н. Теоретико-методологические вопросы определения и измерения бедности. *Spero*. 2012. №16. С. 15–38.
111. Орлова Д. Г. Психологическое и субъективное благополучие: определение, структура, исследования (обзор современных источников). *Вестник Пермского государственного гуманитарно-педагогического университета. Серия № 1. Психологические и педагогические науки*. 2015. № 1. С. 28–36.
112. Переверзева И. А. Проблема доверия в сфере бизнеса. *Иностранная психология*. 2000. №12. С. 84–93.
113. Перельгина Е. Б. Безопасность индивида и стабильность общества : монография. Екатеринбург : Гуманитарный университет, 2016. 369 с.
114. Перельгина Е. Б. Развитие доверия личности к миру в условиях информационно-психологического воздействия. *Человеческий капитал*. 2016. № 4 (88). С. 131–132.
115. Петрова И. А., Демин А. Н. Влияние организационных изменений на психологическое благополучие и совладающее поведение личности. *Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3: Педагогика и психология*. 2009. № 2. С. 215–219.

116. Пілецька Л. С. Професійна мобільність особистості: соціально-психологічний аспект : монографія. Луганськ : Вид-во «Ноулідж», 2014. 220 с.
117. Позняк С. І. Соціальні норми, довіра і громадянська взаємодія. *Психологія і суспільство*. Тернопіль, 2013. № 4. С. 83–87.
118. Поляков А. В. Гражданская идентичность, толерантность и социальная сплоченность как структурные компоненты социального капитала. *Вестник Северо-Осетинского государственного университета им. К.Л. Хетагурова. Общественные науки*. 2014. № 2. С. 45–49.
119. Почебут Л. Г., Свенцицкий А. Л., Марарица Л. В., Казанцева Т. В., Кузнецова И. В. Социальный капитал личности : монография. М. : НИЦ ИНФРА-М, 2016. 250 с.
120. Почебут Л. Г. Психология общества и социальный капитал. *Вестник СПбГУ*. 2011. Сер. 12. Вып. 1. С. 18–25.
121. Радаев В. В. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация. *Экономическая социология*. 2002. Т. 3, № 4. С. 20–32.
122. Рзаева С. В. Социальная сеть как категория социологического анализа: теоретическое представление и подходы к изучению. *Известия Алтайского государственного университета*. 2014. № 2-1(82). С. 235–239.
123. Родіна Н. В. Соціально-економічний статус і копінг у контексті безпеки особистості. *Вісник Одеського національного університету. Серія: Психологічні науки*. 2013. Т. 18. Вип.24. С. 215–222.
124. Роуден М. Корпоративная идентичность. Создание успешного фирменного стиля и визуальные коммуникации в бизнесе. М. : Изд-во «Добрая книга», 2007. 296 с.
125. Савко Ю. Громадянське суспільство, соціальний капітал і політична участь [Електронний ресурс]. *Вісник Львівського університету. Серія: філософські науки*. 2002. Вип. 4. <http://www.franko.lviv.ua/faculty/Phil/Visnyk/Visnyk4/Politologija/Savko.htm>
126. Сачкова М. Е., Тимошина И. Н. Психологическое благополучие в контексте представлений студентов о высоком социальном статусе. *Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Психология и педагогика*. 2016. № 4. С. 80–87.
127. Свенцицкий А. Л., Почебут Л. Г., Килошенко М. И., Кузнецова И. В., Марарица Л. В., Казанцева Т. В. Социальный капитал и его формирование: социально-психологический поход. *Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер. 12. «Психология. Социология. Педагогика»*. 2009. Вып. 3. Ч. II. С. 140–149.
128. Свенцицкий А. Л., Казанцева Т. В. Повседневное просоциальное поведение личности как накопление социального капитала. *Вестник СПб ун-та. Сер. 12. «Психология. Социология. Педагогика»*. 2015. № 2. С. 45–55.
129. Селигмен А. Проблема доверия / пер. с англ. И. Мюрберг, Л. Соболевой. М. : Идея-Пресс, 2008. 200 с.
130. Селигман М. Новая позитивная психология : научный взгляд на счастье и смысл жизни; [пер. с англ.]. М. : София, 2006. 368 с.

131. Симончук О. Статусні самооцінки населення України у порівняльному та часовому контекстах. *Українське суспільство 1992–2006. Соціологічний моніторинг* / В.В. Ворона, М.І. Шульга. Київ: Інститут соціології НАН України, 2006. С. 11–21.
132. Семкіна М. В., Волчкова Г. К. Соціальний капітал в умовах трансформації зайнятості : монографія. Кропивницький : Вид-во ТОВ «КОД», 2018. 296 с.
133. Семків І. І. Ресурсний підхід до розуміння соціального капіталу в психології. *Проблеми сучасної психології*: зб. наук. праць Кам'янець-Поділ. нац. ун-ту імені Івана Огієнка, Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. Кам'янець-Подільський, 2012. Вип. 17. С. 501–511.
134. Семків І. І. Соціальний капітал як чинник громадянської активності студентської молоді: психологічна модель: дис. ... кандидата психол. наук : 19.00.11. Львів. 2009. 268 с.
135. Семків І. І. Чи пролягає шлях до довіри через соціальний капітал? *Збірник наукових праць інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України* / За ред. С. Д. Максименка. К. : Гнозис, 2007. Т. IX. Частина 2. С. 285–290.
136. Семків І. І. Психометричні показники та адаптація методики Р. Стили "КРИKS" (українська версія: опитувальник вимірювання індивідуального соціального капіталу (адаптація І. Семків). *Гуманітарний вісник Державного вищого навчального закладу «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди»*. Серія : Психологія. 2015. Вип. 37. С. 136–146. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/gvpdpups_2015_37_18
137. Слюсаревський М. М. Соціальна психологія як наука: концептуальні засади, стан і перспективи розвитку. *Наукові студії із соціальної та політичної психології* : зб. ст. К. : Міленіум, 2008. Вип. 19 (22). С. 3–23.
138. Скрипкина Т. П. Доверие как фактор социального развития и становления субъектности в детском возрасте. *Человек. Сообщество. Управление*. 2008. № 4. С. 64–73.
139. Скрипкина Т. П. Психология доверия. Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. М.: Издательский центр Академия, 2000. 264 с.
140. Солдатова Г. У., Нестик Т. А. Молодежь в сети: сила и слабость социального капитала. *Образовательная политика*. 2010. № 4. С. 10–29.
141. Смолева Е. О. Методологические и методические аспекты оценки субъективного благополучия. *Психология, социология и педагогика*. 2015. № 9 (48). С. 93–100.
142. Соломонов В.А., Фомина Е.А., Соколовский М.Л. Роль социокультурной безопасности в самооценке статуса студента. *Образование личности*. 2019. № 1. С. 20–28.
143. Сорокин П. А. Человек. Цивилизация. Общество / Общ. ред., сост. и предисл. А. Ю. Соколова; Пер. с англ. М.: Политиздат, 1992. 543 с.
144. Соціально-психологічні чинники інтеграції українського соціуму / [О. Г. Злобіна, М. О. Шульга, Л. Д. Бевзенко та ін.]; за наук. ред. О. Г. Злобіної. Київ : Інститут соціології НАН України, 2016. 276 с.

145. Степаненко В. Соціальний капітал у соціологічній перспективі: теоретико-методичні аспекти дослідження. *Соціологія: теорія, методи, маркетинг*. 2004. № 2. С. 24–41.
146. Стеценко Т. О. Довіра як соціальний ресурс: від теоретичної концептуалізації до пошуку механізмів практичного управління. *Науково-теоретичний альманах «Грані»*. Дніпро, 2018. Т. 21. № 7. С. 44–52.
147. Стрельникова Л. В. Социальный капитал: типология зарубежных подходов. *Общественные науки и современность*. 2003. №2. С.33–41.
148. Тавровецька Н.І. Феномен трудоголізму у сучасних психологічних дослідженнях. *Психологічні ресурси в умовах життєвої та суспільної кризи: соціальний та особистісний виміри* / Колект. моногр. / наук. ред. О.Є. Блинова, відпов. ред. В.Ф. Казібекова. Херсон : Вид-во ФОП Вишемирський В. С., 2021. С. 170–192.
149. Тавровецька Н.І. Взаємозв'язок професійного вигорання педагогів з особливостями ціннісно-смиислової сфери і життєвої позиції. *Проблеми сучасної психології* : Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.А. Онуфрієвої. Вип. 49. Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2020. С. 296-321.
150. Тарасова О. В., Марінова С. С. Корпоративна культура як інструмент ефективного менеджменту підприємства. *Економіка харчової промисловості*. 2013. № 3(19). С. 28–32.
151. Татарко А. Н., Лебедева Н. М. Социальный капитал: теория и психологические исследования: монография. М. : РУДН, 2009. 233 с.
152. Татарко А. Н. Социальный капитал как объект психологического исследования: монография. М. : МАКС Пресс, 2011. 174 с.
153. Татарко А. Н., Лебедева Н. М. Функциональная роль гражданской идентичности в структуре социального капитала. *Идентичность и организация в меняющемся мире* / отв. ред. Н.М. Лебедева, Н.Л. Иванова, В.А. Штроо, 2009. С. 13–41.
154. Татарко А. Н., Лебедева Н. М. Методы этнической и кросс-культурной психологии: учеб.-метод. пособие. М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2011. 163 с.
155. Татарко А. Н. Индивидуальные ценности и социально-психологический капитал : кросс-культурный анализ. *Психология. Журн. Высш. шк. экономики*. 2012. Т. 9, № 1. С. 71–88.
156. Татарко А. М. Межличностное доверие как фактор социально-экономического развития. *Социальная психология и общество*. 2014. № 3. С.28–41.
157. Терехова Т. А. Метаанализ взаимосвязи инновационного потенциала и социального капитала личности. *Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке*, 2012. № 2(34). С. 28–14.
158. Терлецька Ю. О., Іванюк В. В., Литвинюк В. Р. Теоретичні підходи до оцінки якості організаційних комунікацій [Електронний ресурс]. *Вісник*

- Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки.* 2014. Вип. 1. С. 238–245. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchtei_2014_1_33
159. Тимошина И.Н. Представления старшеклассников о высоком социальном статусе в обществе. *Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки.* 2017. № 2. С. 72–79. DOI: 10.18384/2310-7235-2017-2-72-79.
160. Триандис Г. К. Культура и социальное поведение. СПб. : Форум, 2007. 384 с.
161. Тютрина А. А. Виды, формы и принципы деловой коммуникации в организации. *Новая наука: От идеи к результату.* 2016. № 5-3(84). С. 76–78.
162. Федотова С.В. Особенности восприятия социального статуса человека в молодежной и студенческой среде [Электронный ресурс]. *Психологическая наука и образование www.psyedu.ru.* 2015. Т. 7. № 3. С. 108-118. doi: 10.17759/psyedu.2015070311
163. Фоломеева Т.В., Федотова С.В. Феномен социального статуса в современном российском обществе. *Психологические исследования.* 2016. Т. 9, № 48. С. 7. URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 19.07.2021).
164. Фофанова Г. А., Гаврильчик Е. В. Субъективное экономическое благополучие студентов юношеского возраста. *Журнал Белорусского государственного университета. Философия. Психология.* 2017. №2. С.92–97.
165. Фрейджер Р., Фейдимен Д. Личность. Теории, упражнения, эксперименты. СПб. : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2004. 658 с.
166. Фудорова О. М. Теорії соціального статусу: пізнавальні можливості та дослідницькі стратегії. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна.* 2009. № 881. С. 110–116.
167. Фудорова О. М. Роль університетської освіти у формуванні соціального статусу особистості: основні концептуальні підходи [Електронний ресурс]. *Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики.* 2010. Вип. 46-47. С. 144–154. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stapttp_2010_46-47_16
168. Фукуяма Ф. Доверие. Социальные добродетели и путь к процветанию ; [пер. з англ. Д. Павлова, В. Кирющенко, М. Колопотина]. Москва : ООО «Издательство АСТ», 2004. 730 с.
169. Фукуяма Ф. Великий крах. Людська природа і відновлення соціального порядку. Л. : Кальварія, 2005. 380 с.
170. Фурман А. В. Методологічне обґрунтування багаторівневості парадигмальних досліджень у соціальній психології. *Психологія і суспільство.* 2012. №4. С. 78–125.
171. Хазратова Н. В., Луценко М. Ю. Потреба у власності як соціально-психологічний феномен. *Психологія особистості.* Івано-Франківськ, 2011. № 1 (2). С. 17–23.
172. Хазратова Н. В. Психологічна природа почуття власності. *Соціальна психологія.* 2009. № 5. С. 103–110.
173. Харчишина О. В. Роль організаційних цінностей у формуванні системи мотивації персоналу [Електронний ресурс]. *Вісник Одеського національного*

- університету. Серія : Економіка. 2014. Т. 19, Вип. 2(4). С. 96–100. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vonu_econ_2014_19_2\(4\)_21](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vonu_econ_2014_19_2(4)_21)
174. Хащенко В.А. Суб'єктивне економічне благополуччя і його вимірювання: побудова опитувальника і його валідація. *Експериментальна психологія*. 2011. Т. 4. № 1. С. 106–127.
175. Хащенко В.А. Психологія економічного благополуччя : монографія. М. : Изд-во «Институт психологии РАН», 2012. 426 с.
176. Хьюзлід, М., Беккер Б., Битти Р. Оценка персонала: как управлять человеческим капиталом, чтобы реализовать стратегию ; [пер. с англ.]. М. : ООО «И.Д. Вильямс», 2007. 432 с.
177. Шамионов Р. М. Психология субъективного благополучия личности. Саратов, 2004. 180 с.
178. Шамионов Р. М., Тугушева А. Р. Представления о социальной успешности и самоопределении молодежи. *Психологическая наука и образование psyedu.ru*. 2009. № 3.
179. Шамне А. В. Суб'єктивне благополуччя як компонент психосоціального розвитку різних вікових, гендерних та соціальних груп сучасної молоді України. *Технології розвитку інтелекту*. 2014. Т. 1, № 7. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/tri_2014_1_7_5
180. Шамионов Р.М. Суб'єктивне благополуччя як суб'єкт соціального буття. *Известия Саратовского университета. Серия: Философия. Психология. Педагогика*. 2014. Т.14, вып.1. С. 80–86.
181. Шаповалова Т. В. Соціальний капітал: теоретичні засади та стратегії трансформації: монографія. Северодонецьк: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2016. 360 с.
182. Шаталова Н. А. Становление субъективных представлений о социальном капитале у обучающейся молодежи как актуальная проблема современного высшего образования. *Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика*. 2017. Т. 7, № 4(25). С. 168–173.
183. Шевеленкова Т. Д., Фесенко П. П. Психологическое благополучие личности (обзор основных концепций и методика исследования). *Психологическая диагностика*. 2005. № 3. С. 95–129.
184. Шихирев, П. Н. Природа социального капитала : социально-психологический подход. *Общественные науки и современность*. 2003. № 2. С. 17–32.
185. Штомпка П. Доверие – основа общества / пер. с пол. Н.В. Морозовой. М. : Логос, 2012. 440 с.
186. Шо Р.Б. Ключи к доверию в организации: Результативность, порядочность, проявление заботы. М. : Дело, 2000. 256 с.
187. Юрьев А.И. Аксиомы психологического измерения человеческого капитала. *Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер. 12*. Вып. III. Ч. 2. 2009. С. 150–154.
188. Яворський М. В. Загальні теоретичні підходи до розуміння соціально-психологічних функцій довіри [Електронний ресурс]. *Наукові студії із*

- соціальної та політичної психології. 2011. Вип. 26. С. 109-117. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nsspp_2011_26_13
189. Яковлева С.Д. Соціально-психологічний клімат групи та його вплив на суб'єктивне благополуччя студентської молоді. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки*. 2022. Вип.1. С.77–83. <https://orcid.org/0000-0001-7620-098X>
 190. Adler P., Kwon S. Social capital: prospects for a new concept. *Academy of Management Review*. 2002. V. 27. Issue 1. P. 17–40.
 191. Allik J., Reallo A. Individualism-collectivism and social capital. *Journal of Cross-Cultural Psychology*. 2004. V. 35. N 1. P. 29–9.
 192. Anderson C. et. al. The local-ladder effect: social status and subjective well-being. *Psychological Science*. 2012. Vol. 23. №7. Pp 764-771.
 193. Ashforth, B.E., Joshi, M., Anand, V., O'Leary-Kelly, A.M. Extending the expanded model of organizational identification to occupations. *Journal of Applied Social Psychology*. 2013. Vol. 43. P. 2426-2448.
 194. Avey J. B., Wernsing T. S., Luthans Fr Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*. 2008. V. 44. N 1. P. 48–70.
 195. Avey J. B., Reichard R. J., Luthans F., Mhatre K. H. Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*. 2011. V.22. N 2. P. 127–152.
 196. Bauernschuster S., Falck O., Heblich S Social capital access and entrepreneurship. *Journal of economic behaviour and organisation*. 2010. Vol. 76. 2010. P. 821–833.
 197. Bhattacharya, C.B., Elsbach, K.D. Us versus them: The roles of organizational identification and disidentification in social marketing initiatives. *Journal of Public Policy & Marketing*, 2002. Vol. 21(1). P. 26–36.
 198. Blynova, O., Chervinska, I., Kazibekova, V., Bokshan, H., Yakovleva, S., Zaverukha, O. & Popovych, I. Social and Psychological Manifestations of Professional Identity Crisis of Labor Migrants. *REVISTA INCLUSIONES*. 2020. Vol: 7 num Especial (2020). Pp. 93–105. WoS
 199. Blynova, O. Ye., & Kruhlov, K. O. Subjective social well-being employees with different socioeconomic statuses. *Insight: the psychological dimensions of society*. 2021. Issue 6, Pp. 57–71. <https://doi.org/10.32999/2663-970X/2021-6-5>
 200. Blynova, O., Kruglov, K., Semenov, O., Los, O. & Popovych, I. (2020). Psychological Safety of the Learning Environment in Sports School as a Factor of Achievement Motivation Development in Young Athletes, *Journal of Physical Education and Sport*. 2020. 20(1), P. 14-23. DOI:10.7752/jpes.2020.01002 (Scopus)
 201. Bocheliuk V. I., Panov N.S., Piletska L.S., Yaremchuk V.V., Borysiuk A.S. Authority as a factor of formation of a leader's personality and life position. ASIA LIFE SCIENCES Supplement 21(1). *The Asian International Journal of Life Sciences*. 2019. P.445-461.

202. Boros, S., Curseu, P.L., Miclea, M. Integrative tests of a multidimensional model of organizational identification. *Social Psychology*. 2011. Vol. 42. № 2. P. 111–123. doi:10.1027/1864-9335/a000051
203. Bourdieu P. Le capital social: notes provisoires. *Actes de Recherche dans les Sciences Sociales*. 1980. V. 31. P. 2–3.
204. Bowles S., Gintis H. Social capital and community governance. *The Economic Journal*. 2002. V. 112. N 483. P. F419-F436.
205. Bradburn N. M. The structure of psychological wellbeing. Chicago: Aldine, 1969. 318 p.
206. Burt R.S. Structural Holes: The Social Structure of Competition. Cambridge, Mass: Harvard University Press, 1992.
207. Busseri, M. A., Sadava S. W. (2011) A review of the tripartite structure of subjective well-being: Implications for conceptualization, operationalization, analysis, and synthesis. *Personality and Social Psychology Review*. 2011. Vol. 15(3). Pp. 290–314.
208. Chida, Y., Steptoe, A. Positive psychological well-being and mortality: A quantitative review of prospective observational studies. *Psychosomatic Medicine*. 2008. Vol. 70. Pp. 741–756.
209. Cicognali, E., Palestini, L., Albanesi, C., Zani, B. Social Identification and Sense of Community Among Members of a Cooperative Company: The Role of Perceived Organizational Values. *Journal of Applied Social Psychology*, 2012. Vol. 42(5). P. 1088–1113.
210. Coleman J.S. Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*. 1988. Vol. 94. P. 95–120.
211. Chopik W. J. Associations among relational values, support, health, and well-being across the adult lifespan. *Personal Relationships*. 2017. Vol. 24. Issue 2. P. 408–422.
212. Choudhury S. R., Barman A. Holistic model of subjective well-being. A proposed model and exploration of context. *ZENITH International Journal of Multidisciplinary Research*. 2014. Vol. 4. Issue 3. P. 259–278.
213. Christopher P. N., Jeffery D. H. Two decades of self-leadership theory and research: Past developments, present trends, and future possibilities. *Journal of Managerial Psychology*. 2006. T. 21, № 4. C. 270–295.
214. Cook K. Networks, norms, and trust: The social psychology of social capital. *Social Psychology Quarterly*. 2005. Vol. 68(1). P. 4–14.
215. Dale A., Newman L. Social capital: a necessary and sufficient condition for sustainable community development? *I I Community Development Journal*. 2010. Vol.45 (1). P. 5–21.
216. Diener E., Chan M. Happy people live longer: Subjective well-being contributes to health and longevity. *Applied Psychology: Health and Well-Being*. 2011. Vol. 3, P. 1–43.
217. Diener E., Oishi S., Lucas R. E. (2015). National accounts of subjective well-being. *American Psychologist*. 2015. Vol. 70. P. 234–242.
218. Diener E., Ng W., Harter J., Arora R. Wealth and happiness across the world: Material prosperity predicts life evaluation, whereas psychosocial prosperity

- predicts positive feeling. *Journal of Personality and Social Psychology*. 2010. Vol. 99(1). P. 52–61.
175. Diener E. The Remarkable Changes in the Science of Subjective Well-Being. *Perspectives on Psychological Science*. 2013. Vol. 8. Issue 6. P. 663–666. <https://doi.org/10.1177/1745691613507583>
220. Donald G.Gardner The importance of being resilient: Psychological well-being, job autonomy, and self-esteem of organization managers. *Personality and Individual Differences*. 2020/ Vol. 155(1). March 2020, 109731 <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109731>
221. Dukerick, J. M., Kramer R., McLean P.J. The dark side of organizational identification. *Identity in Organizations: Building Theory through Conversations* / ed. by D. A. Whetten, P. C. Godfrey. Thousand Oaks, CA : Sage, 1998. P. 245–256.
222. Easterlin R. Life cycle happiness and its sources. Intersections of psychology, economics and demography. *Journal of Economic Psychology*. 2006. V. 27. P. 463–482.
223. Ellemers, N., Kortekaas, P., Ouwerkerk, J.W. Self-categorization, commitment to the group and group self-esteem as related but distinct aspects of social identity. *European Journal of Social Psychology*, 1999. Vol. 29. P. 371–389.
224. Elsbach, K. D., Bhattacharya C.B. Defining who you are by what you're not: Organizational disidentification and the National Rifle Association. *Organization Science*. 2001. Iss. 12. P. 393–413.
225. Elstak, M.N., van Riel, C.B.M. Organizational identity change: An alliance between organizational identity and identification. *Academy of Management Best Conference Paper*. 2005. MOC: E1-E6.
226. Esser H. The two meanings of social capital. *The Handbook of Social Capital* / Ed. D. Castiglione, J.W. Van Deth, G. Wolleb. Oxford University Press, 2008. P. 22–49.
227. Gherasim T. Behavior Social Factors. *Economy Transdisciplinarity Cognition*. 2013. Vol. 16. P. 5–14.
228. Gibney, R., Zagencyk, T.J., Fuller, J.B., Hester, K., Caner, T. Exploring organizational obstruction and the expanded model of organizational identification. *Journal of Applied Social Psychology*. 2011. Vol. 41(5). P. 1083–1109.
229. Glaeser E. L., Redlick C. Social Capital and Urban Growth. *International Regional Science Review*. 2009. V. 32. N 3. P. 264–299.
230. Glasford, D.E., Pratto, F.E., Dovidio, J.F. Intragroup dissonance: Responses to ingroup violation of personal values. *Journal of Experimental Social Psychology*. 2008. Vol. 44. P. 1057–1064.
231. Guenzi P., Georges L. Interpersonal trust in commercial relationships: Antecedents and consequences of customer trust in the salesperson. *European Journal of Marketing*. 2010. V. 44. N 1/2. P. 114–138.
232. Hayashi, S. Complexity of organizational identification: measuring ambivalent identification. *International Business Research*. 2014. Vol. 7(1). P. 49–59.
233. Heckhausen J., Wrosch C., Schulz R. A motivational theory of life-span development. *Psychological Review*. 2010. Vol. 117. P. 32–60.

234. Hofstede G. Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations (2nd ed.). Beverly Hills CA: Sage, 2001.
235. Howell, R. T., Kern, M. L., Lyubomirsky, S. (2007) Health benefits: Metaanalytically determining the impact of well-being on objective health outcomes. *Health Psychology Review*. 2007. Vol. 1. P. 83–136.
236. Hui W., Law K. S., Hackett R. D., Duanxu W., Zhen Xiong C. Leader-Member Exchange as a Mediator of the Relationship Between Transformational Leadership and Followers' Performance and Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal*. 2005. T. 48, № 3. C. 420–432.
237. Inglehart R. Culture and democracy. In L. E. Harrison & S. P. Huntington (Eds.), Culture matters: How values shape human progress. New York: Basic Books. 2000.
238. Inglehart R. Modernization and Post-Modernization: Cultural, Economic, and Political Change in 43 Societies. New Jersey, 1997.
239. Johnson L.A. Social Stratification. *Biblical Theology Bulletin*. 2013. Vol. 43(3). P. 155–168.
240. Keyes, C.L.M., Shmotkin, D., Ryff, C.D. Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*. 2002. Vol. 82. P. 1007–1022.
241. Keyes C. L., Westerhof G.J. Chronological and subjective age differences in flourishing mental health and major depressive episode. *Aging Mental Health*. 2012. Vol. 16. P. 67–74. DOI: <https://doi.org/10.1080/13607863.2011.596811>
242. Kim P. H., Aldrich H. E. Social capital and entrepreneurship. NOW publishers Inc., USA 2005, 52 p.
243. Kreiner G.E., Ashforth B.E. Evidence toward an expanded model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*. 2004. Vol. 25. № 1. P. 1–27. doi:10.1002/job.234
244. La Placa V., McNaught A., Knight A. Discourse on wellbeing in research and practice. *International Journal of Wellbeing*. 2013. Vol. 3. Issue 1. P. 116–125. doi:10.5502/ijw.v3i1.7
245. Lewicki R.J., Mcallister J., Bies R.J. Trust and distrust: New relationships and realities. *Academy of Management Review*. July 1998. V. 23. Is. 3. P. 438–459.
246. Linley, P.A., Maltby, J., Woodc, A.M., Osborne, G., Hurling, R. Measuring happiness: The higher order factor structure of subjective and psychological well-being measures. *Personality and Individual Differences*. 2009. Vol. 47. P. 878–884.
247. Lyubomirsky S., King L., Diener E. (2005). The benefits of frequent positive affect: does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*. 2005. Vol. 131. P. 803–855.
248. Luhmann, M., Hofman, W., Eid, M., Lucas, R.E. Subjective Well-Being and Adaptation to Life Events: A Meta-Analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*. 2012. Vol. 102(3). P. 592–615.
249. Maderinskiene I., Vasiliauskaite J. The impact of social capital for development. *New Trends of the Development of Industry*. 2003. P. 1–8.
250. McKenzie K., Whitley R., Weich S. Social capital and mental health. *The British Journal of Psychiatry*, 2002. Vol. 181 (4). Pp. 280-283. DOI: 10.1192/bjp.181.4.280.

227. Min Gwan Shin, Young-Ki Kim, Se-Yeoung Kim, Dong Mug Kang Relationship Between Job Training and Subjective Well-being In Accordance With Work Creativity, Task Variety, and Occupation. *Safety and Health at Work*. Volume 11, Issue 4, December 2020, Pages 466–478. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2020.08.006>
252. Muller M. L. Social well-being: Investigating the relation of social aspects to optimal functioning in society [electronic resource]. *Bachelor thesis*, 2012. Universiteit Twente, Enschede, April 2012. Retrieved from: [http://essay.utwente.nl/61867/1/M%C3%BCller,_M._-_s0163465_\(verslag\).pdf](http://essay.utwente.nl/61867/1/M%C3%BCller,_M._-_s0163465_(verslag).pdf)
253. Popovych, I. S. & Blynova, O. Ye. (2019) The Structure, Variables and Interdependence of the Factors of Mental States of Expectations in Students' Academic and Professional Activities. *The New Educational Review*. 2019. Vol. 55(1). P. 293–306. <https://doi:10.15804/tner.2019.55.1.24>
254. Popovych I., Chervinskyi A., Kazibekova V., Chervinska I., Machynnska N. Empirical research of the typology of social expectation of the personality. *AMAZONIA INVESTIGA*, 2021. Vol. 10. Issue: 43. Page: 112–122.
255. Popovych, I., Zhigarenko, I., Losiyevska, O., Dovbenko, S., Kashyrina, Ye., Shevchenko, R. & Piletska, L. Research of Achievement Motivation's Impact on the Career Orientations of Future Managers of Organization. *Revista Inclusiones*. 2020. Vol: 7 num Especial. P. 247-263.
256. Portes A. Social capital: Its origins and applications in modern sociology. *Annual Review of Sociology*. 1998. Vol. 24. P. 1–24.
257. Pratt, M. To be or not to be? Central questions in organizational identification // In D. Whetten, P. Godfrey (Eds.). *Identity in organizations: Building theory through conversations*, 1998. P. 171–207.
258. Putnam R. *Bowling alone : the collapse and revival of American community*. N.Y., 2000. 546 p.
259. Putnam R. *Making democracy work: Civic traditions in modern Italy*. Princeton, NJ: Princeton University Press, 1993.
260. Rossiter J.R. A new measure of social classes. *Journal of Consumer Behaviour*. 2012. Vol. 11. P. 89–93.
261. Ryff, C. D. Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*. 1995. № 4. P. 99–104.
262. Sandefur R., Laumann E. A paradigm for social capital. *Rationality and Society*. 1998. V. 10. Issue 4. P. 481–501.
263. Schwartz, S. H. Beyond Individualism. Collectivism: New cultural dimensions of values. In: U. Kim et al.(Eds.), *Individualism and collectivism: Theory, method, and applications*. Newbury Park, CA: Sage. 1994. Pp. 85–119.
264. Sluss, D.M., Ashforth, B.E. Relational identity and identification: Defining ourselves through work relationships. *Academy of Management Review*. 2007. Vol. 32(1). P. 9–32.
265. Tavrovetska N. I. An empirical study of professional exhaustion and life position of educational principle staff and directorship. *The innovative potential of psychology in the development of the modern man : collective monograph*. Lviv-Toruń : Liha-Pres, 2019. P.47–73.

266. Turner J. The Formation of Social Capital. *Social Capital: A Multifaceted Perspective* / Eds. P. Dasgupta, I. Serageldin. Washington DC: The World Bank, 2000.
267. Warr P., Butcher V., Robertson I. Activity and psychological well-being in older people. *Aging & Mental Health*. 2004. Vol. 8. Issue 2. P. 172–183.
268. Waterman A. S. (2008). Reconsidering happiness: A eudaimonist's perspective. *Journal of Positive Psychology*. Vol. 3. P. 234–252.
269. Zavatska N.Y., Panov N.S., Bocheliuk V.Y., Bokhonkova Y.O., Toba M.V. Emotional Burnout: Prevalence Rate and Symptoms in Different Socio-Professional Groups. *Journal of Intellectual Disability. Diagnosis and Treatment*. Issue 8. number1. Canada : Lifescience Global, 2020. P. 33–40.

Додаток А

Діагностичний інструментарій для проведення дослідження

Додаток А.1

Опитувальник виміру індивідуального соціального капіталу
(Р. Стила; в адаптації І. І. Семків);

Інструкція досліджуваному:

Просимо відповісти на питання за 4-бальною шкалою:

1 бал – ні, на жаль, не знаю такої людини;

2 бали – можливо, знаю таку людину;

3 бали – скоріше, я знаю таку людину;

4 бали – звісно, я знаю таку людину дуже добре.

Чи знаєш когось, хто...?	1	2	3	4
1. Може піти з тобою на концерт твоєї улюбленої гурту	1	2	3	4
2. Вважає, що ти – дуже мила людина	1	2	3	4
3. Може навчити тебе користуватися комп'ютером	1	2	3	4
4. Вміє добре готувати	1	2	3	4
5. Читає багато книжок	1	2	3	4
6. Може допомогти тобі знайти роботу	1	2	3	4
7. Має глибокі знання з економіки	1	2	3	4
8. Може тобі допомогти, коли матимеш конфлікт на роботі	1	2	3	4
9. Міг би морально підтримати тебе у випадку смерті когось із близьких	1	2	3	4
10. Є людиною, знайомством із якою можна похвалитися	1	2	3	4
11. Є громадянином Польщі	1	2	3	4
12. Має фірму, у якій працює понад 10 осіб	1	2	3	4
13. Може дати тобі рекомендаційний лист у випадку влаштування на роботу	1	2	3	4
14. Може обговорити з тобою твою політичну позицію на виборах	1	2	3	4
15. Може допомогти тобі при переїзді	1	2	3	4
16. Міг би тебе морально підтримати у випадку конфлікту у сім'ї	1	2	3	4
17. Може піти з тобою у кіно	1	2	3	4

18. Може піти з тобою на вечірку у клуб	1	2	3	4
19. Займається екстремальним видом спорту	1	2	3	4
20. Може перекласти тобі текст з англійської на українську	1	2	3	4
21. Може дати тобі пораду, якщо маєш певне завдання (проблему) на роботі/ навчанні	1	2	3	4
22. Володіє різними бойовими мистецтвами	1	2	3	4
23. Є юристом	1	2	3	4
24. Міг би допомогти тобі у вивченні німецької мови	1	2	3	4
25. Може дати тобі пораду при купівлі машини	1	2	3	4
26. Міг би доглядати за твоїм псом під час твоєї відпустки	1	2	3	4
27. Є громадянином США чи Канади	1	2	3	4
28. Міг би тебе морально підтримати, якщо би тебе покинув хлопець / дівчина (чоловік/ дружина)	1	2	3	4
29. Може дати тобі пораду, якщо захворієш	1	2	3	4
30. Має високу посаду на певному великому підприємстві	1	2	3	4
31. Міг би захистити тебе у небезпеці	1	2	3	4
32. Міг би тебе морально підтримати у випадку конфлікту на роботі	1	2	3	4
33. Знається на футболі	1	2	3	4
34. Може допомогти тобі у пошуку оренди квартири	1	2	3	4
35. Зустрічається з тобою принаймні 1 раз на місяць, щоб поспілкуватися про твої особисті справи	1	2	3	4
36. Може дати тобі пораду у випадку конфлікту з кимсь із рідних	1	2	3	4
37. Часто приймає гостей	1	2	3	4
38. Є громадянином Європейського Союзу	1	2	3	4
39. Працює у певній державній установі	1	2	3	4
40. Читає фахову літературу	1	2	3	4
41. Часто катається на лижах	1	2	3	4
42. Може підвезти тебе на роботу	1	2	3	4
43. Багато знає стосовно юридичних питань	1	2	3	4
44. Може дати тобі пораду стосовно виховання дитини	1	2	3	4
45. Може дати тобі нічліг, якщо будеш змушений виїхати зі свого дому на певний час	1	2	3	4
46. Може з тобою піти у галерею сучасного мистецтва	1	2	3	4

47. Може подивитися з тобою телевізор	1	2	3	4
48. Є інформатиком	1	2	3	4
49. Може допомогти тобі, якщо у тебе зламається велосипед	1	2	3	4
50. Має дачу у гарному місці	1	2	3	4
51. Вміє грати бридж (більярд, боулінг)	1	2	3	4
52. Може дати тобі пораду, куди вкласти гроші	1	2	3	4
53. Є громадянином Росії	1	2	3	4
54. Може допомогти тобі із ремонтом помешкання	1	2	3	4
55. Є людиною, з якою подобається сміятися	1	2	3	4
56. Може піти замість тебе за покупками, якщо будеш хвора	1	2	3	4
57. Вітає тебе	1	2	3	4
58. Вислухає тебе, коли захочеш виговоритися	1	2	3	4
59. Може допомогти тобі, якщо у тебе зламається комп'ютер	1	2	3	4
60. Є людиною, яку поважають у суспільстві	1	2	3	4
61. У разі потреби може тебе завезти машиною на вокзал/ в аеропорт	1	2	3	4
62. Може допомогти у пошуку роботи	1	2	3	4
63. Уміє їздити на сноуборді	1	2	3	4
64. Міг би попіклуватися про твоїх дітей	1	2	3	4

Додаток А.2

Методика оцінювання психологічної атмосфери у колективі (за А.Ф. Фідлером)

Інструкція досліджуваному: У запропонованій таблиці наведено протилежні за змістом пари слів, за допомогою яких можна описати атмосферу у Вашому колективі. Чим ближче до правого чи лівого полюсу Ви буде розташована Ваша позначка, тим більшою мірою певна ознака є вираженою у Вашому колективі.

Дружелюбність	1 2 3 4 5 6 7 8	Ворожість
Згода	1 2 3 4 5 6 7 8	Незгода
Задоволеність	1 2 3 4 5 6 7 8	Незадоволеність
Продуктивність	1 2 3 4 5 6 7 8	Непродуктивність
Теплота	1 2 3 4 5 6 7 8	Холодність
Співпраця	1 2 3 4 5 6 7 8	Неузгодженість

Взаємна підтримка	1 2 3 4 5 6 7 8	Недоброзичливість
Захопленість	1 2 3 4 5 6 7 8	Байдужість
Цікавість	1 2 3 4 5 6 7 8	Нудьга

Додаток А.3

Методика оцінки організаційної ідентифікації співробітників

Г. Крейнера та Б. Ешфорта (Mael, Ashforth, 1992),

(у перекладі та адаптації О.М. Бурмістрової, під керівництвом С.О. Ліпатова)

Інструкція досліджуваному:

Нижче наведено низку суджень. Оцініть, будь ласка, наскільки Ви згодні із кожним з них, використовуючи запропоновану шкалу:

- 1 бал – повністю незгодний;
- 2 бали – не згодний;
- 3 бали – скоріше не згодний, ніж згодний;
- 4 бали – складно відповісти;
- 5 балів – скоріше згодний, ніж не згодний;
- 6 балів – не згодний;
- 7 балів – повністю незгодний.

Треба поставити відповідну цифру поруч із кожним пунктом.

№	Утверждения	Балл
1	У меня смешанные чувства по поводу моей принадлежности к моей организации	
2	Для меня действительно неважно, что происходит с моей организацией	
3	Мне неловко быть частью моей организации	
4	Если я слышу критику в адрес своей организации, я воспринимаю ее на свой счет	
5	Я разрываюсь между любовью и ненавистью по отношению к моей организации	
6	Я не испытываю особые чувства по отношению к моей организации и всего, что с ней связано	
7	Моя организация делает постыдные вещи	
8	Я очень заинтересован в том, что другие думают о моей организации	
9	Я чувствую внутреннюю борьбу по поводу того, что являюсь частью своей организации	
10	Я мало думаю о том, что касается моей организации	
11	Я предпочитаю не говорить о том, что являюсь работником своей организации	
12	Когда я говорю о своей организации, я обычно говорю «мы», а не «они»	
13	У меня противоречивые чувства по поводу моей организации	

14	Я довольно нейтрально отношусь к успехам или неудачам моей организации	
15	Я считаю, что моя организация является позорной организацией	
16	Успехи моей организации это и мои успехи	
17	Я испытываю одновременно и гордость, и неловкость из-за того, что являюсь частью своей организации	
18	Моя организация не имеет большого значения лично для меня	
19	Я хочу, чтобы люди знали, что я не согласен с тем, как моя организация поступает	
20	Когда кто-то хвалит мою организацию, это похоже на личный комплимент	
21	Я чувствую одновременно и честь, и позор, будучи членом своей организации	
22	Меня особо не беспокоят проблемы моей организации	
23	Мне стыдно за то, что происходит в моей организации	
24	Если бы в СМИ критиковали мою организацию, я бы чувствовал себя неловко	

Додаток А.4

Методика відповідності індивідуальних та організаційних цінностей (Ч. О'Райлі et.al.; адаптація Є. Кузавльова (Кузавлев, 2008))

Інструкція для досліджуваного: «Оцініть, будь ласка, запропоновані характеристики:

1) оцініть, наскільки, на Ваш погляд, цінується та чи інша характеристика в організації, в якій Ви працюєте, за такою шкалою:

- 1 бал – не важлива, взагалі не цінується;
- 2 бали – практично не важлива, майже не цінується;
- 3 бали – середньою мірою;
- 4 бали – достатньо важлива, цінується доволі високо;
- 5 балів – дуже важлива, цінується дуже високо.

2) Оцініть, будь ласка, наскільки особисто Ви цінуєте ту чи іншу характеристику безвідносно до організації, в якій Ви працюєте, за такою шкалою:

- 1 бал – не має для мене жодного значення;
- 2 бали – мало для мене значить;
- 3 бали – я не дуже високо це ціную;
- 4 бали – я доволі високо це ціную;
- 5 балів – я дуже високо це ціную.

№	Характеристика	Для організації, де я працюю (навчаюсь)	Для мене особисто
1	Чесність		

2	Повага до особистості		
3	Толерантність		
4	Відповідальність перед суспільством		
5	Змагальність у роботі		
6	Прагнення до досягнення успіху		
7	Високий рівень продуктивності у роботі		
8	Націленість на результат		
9	Здатність мислити аналітично		
10	Увага до людей		
11	Бажання працювати у команді		
12	Співпраця з колегами по роботі		
13	Активність		
14	Готовність експериментувати		
15	Правила, які не накладають на роботу багато обмежень		
16	Вміння отримувати користь із тих можливостей, які виникають		
17	Новаторство		
18	Готовність до ризику		
19	Старанність		
20	Увага до деталей		
21	Ретельність та точність		
22	Орієнтованість на правила		
23	Гарантія зайнятості		
24	Стабільність		
25	Рішучість, енергійність		
26	Передбачуваність		

Додаток А.5

«Методика оцінки довіри / недовіри особистості до інших людей» (А. Б. Купрейченко)

Досліджуваній має вказати за 5-бальною шкалою міру своєї згоди з кожним з них залежно від категорії людей: «Людина, якій я довіряю більш за все» (Д) та «Людина, яка не виправдала довіри» (НД).

Вкажіть, будь ласка:

Вашу стать: чол. ___ жін. ____

Вік: а) до 20 років; б) 21–30 років; в) 31–40 років; г) 41–50 років; д) більше 50 років.

Освіта: а) середня; б) спеціальна технічна (коледжі, технікуми); в) вища.

Професія: _____

Посада: _____

Дякуємо за допомогу у дослідженні!

Інструкція досліджуваному:

До Вашої уваги пропонується методика оцінки довіри / недовіри особистості до інших людей.

Оцініть, будь ласка, міру своєї згоди з наведеними нижче висловлюваннями по відношенню до людини, якій Ви довіряєте найбільше (Д – довіра), та по відношенню до людини, яка втратила Вашу довіру (НД – недовіра), за 5-бальною шкалою, де:

- 1 – повністю не згодний;
- 2 – скоріше не згодний;
- 3 – складно відповісти;
- 4 – скоріше згодний;
- 5 – повністю згодний.

Поставте у таблицю потрібні цифри.

		Д (довіра)	НД (недовіра)
1	Я выяснил, что он надежен, особенно в тех случаях, что важны для меня		
2	У нас одинаковое восприятие мира		
3	Мне кажется, я хорошо знаю его		
4	По отношению к нему я испытываю приязнь		
5	Он хочет создать себе репутацию человека, выполняющего свои обещания		
6	К сожалению, он не понимает, что ему выгодно выполнить свои обязательства передо мной		
7	Он всегда придет на помощь, если моим интересам что-то угрожает		
8	Мы с ним отстаиваем одни и те же принципы		
9	Мне кажется, я достаточно точно могу предсказать его поведение		
10	Он мне очень нравится		
11	Этот человек понимает, что оправдать доверие выгоднее, чем потерять его		
12	По отношению к нему я чувствую неприязнь		
13	Он всегда готов предложить мне поддержку		
14	У нас с ним общие интересы		
15	Я обычно знаю, как он поступит в определенной ситуации		
16	Я люблю этого человека		
17	Он осознает, что если обманет доверие, то потеряет больше, чем выиграет		
18	Он ненадежен		
19	Я плохо знаю этого человека		
20	Он непредсказуем		

Методика оцінки рівня довіри в організації (Роберт Б. Шо).

Методика оцінки рівня довіри в організації Р. Б. Шо містить чотири шкали: довіра, турбота, послідовність (порядність), результативність.

Інструкція досліджуваному:

Просимо позначити на 5-бальній шкалі міру Вашої згоди із кожним твердженням.

Шкала довіри:

«В этой организации»

Власть и контроль находятся в руках лишь нескольких людей или групп	1 2 3 4 5	Люди на всех уровнях чувствуют себя и действуют как хозяева в бизнесе
“Война” между различными группами – обычное дело	1 2 3 4 5	Различные группы (главное руководство, подразделения) сотрудничают друг с другом
Сотрудники осторожничают и стараются убедиться в том, что не потерпят неудачу	1 2 3 4 5	Сотрудники готовы рисковать лично для того, чтобы способствовать росту бизнеса
Сотрудники поддерживают существующее положение дел и сопротивляются изменениям	1 2 3 4 5	Сотрудники восприимчивы к изменениям и новым методам работы
Сотрудники не будут выражать свои истинные мысли или чувства	1 2 3 4 5	Сотрудники чувствуют себя свободными в выражении своих взглядов, даже если они отличаются от взглядов большинства
Никто не берет на себя ответственности за ошибки, и со временем они повторяются	1 2 3 4 5	Сотрудники признают свои ошибки и учатся на них
Много контроля и ограничений в отношении того, что можно делать	1 2 3 4 5	Сотрудникам дана необходимая свобода действий для выполнения работы
В целом в организации очень низкий уровень доверия	1 2 3 4 5	В целом в организации очень высокий уровень доверия

Общая сумма _____

Шкала послідовності:

Стратегия и приоритеты деятельности постоянно меняются	1 2 3 4 5	Имеются последовательная стратегия развития и четкий набор приоритетов
В отношении принципов и ценностей руководители говорят одно, а делают другое	1 2 3 4 5	В отношении принципов и ценностей у руководителей слово не расходится с делом
Слухи более надежны, чем то, что работники слышат от руководства	1 2 3 4 5	Тому, что работники слышат от руководства, можно доверять
Люди или отвергают негативную информацию, или представляют ее в “выгодном свете”	1 2 3 4 5	Люди по-деловому относятся к информации, даже если она негативная

Проблемы решаются так, что люди чувствуют себя оскорбленными	1 2 3 4 5	При решении проблем или в трудной ситуации с людьми поступают справедливо
Обязательства и обещания постоянно нарушаются	1 2 3 4 5	Люди выполняют свои обязательства и обещания
Работники думают, прежде всего, о том, что лучше для них, а потом – о фирме	1 2 3 4 5	Работники делают то, что нужно для фирмы, даже если это во вред лично им
В целом в организации низкий уровень последовательности	1 2 3 4 5	В целом в организации высокий уровень последовательности

Общая сумма _____

Шкала результативности:

Сотрудники сосредоточены на внутренних проблемах и личных планах	1 2 3 4 5	Все усилия персонала сосредоточены на том, чтобы победить конкурентов на рынке
Сотрудники не хотят устанавливать более высокие цели, так как боятся потерпеть неудачу	1 2 3 4 5	Сотрудники стремятся ставить перед собой амбициозные, труднодостижимые цели
По основным целям и показателям деятельности фирмы согласие не достигнуто	1 2 3 4 5	Все понимают и принимают ключевые показатели эффективности и цели деятельности.
Бизнес-стратегию реализовать не удается	1 2 3 4 5	Бизнес-стратегия осуществляется успешно
Сотрудников интересует лишь текущая деятельность, и они не уделяют внимание планированию будущего	1 2 3 4 5	Идет постоянная работа над повышением конкурентоспособности в долгосрочной перспективе
Сотрудники часто не могут добиться обещанных ими результатов	1 2 3 4 5	Сотрудники почти всегда добиваются обещанных ими результатов
Существует слабая связь между работой, вознаграждением и признанием	1 2 3 4 5	Вознаграждение и признание прямо пропорциональны эффективности работы
В целом плохо отслеживается уровень достижения целей	1 2 3 4 5	В целом хорошо отслеживается уровень достижения целей

Общая сумма _____

Шкала турботы:

Сотрудники чувствуют себя вовлеченными в постоянные межгрупповые конфликты	1 2 3 4 5	Сотрудники чувствуют, что они являются частью единой организации, и разделяют общее видение
То, как относятся к сотрудникам, может навести на мысль, что они некомпетентны	1 2 3 4 5	Существует вера в способность сотрудников на всех уровнях к высоким достижениям
Сотрудники ограничены в своих действиях различными методами контроля	1 2 3 4 5	Сотрудники обладают самостоятельностью и

		полномочиями, достаточными для реализации их целей в работе
Сотрудники редко получают признание за свой личный вклад в дело организации	1 2 3 4 5	Сотрудники регулярно получают признание за свой личный вклад в дело организации
Только высшее руководство выигрывает в финансовом отношении, если организация добивается своих целей деятельности	1 2 3 4 5	Каждый выигрывает в финансовом отношении, если организация добивается своих целей деятельности
Сотрудники «себе на уме» и не ведут себя честно в отношениях с другими	1 2 3 4 5	Сотрудники восприимчивы к информации и честны в мотивах своего поведения
Сотрудники практически не общаются с высшим руководством	1 2 3 4 5	Руководство доступно и открыто к контактам со всеми сотрудниками
Руководители заботятся главным образом о самих себе	1 2 3 4 5	Руководители заботятся о сотрудниках и поддерживают их на всех уровнях

Общая сумма _____

Додаток А.7

Психологічне благополуччя (К. Ріфф) (адаптація Т. Шевеленкової та П. Фесенко)

Інструкція для досліджуваного:

Твердження, які Вам пропонуються, стосуються того, як Ви ставитесь до себе та свого життя. Ми пропонуємо Вам погодитися або не погодитися з кожним із наведених тверджень. Позначте цифру, яка краще відображає міру Вашої згоди із кожним твердженням, за такою шкалою:

- 1 – абсолютно не згодний;
- 2 – не згодний;
- 3 – скоріше за все, не згодний;
- 4 – скоріше згодний;
- 5 – згодний;
- 6 – повністю згодний.

Пам'ятайте, що правильних чи неправильних відповідей не існує.

№	Обведите цифру, которая лучше всего отражает степень Вашего согласия или несогласия с каждым утверждением	Абсолютно не согласен	Не согласен	Скорее не согласен	Скорее согласен	Согласен	Абсолютно согласен
1	Большинство моих знакомых считает меня любящим и преданным человеком						
2	Иногда я меняю свое поведение или образ						

	мышления, чтобы не выделяться.						
3	Как правило, я считаю себя в ответе за то, как я живу						
4	Меня не интересуют занятия, которые принесут результат в отдаленном будущем						
5	Мне приятно думать о том, что я совершил в прошлом и надеюсь совершить в будущем.						
6	Когда я оглядываюсь назад, мне нравится, как сложилась моя жизнь.						
7	Поддержание близких отношений было связано для меня с трудностями и разочарованиями.						
8	Я не боюсь высказывать свое мнение, даже если оно противоречит мнению большинства.						
9	Требования повседневной жизни часто угнетают меня						
10	В принципе, я считаю, что со временем узнаю о себе все больше и больше						
11	Я живу сегодняшним днем и не особо задумываюсь о будущем						
12	В целом я уверен в себе						
13	Мне часто бывает одиноко из-за того, что у меня мало друзей, с кем я могу поделиться своими проблемами.						
14	На мои решения обычно не влияет то, что делают другие.						
15	Я не очень вписываюсь в сообщество окружающих меня людей						
16	Я отношусь к тем людям, которым нравится пробовать все новое.						
17	Я стараюсь сосредоточиться на настоящем, потому что будущее почти всегда приносит какие-то проблемы.						
18	Мне кажется, что многие из моих знакомых преуспели в жизни больше, чем я.						

19	Я люблю душевные беседы с родными или друзьями.						
20	Меня беспокоит то, что думают обо мне другие						
21	Я вполне справляюсь со своими повседневными заботами.						
22	Я не хочу пробовать новые виды деятельности – моя жизнь и так меня устраивает						
23	Моя жизнь имеет смысл						
24	Если бы у меня была такая возможность, я бы многое в себе изменил.						
25	Мне кажется важным быть хорошим слушателем, когда близкие друзья делятся со мной своими проблемами.						
26	Для меня важнее быть в согласии с самим собой, чем получать одобрение окружающих.						
27	Я часто чувствую, что мои обязанности угнетают меня						
28	Мне кажется, что новый опыт, способный изменить мои представления о себе и об окружающем мире, очень важен.						
29	Мои повседневные дела часто кажутся мне банальными и незначительными.						
30	В целом, я себе нравлюсь						
31	У меня не так много знакомых, готовых выслушать меня, когда мне нужно выговориться.						
32	На меня оказывают влияние сильные люди.						
33	Если бы я был несчастен в жизни, я предпринял бы эффективные меры, чтобы изменить ситуацию.						
34	Если задуматься, то с годами я не стал намного лучше.						
35	Я не очень хорошо осознаю, чего хочу достичь в жизни.						
36	Я совершал ошибки, но: «всё, что не делается, всё к лучшему».						
37	Я считаю, что многое получаю от друзей.						

38	Людям редко удается уговорить меня сделать то, чего я сам не хочу.						
39	Я неплохо справляюсь со своими финансовыми делами.						
40	На мой взгляд, человек способен расти и развиваться в любом возрасте.						
41	Когда-то я ставил перед собой цели, но теперь это кажется мне пустой тратой времени.						
42	Во многом я разочарован своими достижениями в жизни.						
43	Мне кажется, что у большинства людей больше друзей, чем у меня.						
44	Для меня важнее приспособиться к окружающим людям, чем в одиночку отстаивать свои принципы.						
45	Я расстраиваюсь, когда не успеваю сделать все, что намечено на день.						
46	Со временем я стал лучше разбираться в жизни, и это сделало меня более сильным и компетентным.						
47	Мне доставляет удовольствие составлять планы на будущее и воплощать их в жизнь.						
48	Как правило, я горжусь тем, какой я, и какой образ жизни я веду.						
49	Окружающие считают меня отзывчивым человеком, у которого всегда найдется время для других.						
50	Я уверен в своих суждениях, даже если они идут вразрез с общепринятым мнением.						
51	Я умею рассчитывать свое время так, чтобы все делать в срок.						
52	У меня есть ощущение, что с годами я стал лучше.						
53	Я активно стараюсь осуществлять планы, которые составляю для себя.						
54	Я завидую образу жизни многих людей.						

55	У меня было мало теплых доверительных отношений с другими людьми.						
56	Мне трудно высказывать свое мнение по спорным вопросам.						
57	Я занятой человек, но я получаю удовольствие от того, что справляюсь с делами.						
58	Я не люблю оказываться в новых ситуациях, когда нужно менять привычный для меня способ поведения						
59	Я не отношусь к людям, которые скитаются по жизни безо всякой цели.						
60	Возможно, я отношусь к себе хуже, чем большинство людей.						
61	Когда дело доходит до дружбы, я часто чувствую себя сторонним наблюдателем.						
62	Я часто меняю свою точку зрения, если друзья или родные не согласны с ней.						
63	Я не люблю строить планы на день, потому что никогда не успеваю сделать все запланированное.						
64	Для меня жизнь – это непрерывный процесс познания и развития.						
65	Мне иногда кажется, что я уже совершил в жизни все, что было можно						
66	Я часто просыпаюсь с мыслью о том, что жил неправильно.						
67	Я знаю, что могу доверять моим друзьям, а они знают, что могут доверять мне.						
68	Я не из тех, кто поддается давлению общества в том, как себя вести и как мыслить.						
69	Мне удалось найти себе подходящее занятие и нужные мне отношения.						
70	Мне нравится наблюдать, как с годами мои взгляды изменились и стали более зрелыми.						
71	Цели, которые я ставил перед собой, чаще приносили мне						

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

Додаток А.8

Опитувальник параметрів суб'єктивного соціального благополуччя (Т.В. Данильченко)

Оцініть своє соціальне життя за останні три місяці. Для відображення Вашої відповіді, оберіть один з семи варіантів оцінок, що Вам підходить: **1** – абсолютно не згоден; **2** – не згоден; **3** – швидше не згоден; **4** – щось посередині; **5** –

швидше згоден; 6 – згоден, 7 – абсолютно згоден. Обраний Вами варіант відповіді позначте в бланку у відповідній клітинці. Будь ласка, не залишайте жодну позицію непозначеною.

	Прояви	1	2	3	4	5	6	7
1	Я відчуваю себе визнаним близькими людьми							
2	У мене гарні стосунки з тими людьми, з якими я мешкаю разом							
3	Я відчуваю себе відмежованим від світу, що мене оточує							
4	Я відчуваю, що оточуючі ставляться до мене з повагою							
5	Я задоволений тим положенням, яке я займаю в сім'ї та дружній групі							
6	Більшості людей можна довіряти							
7	Я часто відчуваю себе самотнім							
8	Я вважаю, що люди дійсно мене люблять							
9	Я вважаю, що більшість людей захищає виключно свої інтереси							
10	Я отримую підтримку від близьких і друзів, коли її потребую							
11	Можу сказати, що я – важлива частина тих груп, членом яких я є							
12	Люди байдужі до моєї думки							
13	Здебільшого можна бути впевненим, що інші бажають тобі добра							
14	Люди вважають мене впливовою особистістю							
15	Більшість людей завжди поводить себе чесно							
16	Стосунки з друзями та сім'єю приносять мені задоволення							
17	Якщо необхідно, я можу взяти на себе лідерство в групі							
18	Інші цінують мою роль в групі (вдома, на роботі, під час дозвілля)							
19	Я вважаю, що люди добрі							
20	Я можу повністю довіритися сім'ї та друзям							
21	Люди вважають мене надійним							
22	Мої головні потреби задовольняються, оскільки я – важлива частина суспільства							
23	Я вважаю, що подобаюсь людям							
24	Немає сенсу турбуватися про майбутнє, оскільки я все рівно нічого не можу зробити							
25	Я відомий успіхами, яких я досяг							
26	Я відчуваю себе дистанційованим від людей							
27	Я часто беру участь в громадській діяльності							
28	Люди вважають, що я досяг більшого успіху, ніж інші							
29	Я відчуваю себе зв'язаним з більшістю людей							
30	Я переживаю відчуття безнадійності через неможливість змінити своє становище в суспільстві (статус)							
31	Я активно залучений в життя людей							
32	Моя діяльність важлива для суспільства							
33	Більшість людей схвалює мої дії							
34	Я відчуваю, що втрачаю сенс зв'язності з суспільством							
35	Я завжди можу розраховувати на допомогу близьких							
36	Інші люди цінують мене як особистість							

Список наукових праць з теми дослідження
Круглова Костянтина Олександровича

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Круглов К. О. Довіра як чинник соціально-психологічного клімату виробничого колективу. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки*. 2020. Вип. 1. С. 139–145. <https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2020-1-19>

2. Круглов К. О., Блискун О. О. Особливості суб'єктивного соціального благополуччя молодих співробітників в організації. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки*. 2020. Вип. 4. С.100-107. <https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2020-4-14>

3. Blynova, O. Ye., & Kruhlov, K. O. Subjective social well-being employees with different socioeconomic statuses. *Insight: the psychological dimensions of society*, 2021. Issue 6, Pp. 57–71. <https://doi.org/10.32999/2663-970X/2021-6-5>

4. Круглов К. О. Психологічне аналізування структури соціального капіталу організації та особистості. *Психологічні ресурси в умовах життєвої та суспільної кризи: соціальний та особистісний виміри* / Колект. моногр. / наук. ред. О.Є. Блинова, відпов. ред. В.Ф. Казібекова. Херсон : Вид-во ФОП Вишемирський В. С., 2021. С. 90–108. ISBN 978-617-7941-22-3

5. Blynova, O., **Kruglov, K.**, Semenov, O., Los, O. & Popovych, I. (2020). Psychological Safety of the Learning Environment in Sports School as a Factor of Achievement Motivation Development in Young Athletes, *Journal of Physical Education and Sport*, 2020. 20(1), 14-23. DOI:10.7752/jpes.2020.01002 (Scopus)

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

6. Блинова Е. Е., Круглов К. А. Ценностные ориентации сотрудников с разным социальным статусом в организации. *Актуальные проблемы психологии личности и социального взаимодействия* : сб. науч. ст. / ГрГУ им. Я. Купалы; редкол.: А. В. Ракицкая (гл. ред.), К. В. Гиль (зам. гл. ред.). Гродно : ГрГУ, 2019. С. 12–20.

7. Круглов К. О., Блинова О. Є. Значення соціального капіталу для психологічного благополуччя співробітників. *Інсайт: психологічні виміри суспільства* : наук. журн. / ред. кол. І.С. Попович, С.І. Бабатіна, І.Р. Крупник та ін. Херсон: Видавничий дім «Гельветика», 2019. Вип. 1. С. 72–78.

8. Круглов К. О. Самоефективність співробітників організації як чинник професійної продуктивності. *Соціокультурні та психологічні виміри становлення особистості*. Зб. наук. праць за матеріалами II Міжнародної науково-практичної конференції (м. Херсон, 26-27 вересня 2019 р.) [Електронний ресурс] / ред. колегія: О.Є. Блинова, Н.І. Тавровецька (відп. за випуск). Херсон: ФОП Вишемирський В. С., 2019. С.137-138. Режим доступу: <http://www.kspu.edu/About/Faculty/IPHS/ChairGenSocialPsychology.aspx>

9. Круглов К. О. Довіра як складова соціального капіталу особистості. *Соціальна психологія сьогодні: здобутки і перспективи* : Матеріали доповідей учасників II Всеукраїнського конгресу із соціальної психології (7-9 листопада 2019 р.). Київ: 2019. С.194–195. DOI: 10.33120/UCSPProceedings-2019. Режим доступу: <http://ispp.org.ua/wp-content/uploads/2019/11/Theses-UCSP2019.pdf>

10. Круглов К. О. Суспільні джерела соціального капіталу особистості. *Десяті Сіверянські соціально-психологічні читання*: Матеріали Міжнародної наукової конференції (29 листопада 2019 року, м. Чернігів) / За наук. ред. О.Ю. Дроздова, І.І. Шлімакової. Чернігів: НУЧК імені Т. Г. Шевченка, 2020. С. 187–190.

11. Круглов К. О. Вплив прагнення до професійного зростання на психологічне благополуччя педагога. *Методологічні, теоретичні та практичні проблеми психологічної науки*. Зб. статей учасників Другої Міжнар. наукової інтернет-конференції (25 лютого 2020 р., м. Дрогобич). Редактори-упорядники: М.В. Савчин, А.Р. Зимянський. Дрогобич : Швидкодрук, 2020. С. 117–121.

12. Круглов К. О., Блинова О.Є. Наукові підходи до структури соціального капіталу закладів вищої освіти. *Суспільство і особистість у сучасному комунікаційному дискурсі* : Матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Запоріжжя, 9–10 квітня 2020 р.) / редкол.: В.Л. Погребна, В.М. Попович, Н.В. Островська, Т.О. Серга та ін. [Електронний ресурс]. Запоріжжя : НУ «Запорізька політехніка», 2020. С. 612–617.

13. Круглов К. О. Структура соціального капіталу: соціально-психологічні аспекти. *Соціально-психологічні технології розвитку особистості* : Зб. наук. праць за матеріалами V Міжнародної науково-практичної конференції молодих вчених, аспірантів та студентів (м. Херсон, 14 травня 2020 р.) / ред. колегія: А. М. Яцюк, Н. О. Олейник, В. В. Мойсеєнко та ін. Херсон : ФОП Вишемирський В.С., 2020. С. 186–188.

14. Круглов К. О. Структура соціального капіталу: психологічні підходи. *Одинадцяті Сіверянські соціально-психологічні читання* : Матеріали Міжнародної наукової онлайн конференції (27 листопада 2020 року, м. Чернігів) / За наук. ред. О. Ю. Дроздова, І. І. Шлімакової. Чернігів : НУЧК імені Т. Г. Шевченка, 2021. С.140–143. DOI: 10.5281/zenodo.4399443

15. Круглов К. О., Блинова О. Є. Груповий статус співпрацівника як чинник схильності до маніпуляції у взаємодії. *Соціально-психологічні технології розвитку особистості* : Зб. наук. праць за матеріалами VI Міжнародної науково-практичної конференції молодих вчених, аспірантів та студентів (м. Херсон, 22 квітня 2021 р.) / ред. колегія: С.І. Бабатіна, В.В. Мойсеєнко, І.І. Чиньона та ін. Херсон : ФОП Вишемирський В.С., 2021. С. 212–215.

16. Круглов К. О. Ціннісні виміри соціального статусу працівників підприємства. *Соціокультурні та психологічні виміри становлення особистості*: Зб. наук. праць за матеріалами III Міжнародної науково-практичної конференції (м. Херсон, 30 вересня – 01 жовтня 2021 р.) [Електронний ресурс] / ред. колегія: І.Р. Крупник, О.Є. Блинова, Н.І. Тавровецька (відп. за випуск) та ін. Херсон : ФОП Вишемирський В.С., 2021. С.136–138.

**Впровадження результатів наукового дослідження
«Соціальний капітал як чинник суб'єктивного благополуччя працівників
підприємства з різним груповим статусом»**



**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ВОЛИНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ЛЕСІ УКРАЇНКИ**

просп. Воли, 13, м. Луцьк, 43025, тел. (0332) 24-10-07, (0332) 72-01-23
e-mail: post@vnu.edu.ua, web: http://www.vnu.edu.ua, код ЄДРПОУ 02125102

31.05.2022 № 02-24/01/4159 Г

на № _____ від _____

ДОВІДКА

Г
про впровадження результатів наукового дослідження
**Круглова Костянтина Олександрівна з теми «Соціальний капітал як чинник
суб'єктивного благополуччя працівників підприємств з різним груповим
статусом» на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 053
Психологія**

Ця довідка засвідчує факт упровадження матеріалів наукового дослідження Круглова Костянтина Олександрівна впродовж 2021-2022 рр. у процес професійної підготовки здобувачів ступеня вищої освіти «бакалавр» та «магістр» спеціальності 053 Психологія Волинського національного університету імені Лесі Українки.

Дослідження К. О. Круглова репрезентують авторський підхід до розуміння соціального капіталу як чинника суб'єктивного благополуччя працівників підприємств з різним груповим статусом. Автор окреслив взаємозв'язки між характеристиками соціального капіталу та проявами суб'єктивного благополуччя у дослідницьких групах менеджерів та співпрацівників. Розширено наукові знання про психологічне та суб'єктивне соціальне благополуччя працівників підприємств, ресурси індивідуального та групового соціального капіталу.

Теоретичні та емпіричні положення наукового пошуку відбито у фахових виданнях України та у міжнародних виданнях; включено в лекційний матеріал та зміст практичних занять під час викладання дисциплін «Соціальна психологія», «Психологія організацій», у підготовку студентських науково-дослідних робіт із зазначеного наукового напрямку.

Результати впровадження підтверджують, що положення наукового дослідження К. О. Круглова мають практичну та теоретичну значущість, використання їх в освітньому процесі сприяє покращенню якості підготовки здобувачів до професійної діяльності.

Проректор з науково-педагогічної роботи
та міжнародної співпраці,
доктор психологічних наук, професор



Лариса ЗАСЄКІНА

Товариство з обмеженою відповідальністю

«ГЛОБАЛ СПІРІТС ГРУП»

03056, Україна, м. Київ, вул. Польова, буд. 24

код ЄДРПОУ 42735405 тел. 0673334477

Вих. № 345/22-1 від 01 06 2022р.

ДОВІДКА

про впровадження результатів наукового дослідження
Круглова Костянтина Олександровича з теми «Соціальний капітал як
чинник суб'єктивного благополуччя працівників підприємства з різним
груповим статусом» на здобуття наукового ступеня доктора філософії за
спеціальністю 053 Психологія

Ця довідка засвідчує факт впровадження впродовж 2021 року матеріалів наукового дослідження Круглова К.О. у роботу з персоналом підприємства ТОВ «Глобал Спірітс Груп».

Результати наукового дослідження Круглова К.О., а саме, комплекс психодіагностичних методик для визначення ресурсів індивідуального та групового соціального капіталу співпрацівників, особливостей прояву суб'єктивного благополуччя, застосовуються для вивчення професійних та особистісних особливостей співробітників організації з метою покращення їх психологічного стану через залучення ресурсів соціального капіталу.

Основні положення і висновки є основою для розробки конкретних рекомендацій щодо прогнозування соціальної поведінки співпрацівників організації, тобто для оптимізації прийняття економічних та управлінських рішень підприємства. У цілому використання висновків та пропозицій наукового дослідження дозволили збільшити результативність праці та керованість персоналу для досягнення цілей підприємства.

Директор ТОВ «Глобал Спірітс Груп»



О.Г. Пігулевський