

УКРАЇНСЬКИЙ КАТОЛИЦЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

На правах рукопису

/Рекомендація кафедри до захисту

Підпис зав. кафедри/

Марич Ярина Олександрівна

**ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ЕМОЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ
КЕРІВНИКА ТА ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я НА РОБОЧОМУ
МІСЦІ ЙОГО ПІДЛЕГЛИХ (КОМАНДИ)**

Спеціальність 8.053 «Психологія»
Магістерська робота на здобуття кваліфікації

магістра

Кафедра клінічної психології

Науковий керівник-

Ніздрень–Федорович Олександра Андріївна

Кандидат психологічних наук

/Підпис наукового керівника/

ЛЬВІВ - 2019

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ДЖЕРЕЛ ТА ІНТЕРПРЕТАЦІЯ ПОНЯТЬ.....	10
1.1. Концептуалізація поняття «Емоційна компетентність».....	10
1.2. Характеристика та роль емоційної компетентності у сфері робочих взаємин.....	22
1.3. Поняття «психічного здоров'я»: аналіз сутності та змісту..	24
1.4. Концептуалізація поняття «Психічне здоров'я на робочому місці».....	31
РОЗДІЛ II. КОНЦЕПЦІЯ ТА МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ.....	40
2.1. Етапи проведення дослідження та теоретична модель «Психічного здоров'я на робочому місці».....	40
2.2. Характеристика вибірки та процедури проведення дослідження.....	42
2.3. Методики емпіричного дослідження.....	46
РОЗДІЛ III. РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ЇХ ІНТЕРПРЕТАЦІЯ.....	56
3.1. Опис результатів інтерв'ювання респондентів щодо їхнього розуміння поняття «психічного здоров'я на робочому місці».....	56
3.2. Аналіз отриманих результатів дослідження на основі кореляційного аналізу.....	60
ВИСНОВКИ	66
РЕКОМЕНДАЦІЇ	69
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	71
ДОДАТКИ	

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ, СИМВОЛІВ, ОДИНИЦЬ І ТЕРМІНІВ

ЕК, ЕС - Емоційна компетентність

ЕІ – Емоційний інтелект

ПЕК – методика виміру емоційного інтелекту «Профіль емоційної компетентності»

ВООЗ - Всесвітні Організація Охорони Здоров'я

п.з.р. - Психічне здоров'я на робочому місці

ПЗ - Психічне здоров'я

ВСТУП

Актуальність нашої теми має два виміри - глобальний та локальний. На глобальному рівні актуальність теми обумовлюється світовими тенденціями щодо змін в організації праці. Ринок праці перебуває зараз на стадії великого еволюційного процесу. Відбувається ребрендування поняття «роботи», «зайнятості», «праці». Все більше компаній на світовому ринку переходять від закоренілого поняття «робоча сила» - до поняття «ресурсності індивідуального працівника», від поняття «підлеглий» до поняття «команда»; від поняття робота в контексті «суспільного обов'язку», «первинної потреби», в центрі якої стоїть дохід та роботодавець – до сприйняття роботи, як однієї з «повноцінних сфер життя», «бажання приналежності до певної общини, культури».

Раніше незрозумілий термін «психічне здоров'я на робочому місці» стає все більше актуальним у розвинутих країнах і займає все більше простору в корпоративній програмі компаній. І все частіше розглядається компаніями, як дієвий інструмент збільшення продуктивності праці та зниження витрат компанії [1].

Зміна тенденцій у світових бізнес процесах, перехід від індустріального підходу до високотехнологічного та орієнтованого на людський потенціал вимагає від топ менеджменту компаній інших підходів до управління, кооперування, співпраці з людським ресурсом. У фокусі бізнес-процесів, успішних стратегій все частіше опиняється людина, її потреби потенціал, можливості. Інструменти мотивації, які використовувалися країнами десятками років вже не приносять затребуваного ефекту. Сучасні дослідження демонструють, що тільки 20% успішності завдячується IQ, все решта це інші ще не до кінця дослідженні нами фактори, одним з яких може бути і емоційний інтелект (Daniel Goleman, 1995).

Мобільність людського ресурсу та новітніх технологій породжують можливості та конкуренцію для обох сторін ринку.

Також умовний поділ людства на часові покоління X, Y, Z, які демонструють різні запити суспільства щодо праці. Старіння покоління X та збільшення частки покоління Z породжують запити на нові знання, підходи до організації роботи та гнучкості ринку праці.

Звісно, що основна мета роботодавців залишається незмінною - це максимізація прибутків, але інструменти досягнення її вже стають іншими - перехід від «товару» до «людського капіталу». І ми маємо таку гіпотезу, що дбати за добробут працівника на робочому місці стає вигідно.

Дослідження у цій сфері, може стати підґрунтям для розроблення ефективних механізмів впливу на емоційну компетентність керівника та психічне здоров'я його команди на робочому місці.

На локальному рівні актуальність теми визначається незначною кількістю наукових досліджень в Україні у сфері емоційного інтелекту та емоційного інтелекту у сфері робочої площини, його значення, взаємозв'язок та вплив з урахуванням соціокультурних особливостей. А також затребуваністю представників українського бізнес-середовища у ефективних інструментах управління, кооперування, співпраці з людським ресурсом всередині компанії.

Об'єкт дослідження. Емоційна компетентність Керівника

Предмет. Взаємозв'язок емоційної компетентності Керівника та психічного здоров'я на робочому місці його команди.

Методи дослідження. Досягнення мети та реалізація завдань здійснювалась за допомогою:

Загальнонаукових методів дослідження: аналіз наукових джерел; синтез, узагальнення та систематизація отриманої наукової психологічної інформації; порівняння основних теоретичних підходів до вивчення емоційної компетентності та емоційного інтелекту.

Емпіричних методів дослідження: опитування; кількісних (методи первинної обробки даних, методи вторинної обробки даних) та якісних (класифікація, типологізація, систематизація) методів аналізу даних. Для встановлення статистично значущого зв'язку між досліджуваними нами явищами застосовувався кореляційний математико-статистичний метод.

Мета нашої роботи. Емпірично перевірити взаємозв'язок емоційної компетентності керівника та психічного здоров'я на робочому місці його команди.

Відповідно до мети, нами було визначено наступні завдання:

1. Проведення теоретичного аналізу понять «емоційна компетентність» та «психічне здоров'я на робочому місці». Визначення та операціоналізація теоретичних понять «емоційної компетентності» та «емоційного інтелекту». Визначення понять «психічного здоров'я», «психічного здоров'я на робочому місці» та «психічного благополуччя на робочому місці».

2. Визначити методологію проведення дослідження: вибір валідних методик дослідження та формування вибірки дослідження;

3. Дослідити зв'язок між певними елементами емоційної компетентності Керівника та певними елементами психічного здоров'я на робочому місці його команди.

4. Отримати валідні наукові дані, які би могли сприяти бізнес середовищу покращувати стан психічного здоров'я своїх працівників, формування ефективних інструментів підтримки, регуляції психічного здоров'я на робочому місці, забезпечення «здорової» взаємодії «керівник - підлеглий».

5. Розробити рекомендації для керівництва компаній щодо розвитку емоційної компетентності своїх управлінців та психічного здоров'я підлеглих.

Гіпотеза дослідження. Ми припускаємо, що між емоційною компетентністю керівника і психічним здоров'ям на робочому місці його команди існує прямопропорційний зв'язок.

Наукова новизна. Методики, які вплинуть на систему стосунків керівника і його команд.

Перспективами подальших розробок у сфері досліджень взаємозв'язку емоційної компетентності Керівника та психологічного здоров'я на робочому місці його команди вбачаємо у розробці та проведенні оптимальної програми розвитку емоційної компетентності Керівників та, за допомогою наукового методу експеримент, дослідити причинно-наслідкові зв'язків між емоційною компетентністю Керівників та психічним здоров'ям його команди.

Структура та обсяг роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (66 найменувань) та додатків на 21 сторінці. Загальний обсяг роботи – 108 сторінок, обсяг основного тексту – 64 сторінки

РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ДЖЕРЕЛ ТА ІНТЕРПРЕТАЦІЯ ПОНЯТЬ

1.1. Концептуалізація поняття «Емоційна компетентність»

1.1.1. Аналіз сутності та змісту поняття «емоційна компетентність» (ЕК) та «емоційний інтелект» (EI)

Термін «емоційна компетентність» як поняття, яке має на меті дати наукове обґрунтування чому одні з нас вміють ідентифікувати свої емоції, висловлювати їх в соціально прийнятний спосіб та координувати їх, коли вони є недоречними, інші ж мають значні труднощі в інтерпретації своїх емоцій та більшу частину часу є переповнені ними. [2]

Вперше термін «емоційна компетентність» вжив Daniel Goleman і розглядав її як сукупність особистих і соціальних навичок, які призводять до дуже високої продуктивності праці. Він визначає емоційний інтелект, як підґрунтя для ЕК і вважає, що особа повинна мати певний рівень емоційного інтелекту для того, щоб могли оволодіти емоційною компетенцією. Його теорія виокремлює 27 основних компетенцій, які об'єднуються у 5 категорій – Усвідомлення власних емоцій, Регулювання власних емоцій, Емпатія, Соціальні навички, Мотивація.

Ці поняття в своїх працях також досліджувала Carolyn Saarni. Дослідниця визначила емоційну компетентність як функціональну здатність, в якій людина може досягти своїх цілей після зустрічі з емоціями. Вона визначила емоції як фундамент самоефективності, описала використання емоцій як набору досягнених навичок, які потім призводять до розвитку емоційної компетентності.

Carolyn Saarni виділяла основних 8 компетенцій: Усвідомлення власних емоцій, Здатність розпізнавати і розуміти чужі емоції, Можливість використовувати словник емоцій і виразів, Здатність до емпатії, Здатність диференціювати суб'єктивний емоційний досвід і зовнішнє вираження емоцій, Адаптивне подолання негативних емоцій і тривожних обставин,

Усвідомлення емоційного спілкування у відносинах та Здатність до емоційної самоефективності [3].

Автор змішаної моделі R. Bar-On виокремлює такі п'ять сфер компетенцій: внутрішньоособистісна сфера (самоаналіз, асертивність, незалежність, самоповага, самореалізація); міжособистісна сфера (емпатія, соціальна відповідальність, міжособистісні стосунки); адаптивність (уміння вирішувати проблеми, реалістичність в оцінці дійсності, гнучкість); управління стресом (толерантність до стресу, контроль над імпульсами); загальний настрій (оптимізм, щастя).

I Daniel Goleman, і R. Bar-On, і C. Saarni розглядають емоційний інтелект, як набір певних компетенцій.

Проаналізувавши наукові джерела за цією тематикою, ми можемо дійти висновку, що наукові дискусії щодо емоційної компетентності ще тривають і немає єдиної думки щодо цього поняття.

Деякі вчені визначають її як набуті навички, які піддаються змінам на відміну від емоційного інтелекту, який є стабільним (Lau); інші визначають емоційну компетентність як складову EI, яка відповідає за поведінковий рівень (Boyatzis); ще інші - розглядають емоційну компетентність як готовність і здатність людини гнучко управляти емоційними реакціями: власними та інших людей, адекватно до ситуацій і умов, що змінюються (I. M. Matijків). Деякі розглядають емоційний інтелект і емоційну компетентність як тотожні поняття (Mikolajczak).

В дослідженнях науковців ми не бачимо принципових відмінностей між поняттями емоційна компетентність та емоційний інтелект, а також спостерігаємо використання однакових методик щодо виміру їх величин. В нашій роботі ми також будемо використовувати поняття емоційної компетентності та емоційного інтелекту як синонімічні.

Перша згадка про емоційний інтелект була зафіксована у 1964 у роботі Майкла Бельдока.

Але ще задовго до появи поняття «емоційного інтелекту» науковці працювали із поняттям «соціального інтелекту», визначення якого дуже переплітається з останнім. Вперше його використав у 1920 році професор Едвард Л. Торндайк, який вбачав інтелект тривимірним поняттям: перший вимір відноситься до здатності розуміти і керувати ідеями (абстрактний інтелект), другий - конкретними об'єктами (механічний інтелект) і третій - людьми (соціальний інтелект).

Торндайк у своїй теорії «соціального інтелекту» описував його як «здатність розуміти і керувати чоловіками і жінками, хлопчиками і дівчатами, діяти мудро в людських взаємовідносинах». У 1940 році послідовник Торндайка Девід Векслер у своїй роботі описав вплив неінтелектуальних факторів на розвиток інтелекту індивіда та припустив, що саме вони можуть бути важливими для досягнення успіху в житті [4], [5],[6].

Ранні визначення соціального інтелекту вплинули на пізнішу концептуалізацію поняття емоційного інтелекту [7].

У 1983 році Говард Гарднер представив свою ідею множинного інтелекту, до складу якого входять вісім різновидів інтелекту, в тому числі інтерперсональний інтелект та інтраперсональний інтелект. Він припустив, що ці два останні види інтелекту є настільки ж важливими, як і тип інтелекту, який вимірюються тестами IQ [8],[9],[10].

Як науковий термін «емоційний інтелект» вперше з'явився у докторській дисертації Уейна Пейна "Дослідження емоцій: розвиток емоційного інтелекту" у 1985 році, хоча деякі джерела описують його появу ще заздалегідь у книзі Ван Гента (1961) та статті Леунера (1966) [11].

Паралельно до терміну «емоційний інтелект» появляється і термін «емоційного коефіцієнта» (EQ), який вперше був зафіксованим у статті Kate Baesley (British magazine Mensa, 1987). Проте відомий дослідник

Reuven Bar-On стверджує, що цей термін був винайдений ним ще в 1985 році та використовувався в неопублікованих робочих тезах для опису свого підходу до оцінки емоційної та соціальної компетентності[12].

У 1989 році Стенлі Грінспен представив модель емоційного інтелекту, яку в подальшому у своїх наукових працях використали дослідники Jack Mayer та Peter Salovey (1990).

Основоположниками емоційного інтелекту прийнято вважати американських дослідників Jack Mayer і Peter Salovey, які вперше науково детально описали це поняття та представили концепцію емоційного інтелекту, втіливши згодом їх у моделі емоційного інтелекту - «модель здібностей» ("Emotional Intelligence", magazine "Imagination, Cognition and Personality", 1990).

На ранніх етапах вони розглядали емоційний інтелект як частину соціального інтелекту: «це тип соціального інтелекту, що передбачає здатність контролювати свої емоції та чужі емоції, розрізняти їх та використовувати інформацію, щоб керувати власним мисленням і діями» (Mayer & Salovey, 1993). Згодом їхнє визначення дещо змінило своє формулювання: «ми визначаємо емоційний інтелект як здатність сприймати і висловлювати емоції, засвоювати емоції, розуміти і обґрунтовувати емоції, регулювати емоції свої та інших» (Mayer & Salovey, 1997) [13].

Ще один визначний дослідник у цій сфері Reuven Bar-On визначав емоційний та соціальний інтелект як сукупність емоційних і соціальних компетенцій та навичок, які визначають, наскільки ефективно люди розуміють і проявляють себе, розуміють інших і взаємодіють з ними, як справляються з щоденними потребами, викликами і тиском. Своє бачення він виклав у своїй моделі «Модель емоційного та соціального інтелекту». А через рік презентував першу психодіагностичну методику для дослідження емоційного інтелекту EQ-i (Reuven Bar-On, 1997)[14].

Великий вклад у розвиток та популяризацію поняття емоційного інтелекту здійснив психолог та журналіст Daniel Goleman, який на основі теорії (Mayer & Salovey) та крос-культурних емпіричних досліджень представив своє бачення емоційного інтелекту. Він бачить ЕІ як групу навичок та компетенцій, які зосереджені на чотирьох можливостях: самосвідомість, контроль, управління відносинами та соціальна обізнаність [4].

Опозиційно до «моделі здібностей» Майєра розвиваються наукові теорії, де емоційний інтелект розглядається як особистісна характеристика. Високі кореляції, виявлені між показниками ЕІ та особистісними рисами, привели до того, що Petrides and Furnham (2001) запроваджують термін «Trait emotional intelligence». Ця модель не пов'язана з когнітивною здатністю людини і апелює не до навиків, а до того, як людина сприймає свої емоційні здібності [15].

Моделі емоційного інтелекту

Різні погляди та наукові підходи до визначення та виміру емоційного інтелекту виливаються у сформовані моделі емоційного інтелекту, проте тут дослідники теж розходяться в поглядах. Helen M. Muiya виділяє «модель здібностей» (Mayer& Salovey,1997) та «змішану модель»(Goleman, 1995), Moira Mikolajczak -«модель здібностей» (Mayer& Salovey,1997) та «модель рис особистості» (Petrides& Furnham, 2003), Ashkanasy N. M., Daus C. S - «модель здібностей» (Mayer& Salovey,1997) , «модель рис особистості» (Petrides& Furnham, 2003) та «змішану модель», а деякі класифікують за авторами моделей та методиками обрахунку ЕІ, на якій ми зупинимо свою увагу.

Згідно з Енциклопедією прикладної психології існують три моделі емоційного інтелекту:

1. Модель здібностей (Mayer & Salovey).

Ця модель, яку ще називають «моделлю здібностей», розглядає емоційний інтелект як стандартний інтелект і стверджує, що його конструкція відповідає звичним критеріям інтелекту (Mayer, Roberts, & Barsade, 2008b; Mayer & Salovey, 1997; Mayer, Salovey, & Caruso, 2008a).

Прихильники «моделі здібностей» вимірюють емоційний інтелект як когнітивну здібність [16].

Автори цієї моделі припускають, що здібності і навички ЕІ можна розділити на 4 області (рис.1.1.1.):

1. Сприйняття емоцій - здатність виявляти і зчитувати емоції по міміці, картинах, голосах і культурних артефактах, включаючи здатність ідентифікувати власні емоції. Сприймання емоцій є базовим в емоційному інтелекті, оскільки наявність цієї здатності робить можливим подальшу роботу з емоціями.

2. Використання емоцій - здатність використовувати емоції для покращення когнітивних процесів, таких як мислення і вирішення проблем.

3. Розуміння емоцій – вміння розуміти мову емоцій та оцінювати складні взаємозв'язки між емоціями.

4. Управління емоціями - здатність регулювати емоції як власні, так і чужі.



рис.1.1.1. Модель емоційного інтелекту Mayer, Salovey, and Caruso, 2004

2. Модель Daniel Goleman.

Це мікс моделі здібностей та особистісних рис і таких компетенцій як оптимізм, самооцінка і емоційна само ефективність. Він не розглядає ЕІ як один з різновидів інтелекту, а розглядає його як широке поняття, яке включає мотивацію, інтраперсональні та інтерперсональні навички, емпатію, риси особистості та благополуччя [17].

Модель Даніела Гоулмана містить п'ять компонентів (див. Таблиця 1.1.2.):

1. Самоусвідомленість емоцій - означає глибоке розуміння своїх емоцій, сильних сторін, слабких місць, потреб і мотиваторів. Люди з сильною самосвідомістю не є ні надмірно критичними, ані нереалістично обнадієними. Бути чесним із собою і з іншими.

2. Саморегулювання - здатність контролювати або перенаправляти деструктивні імпульси і настрою, схильність призупинити рішення. Думати, перш ніж діяти.

3. Мотивація - пристрасне ставлення до роботи, яке не обумовлене виключно грошима чи статусом, схильність до енергійного та завзятого досягнення цілей.

4. Емпатія - здатність розуміти емоційну конструкцію інших людей, вміння ставитися до людей відповідно до їхніх емоційних реакцій.

5. Соціальні навички - вміння керувати відносинами і будувати комунікацію, здатність знаходити спільну мову і будувати зв'язки [17].

Таблиця 1.1.2 Модель емоційного інтелекту Даніела Гоулмана, 2004

Емоції	Я	Соціум
Обізнаність	Усвідомленість емоцій,	Емпатія
	Мотивація	

3. Модель Bar-On (1997).

Автор моделі розглядає ЕІ, як сукупність взаємопов'язаних емоційних і соціальних компетенцій, навичок і поведінки, що впливають на інтелектуальну поведінку.

Цю модель можна умовно поділити на дві частини: «Концептуальну модель емоційно-соціального інтелекту» та «Психометричну модель емоційно-соціального інтелекту». Перша - закладає теоретичну та ідеологічну основу. Друга передбачає вимірювання емоційно-соціального інтелекту відповідно до концепту. (див Таблиця 1.1.3.) [14].

Таблиця 1.1.3 Концептуальна модель емоційно-соціального інтелекту, Bar-On

Інтраперсональна сфера	Інтерперсональна сфера	Сфера Адаптивності	Управління стресом	Сфера загального настрою
Самоаналіз	Емпатія	Оцінка реальності	Толерантність до стресу	Оптимізм
Самоповага	Соціальна відповідальність	Гнучкість	Контроль імпульсивності	Задоволеність життям
Асертивність	Міжособистісні відносини	Вміння вирішувати проблеми		
Самоактуалізація				

ЕІ як наукове поняття набуло встановлення завдяки декільком фундаментальним науковим працям (наприклад, Mayer & Salovey, 1990; 1997; Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D.R. , 2008; Petrides, Pita, & Kokkinaki, 2007; Salovey & Grewal, 2005; Bar-On, R. 1997; 2006) та

розвивається завдяки постійно зростаючій кількості наукових досліджень у цьому напрямку (наприклад, Averill & Nunley, 1992; 1984; Lane, Sechrest, Reidel et al., 1996; Mayer, DiPaolo, & Salovey, 1990; Mayer & Geher, 1996; Mayer & Stevens, 1994; , Goleman, D., & Boyatzis, R. (2008); Salovey & Sluyter, 1997, Birwatkar, V. , 2016; Sheehy, J. M., Bennett, B. L., & Bar-On, R; Brackett, M. A., Rivers, S. E., & Salovey, P. , 2011; Codier, E., Muneno, L., & Frietas, E. (2011); Mikolajczak, M., Roy, E., Luminet, O., Fillée, C. & de Timary, P.(2007); Brasseur, S., Grégoire, J., Bourdu, R. & Mikolajczak, M. , 2013; Gupta, V., & Singh, S. (2013). Cherniss, C., Grimm, L., & Liautaud, J. P. (2010); Yip, J., & Côté, S. , 2013; Mahon, E.G., Taylor, S.N., & Boyatzis, R.E. (2014); Riess, H, Kraft-Todd, G., 2014; Boyatzis RE, Batista-Foguet JM, Fernández-i-Marín X and Truninger M , 2015; Ashkanasy, N. M., & R. H. Humphrey , 2011)[11],[13].

За останні десятиліття дослідження доводять вагому роль емоційного інтелекту у різних сферах життя.

Mayer, Salovey, and Caruso (2004) зазначають, що люди, які оцінюються як ті, що мають вищий емоційний інтелект, мають тенденцію бути більш приязними, відкритими і сумлінними. Окрім того, останні відкриття нейронауки показують, що ЕІ активізує ті ж самі області мозку, які залучені до сумлінності, що характеризується ступенем організації, наполегливості, контролю та мотивації у цілеспрямованій поведінці (Barbey, Colom and Grafman, 2014) [16].

Brackett дослідив, що вищий ЕІ серед близьких друзів призвів до вищого самосприйняття компетентності у реагуванні на життєві події своїх друзів. І змушує інших сприймати індивіда більш позитивно[19].

Вищий рівень емоційної компетенції пов'язаний з вищим рівнем щастя, кращим психічним і фізичним здоров'ям, вищим рівнем задоволеності від соціальних та подружніх відносин і більшим професійним успіхом.

Емоційний інтелект позитивно співвідноситься з більш високим рівнем задоволеності життям, самооцінкою і нижчим рівнем депресії і вигорання (Mikolajczak, Menil, & Luminet, 2007). У соціальній сфері вища ЕК пов'язана з кращими соціальними та подружніми відносинами (Lopes et al., 2004; Lopes, Salovey, Côté, & Beers, 2005; Schutte et al., 2001) і, при всіх рівних інших показниках, з більшою ймовірністю бути обраним у ролі романтичного партнера (Schutte et al., 2001). У сфері праці, вища ЕК корелюється з кращою академічною успішністю (Leroy & Grégoire, 2007; Petrides, Frederickson, & Furnham, 2004) і вищою продуктивністю праці (Van Rooy & Viswesvaran, 2004, і Joseph & Newman, 2010), з більшою ефективністю та з кращими досягненнями на роботі. (Côté & Miners (2006), Elfenbein (2007), Rubin, (2005))[19]. Нарешті, на фізичному рівні дефіцит в емоційній ідентифікації або регуляції бере участь у виникненні соматичних розладів, зокрема таких як діабет (наприклад, Luminet, de Timary, Buyschaert, & Luts, 2006), шлунково-кишкові розлади (наприклад, Porcelli et al., 2003) та ішемічна хвороба серця (наприклад, Suls, Wan, & Costa, 1995). ЕК також пов'язана з ймовірністю перейняття нездорової поведінки, такої як куріння, надмірне вживання алкоголю та ризиковане водіння (наприклад, Brackett, Mayer, & Warner, 2004; Riley & Schutte, 2003; Trinidad & Johnson, 2002). (див. Таблиця 1.1.4.) [20].

Таблиця 1.1.4 Наукові дослідження щодо впливу ЕІ на різні сфери життя людини

Кореляція ЕІ	Дослідження
З більшим самосприйняттям, задоволеністю життям, самооцінкою та меншим використанням деструктивних міжособистісних стратегій	Brackett et al. (2006) Lopes et al. (2004)
Із позитивним сприйняттям	Brackett et al. (2006)

іншими. Вони сприймаються як більш приємні, більше емпатійні і більш соціально винахідливі.	Lopes et al. (2004) Lopes et al. (2005)
З кращою академічною успішністю та вищою продуктивністю праці	Leroy & Grégoire, (2007); Petrides, Frederickson, & Furnham, 2004); Van Rooy & Viswesvaran (2004), і Joseph & Newman, (2010)

Продовження таблиці 1.1.4

З кращими соціальними та подружніми відносинами і, при всіх рівних інших показниках, з більшою ймовірністю бути обраним у ролі романтичного партнера	Lopes et al., 2004; Lopes, Salovey, Côté, & Beers, 2005; Schutte, 2001); Schutte (2001)
Перейманням нездорової поведінки, такої як: куріння, надмірне вживання алкоголю та ризиковане водіння	Brackett, Mayer, & Warner, 2004; Riley & Schutte, 2003; Trinidad & Johnson (2002)
З депресією та вигоранням (-)	Mayer, John D (2008); Mikolajczak, Menil, & Luminet (2007)

Перші теорії про взаємозв'язки емоцій та інтелектуальних процесів можна прослідкувати і у працях пострадянських науковців, зокрема, таких як Виготський (який вважав, що у людей емоції ізолюються від царства інстинктів і переносяться в абсолютно нову сферу - сферу психологічного), Рубінштейн (який стверджував, що інтелектуальний процес неможливий без участі емоцій), Леонтьєв і Лурія [21],[22].

Сьогодні їхню справу щодо розвитку науки про емоційний інтелект у Росії активно продовжують Люсин Д., Андрєєва І., Шабанов С. та ін.

На жаль, в Україні дослідження у сфері емоційного інтелекту та емоційної компетентності ще не набули значної популярності, що підтверджує і кількість наукових публікацій, присвячених цій тематиці (згідно пошуку Google Academy, див табл. 1.1.5.) Автор роботи пов'язує це із низькою дохідністю компаній приватного сектору, низькою підтримкою психічного здоров'я на робочому місці своїх працівників, і як наслідок, відсутністю попиту на дослідження та їх фінансової підтримки, слабкою державною підтримкою дослідницької сфери, невиконанням університетами своєї функції науково-дослідних інституцій,

недоступністю актуальної наукової інформації для великої частини науковців у зв'язку з мовним бар'єром, відсутністю фінансування участі у міжнародних наукових конференціях.

табл. 1.1.5. Порівняльна характеристика кількості наукових публікацій за запитом у пошуковій системі GoogleAcademy

Період	Запит	Кількість статей
2000-2019	"емоційний інтелект"	2 450
2000-2019	"эмоциональный интеллект"	7 360
2000-2019	"emotional intelligence"	172 000

Загалом дослідження таки впроваджуються і українськими науковцями, зокрема, найбільш відомими дослідниками у цій сфері є: І. Аршава, Ф. Е.Л. Носенко і Н.В. Коврига, С.П. Дерев'янка, А.Четверик-Бурчак, О. Амплєєва, М. Шпак, І. Войціх, І. М. Матійків.

Дослідники Е.Л. Носенко і Н.В. Коврига вважають ЕІ людини головним аспектом відображення реальності, яке формується та закріплюється протягом життя людини. Вони запропонували власну ієрархічну (рівневу) модель емоційного інтелекту відповідно до рівня сформованості ЕІ та визначення форм відображення детермінантів ЕІ у свідомості людини. Згідно з якої існує три рівні сформованості ЕІ: нижній «Сенсорно-перцептивний» - рівень рефлексів; середній «Мисленнєвий» - зовнішній прояв активності (спілкування, мислення); найвищий «Рівень настанов, цінностей, ідеалів» - базується на наявності у суб'єкта відповідних добродійних настанов щодо можливих для нього особисто альтернатив поведінки у конкретних ситуаціях життєдіяльності [23].

Також дослідники запропонували свій термін еквівалентний емоційному інтелекту: «емоційна розумність». А С. Дерев'янку у своїй праці дослідила ефективність використання психологічного тренінгу з розвитку емоційного інтелекту, запропонувавши авторську програму розвитку емоційного інтелекту студентів-першокурсників, результати апробації якої свідчать про доцільність її використання з метою оптимізації соціально-психологічної адаптації особистості до стосунків у навчальній групі [24].

1.2. Характеристика та роль емоційної компетентності у сфері робочих взаємин

Як описано в численних дослідженнях, емоційний інтелект є важливим компонентом успіху в особистісній та професійній сферах.

Він має тісний зв'язок з лідерством (Scott-Halsell, Shumate & Blum, 2008); стресостійкістю, (Bar-On, Maree & Elias, 2007); Mikolajczak, Menil, & Luminet, 2007), ставленням до роботи (Carmeli, 2003), задоволеністю роботою та продуктивністю (Kafetsios & Zampetakis, 2008; Law, Wong, Huang & Li, 2008; Wong & Law, 2002), творчістю (Zhou) & George, 2003) та кар'єрними досягненнями (Dulewitz & Higgs, 1999). Емоційний інтелект керівників може суттєво вплинути на результати роботи, зокрема, такі як продуктивність діяльності (George, 2000; Goleman, Boyatzis & McKee, 2002; Day & Carroll, 2004); & O Hara, 2006) [16],[25].

Як зазначалося нами у попередній частині цієї роботи, емоційний інтелект - це відносно нове поняття, яке активно розвивається останні десятиліття. Деніел Гоулман підняв його на новий щабель розвитку та дискусій. Саме його книга, яка стала бестселером, підняла цілу хвилю дискусій, захопленнь, критики, але, найосновніше, породила великий попит як і в науковому, так і в бізнес-середовищі на нові наукові дослідження, пов'язані з цим поняттям. EI став брандом і дуже затребуваним товаром.

Саме Гоулман вперше застосував ЕІ до лідерських навиків та менеджерської успішності. Він виявив, що риси, які традиційно пов'язують з лідерством, такі як інтелект, твердість, рішучість і далекоглядність, необхідні для успіху, але їх недостатньо. Дійсно ефективні лідери відрізняються також високим рівнем емоційного інтелекту [18].

Емоційний інтелект, на думку Деніеля Гоулмана, це той фактор, який відрізняє неперевершеного лідера від просто доброго. Саме ця група навиків дозволяє найкращим лідерам максимізувати їх власну продуктивність та продуктивність їхньої команди.

Емоційна компетентність - це значно більше, ніж просто розуміти емоції та вміти ними управляти, за нею стоїть цілий арсенал навиків мотивації, ціле утворення, надання сенсу та змісту певним речам, це навик вміти бачити ширше та поза межами очевидного.

Влив емоційного інтелекту у сфері робочих взаємин вже не викликає сумнівів, зокрема, його роль у лідерських здібностях, задоволеністю роботою, працездатності (Ashkanasy & Daus, 2005; Co[^]té, Lopes, Salovey, & Miners, 2010; O'Boyle et al., 2010) мотивації.

ЕІ допомагає нам усвідомлювати перспективи та загрози, досягати наших цілей, та завдяки ньому усвідомлювати, зростати та змінюватися. Емоційний інтелект має багато спільного із знаннями про те, як і коли висловлювати емоції, і в яких випадках їх добре мати під контролем.

У Єльському університеті був проведений цікавий експеримент (Сигдал Барсаде). У нього була група волонтерів, які грали роль менеджерів, які зібралися разом, щоб виділити бонуси своїм підлеглим. До них був підісланий актор, який грав роль одного з волонтерів. Актор завжди говорив першим. У деяких групах актор проектував веселий ентузіазм, в інших – розслаблення і приязнь, в інших - пригнічену млявість, а в інших - ворожу дратівливість. Результати показали, що актор зміг заразити групу своєю емоцією, а гарні почуття призвели до

поліпшення співпраці, вищої справедливості та загальної групової ефективності. Фактично, об'єктивні дані вказували на те, що веселі групи краще могли розподіляти гроші, більш справедливо і таким чином, що це допомагало організації. Ці висновки, до прикладу, підтверджують і наукові дослідження Бахмана, який виявив, що найбільш ефективні лідери ВМС США є приязнішими, більш відкритими, емоційно виразнішими, драматичнішими, комунікабельнішими за інших лідерів [26].

Інші дослідження також показали, що емоційний інтелект призводить до довгострокового психічного здоров'я (Ciarrochi & Godsell, 2006), кращих результатів у робочих групах і керівних якостях (Lopes, Cote & Salovey, 2006) та успішності організацій (Mount, 2006)

Carmeli (2003) встановила, що емоційно інтелектуальні менеджери мають високу прихильність до своєї кар'єри та високу відданість до організацій де вони працюють. Крім того, працівники з вищим рівнем ЕІ повідомляють про нижчий рівень внутрішньоіндивідуального конфлікту. Автор прийшов до висновку, що емоційний інтелект співробітників впливає на поведінку і ставлення, яке вони зазвичай мають у своїх організаціях, що відображається в їх позитивному задоволенні роботою [25],[27].

Емоційний інтелект також визначається як впливовий фактор, який визначає, чи дії та поведінка менеджерів будуть носіями цілей організації (Co[^]té & Miners, 2006), що для організацій відіграє вагомую роль, оскільки кожен менеджер для організації - це є інвестиція у майбутнє.

1.3. Поняття «психічного здоров'я»: аналіз сутності та змісту

Поняття «психічне здоров'я», «психічне благополуччя», «психологічне благополуччя», «благополуччя» та «добробут» часто супроводжують один одного та подекуди вживаються як синоніми та взаємозамінні значення. Для того, щоб розібратися у цих поняттях та

визначити межі схожості та відмінності, ми дослідили основні дефініції, які дають їм провідні експерти в цій сфері.

Світова організація охорони здоров'я (ВООЗ) визначає психічне здоров'я, як певний стан благополуччя: «Психічне здоров'я - це не тільки відсутність психічного розладу. Це визначається як стан благополуччя, в якому кожна людина усвідомлює свій потенціал, може впоратися з нормальними стресовими явищами, може працювати продуктивно і плідно, а також здатна внести свій внесок у свою спільноту [28].

Це визначення акцентує, що тільки відсутність психічного розладу ще не є ознакою психічного здоров'я людини, що це значно ширше поняття.

Канадські фахівці сфери охорони здоров'я також розглядають психічне здоров'я як певний стан благополуччя: «це стан психологічного та емоційного благополуччя. Це необхідний ресурс для здорового життя і головний фактор загального здоров'я» [29].

Американська психіатрична асоціація визначає психічне здоров'я як ефективне функціонування в щоденній діяльності:

- Продуктивна діяльність (робота, школа, догляд).
- Здорові відносини.
- Здатність адаптуватися до змін і впоратися з труднощами.

Психічне здоров'я є основою для емоцій, мислення, спілкування, навчання, стійкості та самооцінки. Психічне здоров'я також є ключем до відносин, особистого та емоційного благополуччя і сприяє розвитку спільноти або суспільства [30].

Оксфордський словник визначає психічне здоров'я як «стан людини з точки зору їхнього психологічного та емоційного благополуччя», а благополуччя як «стан комфорту, здоров'я або щастя» [31].

Психологічний словник визначає психічне здоров'я як стан душевного благополуччя людини, який характеризується відсутністю

хворобливих психічних проявів і забезпечує їй в адекватних умовах дійсності регуляцію поведінки і діяльності [32].

У 2017 році група науковців на конференції запропонувала новий підхід до визначення психічного здоров'я, оскільки вважає, що визначення, які надає у своєму трактуванні ВООЗ, є двозначними і вводять до омані, оскільки розглядають психічне здоров'я крізь призму «гедонічної і евдемонічної перспективи» (С. Keyes).

Їхнє уявлення про психічне здоров'я звучить таким чином: «Психічне здоров'я - це динамічний стан внутрішньої рівноваги, що дає можливість людям використовувати свої здібності в гармонії із загальнолюдськими цінностями суспільства. Основні пізнавальні та соціальні навички; здатність розпізнавати, висловлювати і модулювати власні емоції, а також співчувати іншим; гнучкість і здатність справлятися з несприятливими подіями життя і функціонувати в соціальних ролях; гармонійні відносини між тілом і розумом є важливими компонентами психічного здоров'я, які сприяють у різному ступені стану внутрішньої рівноваги [5]. Внутрішня рівновага розглядається як «динамічний стан», головним чином, для відображення того факту, що різні життєві епохи (підлітковий вік, батьківство, вихід на пенсію) кидають виклик досягнутій рівновазі і можуть вимагати змін [33].

Американська Психологічна Асоціація (АПА) визначає добробут як стан щастя і задоволеності, з низьким рівнем страждань, загальним хорошим фізичним і психічним здоров'ям і світоглядом або гарною якістю життя. Добробут, в свою чергу, входить до ширшого поняття - благополуччя: «динамічний стан фізичного, психічного та соціального благополуччя».

Деякі дослідники та клініцисти вважали благополуччя результатом чотирьох ключових факторів над якими індивід має певний контроль:

біологію (стан тіла та фітнес), навколишнє середовище, спосіб життя та турбота про охорону здоров'я.

Аналізуючи англомовні джерела, ми не зауважили принципових відмінностей між поняттями благополуччя та добробут, вони використовуються зазвичай як тотожні та взаємозамінні поняття. В нашій роботі ми також будемо використовувати ці поняття як тотожні [34],[35],[36],[37],[38].

Отже, підсумовуючи наше теоретичне дослідження поняття «психічного здоров'я» та суміжних понять, можемо зазначити, що «психічне благополуччя», «психічний добробут», «велнес» є синонімічні термінами. Значення «психічне здоров'я» є частиною значення «загального благополуччя», яке має соціальний, ментальний і фізичний вимір, і, зазвичай, використовується фахівцями в цій сфері як синонімічне поняття з «психічним благополуччям». «Психологічне благополуччя» є вузьким по своїй суті і відмінним від поняття «психічного благополуччя» та є складовою поняття «психічного здоров'я» (згідно «Модель психічного здоров'я» С. Keyes).

У нашому дослідженні будемо керуватися ієрархіє понять представленою на Рис 1.3.1.

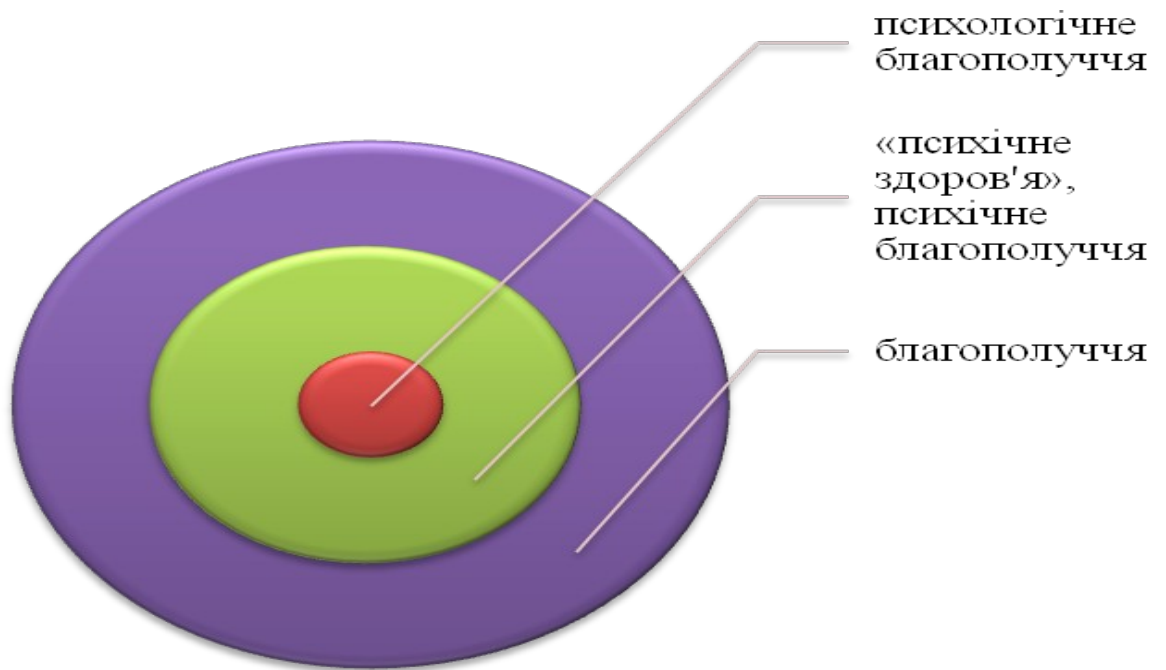


Рис 1.3.1. Взаємозв'язок та ієрархія теоретичних понять «психічне благополуччя», «психічне здоров'я», «психологічне благополуччя», «благополуччя»

З наших дослідницьких спостережень Експерти у цій сфері достатньо майстерно жонглюють досліджуваними нами поняттями, деколи взаємодоповнюючи і підсилюючи одне іншим - як «психічне здоров'я - то благополуччя», деколи використовуючи як взаємозамінні чи виокремлюючі контексти. В нашій роботі поняття «психічне благополуччя», «психічне здоров'я» будуть мати однаковий зміст, «психологічне благополуччя» є частиною «психічного здоров'я». А «благополуччя» та «добробут» - це загальні поняття, які включають три попередні.

Основні компоненти та моделі психічного здоров'я.

Підходи до визначення поняття психічного здоров'я постійно змінювалися. На це впливала і трансформація суспільства, і розвиток науково-технічних можливостей, і вплив культурних аспектів кожної країни.

Jahoda [62] розділяє психічне здоров'я на три сфери: самореалізацію, в якій люди здатні повною мірою використовувати свій потенціал; відчуття майстерності навколишнього середовища; почуття автономії, тобто здатність ідентифікувати, протистояти і вирішувати проблеми.

«Біопсихосоціальна модель психічного здоров'я і благополуччя» розглядає взаємне функціонування трьох сфер: Біологічної, Соціальної та Психічної. До Психічної сфери входять - думки, емоції, поведінка, а Соціальної - соціально-екологічні, соціальні та культурні фактори, Біологічної - вік, стать, спадковість, стан здоров'я (рис. 1.3.2).

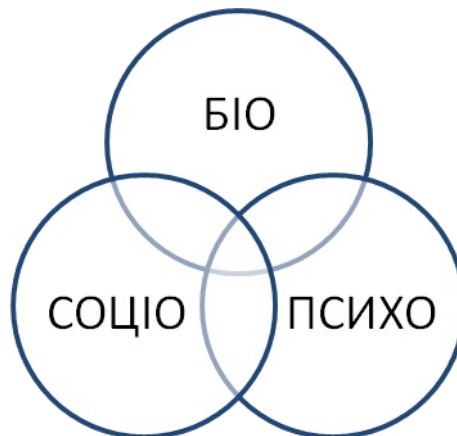


Рис. 1.3.2. «Біопсихосоціальна модель психічного здоров'я»

Концепція психічного здоров'я, згідно Всесвітньої Організації Охорони Здоров'я включає в себе суб'єктивне благополуччя, сприйняття самоефективності, компетентність, автономність, зв'язок між поколіннями і визнання здатності реалізувати свій інтелектуальний і емоційний потенціал (ВООЗ, 2018).

«Модель психічного здоров'я Keyes» містить три основних складові психічного здоров'я: емоційне благополуччя, психологічне благополуччя і соціальне благополуччя. Емоційне благополуччя включає в себе щастя, інтерес до життя і задоволення; психологічне благополуччя включає в себе самоприйняття, гарні навички давати собі раду з повсякденними труднощами, мати добрі відносини з іншими і бути задоволеним власним життям; соціальне благополуччя відноситься до позитивного

функціонування і передбачає наявність чогось, чим ти можеш бути корисним суспільству (соціальний внесок), відчуття частини спільноти (соціальна інтеграція), вірити, що суспільство стає кращим місцем для всіх людей (соціальна актуалізація), і що те, як суспільство функціонує, має сенс (соціальна узгодженість) [63], [64].

«Шестифакторна модель психологічного благополуччя Ryff» визначає шість факторів, які сприяють психологічному добробуту, задоволеності та щастя. Психологічне благополуччя складається з позитивних стосунків з іншими людьми, особистих навиків давати собі раду в житті, автономії, почуття мети і сенсу в житті, особистого росту і розвитку. Психологічне благополуччя досягається шляхом досягнення стану рівноваги, який впливає як на складні, так і на корисні життєві події [65].

Singh & Gupta розглядають психічне здоров'я як набір компетенцій, які можна виміряти розробленою методикою для оцінки психічного здоров'я (МНВ). Вона включає 130 тверджень, розташованих у шести вимірах: «емоційна стабільність», «загальна адаптація», «автономія», «безпека/захищеність», «прийняття себе» і «інтелект» [66].

Емоційна стабільність. Відчуття суб'єктивних стабільних почуттів, які мають позитивні або негативні значення для індивіда.

Загальна адаптація. Стосується осіб, які досягають загального гармонійного балансу не залежно від вимог різних аспектів навколишнього середовища, де емоційність людини, з одного боку, і пізнання з іншого.

Автономія. Це стадія незалежності та самовизначення у мисленні.

Безпека/Небезпека. Стосується високого (або низького) почуття безпеки, впевненості, побоювання або тривоги, особливо щодо виконання поточних або майбутніх потреб.

Прийняття себе. Відноситься до сукупності ставлення та знань людини щодо себе і оцінки своїх досягнень.

Інтелект. Стосується загальних розумових здібностей, які допомагають людині раціонально мислити і вести себе цілеспрямовано у своєму оточенні.

Але попри різні підходи науковців і моделей відсутнє єдине трактування і чіткі критерії до визначення психічного здоров'я. Ми всі знаходимося на спектрі свого психічного здоров'я чи нездоров'я. Це відображає «Модель Континіума» (рисунок 1.3.3), яка схематично зображує співвідношення благополуччя та симптомів порушення психічного здоров'я. Згідно з цією моделлю наявність симптомів ще не означає втрату добробуту, адже можна мати симптоми порушення психічного здоров'я і мати достатній рівень благополуччя, і, водночас, не мати симптомів і мати низький рівень благополуччя.

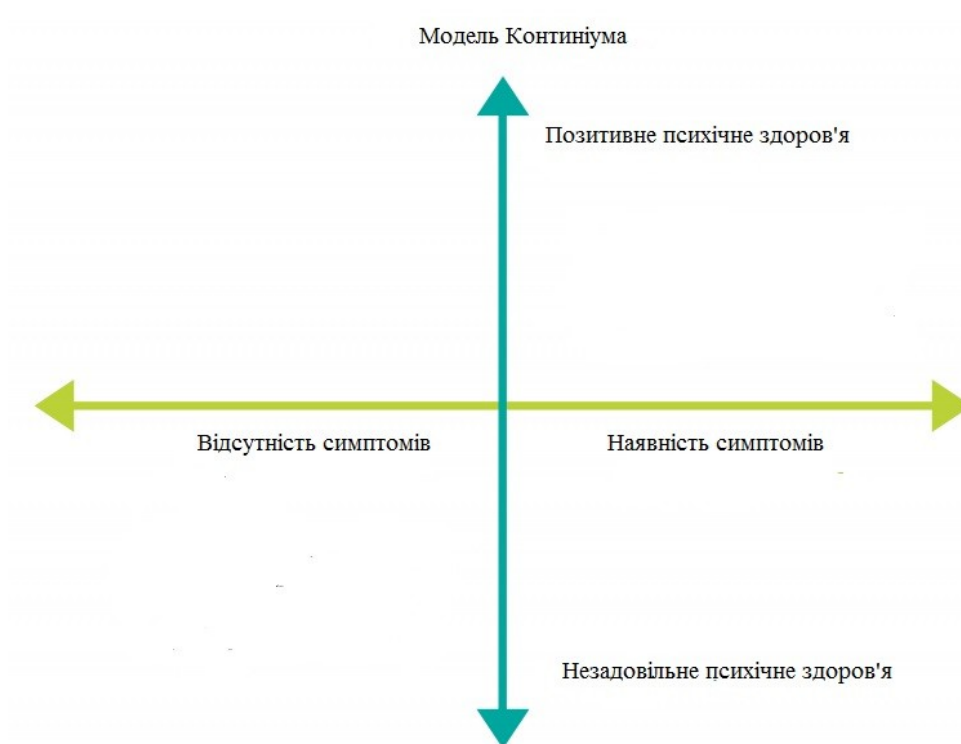


Рис 1.3.3. Модель Континіума психічного здоров'я

1.4. Концептуалізація поняття «Психічне здоров'я на робочому місці»

Американський дослідник у цій сфері Том Сміт визначає, що робота для людини є не тільки джерелом доходу, але і важливою сферою соціального життя: «Робота займає значну частину дня у кожного працівника, є основним джерелом соціального становища, допомагає визначити, якою є особистість, і впливає на її здоров'я як фізично, так і психічно. Через свою центрову роль у житті багатьох людей, задоволеність роботою є важливим компонентом загального благополуччя» [39].

Також хочемо звернути увагу на значимість поняття психічного здоров'я на робочому місці у контексті психічного розладу: «Психічний розлад характеризується наявністю симптомів тою мірою, в якій вони порушують здатність людини функціонувати у різних сферах життя, включаючи підтримку взаємовідносин та можливість здійснювати свою роботу». Тобто те, як людина взаємодіє у робочому середовищі, як вона проявляє себе, є гарним індикатором психічного здоров'я чи, навпаки, ознаками його порушення [37].

Але, водночас, люди, які мають порушення в психічному здоров'ї, чи навіть мають важкі психічні розлади, при відповідній медикаментозній та психотерапевтичній підтримці можуть працювати та виконувати змістовну роботу. Також у деяких випадках залученість людини до робочих процесів та виробничих стосунків є частиною психотерапевтичного процесу. Таким чином, виробнича сфера може бути і індикатором порушення психічного здоров'я, і одночасно, виконувати реабілітаційну функцію.

Цим ми хочемо ще раз підкреслити важливість та цінність робочого місця для психічного здоров'я людини.

Результати досліджень щодо безробіття також підкреслюють важливість роботи для психічного благополуччя. Безробіття пов'язують з багатьма симптомами психічних розладів, а нещодавній мета-аналіз понад 300 досліджень дає переконливі докази того, що безробіття завдає

психологічної шкоди і припускає, що психічна напруга часто є результатом, а не причиною безробіття [40],[41],[42],[43],[44],[45],[46],[47].

В Австралії у певний період часу один із шести людей працездатного віку страждав психічними захворюваннями, а у Великій Британії цей показник сягає рівня до один із трьох [37],[48].

Як сфера роботи є важливою складовою в житті людини, так і психічне здоров'я працівника є вагомим складовою в благополуччі компанії.

Останні дослідження показують, що витрати пов'язані з працівниками, які мають труднощі зі здоров'ям становлять 10-15% від обсягу світової економіки. До прикладу, сума втрат економіки США від хронічних захворювань працівників (1.1 трл.дол.), травм та ушкоджень, пов'язаних з виконанням роботи (250 млрд. дол.), стресом, пов'язаним із роботою (300 млрд. дол.), від незалученості працівників до роботи (550 млрд. дол.) обходяться країні країні 2,2 трильйонів дол. в рік чи 12% ВВП [49].

Порушення психічного здоров'я (стрес, тривога, депресія) посідають третє місце серед найосновніших захворювань на робочому місці (зокрема, на першому місці - кістково-м'язові порушення, на другому - незначні хвороби (нежить, застуда) [50],[51],[52].

Порушення психічного здоров'я є однією з основних причин захворювань, відсутності та тривалої непрацездатності в Австралії і є однією з основних причин, що спричиняє зниженню працездатності [37].

Дослідження Брисона демонструють позитивну і статистично значущу залежність між середнім рівнем задоволеності виробничою діяльністю на робочому місці та продуктивністю праці та припускають, що зміна певних критеріїв, які є цінними для працівника у його роботі, може негативно впливати на його суб'єктивне благополуччя та ефективність роботи [53], [48].

Цей зв'язок психічного здоров'я і продуктивності праці підтверджують і інші наукові дослідження у цій сфері [37], [54], [55], [47].

Окрім прямих витрат, пов'язаних із психічними захворюваннями, існує безліч непрямих витрат. До них відносяться підвищені показники короткострокової непрацездатності, інциденти з безпекою, абсентеїзм, презентеїзм (перебування хворих на робочому місці), низька продуктивність та невиконані плани, додатковий стрес та понаднормова робота для членів команди, надмірна кількість працівників, у зв'язку з абсентеїзмом чи презентизмом працівника, збільшення витрат у зв'язку з плинністю кадрів, зростання кількості конфліктних ситуацій [56].

На зниження якості роботи та втрату робочих днів частіше впливають, психічні, а не хронічні захворювання, такі як діабет, астма і артрит. У працівників із депресією продуктивність становить тільки 70% від їхньої максимальної працездатності і приблизно 32 робочих дні витрачається додатково у зв'язку з презентеїзмом людей з великим депресивним епізодом [56].

Порушення настрою, у зв'язку з роботою, може мати прямі негативні наслідки для здоров'я, оскільки такі стани можуть перерости у великі депресивні епізоди. Стрес може призвести до негативної поведінки, копінгу, що може призводити до погіршення загального стану здоров'я, зловживання алкоголем і збільшення маси тіла. Стрес на робочому місці пов'язаний з 50% підвищеним ризиком ішемічної хвороби серця. Негативний настрій на робочому місці також пов'язаний з емоційним вигорянням або професійним виснаженням, що, у свою чергу, пов'язане з проблемами здоров'я та залученості у роботу [57].

З однієї сторони, наведені вище результати дослідження показують, який негативний вплив певних несприятливих факторів може мати робота на психічне здоров'я свої працівників, але з іншої сторони, вони також

показують великий потенціал та вагомість цієї сфери для превенції та профілактики порушення психічного здоров'я працівників.

У багатьох країнах світу поняття психічне здоров'я на робочому місці є одним із основних векторів національної системи охорони здоров'я та національним пріоритетом загалом. І тому психічне здоров'я давно вже не є компетенцією виключно роботодавця. Держава та керівники організацій усвідомили, що вони є партнерами у цій сфері, які повинні працювати злагоджено на один результат, оскільки психічне здоров'я працівника відіграє значну роль як в економіці компанії, так і країни загалом.

До прикладу, Американський Інститут Стресу визначає стрес, зокрема і стрес на робочому місці, пріоритетною проблемою та ключовим напрямком національної системи охорони здоров'я країни, оскільки 60% стресу американський працівник отримує саме на роботі, а перенавантаження є основною його причиною [58].

У Великобританії масштабне дослідження психічного здоров'я на робочому місці засвідчило, що близько 25% випадків відсутності працівника на роботі внаслідок захворювань, зумовлені стресами. Як результат цього дослідження, була імплементована антистресова програма, в результаті втілення якої рівень абсентеїзму знизився з 6,17 до 4,79%, а захворювань, пов'язаних зі стресом з 19,9 до 16,8% [59].

Також британською організацією «Mind» було запроваджено показник “Індекс благополуччя на робочому місці”, який має на меті допомогти мільйонам людей почуватися добре і мати гарне психічне здоров'я на роботі. Цей індекс дозволяє чітко ідентифікувати, де існують прогалини між підходом організації до благополуччя на робочому місці і тим, як це сприймають працівники.

В Австралії, окрім державної політики та численних громадських організацій, діє конфіденційна цілодобова телефонна лінія підтримки

працівників. Її метою є вирішення як виробничих, так і особистих проблем, перш ніж вони негативно вплинуть на роботу та загальний добробут. Найпоширеніші питання включають конфлікт на робочому місці, складні робочі відносини, стрес, зміни на робочому місці та травми на робочому місці, а також особисті проблеми, такі як депресія, горе, тривога, алкоголь та наркотики, азартні ігри та інші залежності, проблеми спілкування та самооцінки.

У 2016 році «Global Wellness Institute» здійснив глобальне дослідження щодо перспектив розвитку благополуччя на робочому місці. Дані цього дослідження зазначають, що тільки 9% світового ринку працівників мають доступ до певних корпоративних програм щодо благополуччя на робочому місці. Найбільший відсоток доступності має Північна Америка, найменший - країни Африки. (див Таблиця 1.4.1.)

Таблиця 1.4.1. Працівників, які мають доступ до певних корпоративних програм щодо благополуччя на робочому місці.

Перелік країн	Кількість, %
Північна Америка	52
Європа	23
Близький Схід	7

Латинська Америка	5
Азія	5
Африка	1

Експерти цього дослідження прогнозують безкомпромісне переформатування підходів до системи управління та стилів управлінців. Ієрархічні структури управління будуть замінені моделями, що дають працівникам більшу автономію та підзвітність. Довгострокові, стабільні робочі місця (за певними місцями / годинами) поступляться місцем дедалі більш віртуальній, фрілансерській і «вільній» робочій силі.

Результати досліджень «Global Wellness Institute» показують, що не тільки наявність певних програм турботи про благополуччя впливають на благополуччя працівників, але і те, чи розцінюють працівники ці програми, як турботу про них. Лише 25% працівників вважають, що їхня компанія пропонує дійсно оздоровчу програму, оскільки вона піклуються про здоров'я і добробут працівників. 58% вважають, що їхня програма існує лише для того, щоб зменшити витрати на охорону здоров'я компанії, тоді як інші 17% вважають, що вона спрямована на збільшення продуктивності праці.

Проаналізувавши наукові дослідження та погляди експертів у цій сфері, ми можемо назвати основні критерії, які дозволяють нам назвати робоче місце сприятливим для психічного здоров'я працівника.

Національна комісія з питань психічного здоров'я та Альянс з психічно здорового робочого місця характеризують здорове робоче місце як таке, де всі фактори ризику відомі та визначені і вжиті відповідні заходи для мінімізації їх потенційного негативного впливу на психічне здоров'я людини. У той же час параметри захисних чи стійких факторів стимулюються і максимізуються.

Досягнення здоров'я на робочому місці починається з побудови та підтримки корпоративної культури спрямованої на покращення здоров'я та благополуччя на робочих місцях і фокусується на захисті працівників від певних небезпек, які може породжувати виробниче середовище. Важливо, що система роботи повинна апелювати до потреб працівників щодо безпеки, здоров'я та благополуччя як загалом, так і до кожного працівника зокрема [61].

Компанії, які піклуються про благополуччя своїх працівників, не тільки дбають про "матеріальні" складові роботи такі, як здорове харчування і робочі місця, вони апелюють і до емоційного, організаційного, інтелектуального та фінансового здоров'я на робочому місці (дають більше гнучкості в робочих процесах або заохочують розвиток соціальних контактів та дружби) [49].

Вісімдесят три відсотки працівників у таких компаніях (порівняно з 48% у тих, що «не піклуються») повідомляють, що вони мають зручні робочі місця, і працівники компаній значно рідше скаржаться на брак часу для відпочинку (15% проти 48%), свіжого повітря (17% проти 45%) або приватного простору (19% проти 38%). Компанії, що піклуються, також значно частіше пропонують раціональні елементи простору для здорової роботи: наприклад, надають місця для відпочинку/ медитації (33% проти 13%), бігову доріжку (23% проти 11%) або кімнати матері і дитини (38% проти 18%) [49].

В Таблиці 1.4.2. Наведено основні відмінності у політиці щодо психічного здоров'я на робочому місці компаній, які «піклуються» про благополуччя працівників і які «не піклуються», згідно із уявленням їхніх працівників.

Таблиця 1.4.2. Політика щодо психічного здоров'я на робочому місці компаній, які «піклуються» про благополуччя працівників і які «не

підключаються», the Global Wellness Institute, 2017

	Компанії, які «підключаються»	Компанії, які «не підключаються»
Менеджери мотивують власним прикладом	59%	9%
Відкритість та відвертість у компанії	61%	11%
Можливості для зростання	64%	19%
Автономність, тобто коли виконувати роботу	66%	36%
Автономність, тобто як виконувати роботу	78%	50%
Заохочення виділяти час для себе	50%	10%
Заохочення спілкування з друзями / колегами	38%	8%
Можливість дистанційно виконувати роботу	40%	14%
Заохочення відключення від справ під час відпустки	39%	16%

Робота, яка забезпечує основні потреби людини - фізіологічні, потреби безпеки, приналежності, поваги є хорошою роботою. Але робота, яка надає можливості для самореалізації і самовизначення, сприяє реалізації людського потенціалу, є неймовірною роботою і перестає сприйматися як робота. Коли працівники залучені до такої роботи, вони цілком «присутні» під час виконання роботи, тоді роботодавці отримують максимальну вигоду від високопродуктивних робочих ресурсів [61].

Побудова корпоративної культури щодо здоров'я на робочому місці починається з підтримки з боку найвищого керівництва і включає в себе рівні від топ-менеджменту до лінійного керівника.

Фізичні і психологічні вимоги до роботи повинні бути в межах можливостей працівника і працівники повинні брати активну участь щодо питання про те, яким чином їхня робота має бути виконана. Робоче середовище повинно сприяти підтримці як працівників, так і керівників. Працівники є більш продуктивними, коли вони отримують підтримку щодо психічного здоров'я на робочому місці від свого роботодавця [54].

Дослідження у цій сфері підтверджують наше розуміння актуальності цієї теми. Ринок праці зазнає кардинальних трансформацій і робота все більше імплементується в життя кожної працюючої людини. Благополуччя людини неможливе без благополуччя на роботі і навпаки. Тут неможливо провести чітку межу. І одне з ключових завдань на сьогоднішній день - це почати реформувати компанію відповідно до потреб ринку праці та кожного працівника загалом. Тоді є шанси на те, що від цього зросте благополуччя як компаній загалом, так і кожного працівника зокрема.

РОЗДІЛ II. КОНЦЕПЦІЯ ТА МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

2.1. Етапи проведення дослідження та теоретична модель

«Психічного здоров'я на робочому місці»

Організація дослідження містила 3 етапи:

Перший етап передбачав розроблення моделі «Психічного здоров'я на робочому місці» та розроблення Анкети-інтерв'ю щодо визначення

ставлення працівників компаній до психічного здоров'я на робочому місці. Базуючись на розробленій моделі обрати методики для збору емпіричних даних.

Дослідивши у РОЗДІЛІ I теоретичні поняття благополуччя та основні його складові, ми перенесли ці виміри на місце праці, як на одну з найважливіших сфер нашого життя і таким чином змодельювали модель благополуччя на робочому місці.

За основу для нашої моделі ми взяли **Модель Психологічного Благополуччя** Carol Ryff та теорію Базових психологічних потреб А. Маслоу та вивели 8 основних компонентів психічного здоров'я на робочому місці (див. рис. 2.1.1.):

1. Відчуття сенсу і мети;
2. Особистісне зростання;
3. Спонтанність та гри;
4. Безпечний стосунок (колеги, керівник, компанія);
5. Відчуття приналежності;
6. Потреба автономії та компетентності;
7. Зрозумілі правила роботи та здорові межі;
8. Відсутність стресу, перенавантаження, депресивних настроїв.



Рис. 2.1.1. Модель Психічного здоров'я на робочому місці, розроблена авторами дослідження

На цьому етапі ми також поставили собі завдання розробити Анкети для інтерв'ювання працівників (Додаток А). Анкета містила однаковий набір запитань, як для учасників команд, так і керівників. Нашою основною метою було дізнатися, що найбільше в наших респондентів викликає відчуття напруження та тривоги, і з якими сферами життя це найчастіше пов'язано. У фокусі нашої уваги було також дослідити, що працівники компаній знають про поняття психічного здоров'я на робочому місці, і чи дбають за нього і яким чином (Результати опитування наведені в п. 3.1.)

На другому етапі відбувався пошук вибірки, організація зустрічей з представниками організацій, розсилання листів-звернень із запрошенням взяти участь у дослідженні, визначення термінів та узгодження умов участі керівництвом організацій щодо проходження дослідження їхніми працівниками, розробка електронних онлайн-форм. Був обраний такий дистанційний різновид участі у дослідженні у зв'язку з можливістю охопити більшу аудиторію. А також така форма участі була найбільш комфортною для графіку роботи наших респондентів. Он-лайн опитування було схвалене та узгоджене з менеджментом організацій, відповідно проводилося в робочі години учасників команд та керівників.

Ми створили два опитувальники - один для учасників команд, інший - для керівників команд, які містили 3 частини:

1. Збір демографічних даних (стать, вік, досвід роботи);
2. Інтерв'ювання щодо значення психічного здоров'я та стресу на робочому місці;
3. Опитування з використанням валідних психодіагностичних методик. Для членів команд опитування було анонімним, анкета кодувалася самим респондентом. Керівники-учасники зазначали своє прізвище та давали дозвіл на оброблення персональних даних.

Цей етап також включав комунікацію з авторами певних методик для отримання опитувальних форм та методик підрахунку результатів для проведення цього наукового дослідження. Після підготовчих процедур був запущений процес збору даних.

Третій етап передбачав оброблення отриманих даних, тестування гіпотези, визначення взаємозв'язків та формування висновків дослідження. Дослідження тривало 9,5 місяців, з вересня 2018 року по квітень 2019 року.

2.2. Характеристика вибірки та процедури проведення дослідження

Вибірка дослідження: працівники та керівники організацій з різних сфер діяльності - державної, громадської, освітньої, ІТ, сфери обслуговування, зокрема HORECA та страхові послуги (див. Таблиця 2.1.1.). Сферу ІТ виокремили в окрему сферу, оскільки ми маємо припущення, що компанії цієї сфери мають закладені вищі стандарти турботи про психічне здоров'я та навчальні програми для розвитку емоційних компетенцій керівників і їхні показники будуть вищими, ніж у інших сферах. Загалом у дослідженні взяло участь 112 людей: 90 працівників, 22 керівники, які сформували 21 команду (див. рис. 2.2.1.)





Рис. 2.2.1. Категоріальний розподіл учасників емпіричного дослідження

П'ятдесятьом компаніям було запропоновано взяти участь у нашому дослідженні з метою не тільки здійснити свій вклад у розвиток наукових знань щодо процесів, які відбуваються в сфері робочих взаємин, а також з метою отримання наукових валідних даних щодо стану психічного здоров'я працівників організації та участь у цьому процесі таких факторів як ЕК керівників, які дають можливість у подальшому розробити ефективні інструменти впливу на ці дві величини

Участь в опитуванні була добровільною. Команди представлені у довільній кількості з різних сфер діяльності. Опитування було доступне для всіх співробітників через онлайн-платформу «google forms». З усіх запрошених керівників (100 осіб) 50 осіб погодились разом зі своїми командами взяти участь, рівень участі становив 50%. В результаті, ми отримали 31 заповнену анкету до встановленого часового терміну, що знизило рівень участі до 31%. 11 заповнених анкет ми змушені були відсіяти через некоректне введення даних або відсутність заповнених опитувальних форм від учасників команд керівників, їхніх підлеглих.

Як бачимо у Таблиці 2.2.1. 77% респондентів-керівників становили представники чоловічої статі, решта – жінки. Майже половина керівників віком від 25-35 років, 4%- віком до 25, 12%- у віці більше 50. Крім того,

частка учасників з досвідом більше 5 років роботи в організації становила 54% і тільки 8% керівників працюють в організаціях менше 1-го року .

Приблизно однакова кількість жінок (56%) і чоловіків (44%) серед учасників команд взяли участь у дослідженні. 61% вибірки є у віці до 35 років і 17% у віці після 45, 3% учасників команд (підлеглих) відмовилися зазначати свій вік. Варто зазначити, що варіант відповіді «не бажаю зазначати свій вік» був вагомим для Анкети-опитування працівників, оскільки у невеликих компаніях саме по цих параметрах можливо ідентифікувати конкретного працівника. Страх порушення анонімності міг вплинути на правдивість відповідей учасника опитування серед команд.

40% опитаних працівників команд працюють понад 5 років у своїй організації, та 29% - до 1го року. Більшість учасників команд представляють сферу бізнес-відносин та ІТ- 65%.

Таблиця 2.2.2. Демографічні показники учасників дослідження

Демографічні показники		Учасники команд		Керівники команд	
		кількість	%	кількість	%
Вік	до 25	24	27%	1	5%
	25-35	31	34%	9	41%
	35-45	17	19%	4	18%
	45-55	10	11%	5	23%
	55-65	5	6%	3	14%
	не бажаю	3	3%	0	0%

зазначати					
Стат	жінки	50	56%	5	23%
	чоловіки	40	44%	17	77%
Періо д роботи в організації	до 1	26	29%	1	5%
	1-2	14	16%	0	0%
	2-3	8	9%	4	18%
	3-4	3	3%	0	0%
	4-5	3	3%	3	14%
Сфер а діяльності	більше 5	36	40%	14	64%
	Бізнес	30	33%	7	32%
	ІТ	29	32%	6	27%
	Державн	13	14%	3	14%
	а				
	Освітня	11	12%	4	18%
	Громадсь	7	8%	2	9%
ка					

2.3. Методики емпіричного дослідження

На першому і другому етапі констатувальної частини емпіричного дослідження використовувалися різні науково-психологічні та статистичні методи. Пропонуємо розглянути переваги кожного з них у контексті нашого дослідження.

Головною перевагою вибору *опитування* стала можливість дослідити великі групи респондентів за мінімальну кількість часу.

Для достовірності дослідження ми використовували валідизовані психодіагностичні опитувальники та шкали з офіційних джерел їх розробників, які ми отримали безкоштовно за умови використання їх виключно в наукових цілях.

Деякі методики, які були застосовані нами у дослідженні були англійськими та не мали українського перекладу та адаптації. Переклад був здійснений автором цього дослідження і завірений досвідченим фахівцем зі знання англійської та української мови, який гарантував, що значення кожного твердження чи питання, яке закладав автор розробленої методики було збережене і відображене в україномовній версії опитувальників, використаних у цій роботі.

Психодіагностичні методики, які застосовувалися для виміру психічного здоров'я на робочому місці:

1. Шкала Задоволення та Фрустрації Базових Психологічних Потреб-сфера діяльності (BPNSF, Schultz, Ryan, Niemiec, Legate, & Williams). Цей опитувальник розроблений на основі Теорії самодетермінації (Ryan&Deci), яка визначає три основні психологічні потреби: Автономії, Компетентності, Приналежності, задоволеність яких визначають рівень якості життя людини. Опитувальник був спеціально адаптований до сфери роботи та потреб людини у робочому середовищі. Ця методика вираховує не тільки рівень задоволення потреб, але й рівень фрустрації потреб. Наявність цих двох шкал є важливою, оскільки

задоволення базових потреб асоціюється з благополуччям, а стан фрустрації базових потреб – з протилежним, хворобливим станом.

Шкала BPNSF містить 24 питання та 6 субшкал, які дозволяють виміряти обидві складові - як задоволення потреб, так і їх фрустрацію у контексті робочої площини. Опитувальник містить такі шкали: «Автономія (Задоволена, Фрустрація)», «Приналежність (Задоволена, Фрустрація)», «Компетентність (Задоволена, Фрустрація)» (Додаток В).

2. Шкала PANAS (Watson, Clark, Tellegen) - це шкала настрою, яка вимірює баланс позитивних та негативних відчуттів за певний проміжок часу. Існує російська адаптація шкали цієї (ШПАНА, Є. Осін), яку ми брали до уваги при перекладі оригіналу з англійської на українську мову. Шкала перелічує 20 почуттів та емоцій, які розділені між двома субшкалами «Позитивний Афект» та «Негативний Афект». Кожному з цих відчуттів присвоюється певний бал від 1 до 5, який ґрунтується на тому, як часто респондент відчував певну емоції протягом обраного ним періоду. Респондент також самостійно обирає часовий проміжок, за який він буде оцінювати свій емоційний стан. В зверненні до респондентів нашого опитування, перед заповненням цього опитувальника, ми зазначили, що ці почуття стосуються перебування на робочому місці за період: два остання тижні.

Шкала PANAS надає такі часові опції:

- Зараз (так ви чуєтеся в цей момент часу)
- Сьогодні (так ви чулися вчора)
- Останні декілька днів (так ви чулися протягом останніх декілька днів)
- Тиждень (так ви чулися останній тиждень)
- Останні декілька тижнів (так ви чулися протягом останніх декількох тижнів)

- Рік (так ви чулися протягом року)
- Загалом (ви загалом так чуєтеся)

Обчислення по цій методиці показують два окремі виміри настрою: позитивний і негативний. Бали можуть варіюватися в межах від 10 до 50. Нижчі бали відображають нижчий рівень позитивного/ негативного настрою, більш високі бали вказують на високий рівень позитивного/ негативного настрою. Автори методики пропонують, що для середньостатистичного індивіда нормою по шкалі «Позитивний Настрій» є середнє значення 29,7 (для часового проміжку: «зараз (так ви чуєтеся в цей момент часу)») і значення 33,3 (для часового проміжку «Останні декілька тижнів (так ви чулися протягом останніх декількох тижнів)») Для шкали «Негативний Настрій» ці значення становить 14,8 і 17, 4, відповідно (Додаток Г).

3. Опитувальник Задоволеністю Роботою (JSS, Paul E. Spector).

Цей опитувальник розроблений для визначення ставлення працівників до своєї роботи у дев'яти категоріях, які є частиною загального поняття задоволеності працівників роботою.

Опитувальник містить 36 тверджень, які респондент повинен оцінити за 6-ти бальною шкалою, де значення «6»- відображає найвищий рівень згоди, «1»- відтворює найвищий рівень незгоди. Ці питання розподіляються між 9-ма субшкалами (по 4 у кожній):

«Оплата праці» - ця шкала відображає наскільки працівник задоволений своєю оплатою праці, наскільки він вважає її справедливою і чи задоволений він перспективою її зростання та частотою підняття.

«Кар'єрне Зростання» - описує перспективи та можливості кар'єрного зростання, чи є зрозумілими для працівників умови та правила щодо цього.

«Керівництво» - ця шкала визначає наскільки працівники задоволені своїм керівником, вважають його компетентним та який вплив мають

стосунки з керівником на їхню роботу.

«Колеги по роботі» - ця шкала визначає наскільки працівники задоволені своїми колегами та визначає рівень стосунків з ними. Наскільки працівник належить до групи, до якої він хотів би належати

«Додаткові блага» - шкала визначає наявність в організації певних додаткових благ, окрім зарплат. Це може бути як соціальний пакет, так і певний пакет послуг чи матеріальних винагород, які організація пропонує своїм працівникам, і наскільки ці додаткові блага є цінними для працівників та конкурентними у порівняння з іншими організаціями.

«Система мотивації» - шкала описує та визначає задоволеність наявністю та сукупністю мотиваційних дій та винагород, які організація/керівник використовують для винагородження тих, хто досягає зазначених цілей, що забезпечує позитивне підкріплення для добре виконаної роботи. Показник шкали показує наскільки добре працює система мотивації в організації, чи працівник відчуває власну цінність і цінність своєї праці.

«Характер роботи» - визначає наскільки працівник задоволений тим, що він робить, наскільки його робота є для нього змістовною та натхненною.

«Операційні процеси» - визначає наскільки добре налагоджені процеси в організації з точки зору працівників. Чи робочі правила і процедури є зрозумілими та роз'ясненими для них. Наскільки працівник їх поділяє, вважає доцільними та логічними. Чи вони не перешкоджають йому здійснювати роботу і чи не відчувається він перевантаженим роботою.

«Комунікації» – оцінює процес комунікації в межах організації, наскільки цілі, завдання компанії, спрямованість є зрозумілими для її працівників

«Загальне значення задоволеністю роботою» - це загальний показник, який обчислюється додаванням всіх балів по 36-ти твердженнях, і може знаходитися в діапазоні від 36 до 216 (Додаток Д).

4. Ухтерівська шкала залученості у роботу (UWES, Schaufeli & Bakker). Опитувальник складається з 17 питань, які розподілені між трьома шкалами «Енергійність», «Відданість», «Заглибленість у роботу». Він має тривимірну структуру, шкали якої мають сильний зв'язок між собою. Автори методики розглядають залученість, як щось абсолютно протилежне до таких понять, як вигорання та трудоголізм. «Енергійність» оцінюється за твердженнями щодо енергійності та стійкості, готовності інвестувати зусилля, не виснажуватися швидко і бути наполегливим перед труднощами. «Відданість» оцінюється за твердженнями щодо відчуття значущості своєї роботи, почуття ентузіазму і гордості за свою роботу, натхнення і захоплення. «Заглибленість» оцінюється за твердженнями щодо повного та щасливого занурення в свою роботу, труднощів, пов'язаних з відриванням від роботи, з швидкоюплинністю часу і непомічанням нічого і нікого довкола себе. Про високий ступінь залученості у роботу свідчить високий показник по всіх трьох шкалах

Респонденту пропонують обрати наскільки часто він себе почував певним чином на робочому місці по шкалі: від «Щодня», що має найвищий бал – «6» до «Кілька разів на рік чи менше» або «Ніколи», що мають найнижчі бали - 1 і 0, відповідно (Додаток Е).

5. Шкала Психологічного дистресу Кеслера (К6, Kessler). Шкала дистресу призначена для оцінки емоційного стану людини за останні 30 днів. Вона визначає, як часто протягом останнього місяця респондент почувався знервованим, зневіреним, виснаженим, пригніченим, нічого не вартим. Кожне питання оцінюється за 4х бальною шкалою від 1 (Жодного разу) до 4 (Увесь час). Результат визначається сумою усіх балів по 6-ти

запитаннях. Високі бали означають високий рівень дистресу, низькі бали - низький. Значення варіюється в проміжку від 0 до 24 (Додаток Є).

6. Шкала психологічного благополуччя (Ryff). Шкала містить 42 твердження і 6 субшкал, які допомагають визначити рівень благополуччя людини щодо 6-ти основних його складових:

«Самоприйняття»: відтворює ставлення до себе, власних дій, прийняття свої дій і себе.

«Позитивні стосунки»: відтворює якість стосунків з оточуючим середовищем, відчуття прийняття, приналежності, чи навпаки самотності та ізольованості.

«Автономність»: наскільки людина самостійно може діяти, приймати рішення, висловлюватися і почуватися з цим комфортно.

«Володіння ситуацією»: наскільки особа може справлятися з повсякденними труднощами та давати собі раду в житті, наскільки відчуває відповідальність за своє життя.

«Особистісне Зростання»: наскільки особа задоволена змінами в собі, наскільки її очікування щодо себе на певний період часу співпадають з її оцінкою щодо себе у цей період часу.

«Ціль в житті»: визначає орієнтири та скерованість, відчуття щодо змістовності власного життя

Кожне твердження оцінюється за 7-ми бальною шкалою, де 1- «Абсолютно не погоджуюся», 2 - «Цілком погоджуюся». Вищі бали означають вищий рівень благополуччя (Додаток Ж).

7. Індекс благополуччя (WHO-5, ВООЗ). Це коротка шкала виміру поточного стану психічного благополуччя особи. Вона складається з 5-ти тверджень, які оцінюються за період останніх два тижні за шкалою від 0 до 5, де 0 - це «Жодного разу», а 5 - «Весь час» (Додаток З).

Психодіагностичні методики, які ми застосовували для опитування керівників команд:

1. Профіль емоційної компетентності (PEC, Brasseur & Mikolajczak). PEC містить 50 питань та 10 субшкал («ідентифікація емоцій», «розуміння емоцій», «вираження емоцій», «регулювання емоцій» і «використання емоцій» – як своїх емоцій, так і емоцій інших), які формують 3 глобальних шкали – «Інтраперсонільну ЕС» та «Інтерперсональну ЕС» і «Загальний Показник ЕС». Кожному твердженню присвоюється бал у проміжку від 1 до 5, де «1» -означає, що твердження не описує респондента взагалі або він ніколи не поводиться/не реагує таким чином, і «5» - означає, що твердження описує респондента дуже добре і що конкретна поведінка/реакція притаманна йому дуже часто (Додаток И).

2. Шкала Задоволеності життям (SWLS Pavot, W., & Diener, E.) SWLS була розроблена для оцінки загальної задоволеності життям респондента. Вона містить 5 запитань, які можна оцінити за допомогою шкали від 1 до 7, де 1 - «Абсолютно не погоджуюся», а 7 - « Цілком погоджуюся». Результати варіюються в діапазоні від 5 до 34. Високі бали свідчать про вищий рівень задоволеності життям. Діапазон «20-24» відображає середній рівень задоволеністю життям, «10-14» – низький рівень, а «25-29» – свідчить про високий рівень задоволеністю життям (Додаток І).

Загальний перелік психодіагностичних методик, які були використані в нашому дослідженні, наведено в таблиці 2.3.1.

Таблиця 2.3.1. «Психодіагностичні методики емпіричного дослідження»

Опитувальник	Субшкали		Шкала оцінювання
	К-ть	Назва	
Шкала Задоволення та Фрустрації Базових Психологічних	6	Автономії (Задоволена)	1 до 5 («5»-відображає найвищий рівень

Потреб-сфера діяльності (BPNSF, Schultz, Ryan, Niemiec, Legate, & Williams,)	(Фрустрація) Приналежності (Задоволена) Приналежності (Фрустрація) Компетентності (Задоволена) Компетентності (Фрустрація)	згоди, «1»- відтворює найвищий рівень незгоди)
---	--	---

Продовження Таблиці 2.3.1

Шкала PANAS Watson, Clark, Tellegen	2	«Позитивний Афект», «Негативний Афект»	
Опитувальник Задоволеністю Роботою (JSS, Paul E. Spector).	9	«Оплата» «Кар'єрне Зростання» «Керівництво» «Позитивні стосунки з колегами» «Додаткові блага» «Система мотивації» «Характер роботи» «Операційні процеси» «Комунікації» «Загальне значення задоволеністю роботою»	1 до 6 («6»- відображає найвищий рівень згоди, «1»- відтворює найвищий рівень незгоди)
Ухтерівська шкала залученості у роботу (UWES, Wilmar Schaufeli & Arnold Bakker).	3	«Енергійність», «Відданість», «Заглибленість у роботу»	0 до 6 (де «6»- Щодня, «0»- «Ніколи»)

Продовження Таблиці 2.3.1

Шкала Психологічного дистресу Кеслера (К6, Kessler, R.C.).	0	Загальний бал по шкалі	1 до 4 («1»-«Жодного разу», «4»-«Увесь час»)
Шкала психологічного благополуччя (Ryff C.)	7	«Самоприйняття» «Позитивні Стосунки» «Автономність» «Володіння ситуацією» «Особистісне Зростання» «Ціль в житті»	1 до 7(«7»- відображає найвищий рівень згоди, «1»- відтворює найвищий рівень незгоди)
Індекс благополуччя (WHO-5, ВООЗ)	0	Загальний бал по шкалі	від 0 до 5, де 0- це «Жодного разу», а 5-«Весь час»
Профіль емоційної компетентності (PEC, Brasseur & Mikolajczak)		«Ідентифікація емоцій», «Розуміння емоцій», «Вираження емоцій», «Регулювання емоцій», «Використання емоцій» – своїх та емоцій інших. «Інтраперсональна ЕС» «Інтерперсональна ЕС» «Заг. показник ЕС»	від 1 до 5 («1»-це респондент ніколи не поводиться/ не реагує таким чином, і «5» означає поведінка притаманна для респондента дуже часто)
Шкала Задоволеності життям (SWLS Pavot, W., & Diener, E.)	0	Загальний бал по шкалі	від 1 до 7 («7»- відображає найвищий рівень згоди, «1»- відтворює найвищий рівень

Математично-статистичні методи опрацювання отриманих даних. Для встановлення зв'язків між компонентами психічного здоров'я на робочому місці та Емоційною компетентністю Керівника нами був застосований Кореляційний аналіз Пірсона. Статистичного опрацювання даних емпіричного дослідження ми здійснювали за допомогою статистичної програми Statistica 13.0.

РОЗДІЛ III. РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ЇХ ІНТЕРПРЕТАЦІЯ

3.1. Опис результатів інтерв'ювання респондентів щодо їхнього розуміння поняття «психічного здоров'я на робочому місці»

Для встановлення розуміння, як працівники сприймають поняття психічного здоров'я на робочому місці, чи здійснюють цілеспрямовані дії, спрямовані на турботу про нього, яка участь у цьому процесі роботодавця, чи відчують зараз стрес у своєму житті і що найбільше його викликає, нами було проведене інтерв'ю, яке становило окремий розділ у загальному опитувальнику щодо «психічного здоров'я на робочому місці» та опитувальнику щодо «ЕК керівника» (Додаток А). Інтерв'ювання охопило 140 респондентів (100 працівників і 40 Керівників) і містило 6 питань: «Як Ви розумієте поняття "психічне здоров'я"?», «Як Ви думаете, що таке "психічне здоров'я" на робочому місці?», «Чи здійснюєте Ви якісь дії щодо турботи про психічне здоров'я на робочому місці?», «Чи відчуваєте Ви зараз стрес (відчуття тривоги, емоційного напруження чи тиску) у своєму житті?», «Які сфери у Вас викликають найбільше відчуття стресу у повсякденному житті?». Кожне питання містило перелік варіантів відповідей, а також можливість зазначити свій варіант. Можливо було обрати декілька варіантів відповідей.

Опитування показало, що більшість працівників сприймають психічне здоров'я, як зрозуміле поняття і визначають його «вміння усвідомлювати емоції свої та інших», та асоціюють «Щось на зразок фізичного здоров'я тільки пов'язане з душею» (Додаток Ї). Керівники розцінюють п.з.р., як «гарний стосунок зі співробітниками», «відчуття власної цінності, прийняття, розуміння» (див рис 3.1.1).; учасники команд, в першу чергу, розуміють його, як «безпечне середовище», на другому

місці, як – «прийняття», «відсутність стресу» та «відсутність конфліктів» (див рис 3.1.2).

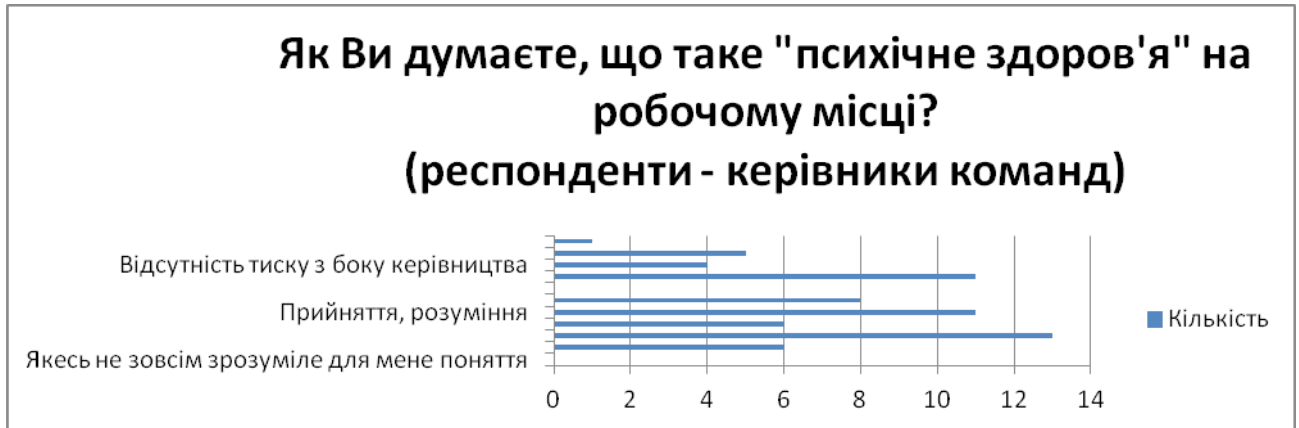


Рис. 3.1.1. Відповіді респондентів - керівників щодо розуміння поняття психічного здоров'я на робочому місці



Рис. 3.1.2. Відповіді респондентів - учасників команд щодо розуміння поняття психічного здоров'я на робочому місці

І Керівники і підлеглі застосовують схожі дії, щоб подбати про своє психічне здоров'я – «відволікаються», «роблять паузи в роботі, щоб зняти навантаження», «Зустрічаються з колегами після роботи», «Виділяють час на позитивне мислення, слухання музики, медитацію». Це нашо вухе нас на думку, що в організаціях респондентів немає спеціальних

корпоративних заходів, спрямованих на промоції, превенцію та захист психічного здоров'я на робочому місці або респонденти не мають чіткого розуміння, що таке психічне здоров'я на робочому місці і не ідентифікують заходи, які здійснює компанія з турботою про їхнє благополуччя. Тільки 10 респондентів (7%) відзначили, що в них є спеціальні «відпочинкові зони», «ігрові кімнати» і «спеціально відведений час на неформальне обговорення питань, проблем, які турбують» (Додаток Й).

26% опитаних (в рівних пропорціях - керівники і працівники) зазначили, що вони зовсім не відчують стресу в своєму житті, на момент опитування (рис 3.1.3). У керівників найбільшим джерелом стресу є «Майбутнє країни», «Гроші», «Робота» (рис. 3.1.4.), для працівників – «Власне майбутнє», «Майбутнє країни», «Політична ситуація», «Стосунки» (рис. 3.1.5.). Цікаво зазначити, що згідно American Institute of Stress переважно робота є основним джерелом стресу у дорослих. В українських респондентів вона займає 3 і 5 місце.



Рис 3.1.3. Результати інтерв'ювання працівників організацій щодо наявності стресу в їхньому житті на момент проведення дослідження



Рис. 3.1.4. Результати інтерв'ювання респондентів-керівників щодо наявності стресу у різних сферах життя

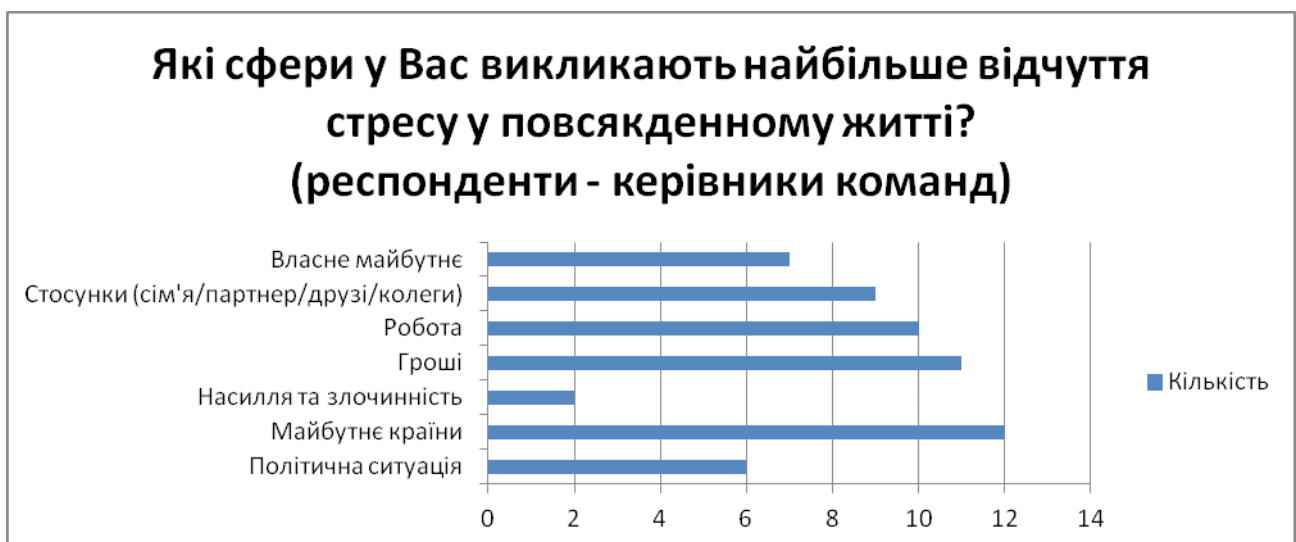


Рис. 3.1.5. Результати інтерв'ювання респондентів-керівників щодо наявності стресу у різних сферах життя

3.2. Аналіз отриманих результатів дослідження на основі кореляційного аналізу

Нами було проведено два кореляційних аналізи, перший – ми вивели середнє значення по відповідних показниках по всій команді, утворивши груповий показник цієї команди і дослідили його зв'язок з всіма показниками ЕК керівника, другий - провели кореляцію між всіма індивідуальними показниками всіх учасників команд разом всіма показниками ЕК керівника. Такий підхід обумовлений тим, що вибірка команд не є дуже великою, а також середнє значення може маскувати певні важливі дані по конкретному працівнику. Але порівнявши два кореляційних аналізи, ми можемо сказати, що другий аналіз підтверджує значимі взаємозв'язки з першого аналізу, проте сила цих зв'язків знизилася, і другий аналіз розкриває нові зв'язки, які не проявилися у першому.

Кореляційний №1: аналіз між груповим показником команди та показниками керівника.

Нами був проведений Кореляційний аналіз Пірсона між показниками ЕК (10 шкал ЕК, два групові показники (Інтраперсональна ЕС, Інтерперсональна ЕС), загальний показник ЕС) та показниками психічного здоров'я на робочому місці. Всі кореляції є значимі ($p < 0,05$). Для зручності роботи з показниками ми будемо використовувати скорочені значення Шкал методик (Додаток Б).

Результати кореляційного аналізу (Додаток К) показують значну кореляцію між показниками, яка знаходиться в діапазоні від 0,44 до 0,67.

З таблиці 3.2.6. (Додаток К) ми бачимо від'ємну кореляцію між показниками інтерперсональної сфери «Використання емоцій інших» (Вк.Е.Ін) з 6-ма показниками шкали «Задоволеність роботою», а саме: «Оплата праці» ($r = - 0,62$), «Кар'єрне зростання» ($r = - 0,51$), «Додаткові вигоди» ($r = - 0,59$), «Система мотивації», ($r = - 0,62$) «Комунікація» ($r = -$

0,46), «Загальний показник задоволеністю роботи» ($r = - 0,58$) (див. рис. 3.2.1.).

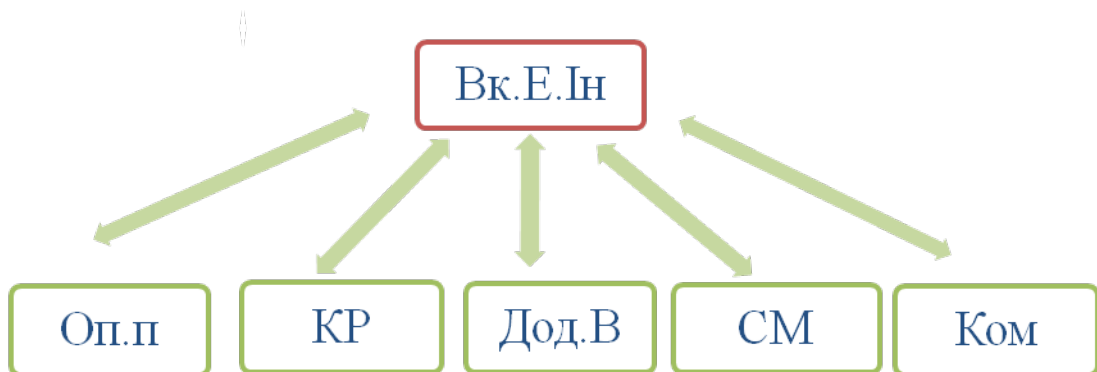


Рис. 3.2.1. Кореляційний граф для показників шкал «Вк.Е.Ін» та «Оп.П», «КР», «Дод.В», «СМ», «Ком».

Це свідчить, що зростання цих показників буде спричиняти зростання відповідної компетенції керівника. Кореляційний аналіз не дає нам можливості відстежити причино-наслідкові зв'язки, тому ми припускаємо, що незадоволеність зарплатою спонукає до зростання показника «Вк.Е.Ін», адже незадоволеність матеріальними винагородами за свою працю в довгостроковому періоді знижує мотивацію працівників, продуктивність, ініціативність, креативність, підвищує рівень абсентеїзму, що вимагає від керівника відповідних інтерперсональних компетенцій щодо нематеріальних інструментів мотивації, залученості працівників у роботу, розвитку толерантності колег до різних думок позиції.

Незадоволеність оплатою праці та додатковими благами може також впливати на зростання частоти конфліктів, негативних настроїв в середовищі та плинність кадрів, яка призводить до збільшення робочого навантаження, що в свою чергу також вимагає від керівника додаткових зусиль та дій на інтерперсональному рівні. Кореляція показників «Система мотивації» і показника «Вк.Е.Ін» дуже логічною на нашу точку зору, оскільки при незадоволеності зарплатою та додатковими благами, основне

навантаження щодо досягнення цілей компанії лягає на систему мотивації. І чим нижчим є цей показник, тим більше керівнику необхідно докласти зусиль і тим вищий рівень емоційної компетентності щодо «використання емоцій інших» від керівника вимагає ситуація.

Чим більша незадоволеність у підлеглого по показнику «кар'єрного зростання», тим більше керівнику потрібно докласти зусиль для його цілеспрямованості, орієнтованості на результат, відчуття змістовності роботи, задоволення його потреби компетентності. Оскільки при відсутності в організації налагодженої системи просування, ці показники спадають.

Негативна кореляція між показником «Задоволеністю роботою» та показником Вк.Е.Ін може свідчити і про зворотну залежність, яка означає, що чим нижча компетенція керівника «використовувати емоції інших», тим важче йому давати собі раду з емоційними станами працівників, вирішувати конфліктні ситуації, толерувати апеляції та невдоволення, і як наслідок ще більше зростає незадоволеність щодо тих, матеріальних винагород, які він отримує.

Показник «Ідентифікувати емоції інших» має позитивну кореляцію з показниками «Операційні процеси» ($r = 0,52$) та «Фрустрація потреби Компетентності» ($r = 0,52$) Перша пара зв'язку говорить про те, що чим краще керівник вміє побачити емоційний стан підлеглих (напр. розгубленість, розчарованість, понурість, обурення) тим зрозумілішим, чіткішим та налагодженішим процес роботи стає для працівника. І зворотній зв'язок полягає в тому, що чим гірше працівники розуміють спрямованість компанії, її цілі, інструкції та межі своєї діяльності, тим вищою має бути компетенція керівника щодо виявлення емоційних станів учасників своєї команд (див.рис 3.2.2.).

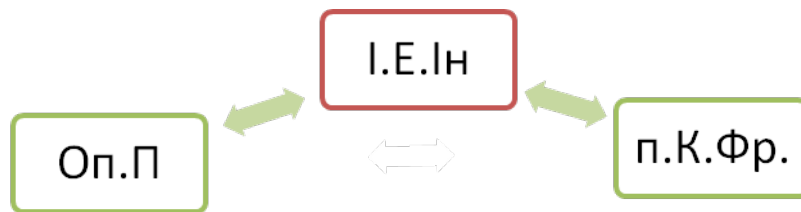


Рис. 3.2.2. Кореляційний граф для показників шкал «Оп.П» і «І.Е.Ін»; «п.К.Фр.» і «І.Е.Ін»

Кореляційний аналіз також нам показує сильний позитивний кореляційний зв'язок показника шкали «Регулювання власних емоцій» з показником «Автономія» ($r=-0.672$ при $p<0.05$), що свідчить про те, чим краще керівник справляється зі своїми переживаннями, емоціями, тим більше команда має відчуття простору, можливості самостійно діяти та приймати рішення, встановлювати внутрішні межі для виконання власних завдань, а також волю висловлювати свої думки та почуття. «Регулювання власних емоцій» має негативну кореляцію зі шкалою «Негативний Афект» ($r=-0.454$ при $p<0.05$). Цей зв'язок означає, що чим краще керівник регулює власні емоції, тим рідше члени його команди є переважно в негативному емоційному стані. Або навпаки (див. рис. 3.2.3.).

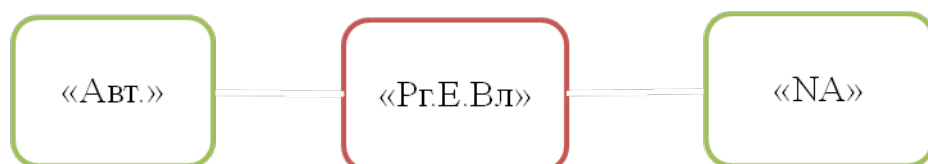


Рис.

3.2.3. Кореляційний граф для показників шкал «НА» та «Рг.Е.Вл», «Рг.Е.Вл» та «Авт.» для загальної групи досліджуваних

Негативний зв'язок між показниками «Використанням власних емоцій» та «Оплата праці» ($r=-0.515$ при $p<0.05$) та «Кар'єрне зростання»

($r=-0.628$ при $p<0.05$) свідчить, що чим більше дій та рішень керівника, які базуються на його емоційних реакціях, тим менша задоволеність працівників своїм зростанням кар'єрним зростанням та матеріальною винагородою. Це може також свідчити про низький рівень критичного мислення керівника. Або чим більше учасники команд невдоволені оплатою праці та кар'єрним зростанням, тим частіше керівник звертається до своїх емоцій при прийнятті рішень та дій (див. рис.3.2.4.).

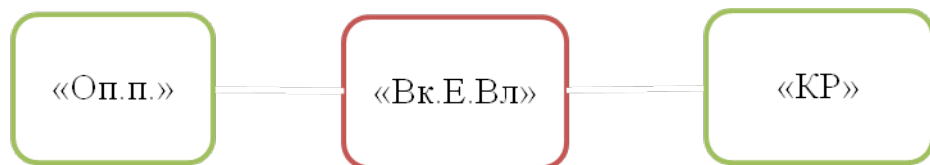


Рис.3.2.4. Кореляційний граф для показників шкал «Оп.п.» та «Вк.Е.Вл.», «Вк.Е.Вл.» та «КР» для загальної групи досліджуваних

Негативна кореляція між груповим показником Інтерперсональна ЕС та показником «Кар'єрне зростання» свідчить про загальну кореляцію всіх інтерперсонільних показників емоційної компетенції, а саме : Ідентифікація Емоцій, Розуміння емоції, використання емоцій та Регулювання Емоцій. Тобто цей показник вимагає залучення всіх компетенцій керівника, які пов'язані з міжособистісними стосунками (див. Рис. 3.2.5.)

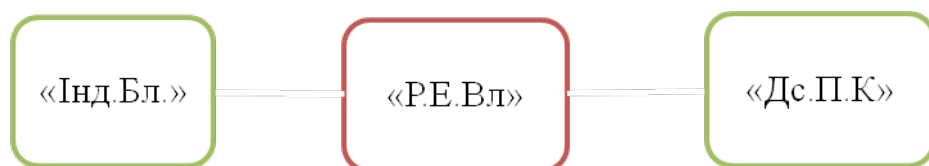


Рис.

3.2.5. Кореляційний граф для показників шкал «Інд.Бл.» та «Рг.Е.Вл.»

«Рг.Е.Вл» та ««Дс.П.К»» для загальної групи досліджуваних

Ми також спостерігаємо важливий кореляційний зв'язок між показника шкали «Регулювання власних емоцій» з показником «Дистресу» ($r=-0.528$ при $p<0.05$) та показником «Індивідуального благополуччя». Це означає, що чим краще керівник володіє своїми емоціями, регулює свої емоційні стани залежно від ситуації, має чітке бачення, де і яку емоцію може проявити і в який спосіб, вміє опанувати себе, тим більше учасники команди відчують себе життєрадісними, розслабленими, сповненими сил та зацікавленими у роботі і тим менше пригніченими, втомленими та зневіреними. І навпаки.

Кореляційний аналіз №2: між показниками всіх учасників команд та показниками керівника.

Результати Таблиці 3.2.7. (Додаток Л) показують слабку кореляцію між показниками в діапазоні від 0,19 до 0,29. А також кореляцію середньої сили в діапазоні від 0,39 по 0,45. Всі кореляції є значимі ($p < 0,05$)

В цій таблиці 3.2.7. дублюються кореляційні зв'язки, які ми вже описали з таблиці 3.2.1., але додаються ще дві пари кореляційних зв'язків: від'ємна кореляція показника «Позитивні стосунки» та групового показника «Інтерперсональна ЕС» ($r = -0,25$) та від'ємна кореляція показника «Інтраперсональна ЕС» з показниками «Оплата праці» ($r = -0,23$) та «Кар'єрне зростання» ($r = -0,20$). Це свідчить, що при незадоволеності учасниками команд оплатою праці, буде вимагати високих компетенцій у розуміння власних емоцій, ідентифікації власних емоцій, використання власних емоцій та регулювання власних емоцій. При зростанні цих компетенцій рівень незадоволеності оплатою праці буде зменшуватися.

Також хочемо зазначити про позитивну кореляцію показника «Задоволеність життям», які стосується керівників з більшістю показників,

які належать до шкал виміру психічного здоров'я учасників команд, а саме: «Позитивні стосунки», «Позитивний Афект», «Оплата праці» та «Кар'єрне зростання», «Система мотивації», «Додаткові вигоди», «Характер роботи», «Загальний показник задоволеністю роботою». Це означає, що чим вищий рівень загального благополуччя керівника, тим вищий рівень задоволеністю роботою працівників.

ВИСНОВОК

Поняття «Психічне здоров'я» має багато визначень та дефініцій: благополуччя, добробут, психологічний клімат, але його вагомість всюди однакова значна. Це поняття все більше прирівнюється компаніями до індексу, який визначає продуктивність та успішність компаній у своїй діяльності. Проблеми психічного здоров'я на робочому місці вже давно вийшли за межі окремих компанії і промоція здоров'я на робочому місці стає національною стратегією. Високі показники стресу, абсентеїзму, презентеїзму ведуть до великих втрат компаній та національної економіки країни загалом.

Економічна компетентність (ЕК) - це необхідний навик чи риса (наукові дискусії ще досі тривають) лідера для будь-якої сфери. Вона впливає на продуктивність, креативність, ініціативність та завзяття до роботи. Емоційна компетентність керівника розглядалася нами, як один з вагомих факторів, які здійснюють вплив на психічне здоров'я учасників команд на робочому місці, у випадку наукового підтвердження цієї гіпотези компанії та установи могли би отримати новий дієвий інструмент роботи з людськими ресурсами, використовуючи методики для розвитку ЕК менеджерів, і, таким чином, підвищити низку показників, пов'язаних як із психічним здоров'ям, так і загальним добробутом компаній.

Наше дослідження не підтвердило нашу гіпотезу і не виявило позитивної кореляції між ЕК та психічним здоров'ям на робочому місці учасників команди, але наш результат засіяв у нас нові гіпотези.

Ми припускаємо, що емоційна компетенція керівника може здійснювати і не прямий, а опосередкований вплив на психічне здоров'я на робочому місці.

ЕК керівника може мати опосередкований вплив на психічне здоров'я на робочому місці команди через ЕІ працівників, через корпоративну культуру, через стиль управління, психічне здоров'я самого керівника,

Виходячи з того, що на інтерперсональному рівні емоційна компетенція працівників корелює з їхньою продуктивністю, задоволеністю роботою, самосприйняттям, то впливаючи на емоційну компетенцію працівників, можна впливати на психічне здоров'я на робочому місці.

Відмінності у результатах при кореляційному аналізі №1 та кореляційному аналізі № 2 ще раз засвідчив наскільки вагомим в корпоративній роботі є індивідуальний підхід, і наскільки вагомо брати до уваги особливості кожного учасника команди, і працювати як на колективному, так і індивідуальному рівнях. Також сила кореляційних зв'язків при командному аналізі була вдвічі сильнішою.

Але для того, щоб керівнику вправно володіти арсеналом своїх як інтерперсональних, так і інтраперсональних компетенцій, йому необхідно бути добре обізнаним з особливостями психічного здоров'я, як своєї команди (як одного цілого), так і її учасників.

Загалом, чим більше працівники незадоволені матеріальними благами, характером роботи, чим не зрозумілішими для них правила та процедури, процес просування, тим більше керівнику треба докласти зусиль, тим вищий рівень емоційної компетентності від керівника вимагає ситуація.

Також хочемо підкреслити значимість показника «Задоволеність життям» керівника, який показав позитивну кореляцію з більшістю шкал психічного здоров'я на робочому місці, а саме: «Позитивні стосунки з

середовищем», «Переважання позитивного настрою», «Оплата праці», «Кар'єрне зростання», «Додаткові вигоди», «Система мотивації праці», «Характер роботи», «Загальний показник задоволеністю роботи», «Відчуттям бажання та сили робити свою роботу», «Заглибленість в роботу», «Відданість»), що свідчить, що цей показник також може бути опосередкованою змінною між емоційною компетентністю керівника та психічним здоров'ям його підлеглих.

Результати інтерв'ювання щодо розуміння значення психічного здоров'я та психічного здоров'я на робочому місці загалом показують гарну картину обізнаності українських працівників з цими поняттями, свідчать про поміркований загальний рівень стресу та низький у сфері роботи, а також засвідчують наявну, але не задоволену потребу у відповідних діях роботодавця щодо турботи про психічне здоров'я на робочому місці.

Використовуючи дані цього дослідження, ми плануємо в подальшому, дослідити кореляційні та причино - наслідкові зв'язки між ЕК керівників та ЕІ працівників; ЕІ керівника та його психічним здоров'ям. А також перевірити нову гіпотезу, що п.з.р. керівника та ЕК працівників можуть бути опосередкованими змінними впливу емоційної компетентності керівника на психічне здоров'я на робочому місці учасників команд.

Оскільки результати дослідження свідчить про значимі зв'язки Інтерперсональної компетентності керівника та певних показників психічного здоров'я підлеглих, ми плануємо розробити системні навчальні програми спрямовані на підвищення відповідних компетенцій керівників. Оскільки інтерв'ювання працівників показало нам позитивні тенденції щодо турботи про власне психічне здоров'я на робочому місці, ми плануємо розробити рекомендації для компаній щодо покращення психічного здоров'я працівників на робочому місці.

РЕКОМЕНДАЦІЇ

Ми рекомендуємо керівникам звернути увагу на психічне здоров'я на робочому місці своїх працівників та винести її на корпоративний рівень. Якісний аналіз інтерв'ю щодо психічного здоров'я на робочому місці показує, що більшість працівників (67%) свідомо і несвідомо піклуються про своє психічне здоров'я. Це свідчить про добру тенденцію, яку працівники запустили на робочому місці, і яку ми би радили підхопити управлінцям організацій. Ми би радили провести глобальне опитування своїх працівників і вияснити, у яких сферах діяльності вони відчують найбільше напруження, і які би дії керівництва могли би допомогти з цим впоратися. Ми пропонуємо почати з психоедукаційних матеріалів про вагомість психічного здоров'я на робочому місці. Наші дослідження також свідчать, що працівники компаній, як учасники команд, так і керівники, мають загальне розуміння значення психічного здоров'я на робочому місці і 70% вважають його важливою складовою роботи. Проте це розуміння є дещо розмитим і потребує системності та більш чіткого розуміння. Тому такі психоедукаційні матеріали, які чітко показують, що саме включає психічного здоров'я на робочому місці і які дії можуть посприяти його підтриманню.

Також ми рекомендуємо керівникам звернути увагу на такі 4 компоненти психічного благополуччя на робочому місці: «задоволеність роботою», «кар'єрне зростання», «додаткові блага», «система мотивації». Саме ці сфери мають сильний зв'язок із загальним показником Інтерперсональними компетенціями керівника. Це означає, що в робота з працівником щодо його задоволеності кар'єрного зростання вимагає від керівника задіяння всіх своїх компетенцій на рівні міжособистісних стосунків: ідентифікувати емоції, розуміти емоції, чути емоції, використовувати емоції своєї команди. Це свідчить наскільки керівник

може використовувати емоції своєї команди в для того, щоб спрямувати їхні дії для досягнення завдань команди.

Ми пропонуємо організаціям також звернути увагу на розвиток цієї компетенції, а також бути пильними щодо емоційного вигорання керівника, бо якщо рівень невдоволення оплатою праці та кар'єрним зростанням працівників організації є достатньо високим, то це буде поглинати багато емоційного ресурсу лідера. Також, звернути увагу щодо переживання стресу своїми підлеглими. 72 % зазначили, що вони відчувають стрес, переважно не пов'язаний з робочою сферою. Але це означає, що вони приходять з цим стресом і на роботу. Стрес має сильний зв'язок з навиками керівника регулювати свої емоції. Тому розвиток цих компетенцій буде сприяти зниженню рівня стресу працівників.

Задоволеність життям керівника позитивно корелює з більшістю компонентів психічного здоров'я на робочому місці, а саме: «Позитивні стосунки з середовищем», «Переважання позитивного настрою», «Оплата праці», «Кар'єрне зростання», «Додаткові блага», «Система мотивації праці», «Характер роботи», «Загальний показник задоволеністю роботи», «Відчуттям бажання та сили робити свою роботу», «Заглибленість в роботу», «Відданість», що в прямому розуміння свідчить про те, що чим більш щасливий керівник, тим більше задоволені його працівники. Хоча цей зв'язок є слабким, але все одно значимим. Тому ми також рекомендуємо звернути увагу топ-керівництва на психічне благополуччя керівника, та приділити цьому увагу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Климчук, Віталій, and Вікторія Горбунова. "Фахівці у сфері психічного здоров'я у Великобританії." (2016).
2. Nelis, Delphine, et al. "Increasing emotional competence improves psychological and physical well-being, social relationships, and employability." *Emotion* 11.2 (2011): 354.
3. Cherland, Esther. "The development of emotional competence." *The Canadian child and adolescent psychiatry review* 13.4 (2004): 121.
4. Warriar, Uma, P. Nagesh, and Aisha M. Sheriff. "Importance of emotional intelligence in the organizational context." Center for management studies, Jay university Bangalore. *Elixir International Journal: Management arts* (2011).
5. Ganaie, M. Y., and Hafiz Mudasar. "A study of social intelligence & academic achievement of college students of district Srinagar, J&K, India." *Journal of American Science* 11.3 (2015): 23-27.
6. Kihlstrom, John F., and Nancy Cantor. "Social intelligence." *Handbook of intelligence* 2 (2000): 359-379.
7. Srivastava, Kalpana. "Emotional intelligence and organizational effectiveness." *Industrial psychiatry journal* 22.2 (2013): 97.
8. Warriar, Uma, P. Nagesh, and Aisha M. Sheriff. "Importance of emotional intelligence in the organizational context." Center for management studies, Jay university Bangalore. *Elixir International Journal: Management arts* (2011).
9. Gardner, Howard, and Thomas Hatch. "Educational implications of the theory of multiple intelligences." *Educational researcher* 18.8 (1989): 4-10.

10. Brualdi, Amy C. "Multiple Intelligences: Gardner's Theory. ERIC Digest." (1996).
11. Mikolajczak, Moïra. "Going Beyond the Ability-Trait Debate: The Three-Level Model of Emotional Intelligence." *E-Journal of Applied Psychology* 5.2 (2009).
12. Ayesha Afroz Viplaw Pandey OVERVIEW OF EMOTIONAL INTELLIGENCE: MODEL, MEASUREMENT AND DEVELOPMENT, *CASIRJ* Volume 8 Issue 9 (2017)
13. MAYER, JOHN D., PETER SALOVEY, and DAVID CARUSO. "Models of Emotional Intelligence." *Handbook of Intelligence*(2000): 396-420
14. Bar-On, Reuven. "Emotional intelligence: an integral part of positive psychology." *South African Journal of Psychology* 40.1 (2010): 54-62.
15. Mikolajczak, Moïra. "Going Beyond the Ability-Trait Debate: The Three-Level Model of Emotional Intelligence." *E-Journal of Applied Psychology* 5.2 (2009):26
16. Brackett, Marc A., Susan E. Rivers, and Peter Salovey. "Emotional intelligence: Implications for personal, social, academic, and workplace success." *Social and Personality Psychology Compass* 5.1 (2011): 88-103.
17. Gutiérrez-Cobo, María J., Rosario Cabello, and Pablo Fernández-Berrocal. "The three models of emotional intelligence and performance in a hot and cool go/no-go task in undergraduate students." *Frontiers in behavioral neuroscience*11 (2017): 33.
18. Goleman, Daniel. "What makes a leader?." *harvard business review* 82.1 (2004): 82-91.
19. Mayer, John D., Richard D. Roberts, and Sigal G. Barsade. "Human abilities: Emotional intelligence." *Annu. Rev. Psychol.* 59 (2008): 507-536.
20. Nelis, Delphine, et al. "Increasing emotional competence improves psychological and physical well-being, social relationships, and employability." *Emotion* 11.2 (2011): 354.

21. Шаховский, В. И. "О роли эмоций в речи." Вопросы психологии 6 (1991): 111-116.
22. Выготский, Л. С. "О двух направлениях в понимании природы эмоций в зарубежной психологии в начале XX века." Вопросы психологии 2 (1968): 149-156.
23. Носенко, Е. Л. "Носенко ЕЛ, Коврига НВ Емоційний інтелект: концептуалізація феномену, основні функції." (2003).
24. Синчук, Вероніка Володимирівна. ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ ЯК ЧИННИК СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ АДАПТАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ ДО СТУДЕНТСЬКОГО СЕРЕДОВИЩА. Diss. 2018.
25. Ajala, E. M., and T. O. Emmanuel. "Emotional intelligence, job satisfaction and perceived workers' productivity in selected workplace organizations: empirical evidence from Nigeria." (2014).
26. Cherniss, Cary. "Emotional intelligence: What it is and why it matters." annual meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, New Orleans, LA. Vol. 15. 2000.
27. Kazem Bighami, Mohammad, et al. "The relationship Between Emotional Intelligence and Organizational Citizenship Behavior (Testing the Mediating Effect of Job Satisfaction)." 167-182 :(2014) 2.3 *مطالعات رفتار-سازمانی*.
28. Всесвітня Організація Охорони Здоров'я (ВООЗ). <https://www.who.int/en/>
29. Department of Health Canada, <https://www.canada.ca/en/public-health/services/about-mental-health.html>
30. Американська психіатрична асоціація, <https://www.psychiatry.org/patients-families/what-is-mental-illness>
31. Оксфордський словник <https://www.dictionary.com/browse/mental-health>
32. Синявський В.В., Сергєєнкова О.П. (уклад.). Психологічний словник / за ред. Н.А. Побірченко. Київ: Наук. Світ. (2007): 235

33. Galderisi, Silvana, et al. "Toward a new definition of mental health." *World Psychiatry* 14.2 (2015): 231-233.
34. Stoewen, Debbie L. "Dimensions of wellness: Change your habits, change your life." *The Canadian Veterinary Journal* 58.8 (2017): 861.
35. Horton, Brett W., and Cathleen S. Snyder. "Wellness: Its impact on student grades and implications for business." *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism* 8.2 (2009): 215-233.
36. Swarbrick, Margaret. "A wellness approach." *Psychiatric Rehabilitation Journal* 29.4 (2006): 311.
37. Harvey, Samuel B., "Developing a mentally healthy workplace: A review of the literature." Sydney: University of New South Wales (2014).
38. Global Council on Brain Health. "Brain Health and Mental Well-Being: GCBH Recommendations on Feeling Good and Functioning Well." (2018).
39. Smith, Tom W. "Job satisfaction in the United States." (2007).
40. Paul KI, Moser K. Incongruence as an explanation for the negative mental health effects of unemployment: Meta-analytic evidence. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 2006; 79: 595-621
41. Waddell G, Burton AK. Is work good for your health and well-being? In: Pensions DfWa, ed. UK: The Stationary Office, 2006
42. Dooley D, Fielding J, Levi L. Health and unemployment. *Annual Review of Public Health* 1996; 17: 449-65
43. Hammarstrom A. Health consequences of youth unemployment: Review from a gender perspective. *Social Science & Medicine* 1994; 38: 699-709
44. Jin RL, Shah CP, Svoboda TJ. The impact of unemployment on health: A review of the evidence. *Journal of Public Health Policy* 1997; 18: 275-301

45. McKee-Ryan F, Song Z, Wanberg CR, Kinicki AJ. Psychological and physical well-being during unemployment: a meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology* 2005; 90: 53-76
46. Murphy GC, Athanasou JA. The effect of unemployment on mental health. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 1999; 72: 83-99
47. Paul KI, Moser K. Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior* 2009; 74: 264-282
48. Business in the Community. "Mental Health at Work 2018 Summary Report – Seizing the Momentum". (2018)
49. Global Wellness Institute. "Report and Survey on 'The Future of Wellness at Work'". (2017)
50. Black Frost. "Health and wellbeing at work: a survey of employees". (2014)
51. Vaughan-Jones & Barham, "Labour Force Survey, various years". (2010)
52. Paul Sissons, Helen Barnes and Helen Stevens. "Routes onto Employment and Support Allowance". Research Report No 774. Department for Work and Pensions.(2011)
53. Dr Maria Hudson, "The Management of Mental Health at Work". Research Paper. (2016).
54. Chen, Lu, et al. "Perceived workplace health support is associated with employee productivity." *American Journal of Health Promotion* 29.3 (2015): 139-146.
55. LaMontagne, Anthony D., Kristy Sanderson, and Fiona Cocker. Estimating the economic benefits of eliminating job strain as a risk factor for depression. VicHealth, 2010.
56. Goetzl, Ron Z., et al. "Mental Health in the Workplace: A Call to Action Proceedings from the Mental Health in the Workplace: Public Health

Summit." *Journal of occupational and environmental medicine* 60.4 (2018): 322.

57. Mark, Gloria, et al. "Workplace Indicators of Mood: Behavioral and Cognitive Correlates of Mood Among Information Workers." *Proceedings of the 6th International Conference on Digital Health Conference*. ACM, 2016.

58. American Psychological Association "Stress Research". 2017

59. Климчук В., Горбунова В., ПСИХІЧНЕ ЗДОРОВ'Я в організаціях: світова підтримка, українські перспективи, *НейроNews* (2017; 9(92): 6–9)

60. **Employee Assistance Program.**

<https://eapassist.com.au/about-eapassist/>

61. Schill, Anita L. "Advancing Well-Being Through Total Worker Health®." *Workplace health & safety* 65.4 (2017): 158-163.

62. Galderisi, Silvana, et al. "Toward a new definition of mental health." *World Psychiatry* 14.2 (2015): 231-233.

63. Robitschek, Christine, and Corey LM Keyes. "Keyes's model of mental health with personal growth initiative as a parsimonious predictor." *Journal of Counseling Psychology* 56.2 (2009): 321.

64. Seifert, T. A. "The Ryff Scales of Psychological Well-Being. Centre of Inquiry Assessment Notes." (2005).

65. Westerhof, Gerben J., and Corey LM Keyes. "Mental illness and mental health: The two continua model across the lifespan." *Journal of adult development* 17.2 (2010): 110-119.

66. Kaur, Maninder, and N. R. Sharma. "CONSTRUCTION AND STANDARDISATION OF MENTAL HEALTH SCALE (MHS)."

Додаток Б

Скорочені позначення психодіагностичних методик

Базових Психологічних Потреб - сфера діяльності (BPNSF)

п.А.з - потреби Автономії (Задоволена)

п.А.фр. - потреби Автономії (Фрустрація)

п.П.з - потреби Приналежності (Задоволена)

п.П.фр. - потреби Приналежності (Фрустрація)

п.К.з - потреби Компетентності (Задоволена)

п.К.фр. - потреби Компетентності (Фрустрація)

Шкала PANAS

РА-шкала «Позитивний Афект»

РН- шкала «Негативний Афект»

Опитувальник задоволеність роботою (JSS)

Оп.п. - шкала «Оптата праці»

КЗ - шкала «Кар'єрне Зростання»

КР - шкала «Керівництво»

Дод.В- шкала «Додаткові вигоди»

СМ- шкала «Система мотивації»

Хр.Р - шкала «Характер роботи»

Оп.П - шкала «Операційні процеси»

Ком. - шкала «Комунікації»

Ко.п.Р.- шкала «Колеги по роботі»

З.з.з.р.- шкала «Загальне значення задоволеністю роботою»

Ухтерівська шкала залученості у роботу (UWES):

Ен.- шкала «Енергійність»

Вд. - шкала «Відданість»

Зг.- шкала «Заглибленість у роботу»

З.з.з.зал.- шкала «Загальне значення залученості у роботу»

Шкала Психологічного дистресу Кеслера (К6):

Пс.Д.К- загальний показник Шкала Психологічного дистресу Кеслера

Шкала психологічного благополуччя (Ryff):

См.- шкала «Самоприйняття»

Пз.Ст.- шкала «Позитивні Стосунки»

Авт.- шкала «Автономність»

Пор.- шкала «Володіння ситуацією»

Ос.Зр.- шкала «Особистісне Зростання»

Ц.в.Ж.- шкала «Ціль в житті»

Індекс благополуччя (WHO-5, ВООЗ):

Інд.Бл.- Загальний показник по шкалі

Профіль емоційної компетентності (РЕС):

І.Е.Вл.- шкала «Ідентифікація емоцій власних»

I.E.Ін.- шкала «Ідентифікація емоцій інших»

Р.Е.Вл.- шкала «Розуміння емоцій власних»

Р.Е.Ін.- шкала «Розуміння емоцій інших»

Вр.Е.вл. - шкала «Вираження емоцій власних»

Чт.Е.Ін. - шкала «Чути емоції інших

Рг.Е.Вл.- шкала «Регулювання емоцій власних»

Рг.Е.Ін.- шкала «Регулювання емоцій інших»

Вк.Е.Вл.- шкала «Використання емоцій власних»

Вк.Е.Ін.- шкала «Використання емоцій інших»

Інтра.ЕС- шкала «Інтраперсональна ЕС»

Інтер.ЕС - шкала «Інтерперсональна ЕС»

З.П.ЕС- Загальний Показник ЕС

Шкала Задоволеності життям (SWLS):

Зд.Ж.- Загальний показник по шкалі

**Шкала рздоволення та фрустрації базових психологічних потреб –
сфера роботи**

Наступні питання стосуються Ваших почуттів щодо Вашої роботи за ОСТАННІХ 4 ТИЖНІ. Будь ласка, вкажіть, наскільки ви згодні з кожним з наступних тверджень з урахуванням вашого досвіду на цій роботі. Пам'ятайте, що ваш керівник ніколи не дізнається, як саме ви відповіли на запитання. Будь ласка, використовуйте наведену нижче шкалу відповідаючи на твердження.

1	2	3	4	5	6	7
Взагалі не погоджуюся			Нейтрально			Цілком погоджуюся

1. На роботі я маю відчуття вибору та свободи у справах, за які я беруся.
2. Я почуваюся виключеним із групи, до якої я би хотів належати у робочому середовищі.
3. Я почуваюся впевненим у тому, що я вмію робити свою роботу добре.
4. Я відчуваю, що люди, які мені небайдужі на роботі, також небайдужі і до мене.
5. Більшість речей, які я роблю на своїй роботі, я роблю з відчуттям «Я мушу».
6. Коли я на роботі, у мене є серйозні сумніви щодо того, чи роблю я свою роботу добре.
7. Я вважаю, що рішення, які я приймаю на роботі віддзеркалюють те, чого я дійсно хочу.
8. Я відчуваю, що люди, які на роботі є важливими для мене, ставляться до мене холодно та тримають дистанцію.
9. На роботі я відчуваю себе здібним до того, чим я займаюся.
10. Я відчуваю, що я змушений робити на своїй роботі багато речей, які я б не хотів робити.
11. Я відчуваю себе розчарованим своїм виконанням своєї роботи.
12. Я відчуваю зв'язок з людьми, які до мене небайдужі на роботі, і які мені не байдужі на роботі.
13. Я відчуваю, що мої рішення на роботі відображають те, ким я насправді є.

14. Коли я є на роботі, я відчуваю себе компетентним, здатним досягнути своїх цілей.
15. Я відчуваю тиск, щодо виконання надто багатьох речей на своїй роботі.
16. На роботі я відчуваю близькість та зв'язок з іншими людьми, які є важливими для мене.
17. Я відчуваю себе невпевнено щодо своїх здібностей на своїй роботі.
18. Моя щоденна діяльність на роботі видається мені ланцюжком обов'язків.
19. Я відчуваю, що займаюся тим, що справді цікавить мене у своїй роботі.
20. Я маю враження, що люди, з якими я проводжу час на роботі, недолюблюють мене.
21. У своїй роботі я відчуваю, що можу успішно справлятися зі складними завданнями.
22. Мені здається, що відносини, які у мене є на роботі, є поверхневими.
23. Коли я працюю, я відчуваю себе невдахою через помилки, які я роблю.
24. Я маю теплі стосунки з людьми, з якими я проводжу час на роботі.

Дослідження задоволеності роботою (JSS)

Пол Е. Спектор

Кафедра Психології

Університет Південної Флориди

Авторське право Paul E. Spector 1994, всі права захищено.

№	БУДЬ ЛАСКА, ОБВЕДИТЬ ТУ ЦИФРУ У КОЖНОМУ ТВЕРДЖЕННІ, ЩО НАЙКРАЩЕ ВІДОБРАЖАЄ ВАШУ ДУМКУ ЩОДО НЬОГО	Як сильно не погоджуєшся
1	Я відчуваю, що мені платять справедливу зарплатню за роботу, яку я роблю	1 2 3 4 5 6
2	Існує насправді дуже мало шансів для службового просування на моїй роботі	1 2 3 4 5 6
3	Мій керівник є достатньо компетентним у виконанні своєї роботи	1 2 3 4 5 6
4	Я не задоволений тими додатковими вигодами, які я отримую	1 2 3 4 5 6
5	Коли я добре виконую роботу, я отримую за неї визнання, яке я би мав отримати	1 2 3 4 5 6
6	Багато наших правил і процедур ускладнюють виконання роботи.	1 2 3 4 5 6
7	Мені подобаються люди, з якими я працюю	1 2 3 4 5 6
8	Мені іноді здається, що моя робота не має сенсу	1 2 3 4 5 6
9	Так виглядає, що комунікації добре налагоджені в межах цієї організації	1 2 3 4 5 6
10	Підняття зарплат відбувається занадто рідко	1 2 3 4 5 6
11	Ті, хто добре виконують свою роботу, мають всі шанси на підвищення.	1 2 3 4 5 6
12	Мій керівник несправедливий до мене	1 2 3 4 5 6
13	Додаткові блага, які ми отримуємо у нашій організації, є такими ж, які пропонують, більшість інших організацій	1 2 3 4 5 6
14	Я не відчуваю, що робота, яку я виконую, цінується	1 2 3 4 5 6

15	Бюрократичні перепони не часто стають на заваді моїм зусиллям добре виконувати свою роботу	1 2 3 4 5 6
16	Я вважаю, що мені доводиться ще більше працювати на своїй роботі, у зв'язку з некомпетентністю людей, з якими я працюю	1 2 3 4 5 6
17	Мені подобається робити те, що я роблю на роботі.	1 2 3 4 5 6
18	Цілі цієї організації не є для мене зрозумілими	1 2 3 4 5 6

№	БУДЬ ЛАСКА, ОБВЕДІТЬ ТУ ЦИФРУ У КОЖНОМУ ТВЕРДЖЕННІ, ЩО НАЙКРАЩЕ ВІДОБРАЖАЄ ВАШУ ДУМКУ ЩОДО НЬОГО	ЖЕ СИЛЬНО НЕ ПОГОДЖУЮСЯ
19	Я відчуваю, що організація не цінує мене, коли замислююся про те, скільки вони мені платять.	1 2 3 4 5 6
20	Кар'єрний ріст працівників тут такий же швидкий, як і в інших організаціях	1 2 3 4 5 6
21	Мій керівник проявляє надто мало інтересу до почуттів підлеглих.	1 2 3 4 5 6
22	Пакет додаткових благ, який ми маємо, є справедливим	1 2 3 4 5 6
23	Люди, що тут працюють отримують мало винагород	1 2 3 4 5 6
24	У мене занадто велике навантаження на роботі	1 2 3 4 5 6
25	Мені подобаються мої колеги.	1 2 3 4 5 6
26	Я часто відчуваю, що не знаю, що відбувається із організацією.	1 2 3 4 5 6
27	У мене є певне відчуття гордості при виконанні своєї роботи	1 2 3 4 5 6
28	Я задоволений своїми перспективами щодо підвищення зарплати.	1 2 3 4 5 6
29	Ми не маємо додаткових благ, які би повинні були мати.	1 2 3 4 5 6
30	Мені подобається мій керівник	1 2 3 4 5 6
31	У мене занадто багато паперової роботи	1 2 3 4 5 6
32	Я не відчуваю, що отримую адекватну винагороду за свої зусилля	1 2 3 4 5 6
33	Я задоволений своїми перспективами щодо просування по службі.	1 2 3 4 5 6
34	На моїй роботі надто багато суперечок та сварок	1 2 3 4 5 6
35	Я отримую задоволення від роботи	1 2 3 4 5 6
36	Робочі завдання не є повністю роз'яснені.	1 2 3 4 5 6

Шкала настрою PANAS

Шкала PANAS перераховує різні почуття і емоції, яким ви можете присвоїти певний бал, керуючись тим, як ви почуваетесь. Спершу оберіть часовий період, за який ви будете оцінювати свої емоції, перш ніж давати свою оцінку у балах. Інструкції з оцінювання подаються внизу. Поля у цьому шаблоні PANAS можна редагувати.

Є декілька часових опцій, які ви можете обрати, заповнюючи шкалу PANAS. Оберіть ту опцію, яку будете застосовувати до цього тестування.

- Зараз (так ви почуваетесь в цей момент часу)
- Сьогодні (так ви почуваетесь сьогодні)
- Останні декілька днів (так ви почуваетесь протягом останніх декількох днів)
- Тиждень (так ви почуваетесь впродовж останнього тижня)
- Останні декілька тижнів (так ви почуваетесь протягом останніх декількох тижнів)
- Рік (так ви почуваетесь протягом останнього року)
- Загалом (ви загалом так почуваетесь)

Бали та шкала оцінювання

1	2	3	4	5
Дуже злегка взагалі ні	або Трішки	Помірковано	Досить сильно	Надзвичайно сильно

№	Бал	Почуття/емоції
1		Зацікавленим
2		Пригніченим
3		Піднесеним, збудженим
4		Засмученим
5		Сповненим сил
6		Винним
7		Наляканим
8		Ворожим
9		Сповненим ентузіазму
10		Гордим

16		Рішучим
----	--	---------

№	Бал	Почуття/емоції
11		Роздратованим
12		Стурбованим
13		Засоромленим
14		Натхненним
15		Знервованим

17		Уважним
18		Тривожним
19		Активним
20		Боязким

Опитування: Робота і благополуччя (UWES)

Наступні 17 тверджень стосуються того, як ви почуваетесь на роботі. Будь ласка, уважно прочитайте кожне твердження і вирішіть, чи ви коли небудь мали такі почуття щодо своєї роботи. Якщо ви ніколи не мали такого почуття, зазначте "нуль" (0). Якщо ви маєте такі почуття, вкажіть, як часто ви їх відчуваєте, обираючи число (від 1 до 6), що найкраще описує, як часто ви так почуваетесь.

	Майже ніколи	Рідко	Час-від-часу	Часто	Дуже часто	Завжди
0	1	2	3	4	5	6
Ніколи	Кілька разів на рік чи менше	Раз на місяць чи рідше	Кілька разів на місяць	Раз на тиждень	Кілька разів на тиждень	Щодня

1. _____ На (своїй) роботі я відчуваю сповнення енергії * (VII)
2. _____ Я вважаю роботу, яку я роблю сповненою сенсу та мети (DE1)
3. _____ Час летить, коли я працюю (AB1)
4. _____ На (своїй) роботі я відчуваю себе сильним і енергійним (VI2)*
5. _____ Я з ентузіазмом ставлюся до своєї роботи (DE2)*
6. _____ Коли я працюю, я забуваю про все інше довкола мене (AB2)
7. _____ Моя робота мене надихає (DE3)*
8. _____ Коли я просинаюся вранці, то відчуваю бажання йти на роботу (VI3)*
9. _____ Я відчуваю себе щасливим, коли працюю інтенсивно (AB3)*
10. _____ Я пишаюся тою роботою, яку я роблю (DE4)*
11. _____ Я занурений у свою роботу (AB4)*
12. _____ Я можу продовжувати працювати протягом дуже тривалих періодів часу (VI4)
13. _____ Для мене, моя робота є викликом (DE5)
14. _____ Я захоплююся, коли працюю (AB5)*
15. _____ На (своїй) роботі я є дуже психічно стійким (VI5)
16. _____ Мені важко відокремити себе від своєї роботи (AB6)
17. _____ На (своїй) роботі я завжди працюю наполегливо, навіть якщо справи не йдуть добре (VI6)

Шкала психологічного дистресу Кеслера (К6)

Наступні запитання стосуються того, як ви почували себе протягом останніх 30 днів .	Весь час	Більшість	Деякий час	Тришки	Жодного разу	Не знаю	Відмовляюся відповідати
Як часто протягом останніх 30 днів ви відчували себе нервовим - чи могли б ви сказати весь час , більшу частину часу, деякий час, трохи часу, або жодного разу?							
Як часто протягом останніх 30 днів ви відчували безнадію - чи могли б ви сказати весь час , більшу частину часу, деякий час, трохи часу, або жодного разу?							
Як часто протягом останніх 30 днів Ви відчували неспокій чи метушливість? (Весь час, Більшість, Деякий час, Тришки, Жодного)							
Як часто протягом останніх 30 днів Ви почували себе настільки пригніченим, що ніщо не могло підняти Вам настрій? (Весь час, Більшість, Деякий час, Тришки, Жодного)							
Як часто протягом останніх 30 днів Ви почували, що кожна дія чи виконана робота - це зусилля над собою? (Весь час, Більшість, Деякий час, Тришки, Жодного)							
Як часто протягом останніх 30 днів Ви почували себе нічого не вартим? (Весь час, Більшість, Деякий час, Тришки, Жодного)							

Шкала психологічного благополуччя, Ryff (PWB), версія із 42 тверджень

Будь ласка, вкажіть наскільки Ви погоджуєтеся (використовуючи оцінку від 1-6) із наступними твердженнями, де
«1»- Взагалі не погоджуюся
«6» - Цілком погоджуюся

1. Я не боюся висловлювати свої думки, навіть якщо вони суперечать думкам більшості людей	1 2 3 4 5 6
2. Загалом, я відчуваю, що контролюю ситуацію, в якій я живу	1 2 3 4 5 6
3. Мене не цікавлять заходи, спрямовані на розширення мого світогляду	1 2 3 4 5 6
4. Більшість людей вважають мене люблячою і приязною	1 2 3 4 5 6
5. Я живу сьогоднішнім днем і насправді не дуже думаю про майбутнє.	1 2 3 4 5 6
6. Коли я дивлюся на історію свого життя, то задоволений тим, як усе склалося	1 2 3 4 5 6
7. На мої рішення зазвичай не впливає те, що роблять інші люди	1 2 3 4 5 6
8. Вимоги повсякденного життя часто мене пригнічують	1 2 3 4 5 6
9. Я думаю, що важливо отримувати новий досвід, який кидає виклик тому, як ти бачиш самого себе і світ навколо	1 2 3 4 5 6
10. Мені складно підтримувати близькі стосунки	1 2 3 4 5 6
11. У мене є розуміння того, куди я рухаюся, і яку мету маю у житті	1 2 3 4 5 6
12. Загалом, я відчуваю впевненість та позитивне налаштування щодо себе	1 2 3 4 5 6
13. Я схильний перейматися тим, що інші люди думають про мене.	1 2 3 4 5 6
14. Я не дуже добре вписуюся поміж людей та спільноти, що мене оточує	1 2 3 4 5 6
15. Якщо замислитися, то я не дуже розвинувся як особистість за ці роки	1 2 3 4 5 6
16. Я часто відчуваю себе самотньою, тому що у мене мало близьких друзів, з якими я можу поділитися своїми турботами	1 2 3 4 5 6
17. Мені часто здається, що моя щоденна діяльність - тривіальна і неважлива.	1 2 3 4 5 6
18. Мені здається, що багато моїх знайомих, отримали більше від життя, ніж я.	1 2 3 4 5 6
19. Я маю схильність піддаватися впливу людей з твердими переконаннями	1 2 3 4 5 6
20. Я досить добре справляюся з багатьма обов'язками свого повсякденного життя	1 2 3 4 5 6
21. У мене є відчуття, що я дуже розвинувся, як	1 2 3 4 5 6

особистість за цей час

22. Я отримую задоволення від особистих та колективних розмов із своїми рідним чи друзями	1 2 3 4 5 6
23. У мене не має доброго розуміння того, чого саме я намагаюся досягнути в житті.	1 2 3 4 5 6
24. Мені подобається більшість аспектів моєї особистості	1 2 3 4 5 6
25. Я маю впевненість у своїх міркуваннях, навіть якщо вони суперечить загальній думці	1 2 3 4 5 6
26. Я часто відчуваюся переобтяженим своїми обов'язками	1 2 3 4 5 6
27. Мені не подобається перебувати в нових ситуаціях, які вимагають від мене змінювати старі знайомі способи ведення справ	1 2 3 4 5 6
28. Люди би описали мене, як людину, яка вміє віддавати та бажає ділитися своїм часом з іншими	1 2 3 4 5 6
29. Мені дуже до вподоби будувати плани на майбутнє та працювати над їхнім втіленням	1 2 3 4 5 6
30. Багато у чому я відчуваю розчарування щодо своїх досягнень у житті.	1 2 3 4 5 6
31. Мені важко висловити свою власну думку щодо суперечливих питань	1 2 3 4 5 6
32. Мені важко організувати своє життя у такий спосіб, який би був задовільним для мене	1 2 3 4 5 6
33. Для мене життя - це безперервний процес навчання, змін та зростання.	1 2 3 4 5 6
34. Я не мав великого досвіду теплих і довірливих стосунків з іншими людьми	1 2 3 4 5 6
35. Деякі люди безцільно мандрують по житті, але я не - один з них	1 2 3 4 5 6
36. Моє ставлення до себе, мабуть, не настільки позитивне, як у більшості людей щодо себе	1 2 3 4 5 6
37. Я оцінюю себе за тими критеріями, які я вважаю важливим, а не за цінностями, які вважають важливими інші	1 2 3 4 5 6
38. Я спромігся організувати собі житло і спосіб життя, який мені дуже подобається.	1 2 3 4 5 6
39. Я давно відмовився від спроб суттєво покращити чи змінити своє життя.	1 2 3 4 5 6
40. Я знаю, що можу довіряти своїм друзям, і вони знають, що можуть довіряти мені	1 2 3 4 5 6
41. Інколи мені здається, що я вже зробив все, що можна зробити у житті	1 2 3 4 5 6
42. Порівнюючи себе з друзями та знайомими, я почуваюся добре щодо того, ким я є.	1 2 3 4 5 6

Додаток 3

Індекс Благополуччя (ВООЗ, 1998)

Будь ласка, оберіть для кожного з п'яти тверджень, той критерій, який найкраще характеризує те, як ви себе почували протягом останніх ДВОХ ТИЖНІВ. Зверніть увагу, що більшому значенню відповідає кращий рівень благополуччя.

	(5) Весь час	(4) Більшість часу	(3)Більше половини часу	(2)Менше половини часу	(1)Деякий час	(0)Ніколи
Я почувався життєрадісним і в гарному настрої						
Я почувався спокійним і розслабленим						
Я почувався активним і енергійним						
Я прокидався, відчуваючи себе свіжим і відпочилим						
Моя повсякденне життя було наповнене речами, які мене цікавлять						

Профіль Емоційної Компетентності (ПЕК)

Brasseur S, Grégoire J, Bourdu R, Mikolajczak M (2013)

Кожному питанню ви повинні присвоїти бал у проміжку від 1 до 5, де 1 означає, що твердження не описує вас взагалі або ви ніколи так не реагуєте, а 5 означає, що твердження описує вас дуже добре або що ця конкретна реакція вам притаманна дуже часто.

№		1	2	3	4	5
1	Коли в мене виникають емоції, я не розумію, звідки вони беруться					
2	Я не завжди розумію чому моя реакція є такою, як вона є					
3	Якщо б я хотів, я міг би легко впливати на емоції інших людей, щоб досягти того, чого я хочу					
4	Я знаю, як діяти щоб привернути людей на свою сторону/ перекопати людей у важливості того, чим я займаюся.					
5	Я часто гублюся в розумінні емоційних реакцій інших людей					
6	Коли я почуваюся добре, я з легкістю можу визначити, чи причиною цього є відчуття гордості за себе, відчуття щастя чи відчуття релаксу					
7	Я можу визначити чи людина сердита, сумна або щаслива, навіть безпосередньо не спілкуючись з нею					
8	Я добре вмю описувати свої почуття					
9	Мій особистий життєвий вибір ніколи не базується на моїх емоціях					
10	Коли я почуваю себе пригнічено, мені легко встановити взаємозв'язок між моїми почуттями та ситуацією, яка на мене вплинула					
11	Я можу легко отримувати від інших те, чого хочу					
12	Мені легко вдається заспокоїти себе після пережитої важкої ситуації					
13	Я з легкістю можу пояснити емоційні реакції людей навколо мене					

14	У більшості випадків я розумію, чому люди відчуваються саме так, як вони відчуваються					
15	Коли мені сумно, мені легко вдається себе підбадьорити					
16	Коли мене щось зачепило або вразило, я відразу знаю, що я відчуваю					
17	Якщо мені щось не подобається, я можу про це сказати в спокійній манері					
18	Я не розумію, чому люди навколо мене реагують так, як вони реагують					
19	Коли я бачу людину, яка страждає від стресу або тривоги, я можу легко заспокоїти її					
20	Під час суперечки я не знаю, чи я злий, чи засмучений					
21	Я застосовую свої почуття, щоб зробити свій вибір у житті кращим					
22	Я намагаюся винести урок з важких ситуацій чи емоцій					
23	Інші люди схильні довіряти мені особисті теми					
24	Мої емоції інформують мене про зміни, які я маю зробити у своєму житті					
25	Мені важко пояснити свої відчуття іншим, навіть якщо я цього прагну					
26	Я не завжди розумію, чому відчуваю стрес					
27	Якщо б хтось прийшов до мене у сльозах, я не знав би, що робити					
28	Мені важко вислуховувати людей, які скаржаться					
29	Я часто обираю невідповідну лінію поведінки щодо людей, оскільки я не розумів їхнього емоційного стану					
30	Я вмію добре відчувати, як відчуваються інші					
31	Мені некомфортно, якщо люди розповідають мені про свої проблеми, тому я намагаюся цього уникнути					
32	Я знаю, як мотивувати людей					
33	Я вмію піднімати дух інших людей					
34	Мені важко встановити взаємозв'язок між реакцією людини та її особистими обставинами					

35	Зазвичай я можу впливати на те, як почувуються інші люди					
36	Якби я захотів, я б з легкістю міг змусити когось почуватися некомфортно					
37	Мені важко давати собі раду зі своїми емоціями					
38	Люди навколо мене кажуть, що я не виявляю свої почуття відкрито					
39	Коли я сердитий/злий, мені нескладно себе заспокоїти					
40	Реакції людей для мене часто є несподіванкою, оскільки я не усвідомлював, що вони були в поганому настрої					
41	Мої відчуття допомагають мені сфокусуватися на тому, що є важливим для мене					
42	Інші люди не сприймають те, як я виявляю свої емоції					
43	Коли мені сумно, я зазвичай не знаю причини					
44	Досить часто я не усвідомлюю емоційного стану людей					
45	Інші люди кажуть мені, що я є людиною, якій можна довіритися/ що я надійний друг					
46	Мені незручно, коли люди розповідають мені про свої труднощі					
47	Коли я стикаюся із розлюченою людиною, то з легкістю можу заспокоїти її					
48	Я усвідомлюю свої емоції, як тільки вони виникають					
49	Коли я почувуюся пригніченим, мені важко точно визначити, яку саме емоцію я відчуваю					
50	У стресовій ситуації я зазвичай думаю у спосіб, який допомагає мені зберігати спокій					

Шкала задоволеності життям (SWLS)

Pavot, W., & Diener, E.

Нижче наведено п'ять тверджень, з якими ви можете погодитися або не погодитися. Використовуючи шкалу від 1 до 7, подану нижче, виразіть свою згоду з кожним твердженням, вказавши відповідне значення на лінійці поруч нього. Будь ласка, відповідаючи, будьте відвертими та чесними.

- 7 – *Цілком погоджуюсь*
- 6 - *Погоджуюсь*
- 5 – *Частково погоджуюся*
- 4 – *Не можу погодитися або не погодитися*
- 3 - *Частково не погоджуюся*
- 2 – *Не погоджуюся*
- 1 - *Взагалі не погоджуюся*

_____ У більшості випадків моє життя наближене до мого ідеалу.

_____ Умови мого життя є чудовими.

_____ Я задоволений своїм життям.

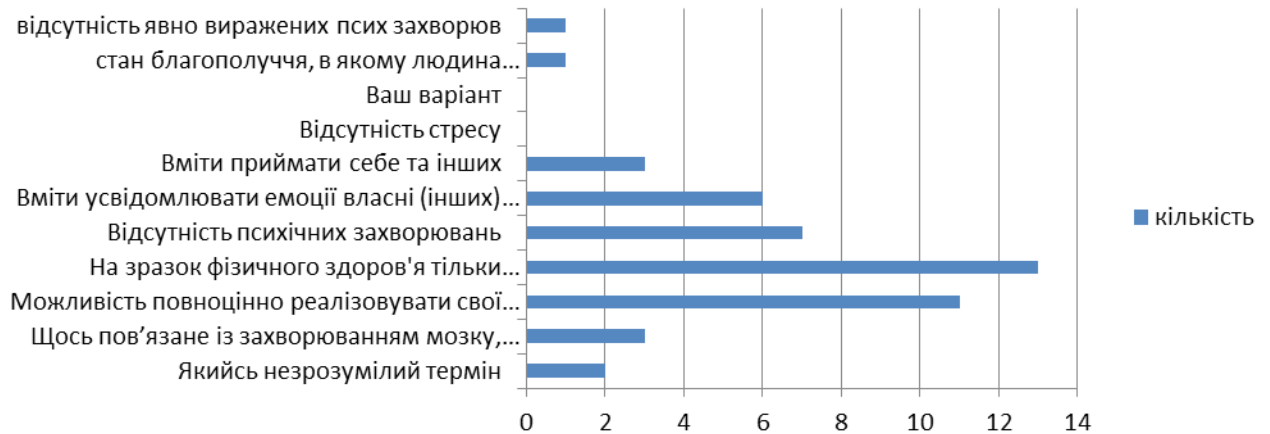
_____ Наразі я отримав вагомі для мене речі, які я хочу від життя

_____ Якщо б я міг знову прожити своє життя, я б майже нічого не змінив

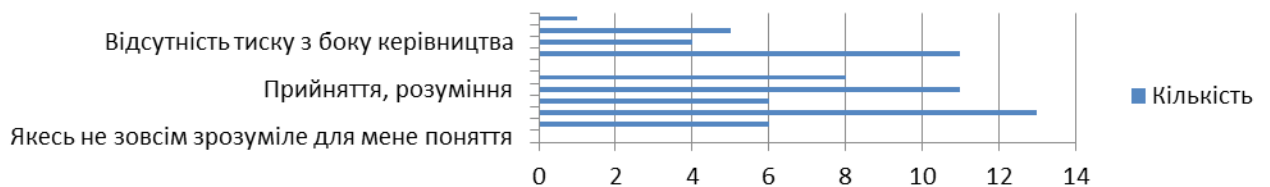
Додаток Й

Опитування респондентів-керівників щодо розуміння поняття «психічного здоров'я на робочому місці»

Як Ви розумієте поняття "психічне здоров'я"? (респонденти - керівники команд)



Як Ви думаєте, що таке "психічне здоров'я" на робочому місці? (респонденти - керівники команд)

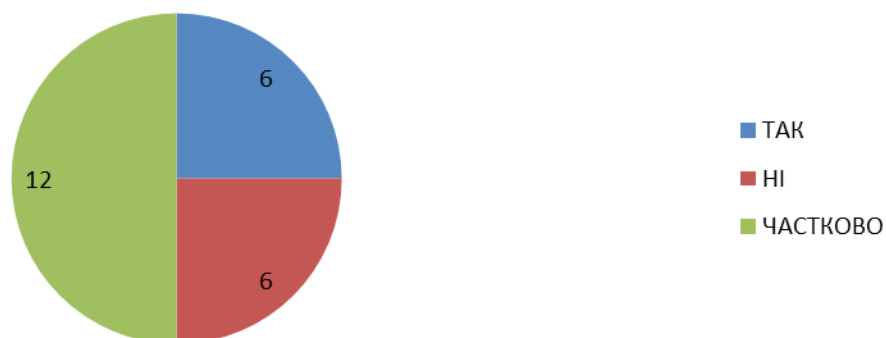


Чи здійснюєте Ви якісь дії щодо турботи про психічне здоров'я на робочому місці? (респонденти - керівники команд)



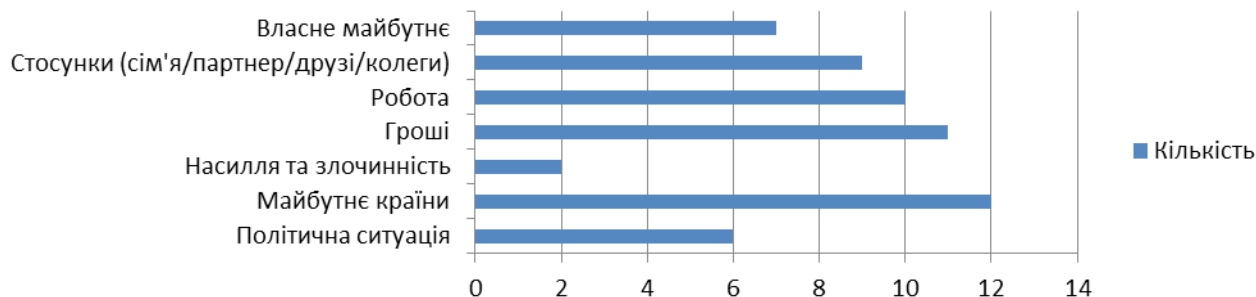
Чи відчуваєте Ви зараз стрес (відчуття тривоги, емоційного напруження чи тиску) у своєму житті?

(респонденти - керівники команд)



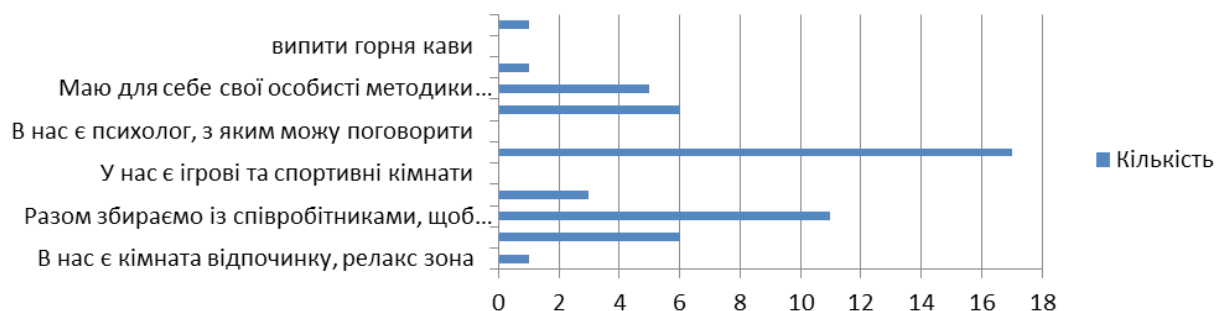
Які сфери у Вас викликають найбільше відчуття стресу у повсякденному житті?

(респонденти - керівники команд)



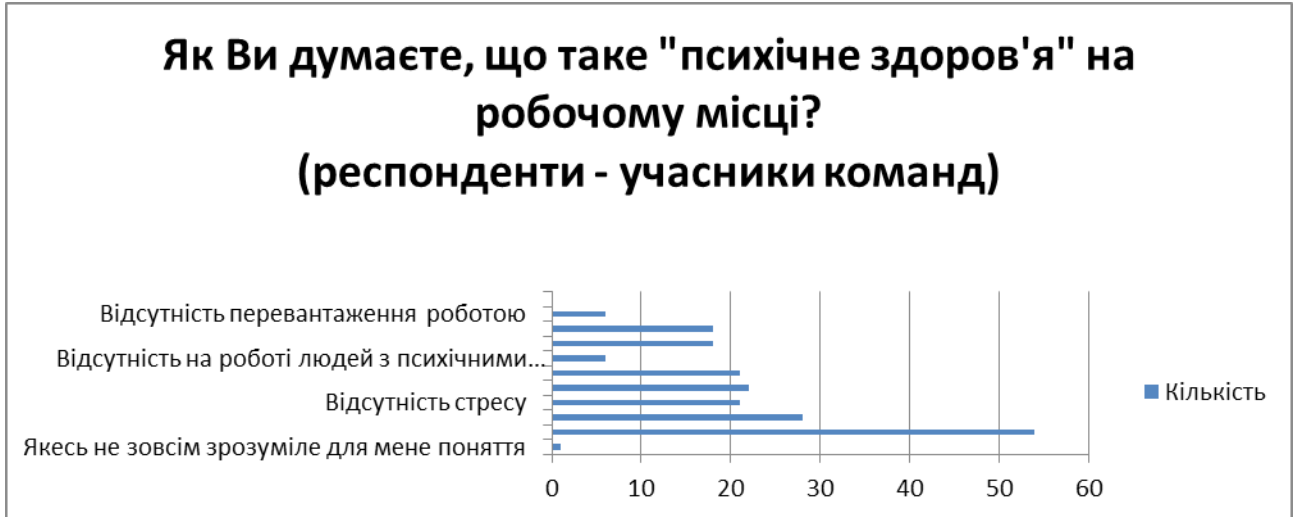
Якщо так, то як Ви дбаєте про своє психічне здоров'я на робочому місці?

(респонденти - керівники команд)



Додаток І

Опитування респондентів-учасників команд щодо розуміння поняття «психічного здоров'я на робочому місці»



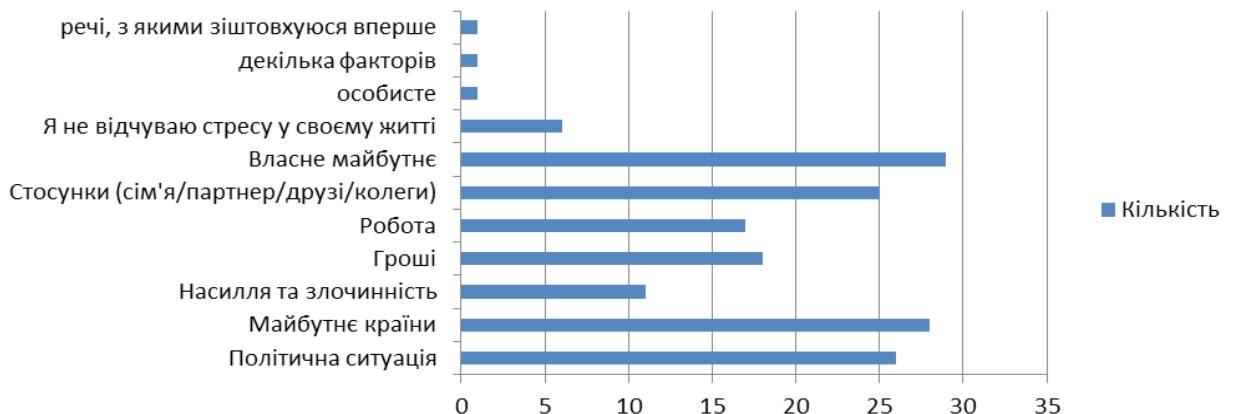
**Чи здійснюєте Ви якісь дії щодо турботи про психічне здоров'я на робочому місці?
(респонденти - учасники команд)**



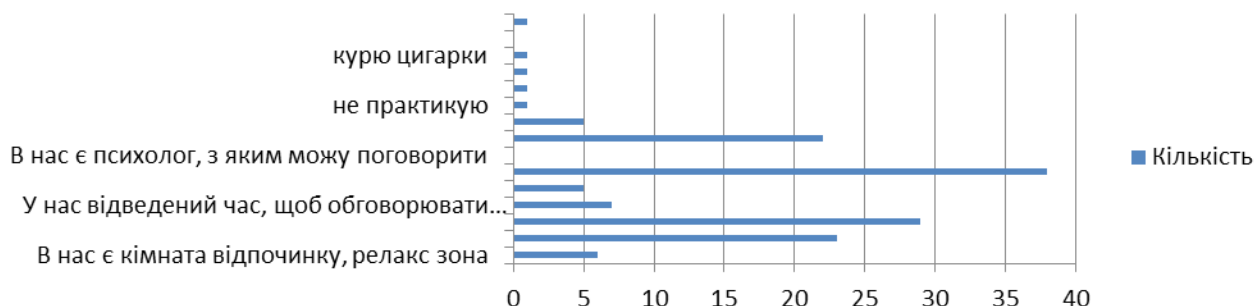
**Чи відчуваєте Ви зараз стрес (відчуття тривоги, емоційного напруження чи тиску) у своєму житті?
(респонденти - учасники команд)**



**Які сфери у Вас викликають найбільше відчуття стресу у повсякденному житті?
(респонденти - учасники команд)**



Якщо так, то як Ви дбаєте про своє психічне здоров'я на робочому місці? (респонденти - учасники команд)



Додаток К

Таблиця 3.2.6. Кореляційний аналіз №1 «Груповий показник учасників команди та показник ЕК керівника»

Variable	Correlations (зведені дані_всі)								
	I.E.Ін.	P.E.Вл.	P.E.Ін.	Вр.E.вл.	Чт.E.Ін.	Пр.E.Вл.	Пр.E.Ін.	Вк.E.Вл.	Вк.
команда	0,045460	-0,009462	0,107326	0,104226	0,152354	0,064366	0,124187	0,153101	0
п.А.з	0,130061	-0,202999	-0,202407	-0,078218	-0,180610	0,282647	0,126220	-0,106633	-0
п.А.фр.	-0,418673	-0,030509	-0,009487	0,041382	-0,055167	-0,271997	-0,253152	-0,010289	0
п.П.з	0,230665	-0,119322	-0,016774	-0,134380	0,052900	-0,144805	0,017902	-0,290094	-0
п.П.фр.	-0,152470	0,122493	0,056207	0,148368	-0,065222	0,227946	0,109970	0,253172	0
п.К.з	-0,413979	-0,015306	-0,013752	-0,063887	-0,523496	-0,038550	-0,132032	-0,156830	0
п.К.фр.	0,504429	0,009210	-0,035816	-0,153093	0,413620	-0,123246	-0,021523	0,052626	-0
Авт.	0,019975	-0,271939	-0,318465	0,196036	0,168922	0,672856	0,265962	0,368341	0
Пор.	0,046778	0,011344	-0,158161	-0,263811	-0,080269	-0,173796	-0,188148	0,057634	0
Ос.Зр.	0,005124	0,219463	0,049852	-0,024525	-0,047331	0,057417	-0,172345	0,080197	-0
Пз.Ст.	-0,161186	0,059308	-0,087068	-0,286335	-0,289187	-0,070237	-0,412219	-0,157196	-0
Ц.в.Ж.	-0,257130	-0,066926	-0,263622	0,005225	-0,408766	0,373412	-0,086390	0,108505	0
См.	0,095447	0,019395	-0,050713	-0,022318	0,203087	0,334907	-0,064072	0,082701	-0
РА	0,188944	0,002653	-0,236231	-0,277877	-0,096940	0,160851	-0,211422	-0,119546	-0
NA	0,209656	-0,075932	-0,052880	-0,203572	-0,185441	-0,452724	-0,071555	-0,171759	-0
Оп.п.	0,087116	0,153893	0,156835	-0,105450	0,219276	-0,168193	-0,134260	-0,484779	-0
КЗ	-0,171895	0,084929	-0,094444	-0,271108	0,073401	-0,105104	-0,306169	-0,445055	-0
КР	-0,090731	0,139109	0,345518	0,284929	0,462632	-0,093647	0,239787	-0,198933	-0
Дод.В	0,207249	0,296337	0,163585	-0,261617	0,168181	-0,139137	-0,277991	-0,382302	-0
СМ	0,285298	0,103730	0,058528	-0,109348	0,256865	-0,064016	-0,102673	-0,297004	-0
Оп.П	0,524354	-0,093643	0,052323	-0,054282	0,381128	0,156744	0,181332	0,012178	-0
Ко.п.Р.	0,086718	-0,225749	-0,208407	-0,000521	0,340393	0,073677	0,063605	-0,092922	-0
Хр.Р	0,114192	-0,086036	-0,123442	-0,064979	0,216686	0,354021	0,103889	-0,037468	-0
Ком.	0,135242	0,091729	0,111184	-0,042744	0,188465	0,021656	-0,041444	-0,191890	-0
З.з.р.	0,172534	0,091839	0,092100	-0,092552	0,343364	-0,022398	-0,052375	-0,340168	-0

Додаток К

Продовження Таблиці 3.2.6.

Correlations (зведені дані_всі) Marked correlations are significant at $p < .05000$											
Correlations (зведені дані_всі) Marked correlations are significant at $p < .05000$ N=98 (Casewise deletion of missing data)											
Variable	I.E.Вл.	I.E.Ін.	P.E.Вл.	P.E.Ін.	Вр.Е.вл.	Чт.Е.Ін.	Pr.E.Вл.	Pr.E.Ін.	Вк.Е.Вл.	Вк.Е.Ін.	Інтра.Е.С.
команда	0,158607	-0,134022	-0,313614	-0,181090	0,281560	0,226013	0,075186	0,215810	0,294062	0,298309	0,1536
п.А.з	0,029622	-0,024537	-0,030750	-0,041537	-0,114035	-0,156661	0,132029	0,016835	-0,119479	-0,077818	-0,0488
п.А.фр.	-0,069535	-0,135624	-0,068553	-0,054644	0,085547	0,052058	-0,104839	-0,044107	0,084754	0,134664	-0,0109
п.П.з	-0,058899	0,085849	0,005029	0,037528	-0,077922	-0,082371	-0,037701	-0,048360	-0,122441	-0,109091	-0,0945
п.П.фр.	0,140732	-0,058402	0,019680	-0,047521	0,105641	-0,014430	0,153065	0,112787	0,179829	0,216721	0,1871
п.К.з	-0,060515	-0,179785	-0,041366	-0,017032	-0,082412	-0,227780	0,040117	-0,035022	-0,107357	-0,010434	-0,0850
п.К.фр.	0,019823	0,235452	0,029165	0,011609	0,001884	0,187431	-0,094070	-0,017458	0,068524	-0,014564	0,0110
Авт.	0,040395	-0,042907	-0,099147	-0,109797	0,067130	0,073939	0,144975	0,078841	0,096599	0,091270	0,0753
Пор.	-0,001712	0,009396	-0,036403	-0,091974	-0,094927	-0,073248	-0,022289	-0,065350	0,027099	0,045061	-0,0472
Ос.Зр.	-0,041334	0,032494	0,084910	0,036724	-0,030825	0,021437	-0,020376	-0,095670	-0,002549	-0,061983	0,0022
Пз.Ст.	-0,055669	-0,065988	0,078258	-0,009076	-0,178220	-0,200914	-0,005312	-0,260816	-0,106678	-0,109473	-0,0906
Ц.в.Ж.	-0,073593	-0,145779	-0,021136	-0,104928	-0,006488	-0,165806	0,153850	-0,044143	0,025341	0,079965	0,0271
См.	0,034398	0,021388	0,012349	-0,027154	-0,022928	0,120869	0,101669	-0,080438	0,023952	-0,073828	0,0422
РА	-0,034661	0,071852	0,088182	-0,006405	-0,191448	-0,109368	0,046526	-0,152821	-0,125362	-0,132655	-0,0780
NA	-0,081080	0,171994	-0,027310	0,026901	-0,074230	-0,069054	-0,275266	-0,039584	-0,081748	-0,013003	-0,1671
Оп.п.	-0,238299	0,071727	0,210647	0,220753	-0,201012	0,057762	-0,141472	-0,155776	-0,395059	-0,451098	-0,2328
КЗ	-0,110605	-0,106015	0,053772	-0,015029	-0,217626	0,015896	-0,059281	-0,171929	-0,281120	-0,260653	-0,2026
КР	-0,185241	-0,033580	0,107576	0,223985	0,106780	0,220763	-0,079639	0,099746	-0,136869	-0,223817	-0,0340
Дод.В	-0,118113	0,115301	0,281711	0,200383	-0,292270	0,001167	-0,137016	-0,256244	-0,345969	-0,415598	-0,1958
СМ	-0,144467	0,130229	0,121679	0,091765	-0,128038	0,120170	-0,115767	-0,120804	-0,242131	-0,320971	-0,1555
Оп.П	0,199972	0,289519	-0,021942	0,066236	-0,072708	0,197630	0,036434	0,047083	-0,045451	-0,144305	0,0066
Ко.п.Р.	-0,083676	0,006793	-0,061072	-0,039478	-0,026753	0,145734	-0,003598	-0,031357	-0,085068	-0,149039	-0,0818
Хр.Р	-0,087306	-0,010124	0,010887	-0,021889	-0,116653	0,032274	0,157184	-0,007975	-0,120162	-0,176223	-0,0549
Ком.	-0,112969	0,075356	0,126906	0,120124	-0,114308	0,050517	-0,072340	-0,098336	-0,175477	-0,264807	-0,1054
З.з.з.р.	-0,153018	0,074228	0,142382	0,138003	-0,173257	0,119250	-0,077000	-0,121829	-0,298372	-0,384199	-0,1748

Correlations (зведені дані_всі)

Додаток Л

Таблиця 3.2.7. Кореляційний аналіз №2 «Індивідуальні показники учасників команд та показники ЕК керівника»

Correlations (зведені дані_всі)											
Marked correlations are significant at $p < ,05000$											
N=98 (Casewise deletion of missing data)											
Variable	I.E.Вл.	I.E.Ін.	P.E.Вл.	P.E.Ін.	Вр.Е.вл.	Чт.Е.Ін.	Рг.Е.Вл.	Рг.Е.Ін.	Вк.Е.Вл.	Вк.Е.Ін.	Інтра.ЕС
К.фр.	0,019823	0,235452	0,029165	0,011609	0,001884	0,187431	-0,094070	-0,017458	0,068524	-0,014564	0,011057
Вт.	0,040395	-0,042907	-0,099147	-0,109797	0,067130	0,073939	0,144975	0,078841	0,096599	0,091270	0,075361
ор.	-0,001712	0,009396	-0,036403	-0,091974	-0,094927	-0,073248	-0,022289	-0,065350	0,027099	0,045061	-0,047258
с.Зр.	-0,041334	0,032494	0,084910	0,036724	-0,030825	0,021437	-0,020376	-0,095670	-0,002549	-0,061983	0,002261
з.Ст.	-0,055669	-0,065988	0,078258	-0,009076	-0,178220	-0,200914	-0,005312	-0,260816	-0,106678	-0,109473	-0,090617
в.Ж.	-0,073593	-0,145779	-0,021136	-0,104928	-0,006488	-0,165806	0,153850	-0,044143	0,025341	0,079965	0,027185
м.	0,034398	0,021388	0,012349	-0,027154	-0,022928	0,120869	0,101669	-0,080438	0,023952	-0,073828	0,042254
А	-0,034661	0,071852	0,088182	-0,006405	-0,191448	-0,109368	0,046526	-0,152821	-0,125362	-0,132655	-0,078020
А	-0,081080	0,171994	-0,027310	0,026901	-0,074230	-0,069054	-0,275266	-0,039584	-0,081748	-0,013003	-0,167149
п.п.	-0,238299	0,071727	0,210647	0,220753	-0,201012	0,057762	-0,141472	-0,155776	-0,395059	-0,451098	-0,232814
З	-0,110605	-0,106015	0,053772	-0,015029	-0,217626	0,015896	-0,059281	-0,171929	-0,281120	-0,260653	-0,202688
Р	-0,185241	-0,033580	0,107576	0,223985	0,106780	0,220763	-0,079639	0,099746	-0,136869	-0,223817	-0,034006
од.В	-0,118113	0,115301	0,281711	0,200383	-0,292270	0,001167	-0,137016	-0,256244	-0,345969	-0,415598	-0,195841
М	-0,144467	0,130229	0,121679	0,091765	-0,128038	0,120170	-0,115767	-0,120804	-0,242131	-0,320971	-0,155527
п.П	0,199972	0,289519	-0,021942	0,066236	-0,072708	0,197630	0,036434	0,047083	-0,045451	-0,144305	0,006632
о.п.Р.	-0,083676	0,006793	-0,061072	-0,039478	-0,026753	0,145734	-0,003598	-0,031357	-0,085068	-0,149039	-0,081821
р.Р	-0,087306	-0,010124	0,010887	-0,021889	-0,116653	0,032274	0,157184	-0,007975	-0,120162	-0,176223	-0,054904
ом.	-0,112969	0,075356	0,126906	0,120124	-0,114308	0,050517	-0,072340	-0,098336	-0,175477	-0,264807	-0,105430
з.з.р.	-0,153018	0,074228	0,142382	0,138003	-0,173257	0,119250	-0,077000	-0,121829	-0,298372	-0,384199	-0,174826
н.	-0,052935	-0,064075	0,127734	0,022443	-0,068523	-0,151370	0,111096	-0,076612	0,014306	-0,075238	0,045595
д.	-0,077609	-0,044638	0,127714	0,002946	-0,061286	-0,031336	0,024617	-0,111252	0,031459	-0,091993	0,022564
г.	-0,101939	-0,135841	0,114336	-0,084801	-0,000176	-0,109383	-0,017752	-0,113861	0,097537	-0,006539	0,045134
з.з.зал.	-0,086788	-0,091402	0,135211	-0,024852	-0,045748	-0,104804	0,038952	-0,111954	0,054941	-0,062022	0,041302
с.Д.К	-0,032897	0,051164	-0,019185	-0,066778	-0,038564	-0,022577	-0,285961	-0,061636	0,024388	0,118129	-0,106485
д.Бл.	-0,019455	-0,045383	-0,074363	-0,141145	0,003473	0,018407	0,170688	0,044574	-0,015707	-0,035407	0,015552

Додаток Л

Продовження Таблиці 3.2.7

Variable	Correlations (зведені дані_всі) Marked correlations are significant at $p < ,05000$ N=98 (Casewise deletion of missing data)										
	I.E.Вл.	I.E.Ін.	P.E.Вл.	P.E.Ін.	Вр.Е.вл.	Чт.Е.Ін.	Pr.Е.Вл.	Pr.Е.Ін.	Вк.Е.Вл.	Вк.Е.Ін.	Інтра.ЕС
п.К.фр.	0,019823	0,235452	0,029165	0,011609	0,001884	0,187431	-0,094070	-0,017458	0,068524	-0,014564	0,0110
Авт.	0,040395	-0,042907	-0,099147	-0,109797	0,067130	0,073939	0,144975	0,078841	0,096599	0,091270	0,0753
Пор.	-0,001712	0,009396	-0,036403	-0,091974	-0,094927	-0,073248	-0,022289	-0,065350	0,027099	0,045061	-0,0472
Ос.Зр.	-0,041334	0,032494	0,084910	0,036724	-0,030825	0,021437	-0,020376	-0,095670	-0,002549	-0,061983	0,0022
Пз.Ст.	-0,055669	-0,065988	0,078258	-0,009076	-0,178220	-0,200914	-0,005312	-0,260816	-0,106678	-0,109473	-0,0906
Ц.в.Ж.	-0,073593	-0,145779	-0,021136	-0,104928	-0,006488	-0,165806	0,153850	-0,044143	0,025341	0,079965	0,0271
См.	0,034398	0,021388	0,012349	-0,027154	-0,022928	0,120869	0,101669	-0,080438	0,023952	-0,073828	0,0422
РА	-0,034661	0,071852	0,088182	-0,006405	-0,191448	-0,109368	0,046526	-0,152821	-0,125362	-0,132655	-0,0780
NA	-0,081080	0,171994	-0,027310	0,026901	-0,074230	-0,069054	-0,275266	-0,039584	-0,081748	-0,013003	-0,1671
Оп.п.	-0,238299	0,071727	0,210647	0,220753	-0,201012	0,057762	-0,141472	-0,155776	-0,395059	-0,451098	-0,2328
КЗ	-0,110605	-0,106015	0,053772	-0,015029	-0,217626	0,015896	-0,059281	-0,171929	-0,281120	-0,260653	-0,2026
КР	-0,185241	-0,033580	0,107576	0,223985	0,106780	0,220763	-0,079639	0,099746	-0,136869	-0,223817	-0,0340
Дод.В	-0,118113	0,115301	0,281711	0,200383	-0,292270	0,001167	-0,137016	-0,256244	-0,345969	-0,415598	-0,1958
СМ	-0,144467	0,130229	0,121679	0,091765	-0,128038	0,120170	-0,115767	-0,120804	-0,242131	-0,320971	-0,1555
Оп.П	0,199972	0,289519	-0,021942	0,066236	-0,072708	0,197630	0,036434	0,047083	-0,045451	-0,144305	0,0066
Ко.п.Р.	-0,083676	0,006793	-0,061072	-0,039478	-0,026753	0,145734	-0,003598	-0,031357	-0,085068	-0,149039	-0,0818
Хр.Р	-0,087306	-0,010124	0,010887	-0,021889	-0,116653	0,032274	0,157184	-0,007975	-0,120162	-0,176223	-0,0549
Ком.	-0,112969	0,075356	0,126906	0,120124	-0,114308	0,050517	-0,072340	-0,098336	-0,175477	-0,264807	-0,1054
З.з.з.р.	-0,153018	0,074228	0,142382	0,138003	-0,173257	0,119250	-0,077000	-0,121829	-0,298372	-0,384199	-0,1748
Ен.	-0,052935	-0,064075	0,127734	0,022443	-0,068523	-0,151370	0,111096	-0,076612	0,014306	-0,075238	0,0455
Вд.	-0,077609	-0,044638	0,127714	0,002946	-0,061286	-0,031336	0,024617	-0,111252	0,031459	-0,091993	0,0225
Зг.	-0,101939	-0,135841	0,114336	-0,084801	-0,000176	-0,109383	-0,017752	-0,113861	0,097537	-0,006539	0,0451
З.з.з.зап.	-0,086788	-0,091402	0,135211	-0,024852	-0,045748	-0,104804	0,038952	-0,111954	0,054941	-0,062022	0,0413
Пс.Д.К	-0,032897	0,051164	-0,019185	-0,066778	-0,038564	-0,022577	-0,285961	-0,061636	0,024388	0,118129	-0,1064
Інд. Бл.	-0,019455	-0,045383	-0,074363	-0,141145	0,003473	0,018407	0,170688	0,044574	-0,015707	-0,035407	0,0155