

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Національний аерокосмічний університет ім. М.Є. Жуковського
«Харківський авіаційний інститут»

Гуманітарно-правовий факультет

Кафедра психології

Кваліфікаційна робота

(тип кваліфікаційної роботи)

Магістр

(освітнійступінь)

на тему **«Структурні компоненти задоволеності робочим місцем у робітників
сучасної організації»**

XAI.704.7-96п2.22O.053.9749572 КР

Виконав: здобувачка 6 курсу групи №7-96п2

Галузь знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»

(код та найменування)

Спеціальність 053 «Психологія»

(код та найменування)

Освітня програма «Психологічне консультування та
психотерапія»

(найменування)

Райчева М.О.

(прізвище та ініціали здобувача (ки))

Керівник: Гулий Ю.І.

(прізвище та ініціали)

Рецензент: Фоменко К.І.

(прізвище та ініціали)

Харків – 2022

Міністерство освіти і науки України
Національний аерокосмічний університет ім. М. Є. Жуковського
«Харківський авіаційний інститут»

Факультет Гуманітарно-правовий факультет
Кафедра психології
Рівень вищої освіти другий магістерський
Галузь знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»
(код і найменування)
Спеціальність 053 «Психологія»
(код і найменування)
Освітня програма «Психологічне консультування та психотерапія
(найменування)

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

Ю. І. Гулий

(підпис)

(ініціали та прізвище)

«01» вересня 2022 р.

**ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ**

Райчева Марія Олексіївна

(прізвище, ім'я та по батькові)

1. Тема кваліфікаційної роботи «Структурні компоненти задоволеності
робочим місцем у робітників сучасної організації»

керівник кваліфікаційної роботи Гулий Юрій Іванович, канд. психол. наук,
зав кафедри 704

(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом Університету №1586-уч від «17» листопада 2022 року.

2. Термін подання здобувачем кваліфікаційної роботи «18» грудня 2022 р.

3. Вихідні дані до роботи: виявити якісні та структурні компоненти
задоволеності робочим місцем працівника сучасної
організації

4. Зміст пояснювальної записки (перелік завдань, які потрібно розв'язати) _____

- Здійснити теоретичний аналіз наукової літератури з проблеми дослідження.

- Дослідити орієнтації на щастя у робітників сучасної організації.

- Дослідити, як оцінюють орієнтації на щастя партнери та близькі люди
робітників сучасних організацій.

- Дослідити як орієнтації на щастя пов'язані зі стратегіями подолання стресу.

5. Перелік графічного матеріалу: _____

Рис. 5

Табл. 4

6. Консультанти розділів кваліфікаційної роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
1	Гулий Юрій Іванович, канд. психол. наук, зав кафедри 704	11.10.22	15.10.22
2	Гулий Юрій Іванович, канд. психол. наук, зав кафедри 704	18.10.22-	23.10.22
3	Гулий Юрій Іванович, канд. психол. наук, зав кафедри 704	15.11. 22-	22.11.22

Нормоконтроль _____ С. В. Кузьміна «18» грудня 2022 р.
 (підпис) (ініціали та прізвище)

7. Дата видачі завдання «01» вересня 2022 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ п/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів кваліфікаційної роботи	Примітка
1.	Затвердження теми, мети та завдань дипломної роботи	01.09.22-07.10.22	
2.	Складання плану роботи	08.10.22-10.10.22	
3.	Аналіз літературних джерел. Написання першого розділу дипломної роботи	11.10.22-15.10.22	
4.	Визначення психодіагностичного інструментарія для проведення практичної частини дослідження . Написання другого розділу дипломної роботи.	18.10.22-23.10.22	
5.	Проведення практичної частини дослідження.	24.10.22-07.11.22	
6.	Статистична обробка отриманих даних.	08.11.22-12.11.22	
7.	Написання третього розділу дипломної роботи.	15.11. 22-22.11.22	
8.	Написання загальних висновків. Оформлення списку використаних	23.11. 22-29.11.22	

	літературних джерел, додадку(ків) та змісту.		
9.	Передзахист.	30.11.2022-01.12.22	
10.	Внесення коректив до тесту дипломної роботи.	02.12.22-11.12.22	
11.	Оформлення та підписання відповідної документації(висновок керівника, висновок кафедри, рецензія та довідка на предмет наявності порушень академічної доброчесності)	12.12.22-17.12.22	
12.	Підготовка електронної презентації та тексту доповіді.	14.12.22-17.12.22	
13.	Строк подання студентом роботи на кафедру.	18.12.22	
14.	Захист.	20.12.22-21.12.22	

Здобувач

(підпис)

М.О. Райчева

(ініціали та прізвище)

Керівник кваліфікаційної роботи

(підпис)

Ю.І. Гулий

(ініціали та прізвище)

Реферат

Дипломна робота: 46 с., 4 табл., 5 рис., 26 джерел.

Ключові слова: ЗАДОВОЛЕНІСТЬ РОБОЧИМ МІСЦЕМ, ОРІЄНТАЦІЇ НА ЩАСТЯ, ПОЗИТИВНА ПСИХОЛОГІЯ, КОПІНГ-СТРАТЕГІЇ, РОБОЧЕ МІСЦЕ.

Об'єкт дослідження: особистість співробітника сучасної організації.

Предмет дослідження: задоволеність робочим місцем робітника сучасної організації.

Мета дослідження – виявити якісні та структурні компоненти задоволеності робочим місцем працівника сучасної організації.

Методи дослідження: 1. Теоретичний аналіз наукових джерел з проблеми дослідження. 2. Тестування («Шкала орієнтації на щастя» Петерсона; «Діагностичне дослідження роботи» Хакмана і Олдхема; «Загальна шкала робочого стресу» Де Брюїна і Тейлора. 3. Методи математико-статистичної обробки даних (кореляційний аналіз і ієрархічний множинний регресійний аналіз).

За результатами дослідження було зроблено наступні висновки:

Загалом, наші результати свідчать про те, що орієнтація на щастя має важливе значення для добробуту, пов'язаного з роботою. Зокрема, гедонізм, допомагає впоратися зі стресом на роботі, тоді як життя в потоці і евдемонія меншою мірою, сприяють задоволеності роботою. Орієнтація на щастя функціонує у якості позитивної риси характеру, яка сприяє позитивному суб'єктивному досвіду, такому як добробут на робочому місці, головним чином за допомогою використання позитивних копінг стратегій. Люди зазвичай відчують себе більш залученими на роботі, ніж вдома. Таким чином, відчуття потоку, пов'язане із залученням, здається, частіше виникає на роботі, ніж у вільний час, і потенційно може викликати позитивні емоції та сприяти добробуту.

Abstract

Diploma thesis: 46 pages, 4 tables, 5 figures, 26 sources.

Keywords: WORKPLACE SATISFACTION, ORIENTATION TO HAPPINESS, POSITIVE PSYCHOLOGY, COPING STRATEGIES, WORKPLACE.

The object of research: the personality of a worker of a modern organization.

The subject of the study: satisfaction with the workplace of a worker in a modern organization.

The purpose of the research is to identify the qualitative and structural components of job satisfaction of an employee of a modern organization.

Research methods: 1. Theoretical analysis of scientific sources on the research problem. 2. Testing ("Orientations to Happiness Scale" by Peterson; "Job Diagnostic Survey" by Hackman and Oldham; "General Work Stress Scale" by De Bruin and Taylor. 3. Methods of mathematical and statistical data processing (correlation analysis and hierarchical multiple regression analysis).

Based on the results of the study, the following conclusions were made:

Overall, our results suggest that happiness orientation is important for work-related well-being. In particular, hedonism helps to cope with stress at work, while life in flow and eudaemonia to a lesser extent contribute to job satisfaction. Happiness orientation functions as a positive personality trait that contributes to positive subjective experiences, such as well-being in the workplace, mainly through the use of positive coping strategies. People generally feel more engaged at work than at home. Thus, the sense of flow associated with engagement seems to occur more frequently at work than in leisure time and can potentially generate positive emotions and promote well-being.

ЗМІСТ

ЗМІСТ	7
ВСТУП	8
РОЗДІЛ 1. КОМПОНЕНТИ ЗАДОВОЛЕНОСТІ РОБОЧИМ МІСЦЕМ	10
1.1 Як визначити задоволеність і щастя?	10
1.2 Щастя і благополуччя	11
1.3 Орієнтація на щастя	12
1.4 Орієнтація на щастя і благополуччя на роботі	14
1.5 Роль стресу на роботі	15
РОЗДІЛ 2. МЕТОДИ ВИМІРЮВАННЯ І ПРОЦЕДУРА ДОСЛІДЖЕННЯ ЗАДОВОЛЕНОСТІ РОБОЧИМ МІСЦЕМ	19
2.1 Цілі дослідження	19
2.2 Матеріали та методи	19
2.2.1 Учасники	19
2.2.2.Процедура	20
2.2.3. Оцінка орієнтації на щастя	21
2.2.4.Статистичний аналіз	23
РОЗДІЛ 3. РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ	26
3.1 Попередні аналізи	26
3.2 Орієнтація на щастя і благополуччя на роботі	36
3.3 Орієнтація на щастя та копінг стратегії	37
3.4 Узгодження самооцінки і оцінки партнерів в орієнтації на щастя	42
ВИСНОВКИ	43
СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ	44

ВСТУП

Термін «щастя» вивчався та обговорювався багатьма вченими з різних сфер, такі як мистецтво, філософія, психологія та наука. Щастя вивчали багато років тому такі філософи, як Арістотель та Платон. Численні філософи, такі як Арістотель і такі психологи, як Джеймс, стверджують, що мета людського життя полягає в пошуку щастя.

Але лише за останнє десятиліття щастя стало важливим і набрало значення через збільшення досліджень позитивної психології Селігманом і Чиксентмігаї, який зосередив увагу на щасті, позитивних станах і оптимізмі осіб. Ця модель є початком дослідження щастя на роботі, а також є протилежністю попередньої домінуючої моделі, яка безпосередньо привертала увагу до депресії, стресу, песимізму і негативного досвіду.

Актуальність вивчення щастя, зокрема, благополуччя в організаціях, полягає у тому, що ця тема особливо цікава для менеджменту, оскільки впливає на продуктивність працівників на роботі. Щастя та благополуччя є важливою метою для більшості людей, включно з робітниками, які шукають щастя на робочому місці. З цієї причини фірми повинні дбати про добробут і «щастя» своїх співробітників. Крім того, щасливі працівники в порівнянні з нещасними більш готові допомагати колегам і клієнтам, мають вищу продуктивність і більшу лояльність до організації, а також вони можуть зробити більше роботи самостійно.

Метааналіз досліджень щастя показав, що щастя веде до успіху майже в усіх сферах нашого життя (наприклад, шлюб, здоров'я, дружба, суспільне життя, креативність), і особливо в роботі, кар'єрі та бізнесі. Щасливі працівники мають вищий індивідуальний та організаційний рівні продуктивності, вищий рівень продажів і задоволеності клієнтів, вони менше беруть лікарняні або вигорають. Підсумовуючи, щастя є конкурентною перевагою для успішної організації.

Щастя на робочому місці може визначатися як те, наскільки люди задоволені своїм життям і роботою. Є зв'язок між задоволеністю роботою та задоволеністю життям. Іншими словами, задоволення від роботи впливає на задоволеність життям, а також задоволеність життям впливає на задоволеність роботою.

Об'єктом дослідження виступає особистість співробітника сучасної організації.

Предмет дослідження – задоволеність робочим місцем працівника сучасної організації.

Мета цього дослідження – виявити якісні та структурні компоненти задоволеності робочим місцем працівника сучасної організації.

Добробут на роботі має вирішальне значення не тільки для загального добробуту людини, але й призводить до підвищення продуктивності праці, більш високому рівню креативності та залученості співробітників, і був пов'язаний з нижчими показниками прогулів на роботі. Для ефективного підвищення добробуту, пов'язаного з роботою, і здатності справлятися з вимогами, пов'язаними з роботою, підходи, які допомагають дослідникам зрозуміти механізми, які надають сенс життя і сприяють оптимальному функціонуванню, здаються багатообіцяючими. Відповідно, в останні роки спостерігається зростаючий інтерес до вивчення позитивної психології у зв'язку з організаційною поведінкою.

Нашим **завданням** було зменшити прогалину в літературі, та дослідити три основні орієнтації на щастя на роботі та їх зв'язок із задоволенням від роботи та стресом працівників. Зокрема, ми зберемо самооцінки та інші оцінки в орієнтаціях і подивимося, чи пов'язані вони з конкретними стратегіями подолання стресу і, таким чином, можуть розглядатися як захисні фактори, що захищають від стресу.

РОЗДІЛ 1. КОМПОНЕНТИ ЗАДОВОЛЕНOSTІ РОБОЧИМ МІСЦЕМ

1.1 Як визначити задоволеність і щастя?

Філософи та соціальні дослідники визначали щастя багатьма способами з часів початку писемної історії.

Арістотель використовує грецький термін «евдемонія» для визначення щастя, який походить від визначення чеснот, культивування та застосування їх і життя у відповідності їм. За Аристотелем, «повна чеснота» є найважливішою фактор досягнення щастя, і це повна хороша моральна якість життя і щастя також залежать від застосування розуму та раціональних здібностей.

Наука, яка зосереджується на вивченні «щастя», – це позитивна психологія. Селігман, експерт із позитивної психології, стверджує, що справжнє щастя походить від виявлення та культивування основних сильних сторін і використання їх кожного разу у роботі, коханні, іграх, вихованні дітей і в усіх аспектах життя. Крім того, Селігман стверджує, що щасливе життя – це життя з позитивними почуттями діяльності [25, с. 55].

Дослідники зазвичай обирають між гедонічним поглядом на щастя чи евдемонічним поглядом на щастя. Гедонічний підхід можна визначити як приємні відчуття або задоволення та сприятливі судження. Прикладом гедонічного підходу є суб'єктивне благополуччя, яке складається з двох взаємопов'язаних компонентів: судження про задоволеність життям (як глобально, так і в конкретних сферах, таких як відносини, здоров'я, робота та дозвілля) і вплинути на баланс, це означає мати більше позитивних почуттів і мало або рідко негативних почуттів. Крім того визначають щастя і як переживання частих позитивних почуттів або афектів, та рідкісних негативних афектів і повного відчуття задоволення життям у цілому.

Вважають, що не існує ряду обставин, які б гарантували, що одна людина може експериментувати з відчуттям задоволення. Отже, щастя – це

цілком суб'єктивне відчуття благополуччя, яке відчуває людина, і характеризується позитивними емоціями, рідше негативними. Гедонічний підхід означає афективні переживання, як афект, настрій, емоції. Класичний погляд на щастя – це надзвичайно позитивний вимір приємності а нещастя – крайній негативний момент неприємності [25, с. 76].

На відміну від гедонічного підходу до щастя, що передбачає приємні відчуття та судження про задоволення, евдемонічний підхід передбачає самоперевірку, самореалізацію та самоактуалізацію. Щасливе життя згідно з цим підходом означає робити те, що є морально правильним і добродішним, рости, надавати значення власному життю, досягати важливих цілей і розвивати та використовувати навички та таланти незалежно від того, як хтось може впасти в будь-який час [24, с. 47]. Потім, однак традиційні дослідження показують, що гедонічне щастя визначається як гонитва за приємними враженнями та відчуттями є нежиттєздатою в довгостроковій перспективі без евдемонічного підходу. Також стверджують, що як гедонічне, так і евдемонічне благополуччя взаємодоповнюють один одного і тісно взаємопов'язані [17, с. 112]. Це твердження полягає в тому, що логічне щастя означає приємні почуття, відчуття, що можна розвивати таланти, зростати як особистість і, нарешті, думати, що життя має сенс і мету.

1.2 Щастя і благополуччя

Деякі позитивні фізіологи розрізняють поняття щастя та благополуччя, проте інші фізіологи вважають благополуччя синонімом щастя [26, с. 96].

Також деякі психологи стверджують, що добробут часто використовується як синонім щастя та благополуччя. Інші визначили благополуччя як суб'єктивний стан здоров'я, щастя, задоволення, комфорту та задоволеності якістю життя. Також ці визначення включають фізичне, матеріальне, соціальне та емоційне щастя та особистий розвиток, ріст і прогрес [23, с. 76]

Літературні дослідження показали три основні виміри добробуту: психологічний, фізичний і соціальний [26, с. 90]. Сьогодні суб'єктивне благополуччя визначається як когнітивні та афективні оцінки або судження про глобальну задоволеність життям і певні сфери задоволеності роботою [25, с. 87] і включає позитивні емоції, залучення, задоволення та значення [25, с. 116]. Суб'єктивне благополуччя відноситься до набору досвіду та конструктивів, а не лише до того, що відображає щастя та [26, с. 98].

1.3 Орієнтація на щастя

Позитивна психологія – це узагальнюючий термін для вивчення позитивних емоцій і позитивних рис характеру. [26, с. 38]. За останнє десятиліття зростає інтерес до галузі позитивної психології, і її основними сферами інтересу є

- а) позитивні суб'єктивні переживання, такі як щастя,
- б) позитивні індивідуальні риси, такі як орієнтація на щастя, і
- в) позитивні установи, такі як школи, робочі місця і т. д. [21, с. 47]

Позитивні інститути повинні заохочувати використання позитивних рис характеру, що, в свою чергу, призводить до позитивного досвіду. Тому застосування моделей, запозичених із позитивної психології та застосованих на робочому місці, полегшує вивчення потенційних факторів, що сприяють позитивному досвіду на роботі, наприклад, ролі гедонічних, евдемонічних та пов'язаних із потоком особистих ресурсів.

У своїй теорії автентичного щастя Селигман постулює три шляхи до щастя: приємне життя, залучене життя та змістовне життя. Орієнтація на задоволення (схоже з поняттям гедонізм) передбачає максимізацію задоволення та мінімізацію болю як основного шляху до щастя. Вже Аристотель стверджував, що негайне чуттєве задоволення є основним способом випробувати повноцінне життя. Залучене життя засноване на роботі, яка передбачає переживання "поток" [20, с. 59] для досягнення

хорошого життя. Під час потоку увага людей зосереджена на самому завданні, і вони поринають у діяльність. Потік відрізняється від чуттєвого задоволення, і стверджується, що в даний момент він скоріше неемоційний і неусвідомлений.

Третій шлях до щастя, осмислене життя, є результатом того, що люди використовують свої сильні сторони (тобто морально позитивно оцінені риси, щоб служити чомусь більшому, ніж вони самі (схоже на прагнення до евдемонії). Бути вірним своєму внутрішньому "я", тобто виявляти і культивувати свої сильні сторони і чесноти і жити відповідно до них на службі більш високим благам, веде до щастя. Отже, дві з трьох орієнтацій мають давнє коріння у філософії (гедонізм та евдемонія), тоді як залучене життя має своє коріння в психології (переживання потоку). Звичайно, гедонізм та евдемонія також вивчаються поза моделлю справжнього щастя, а саме як аспекти добробуту, гедоністичного та евдемоністичного благополуччя [20, с. 98], і привели до розробки нової теоретичної основи, що розглядає стає благополуччя в організаціях.

Попередні дослідження дорослих з 27 різних країн показали, що орієнтації на щастя взаємопов'язані, але залишаються різними і позитивно корелюють із задоволеністю життям та іншими показниками позитивного психологічного [24, с. 356]. Чисельно залученість демонструвала найсильніші асоціації, а задоволення – найслабші. Люди з "повним життям" (тобто високою експресією у всіх трьох орієнтаціях) найбільш задоволені своїм життям, тоді як люди з низькою експресією у всіх трьох орієнтаціях (тобто "порожнім життям") менш задоволені; це поняття отримало підтвердження дослідженням сприйняття повсякденної діяльності з точки зору трьох орієнтацій та важливості балансу між усіма трьома. Існують також дані плацебо-контрольованих інтервенційних досліджень про те, що цілеспрямовані дії, спрямовані на три орієнтації (окремо або спільно), пов'язані зі збільшенням:

а) самих орієнтацій;

- б) щастя;
- в) полегшення депресії.

1.4 Орієнтація на щастя і благополуччя на роботі

Взаємозв'язок між орієнтаціями на щастя і задоволеністю роботою як одним з аспектів благополуччя на роботі вивчалася рідше, ніж їх зв'язок з (асpekтами) суб'єктивного [24, с. 279]. Проте, існують переконливі докази позитивного внеску трьох орієнтацій в трудове життя людини. Наприклад, нещодавно виявили, що асоціації між орієнтаціями на щастя і задоволеністю життям розрізняються в різних професіях. Використовуючи репрезентативну вибірку швейцарської робочої сили, вони показали, що люди в більш висококваліфікованих професіях (визначені як функція складності та діапазону завдань та обов'язків, які необхідно виконувати в професії) повідомили про більшу задоволеність життям та меншу орієнтацію на задоволення, ніж люди в менш кваліфікованих професіях. Крім того, орієнтація на сенс була більш тісно пов'язана із задоволенням життям у висококваліфікованих професіях, ніж у менш кваліфікованих. Ці три орієнтації також пов'язані з адаптивністю до кар'єри. Проїєр та ін. у 2012 р. протестували 221 кадрового офіцера швейцарської армії і виявили, що активне і осмислене життя позитивно і надійно корелює з задоволеністю роботою. Залучення показало сильний зв'язок із задоволеністю аспектами роботи, пов'язаними зі змістом, тоді як змістовне життя також співвідносилось із загальним задоволенням роботою. Крім того, орієнтації також були прогностичними для суб'єктивних та об'єктивних показників *кар'єрного успіху* (останні визначалися військовим званням).

Сварг і Ротманн у 2012 р протестували менеджерів у сільськогосподарському секторі Південної Африки і виявили, що всі орієнтації на щастя, але особливо залучення, впливають на задоволеність роботою. Крім того, взаємозв'язок між орієнтаціями на щастя і задоволеністю

роботою була підтверджена з використанням лонгітюдних даних. Було виявлено зв'язок між орієнтацією на щастя і задоволеністю роботою через 1 рік після першого періоду вимірювання в репрезентативній вибірці співробітників в Швейцарії. Вони заявили, що, хоча залучення є кращим показником, ніж задоволення чи сенс, одночасне схвалення всіх трьох орієнтацій є кращим показником задоволеності роботою (тобто "повноцінного життя") [24, с. 290]. Використовуючи велику вибірку з 1134 працюючих дорослих японців, Suzuki (2015) встановили зв'язок між осмисленим життям і витримкою (завзятістю і пристрасною до досягнення довгострокових цілей). Хоча останнє обговорювалося критично щодо його відмінності, це можна розглядати як натяк на взаємозв'язок між орієнтаціями на щастя та їх роллю у досягненні цілей, пов'язаних з наполегливістю. Нарешті, прагнення до діяльності, пов'язаної з роботою, міцно асоціюється з активним життям. Загалом, баланс між приємним, залученим та змістовним життям може допомогти досягти стійкого щастя [9, с. 116]. Враховуючи, що дорослі зазвичай проводять значну частину свого часу на роботі, перевірка ролі трьох орієнтацій на щастя для результатів, пов'язаних з роботою, і боротьби зі стресом видається особливо важливою.

1.5 Роль стресу на роботі

Позитивне ставлення до робочого стресу є важливим фактором добробуту на роботі. Ми дотримуємося транзакційної точки зору на *стрес* [23, с. 283] і використовуємо визначення робочого стресу, як дискомфортного стану психологічної напруженості, що виникає в результаті оцінки того, що сприймаються вимоги робочого місця перевищують сприймані індивідом ресурси для успішного задоволення потреб [1, с. 69]. Виходячи з припущення, що орієнтації на щастя функціонують як особисті ресурси та сприяють зниженню рівня стресу на роботі, орієнтації на щастя (особливо залучення) позитивно корелюють з адаптивністю до кар'єри (тобто

поведінкою, компетенціями та ставленнями людей, зайнятих пристосуванням до себе в роботу, яка їм підходить. Крім того, задоволення та залучення негативно корелювали зі стресом на роботі. Ми прагнемо повторити та розширити останнє відкриття, беручи до уваги потенційні обмеження суб'єктивних даних.

Більшість ранніх досліджень, присвячених орієнтації на щастя, були засновані тільки на самозвітах. Одним з обмежень цього підходу є те, що ці оцінки можуть бути схильні до спотворень через стилі відповідей. Таким чином, упередженість методу може вплинути на результати (наприклад, переоцінка справжніх ефектів через подібну поведінку відповідей у використаних показниках). Іншим обмеженням може бути те, що самооцінки не дають повної картини асоціацій, оскільки було показано, що оцінки знайомих дають додаткову інформацію. Таким чином, включення оцінок обізнаних інших людей забезпечить друге джерело даних, яке допоможе перевірити стабільність асоціацій, крім простих самозвітів. Більш ранні дослідження показали, що оцінки себе і однолітків щодо орієнтації на щастя добре сходяться; що знаходиться в межах приблизного діапазону, про який повідомлялося для показників рис у дослідженнях особистості [тобто між 0,46 (невротизм) та 0,62 (екстраверсія)]. Загалом, ми очікуємо, що самооцінка та оцінка однолітками орієнтації на щастя, і особливо залучення, співвідносяться із задоволеністю роботою.

Ми виводимо наші гіпотези з транзакційної моделі стресу [23, с. 284]. Тут психологічний стрес розглядається як взаємодія між індивідуальними факторами та факторами навколишнього середовища і ґрунтується на двох основних формах оцінки: первинній та вторинній оцінці. Первинна оцінка відноситься до когнітивної оцінки людиною того, чи відбувається щось, що стосується добробуту людини, тоді як вторинна оцінка стосується варіантів копіngu. Ці оцінки визначаються низкою змінних особистості, таких як мотиваційні установки, цілі, цінності та узагальнені очікування. З точки зору транзакційної моделі стресу, орієнтація на щастя може служити особистими

ресурсами працюючих людей, які допомагають пояснити, як люди справляються з проблемами та стресовими факторами, пов'язаними з роботою. Орієнтація на щастя повинна сприяти використанню конкретних позитивних і негативних стратегій подолання, які, в свою чергу, допомагають справлятися з труднощами в плані зниження рівня стресу на робочому місці. Відповідно до цієї теоретичної основи, ми прагнемо вивчити опосередковані ефекти стратегій подолання для кращого розуміння того, як орієнтації можуть сприяти добробуту на роботі.

Подолання визначається як звичний спосіб індивіда реагувати на стресори шляхом прийняття певних стратегій [2, с. 189]. Можна розрізнити *позитивний і негативні стратегії подолання*: позитивні стратегії подолання (наприклад, позитивне самоствердження, розслаблення) зменшують переживання стресу, тоді як негативні або неадаптивні стратегії подолання складаються з поведінки, яка полегшує відчуття стресу на короткий час, але не в довгостроковій перспективі (наприклад, Втеча, соціальна ізоляція, роздуми). Відповідно до Фредриксоновської, *розширеної і побудованої теорії позитивних емоцій*, ми стверджуємо, що прагнення до трьох орієнтацій пов'язане з викликом позитивних емоцій. Посилаючись на попередні роботи, наприклад, Айзена, Фредріксон стверджує, що позитивні емоції служать ефективними протиотрутами від затяжних наслідків (наприклад, викликаних стресом) негативних емоцій. Розширюючи репертуар думок і дій людини, позитивна емоція може пом'якшити наслідки негативних переживань. Таким чином, позитивні емоції можуть допомогти розширити сферу уваги, пізнання та дії, а також створити фізичні, інтелектуальні та соціальні ресурси. Відповідно до цих припущень, дослідження показали, що позитивні емоції є вирішальними факторами адаптивного подолання та пристосування до гострого стресу. В рамках моделі транзакційного стресу [23, с. 282] *розширив і побудував теорію позитивних емоцій*, яка може допомогти пояснити *потенціал індивіда в подоланні стресу*. Потенціал копінгу відноситься до процесів оцінки і означає оцінку індивідом очікувань від вироблення певних

когнітивних або поведінкових операцій, які позитивно вплинуть на особистісно значущу зустріч. Коротше кажучи, стверджується, що три напрямки діяльності можуть сприяти використанню конкретних позитивних стратегій, які допомагають зменшити сприйманий стрес і негативні наслідки, пов'язані з боротьбою. У цьому сенсі орієнтацію цілком можна розглядати як ресурс, який полегшує використання певних стратегій зменшення стресу або запобігає виникненню неадаптивних стратегій і, зрештою, призводить до зниження рівня сприйнятого стресу. Отже, ми очікуємо позитивного взаємозв'язку між орієнтаціями на щастя та позитивними стратегіями копінгу та негативного зв'язку між орієнтаціями та негативними стратегіями копінгу.

Наскільки нам відомо, не було проведено жодного дослідження, яке б досліджувало взаємозв'язок між орієнтацією на щастя та подоланням стресу. Стверджується, що прагнення до трьох орієнтацій буде пов'язане з конкретними типами стратегій подолання [18, с. 189]. Наприклад, ті, хто приймає гедоністичний підхід до щастя, можуть відволіктися, займаючись іншими видами діяльності, які допомагають їм розслабитися. Ті, хто веде життя, повне залучення і потоку переживань, відчувають почуття повної концентрації і поглинання, і від цього у них виникає бадьоре відчуття того, що все під контролем [20, с. 197]. Тому ми очікуємо, що залучення пов'язане зі стратегіями подолання контролю та відволікання уваги. Відволікання – це позитивна стратегія, яка дозволяє людям спрямовувати свою увагу на дії, які корисні для відволікання від стресової ситуації та / або займатися діяльністю, несумісною зі стресовою ситуацією. Життя, наповнене сенсом, буде асоціюватися з пошуком більш високих життєвих цінностей, в яких проблеми і труднощі розуміються в більш широкому контексті. Люди, які дотримуються цієї орієнтації, можуть мати особливу схильність до використання стратегій подолання, які допомагають їм когнітивно реструктурувати поточні стресові випадки [16, с. 202].

РОЗДІЛ 2. МЕТОДИ ВИМІРЮВАННЯ І ПРОЦЕДУРА ДОСЛІДЖЕННЯ ЗАДОВОЛЕНОСТІ РОБОЧИМ МІСЦЕМ

2.1 Цілі дослідження

Мета цього дослідження полягає в тому, щоб перевірити зв'язок орієнтації на щастя з благополуччям на роботі (задоволеність роботою, робочий стрес) і розширити це, додатково проаналізувавши асоціації оцінок партнерів для трьох орієнтацій з аспектами благополуччя, пов'язаного з роботою. Ми очікуємо, що орієнтація на щастя, особливо залучення, позитивно пов'язана з добробутом, пов'язаним з роботою – як у самооцінці, так і в оцінках партнерів (H1). По-друге, ми перевіряємо зв'язок між самооцінкою та оцінками партнерів щодо щастя та стратегій подолання (H2). Ми очікуємо, що орієнтація на щастя, оцінена самими собою і партнерами, позитивно пов'язана з позитивним подоланням і негативно – з негативними механізмами подолання. По-третє, ми висуваємо гіпотезу про те, що взаємозв'язок між орієнтаціями на щастя і благополуччя на роботі опосередкована стратегіями копінгу (H3).

2.2 Матеріали та методи

2.2.1 Учасники

Приклад 1: Самооцінка

Ми зібрали відкриті дані від $N = 372$ німецькомовних працюючих дорослих у Швейцарії (60,2% жінок, 39,8% чоловіків) у віці від 18 до 65 років ($M = 38,9$, $SD = 10,8$). Єдиним критерієм включення було те, що вони повинні були бути працевлаштовані мінімум на 40% з повною зайнятістю – 40 годин на тиждень у Швейцарії. Учасники повідомили, що середній відсоток робочих годин на тиждень становив 89,8% ($SD = 18,5$; діапазон 40-100%). Більшість учасників мали вищу освіту (72,6%), 25,3% закінчили середню освіту, а 2,2% повідомили про рівень освіти нижче початкової школи.

Приклад 2: оцінки партнерів

Для 100 учасників були отримані оцінки орієнтації на щастя від знайомих (60,0% жінок, середній вік = 40,0, $SD = 11,0$, діапазон 24-66 років). Більшість знайомих (66,0%) зазначили, що оцінена особа була їхнім партнером або подружжям, тоді як 16,0% зазначили, що оцінена особа була другом. Більшість з них дуже добре знали оцінювану людину; за шкалою від 1 = "навряд чи" до 7 = "відмінно" 51,0% вказали на "6", а 38,0% – на "7" Рівень знайомства. Найнижча оцінка була "4", тоді як середнє значення становило $M = 6,2$ ($SD = 0,8$).

2.2.2.Процедура

Дані були зібрані в онлайн-опитуванні, проведеному вищим навчальним закладом у німецькомовній частині Швейцарії. Про дослідження було оголошено на інтернет-форумах, в соціальних мережах і за допомогою листівок. Учасникам не платили, але вони отримували індивідуальний зворотний зв'язок щодо змінних дослідження. Їм повідомили, що відгуки були надані лише для самооцінки, а не для оцінок обізнаних інших. Рецензенти також були проінформовані про те, що їх оцінка не буде передана цільовій особі. Оцінки партнерів за шкалою орієнтації на щастя [24, с. 345] також збиралися в Інтернеті, використовуючи індивідуальне посилання, надіслане людині. Дослідження було проведено відповідно до інституційних стандартів та рекомендацій. Всі процедури відповідали етичним принципам місцевого комітету з етики вищого навчального закладу, де проводилося дослідження. Участь була добровільною, анонімність була гарантована, і учасники могли завершити опитування в будь-який час без наслідків. Згода була отримана в результаті завершення опитування.

Збір даних в онлайн-дослідженнях критикували з кількох причин (наприклад, упередженість вибірки). Однак дослідження показали, що дані, зібрані в Інтернеті, порівнянні з даними, зібраними традиційними способами.

2.2.3. Оцінка орієнтації на щастя

Орієнтацію на щастя оцінювали за допомогою німецької версії шкали орієнтацій на щастя – Orientations to Happiness Scale (OTH-self; [24, с. 587]). Він складається з 18 пунктів, і відповіді були надані за 5-бальною шкалою Лікерта (1 = дуже не схожий на мене, 5 = дуже схожий на мене). Шкала ОТН є стандартним показником для оцінки трьох орієнтацій і часто використовується в дослідженнях у різних контекстах та. Внутрішня узгодженість у цій вибірці була задовільною для цілей дослідження, а саме: $\alpha = 0,73$ (життя в задоволеннях; шість пунктів, наприклад, "Життя занадто коротке, щоб відкладати задоволення, які воно може надати"), $\alpha = 0,68$ (життя в захопленні; шість пунктів, наприклад, "я завжди дуже поглинений тим, що роблю"), і $\alpha = 0,79$ (життя зі значенням; шість пунктів, наприклад, "моє життя служить найвищій меті").

Учасники вибірки 2 заповнили форму експертного звіту за шкалою орієнтації на щастя (OTH-для партнера), який використовує ті самі 18 пунктів, що й інший, але перефразований, щоб включити оцінку від третьої особи. Коефіцієнти внутрішньої узгодженості для інших були порівнянні з коефіцієнтами самозвітів (тобто $\alpha = 0,75$ для приємних, шість пунктів, наприклад: "Для неї / нього життя надто коротке, щоб відкладати задоволення, які вона може надати"; $\alpha = 0,64$ для залучених, шість пунктів пункти, наприклад, "Він/вона завжди дуже зайнятий тим, що він/вона робить"; і $\alpha = 0,80$ для осмисленого життя, шість пунктів, наприклад, "Його/її життя служить вищій меті").

Задоволеність роботою

Задоволеність роботою, як суб'єктивне переживання об'єктивних робочих ситуацій, оцінювалася з використанням німецької версії (van Dick et al., 2001) діагностичного обстеження роботи – Job Diagnostic Survey (JDS; Хакман і Олдхем, 1975). Загальна шкала включає в себе 24 предмета. Три підшкали загальної задоволеності роботою (4 пункти, наприклад, "в цілому, я

задоволений своєю роботою"), задоволеності роботою, пов'язаною зі змістом (15 пунктів, наприклад, "я сприймаю свою роботу як дуже різноманітну"), і задоволеності роботою у відставці (4 пункти, наприклад, "хоча моя робота не ідеальна, могло бути і гірше") були побудовані.

Учасники повинні були відповісти за 6-бальною шкалою Лікерта (1 = категорично не згоден, 6 = повністю згоден). Однак на субшкалу задоволеності роботою у відставці були дані відповіді за 7-бальною шкалою Лайкерта (1 = практично ніколи, 7 = практично завжди). Внутрішня узгодженість та елементи трьох типів задоволеності роботою були хорошими (загальна задоволеність роботою: $\alpha = 0,88$; задоволеність роботою, пов'язаною зі змістом: $\alpha = 0,86$; задоволеність роботою у відставці: $\alpha = 0,81$).

Стрес на роботі

Загальна шкала робочого стресу – General Work Stress Scale являє собою одновимірну міру рівня стресу, викликаного роботою (Де Брюїн і Тейлор, 2005). Ми використовували німецький переклад, який також використовувався в роботі Johnston et al. (2013). Учасники відповіли на дев'ять запитань (наприклад, "Чи відчуваєте ви такий стрес, що готові кинути?"), використовуючи 5-бальну шкалу типу Лікерта (1 = ніколи, 5 = завжди). Для цього дослідження альфа Кронбаха становила 0,90.

Копінг

Загальна шкала робочого стресу – General Work Stress Scale являє собою одновимірну міру рівня стресу, викликаного роботою (Де Брюїн і Тейлор, 2005). Учасники відповіли на дев'ять запитань (наприклад, "Чи відчуваєте ви такий стрес, що готові кинути?"), використовуючи 5-бальну шкалу типу Лікерта (1 = ніколи, 5 = завжди). Для цього дослідження альфа Кронбаха становила 0,90 здатність справлятися зі стресом вимірювалася за допомогою німецькомовного опитувальника *Stressverarbeitungsfragebogen* ("Опитувальник подолання стресу"; SVF-120; Ердман і Янке, 2008). Ми використовували стандартизовану та адаптовану версію оцінки стресових ситуацій на робочому місці *місце* [використовуючи цю інструкцію: "коли я

був під впливом від роботи, засмучений або виведений з рівноваги роботою (...)”]. SVF-120 має 120 балів, і відповіді даються у форматі відповідей за 5-бальною шкалою Лікерта (0 = зовсім не, 4 = дуже ймовірно). Двадцять різних способів копіngu можна виділити і об'єднати в дві широкі категорії, а саме, позитивні і негативні стратегії подолання (плюс чотири двозначних способу подолання, які тут не представляють інтересу). Позитивні стратегії далі можуть бути розділені на три підкатегорії, в той час як це не відноситься до негативних стратегій. Перша підкатегорія позитивного подолання, *девальвація*, охоплює когнітивний метод подолання і тягне за собою мінімізацію, самозвеличення порівняно з іншими та заперечення способів копіngів провини. Друге, *відвернення*, характеризується прагненням відволіктися від напруги, зосередившись на ситуаціях і станах, які несумісні зі стресом. Це включає чотири способи подолання: відволікання, заміщення задоволення, пошук самоствердження та розслаблення. *Контроль* є третьою підкатегорією позитивного копіngu і передбачає активний контроль над стресорами і реакціями. Відповідні способи подолання – це контроль ситуації, контроль реакції і позитивні самоінструкції. *Негативні стратегії копіngu* – це втеча, соціальна замкнутість, роздуми, смирення, жалість до себе і самозвинувачення.

Коефіцієнти внутрішньої узгодженості та вибірки товарів були такими: девальвація [$\alpha = 0,86$; наприклад, “(...) Я сприймаю це легше, ніж інші люди.; "щоб послабити акцент], відволікання [$\alpha = 0,90$; наприклад, “(...) Я намагаюся якось відволіктися.; "відволікання], контроль [$\alpha = 0,87$; наприклад, “ (...) Я кажу собі, що впораюся з цим.; "позитивне самоінструктування] та негативне подолання ($\alpha = 0,96$; наприклад, “[...] Я уникаю людей.; "соціальна замкнутість).

2.2.4. Статистичний аналіз

Після кореляційного аналізу ми провели ієрархічний множинний регресійний аналіз для кожного аспекту задоволеності роботою (загальний, пов'язаний з утриманням і вихід у відставку; три окремих аналізу) і для робочого стресу в якості критеріїв. На кроці 1 ми враховували вік та стать, оскільки відомо, що ці особливості різняться залежно від аспектів добробуту і вважаються "особистими схильностями" в нашій теоретичній моделі стресу. Згодом ми ввели три орієнтації на щастя як предиктор, встановлений на кроці 2, щоб вивчити їх пояснену дисперсію незалежно від віку та статі. Крім того, ми провели аналіз посередництва, щоб перевірити, чи опосередковуються стратегії подолання взаємозв'язку між орієнтацією на щастя і типами задоволеності роботою і робочим стресом. Рисунок_1 ілюструє цю модель посередництва. Ці аналізи проводили за допомогою сценарію процесу (модель 4) Хейса (2013), який дозволяє нам оцінити загальні (c), прямий (c') та непрямі ефекти (ab) у декількох паралельних моделях посередника; c' відноситься до прямих ефектів орієнтації на задоволеність роботою, коли справляється стратегії контролюються. Непрямий ефект (ab) орієнтацій на задоволеність роботою через подолання представлений твором шляхів a і b . Загальний ефект c визначається як сума ($c' + ab$) прямих і непрямих ефектів. Щоб перевірити статистичну значимість непрямих ефектів, ми впровадили довірчі інтервали початкового завантаження. Початкове завантаження-це метод повторної вибірки, що генерує оцінку розподілу вибірки статистики із спостережуваного набору даних. Ми використали 10 000 зразків завантаження для обчислення довірчих інтервалів завантаження, скоригованих на зміщення (95% ДІ). Точкові оцінки непрямих ефектів вважалися значущими, коли нуль не був включений в 95% довірчі інтервали. Припускаючи малі та середні величини ефекту для обох шляхів посередництва при визначенні ступеня 0,80 (Cohen, 1988), необхідний розмір вибірки становить від 71 до 391. Відповідно до Фріцем і Маккінноном (2007) ми спробували оцінити максимальний розмір вибірки.

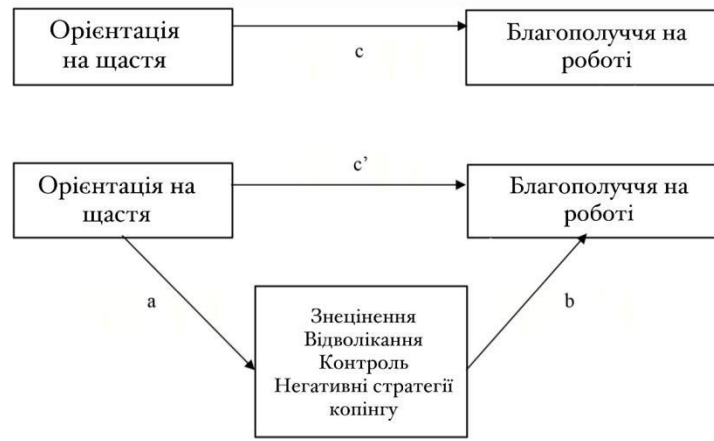


Рис.1 Паралельна посередницька модель

РОЗДІЛ 3. РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

3.1 Попередні аналізи

Середні значення, стандартні відхилення та кореляційний аналіз наведені в електронному вигляді додатковому матеріалі (Додаткова таблиця S1; см. виноску 1). Спостерігалися невеликі ($r = -0,11-0,24$) асоціації тестованих змінних з віком та/або статтю. Тому ми вирішили контролювати ці змінні в наступних аналізах. Конвергенція між орієнтаціями на щастя, оціненими самим собою та партнерами (згода з самим собою та іншими), була чисельно нижчою для задоволення ($r = 0,34$) та залучення ($r = 0,33$) порівняно зі значенням ($r = 0,48$), але в тому ж напрямку і в очікуваному діапазоні (пор. Руч та ін., 2010).

Тестування зв'язку між самооцінкою і орієнтацією партнерів на щастя, задоволеність роботою, робочий стрес і вміння справлятися зі стресом

У таблиці 1 Показані кореляції (контрольовані за віком та статтю) між самооцінкою та орієнтацією на щастя, про яку повідомляють партнери, типами задоволеності роботою та стресом працівників. Всі три самооцінювальні орієнтації на щастя були позитивно пов'язані із загальною задоволеністю роботою і її аспектами, пов'язаними з змістом. Збіг з іншими аспектами роботи був значно меншим (5% розділили дисперсію з орієнтацією на щастя, але 13 і 16% розділили дисперсію для загальної задоволеності роботою і пов'язаної з змістом, відповідно). Аналіз оцінок партнерів показав, що оцінки близьких людей стосовно роботи в потоці та евдемонії також були пов'язані з аспектами задоволеності роботою, пов'язаними , і що це потенційно були найбільш міцні стосунки. Загалом, оцінюване партнерами задоволення, здається, було менш передбачуваним для типів задоволеності роботою.

Оцінка	Задоволення		Залучення		Сенс	
	Сам	Партнер	Сам	Партнер	Сам	Партнер
<i>Задоволення від роботи</i>						
Загальне	0,16	0,03	0,37	0,11	0,30	0,19
Залежне від контексту	0,18	0,08	0,40	0,23	0,30	0,29
Віддалене	0,12	0,08	0,11	-0,07	0,21	0,24
<i>Робочий стрес</i>						
Загальний рівень стресу	-0,21	-0,21	-0,18	-0,23	-0,15	-0,16

Таблиця 1. Кореляції (контрольовані за віком і статтю), які повідомляють про себе опитувані та їх партнери, між орієнтаціями на щастя, типами задоволеності роботою та робочим стресом.

У таблиці 1 показані кореляції між самооцінкою та орієнтацією на щастя, про яку повідомляють партнери, типами задоволеності роботою та стресом працівників.

Ми виявили негативний взаємозв'язок між життям, повним задоволень, і переживанням стресу на роботі – чисельно приблизно така ж величина для залученості, оцінюваної колегами. Досвід робочого стресу також негативно корелював з різними типами задоволеності роботою ($r =$ від $-0,42$ до $-0,58$; в таблиці не показано).

Ми провели ієрархічний поетапний регресійний аналіз, використовуючи задоволеність роботою (загальна, пов'язана з вмістом, покірною) та робочий стрес як критерії (чотири окремі аналізи) та три орієнтації на щастя як спільні предиктори (Крок 2; див. таблицю 2). Крім того, ми контролювали вплив віку та статі на етапі 1. Отримані дані свідчать про те, що орієнтація на щастя по-різному передбачала типи задоволеності роботою. Подальший аналіз потужності підтвердив наші запропоновані

моделі (метод: спеціальний збільшення R2, фіксована модель, $\alpha = 0,05$; Фаул та ін., 2009). У кінцевих моделях залучення передбачало загальну задоволеність роботою ($f^2 = 0,15$; $1 - \beta = 0,99$), залучення та значення передбачали задоволеність роботою, пов'язану зі змістом ($f^2 = 0,19$; $1 - \beta = 1,00$), а значення передбачало задоволеність роботою ($f^2 = 0,05$; $1 - \beta = 0,97$). Орієнтація на щастя поділяла 13 і 16% відмінностей із загальною задоволеністю роботою і задоволеністю, пов'язаною з змістом, відповідно. Їх прогностична здатність була значно меншою (5% загальної дисперсії). В цілому, наші результати свідчать про те, що задоволеність роботою була вищою у тих учасників, які схвалювали роботу в потоці і евдемонію. Враховуючи стрес на роботі, домінуючим предиктором серед орієнтації на щастя була орієнтація на задоволення ($f^2 = 0,06$; $1 - \beta = 0,99$), тоді як внесок роботи в потоці та евдемонії був досить невеликим за розміром і несуттєвим. Отже, загальна величина поясненої дисперсії орієнтаціями була досить невеликою (6% загальної дисперсії). Дані відповідали припущенню про колінеарність, і мультиколінеарність не викликала занепокоєння (медіанний допуск по всіх змінних = 0,79 і медіанний VIF = 1,26; подробиці див. в додатковій таблиці S2; см. виноску 1).

	Типи задоволеністю роботою			Робочий стрес
	Загальна	Залежна від контексту	Віддалена	
Шаг 1				
Вік	0,13	0,18	0,12	-0,08
Гендер	-0,02	0,02	0,01	-0,09
Шаг 2 Орієнтації на щастя				
Задоволення	0,05	0,01	0,08	-0,23
Залученість	0,29	0,30	0,09	-0,06
Сенс	0,10	0,16	0,11	0,04
$\Delta R/R$	0,13/0,16	0,16/.22	0,05/0,07	0,06/0,07

F	13,91	19/98	5,27	5,18
---	-------	-------	------	------

Таблиця 2. Ієрархічний багаторазовий регресійний аналіз, що передбачає типи задоволеності роботою (загальне, пов'язане зі змістом) та робочий стрес залежно від віку, статі та орієнтації на щастя (задоволення, залучення, сенс).

На рівні двовимірних кореляцій (контрольованих за віком і статтю) самооцінки життя в задоволенні збільшувалися при позитивних стратегіях копінгу і знижувалися при загальній оцінці негативних стратегій 2 (див . таблицю 3). Більше того, залучення до життя позитивно корелювало із загальним балом щодо позитивних стратегій копінгу та глобальними балами щодо окремих аспектів, особливо щодо стратегій відволікання та контролю, та негативно із загальним балом щодо негативних стратегій. Картина була аналогічною для життя зі змістом, в той час як найсильніші асоціації були виявлені для стратегій, націлених на контроль. Осмислене життя існувало відносно незалежно від загальної кількості негативних стратегій. Результати також показують, що існує від 3 до 20% загальної дисперсії, що пов'язує три орієнтації, про які повідомляли самі, із щастям та стратегіями подолання стресу.

Оцінки	Задоволення		Залучення		Сенс		ΔR ²	
	Сам	Партнер	Сам	Партнер	Сам	Партнер	Сам	Партнер
Позитивний копінг	0,37	0,22	0,32	-0,01	0,33	0,20	0,20	0,15
<i>Обезцінення</i>	0,28	0,19	0,17	0,03	0,16	0,10	0,08	0,04
Мінімізація	0,23	0,13	0,08	-0,07	0,17	-0,02	0,07	0,03
Применшення	0,25	0,15	0,24	0,11	0,11	0,16	0,09	0,04
Заперечення провини	0,15	0,12	0,04	0,04	0,11	0,16	0,03	0,02
<i>Відволікання уваги</i>	0,34	0,24	0,28	0,01	0,30	0,24	0,17	0,11
Відвернення уваги	0,23	0,10	0,21	-0,05	0,14	0,10	0,07	0,03

Заміна винагородження	0,23	0,14	0,09	-0,05	0,16	0,13	0,06	0,05
Самонавіювання	0,34	0,24	0,29	0,07	0,23	0,17	0,15	0,08
Релаксація	0,24	0,20	0,27	0,04	0,35	0,26	0,14	0,09
<i>Контроль</i>	0,25	0,08	0,32	-0,07	0,30	0,11	0,14	0,03
Контроль ситуації	0,15	0,05	0,27	0,05	0,23	0,09	0,08	0,00
Контроль реакції	0,12	-0,04	0,17	-0,22	0,23	0,05	0,06	0,07
Позитивні самоінструкції	0,31	-0,18	0,31	0,01	0,25	0,13	0,15	0,04
Негативний копінг	-0,26	-0,20	-0,20	-0,12	-0,08	-0,11	0,08	0,04
Втеча	-0,21	-0,03	-0,21	-0,08	-0,13	-0,03	0,06	0,00
Соціальна ізоляція	-0,22	-0,08	-0,12	0,05	-0,11	-0,01	0,05	0,01
Нав'язливі думки	-0,20	-0,14	-0,17	-0,08	-0,03	-0,08	0,06	0,03
Відмова від бажаного	-0,26	-0,16	-0,23	-0,12	-0,10	-0,10	0,09	0,03
Жалість до себе	-0,14	-0,29	-0,12	-0,17	-0,02	-0,17	0,03	0,10
Самозвинувачення	-0,25	-0,23	-0,13	-0,20	0,00	-0,16	0,06	0,07

Таблиця 3. Кореляції між самооцінкою та орієнтацією на щастя, про яку повідомляють партнери, та позитивними та негативними стратегіями копінгу (контрольованими за віком та статтю).

Якщо взяти до уваги оцінки партнерів, то результати були порівнянні для "приємного життя". Як і очікувалося, розмір коефіцієнтів кореляції був меншим, але, знову ж таки, життя в задоволенні було пов'язане з позитивними стратегіями – зокрема, з тими, які спрямовані на відволікання уваги. Оцінки партнерів щодо роботи в потоці значною мірою не були пов'язані з самооцінкою стратегій подолання, тоді як значення оцінки однолітків в першу чергу було пов'язане з відволіканням уваги (зокрема, розслабленням та самоствердженням). Загальна різниця між орієнтаціями на щастя, орієнтованими на оцінки партнерів та стратегіями подолання стресу, які респонденти оцінили самостійно, становила від 0 до 15%. Не було зв'язку негативних стратегій подолання з орієнтацією на щастя, про яку повідомляли

однолітки, за винятком негативних взаємозв'язків між жалем до себе та задоволенням, оціненим однолітками.

Дані звітів про себе та колег підтвердили думку про те, що три орієнтації на щастя сприяють як добробуту, пов'язаному з роботою (задоволеність роботою, робочий стрес), так і подоланню стресу на робочому місці. Результати показують, що позитивні стратегії подолання (знецінення, відволікання та контроль) та негативні стратегії подолання були тісно пов'язані з орієнтацією на щастя.

Тестування моделі посередництва на внесок стратегій подолання у зв'язок між орієнтаціями на щастя та добробут на роботі.

Ми провели окремі проміжні аналізи для кожного типу задоволеності роботою та робочого стресу, використовуючи в якості предикторів одну з трьох орієнтацій на щастя (ті, які були визначені ієрархічним регресійним аналізом як найсильніший предиктор, а саме: залучене життя для загальної та пов'язаної із змістом задоволеності роботою, осмислене життя для задоволеності роботою у відставці та приємне життя для робочого стресу). У всіх наших аналізах ми розглядали вік і стать як коваріанти. Враховуючи, що наші медіатори дали надійні двовимірні кореляції (наприклад, $r = 0,01-0,49$), ми провели аналіз медіації з паралельними медіаторами, щоб одночасно перевірити внесок девальвації, відволікання уваги, контролю (позитивного подолання) і негативного подолання в опосередкування впливу орієнтації на щастя на задоволеність роботою і робочий стрес.

Таблиця 4 показує, що вплив активного життя на загальну задоволеність роботою було частково опосередковано девальвацією та негативним подоланням, тоді як для відволікання уваги та контролю не було виявлено жодного опосередкованого ефекту (малюнок 2). Несподівано девальвація зробила негативний вплив на задоволеність роботою. Порівняння непрямих ефектів (девальвація мінус негативне подолання) виявило специфічний контрастний ефект $-0,15$ ($SE = 0,04$, $95\% \text{ ДІ} = \text{від } -0,24 \text{ до } -0,07$). Перевірка довірчого інтервалу завантаження показує, що він виключав нуль;

отже, наслідки негативного подолання були значно сильнішими, ніж наслідки девальвації. Крім того, частини зв'язку між зайнятим життям і задоволеністю роботою, частково передавалися через девальвацію, контроль і негативне подолання, в той час як для відволікання не було виявлено ніякого опосередкованого ефекту (малюнок 3). Порівняння непрямих ефектів виявило конкретні суттєві контрасти для девальвації мінус контроль (-0,11, SE = 0,04, 95% ДІ = від -0,19 до -0,05) і девальвація мінус негативне подолання (-10, SE = 0,03, 95% ДІ = -0,17 до -0,05), що вказує на те, що девальвація мала менший непрямий ефект, ніж контроль та негативне подолання, тоді як між останніми не було суттєвої різниці (0,01, SE = 0,03, 95% ДІ = від -0,05 до 0,08). Зв'язок між осмисленим життям і задоволеністю роботою у відставці була частково опосередкована позитивними стратегіями подолання, тобто девальвацією і контролем, в той час як для негативного подолання не було виявлено непрямого ефекту (малюнок 4). Серед позитивних стратегій подолання опосередкований ефект контролю був сильнішим, ніж ефект девальвації (-0,12, SE = 0,04, 95% ДІ = від -0,20 до -0,05). Аналіз посередництва показав, що наслідки залучення в цілому та задоволеності роботою, пов'язаної з вмістом, були опосередковані головним чином контролем та негативним копінгом, тоді як зв'язок між сенсом та задоволеністю роботою в спокої опосередковувався позитивним копінгом.

	Незалежна перемінна (IV)	Проміжна змінна (M)	Залежна змінна (DV)	Вплив IV на M	Вплив M на DV	Прямий вплив	Сумарний вплив	Непрямий вплив	
								(ab)	95% CI
1	Залученість	Обезцінення Відволікання Контроль	Загальний	0.89 1.59 1.69	-0.05* 0.03 0.02	0.48	0.63	-0.04 ^a 0.005 0.03	(-0.09; -0.01) (-0.01; 0.12) (-0.03; 0.11)

		Негативний копінг		-1.38	-0.08			0.10 ^a	(0.05; 0.17)
2	Залуче ність	Обезцінення Відволікання Контроль Негативний копінг	Залежни й від контекс ту	0.89 1,59 1.69 -1.38	-0.04 0.02 0.04 -0.04	0.35	0.47	-0.04 ^a 0.04 0.07 ^a 0,06 ^a	(-0.08; -0.01) (0.00; 0.09) (0.03; 0.12) (0.02; 0.10)
3	Сенс	Обезцінення Відволікання Контроль Негативний копінг	Віддале ний	0,65 1.28 1.19 -0.41	-0.06 0.00 0.07 0.14	0.19	0.28	-0.04 ^a 0.00 0.08 ^a 0.06	(-0.06;-0.01) (-0.06; 0.06) (0.02; 0.15) (-0.02; 0.14)
4	Задово лення	Обезцінення Відволікання Контроль Негативний копінг	Робочий стрес	1.39 1.79 1.20 -1.67	-0.02 0.02 -0.01 0.10	-0.09	-0.26	0.02 0.03 -0.01 -0.16 ^a	(-0.05;0.01) (-0.01;0.07) (-0.04; 0.01) (-0.24;-0.10)

Таблиця 4. Паралельний аналіз посередництва, що передбачає типи задоволеності роботою та робочого стресу (DV) (10 000 зразків завантаження).

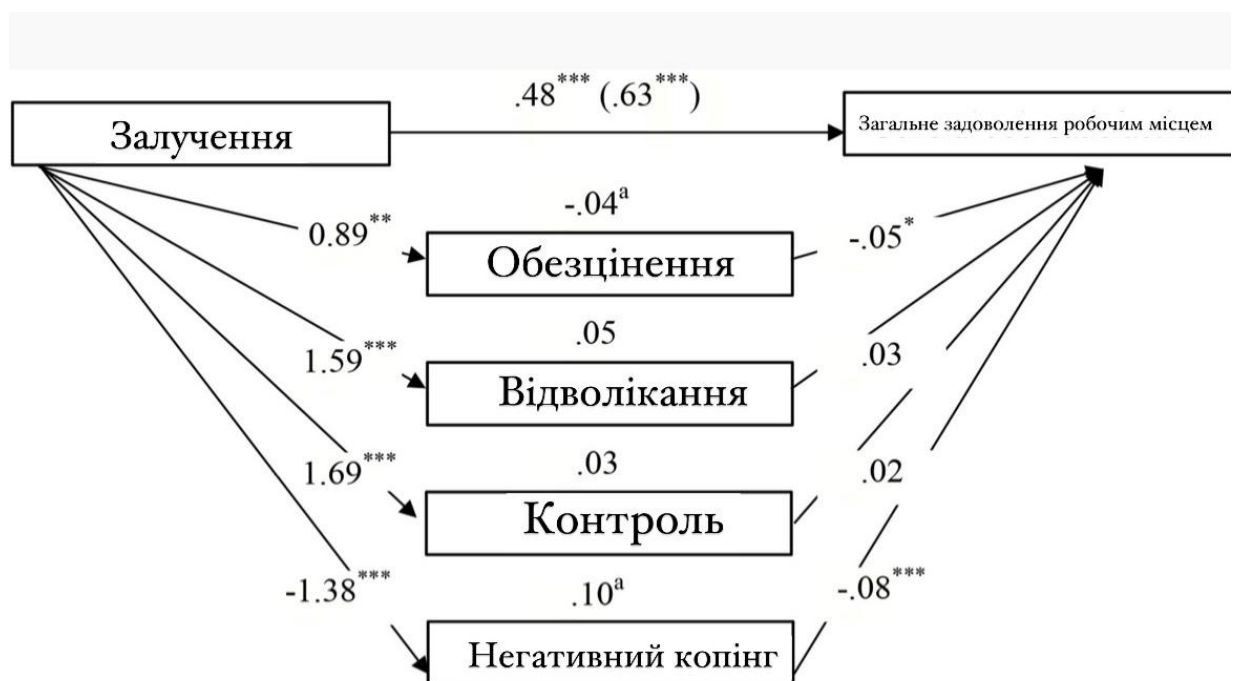


Рисунок 2. Прямий, непрямий і сукупний вплив (в дужках) залученості на загальну задоволеність роботою через посередництво позитивних (знецінення, відволікання, контроль) і негативних стратегій подолання (контрольованих з урахуванням віку і статі). * $p < 0,05$. ** $p < 0,01$. *** $p < 0,001$. значущий бал оцінки ($p < 0,05$).

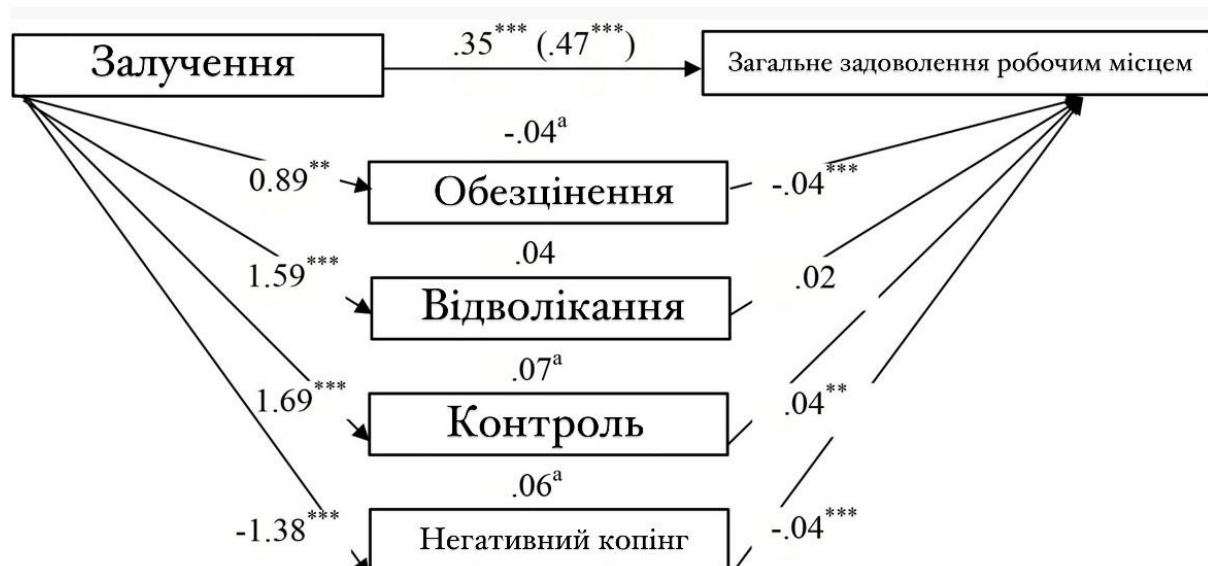


Рисунок 3. Прямий, непрямий та загальний вплив (у дужках) залучення на задоволеність роботою, пов'язану зі змістом, через посередницькі позитивні (знецінення, відволікання, контроль) та негативні стратегії подолання. Це контролювалося з урахуванням віку та статі. ** $p < 0,01$. *** $p < 0,001$. значущий бал оцінки ($p < 0,05$).



Рисунок 4. Прямий, непрямий і сукупний вплив (в дужках) залученості на загальну задоволеність роботою через посередництво позитивних (знецінення, відволікання, контроль) і негативних стратегій подолання (контрольованих з урахуванням віку і статі). * $p < 0,05$. ** $p < 0,01$. *** $p < 0,001$. значущий бал оцінки ($p < 0,05$).

Зв'язок між орієнтацією на задоволення та повідомленнями стресом на роботі був повністю переданий через негативне подолання, тоді як позитивні стратегії подолання девальвації, відволікання та контролю не внесли суттєвого внеску в посередництво (рисунок 5).

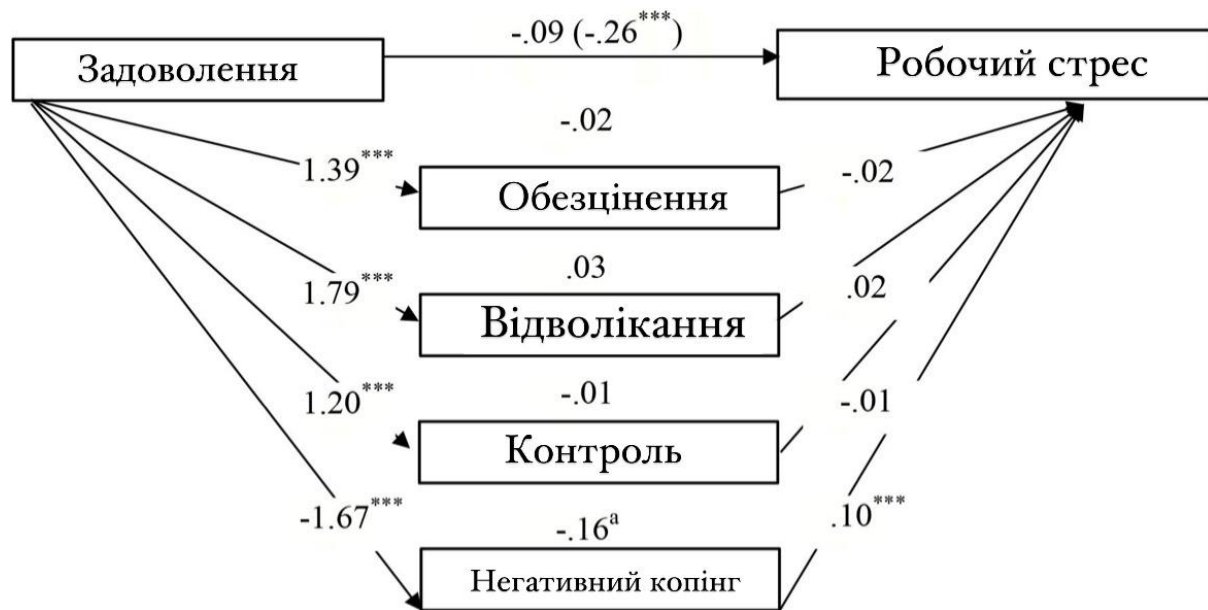


Рисунок 5. Прямий, непрямий і сукупний вплив (в дужках) залученості на загальну задоволеність роботою через посередництво позитивних (знецінення, відволікання, контроль) і негативних стратегій подолання (контрольованих з урахуванням віку і статі). * $p < 0,05$. ** $p < 0,01$. *** $p < 0,001$. значущий бал оцінки ($p < 0,05$).

Основна мета цього дослідження полягала в тому, щоб розширити раніше отримані дані про взаємозв'язок між орієнтаціями на щастя і благополуччям, пов'язаним з роботою, у вибірці швейцарських службовців, включивши оцінки партнерів за трьома орієнтаціями на щастя. В цілому, ми виявили, що три орієнтації пов'язані з більш високим рівнем задоволеності своїм трудовим життям, зокрема, життям в потоці (для аспектів, також життя зі змістом). Крім того, гедонізм може бути життєво важливим для зниження рівня стресу на робочому місці. Однак причинно-наслідковий зв'язок незрозумілий, і більш високий добробут на роботі може бути пов'язаний з більш високою орієнтацією на щастя.

3.2 Орієнтація на щастя і благополуччя на роботі

Життя в потоці стало потужним предиктором загальної задоволеності роботою. Більша самооцінка схвалення приємного життя була пов'язана з меншим досвідом стресу на роботі, що може вказувати на потенційні буферні ефекти. Аналіз, заснований на оцінках партнерів, підтверджує важливість залученості та значущості для задоволеності роботою, пов'язаною з контентом.

Наші результати підкреслюють важливість залученості для задоволеності роботою. Це також узгоджується з Селігманом, який припустив, що люди зазвичай відчують себе більш залученими на роботі, ніж вдома. Таким чином, відчуття потоку, пов'язане із залученням, здається, частіше виникає на роботі, ніж у вільний час, і потенційно може викликати позитивні емоції та сприяти добробуту. Звичайно, наші дані не дозволяють інтерпретувати причинно-наслідкові зв'язки. Майбутні дослідження можуть перевірити, чи втручання на робочому місці, спрямовані на покращення залученого (і значущого, а також приємного) життя, мають потенціал для збільшення позитивного досвіду та зменшення негативних емоцій на роботі та викликання позитивних емоцій. Нарешті, включення інших результатів (наприклад, чесності, відданості чи інноваційної поведінки на роботі) було б корисним для кращого розуміння ролі орієнтацій на роботі. Раніше дослідження показали, що всі три орієнтації на щастя позитивно пов'язані з різними показниками добробуту, і наше дослідження підтверджує думку про те, що вони також впливають на добробут на роботі. Потрібні додаткові дослідження щодо втручань, пов'язаних з роботою, щоб визначити, як працівники можуть отримати користь від своєї орієнтації на щастя для покращення досвіду роботи.

3.3 Орієнтація на щастя та копінг стратегії

Далі ми розглянули позитивні стратегії подолання, такі як девальвація, відволікання та контроль, а також єдиний вимір негативного подолання, щоб

глибше зрозуміти можливі регуляторні механізми, які допомагають реалізувати адаптивні асоціації орієнтацій на щастя, щоб відчувати добробут у робочому житті.

Гедонізм був пов'язаний з усіма трьома підшкалами позитивних стратегій подолання (знецінення, відволікання уваги і контроль) і з більш низькою виразністю негативних стратегій подолання. Як і очікувалося, оцінки партнерів були в схожими, але меншими. Це підтверджує думку про те, що задоволення відіграє важливу роль у подоланні робочого стресу. Хтось може стверджувати, що людям, які отримують високі бали за життя, сповнене задоволень, легше відволіктися від проблем і стресових переживань і знецінити їх, щоб впоратися з негараздами. Вони добре розуміють, які види діяльності викликають переживання потоку, що дозволяє їм робити речі, які несумісні з тим, що викликає стресовий досвід. Одночасно вони уникають вирішувати проблеми в меншій мірі, що є негативними стратегіями копінгу які не допомагають людині впоратися з проблемою. Це допомагає впоратися з гострою інтенсивністю проблеми і пропонує відволікання, але дозволяє людям вирішити проблему пізніше (після того, як вони відволікаються, щоб відновити сили). Ще одне припущення полягає в тому, що ці люди зазвичай сприймають життя трохи "простіше", спрощуючи труднощі і не сприймаючи їх занадто серйозно – думаючи, що вони зможуть впоратися з тим, що трапляється на їхньому шляху, а також будуть більш відкриті для імпровізації, враховуючи обставини. Одним із наслідків цього може бути те, що вони відчують менше стресу на роботі. Чи слід це розглядати як захисний фактор – лише запобігання виникненню стресу-або надмірне схвалення приємного життя також пов'язане з певними ризиками для інших результатів (наприклад, чесності, залучення до робочих завдань або продуктивності), може бути цінним дослідницьким питанням для майбутніх досліджень, заснованих на поздовжніх моделях.

Життя в потоці викликало асоціації з позитивними стратегіями подолання девальвації і відволікання уваги і, зокрема, контролю, а також з

негативною стратегією подолання. Ці результати відповідають нашим очікуванням від потоку як стану повної поглинання (тобто відволікання від інших речей) з сильним відчуттям того, що все під контролем. Загалом, ці висновки заслуговують на повторення, оскільки аналіз експертних оцінок не підтвердив ці висновки.

Самооцінка осмисленого життя також була пов'язана з позитивними стратегіями подолання відволікання уваги і, зокрема, контролю. Оцінки значущості з боку однолітків були в першу чергу пов'язані з відволіканням уваги. Життя, наповнена змістом, пов'язана зі ставленням до того, що життя служить вищій мети. Зв'язок між таким ставленням та стратегіями контролю здається розумним. Стратегія "ситуаційний контроль" полягає, наприклад, в аналізі ситуацій і плануванні дій для контролю/вирішення проблем. Отже, ті, хто високо цінує осмислене життя, можуть активно намагатися витягти щось позитивне з даної проблеми і винести з неї уроки на благо більш високої мети. У той же час прагнення до сенсу життя не пов'язане з негативними стратегіями подолання, такими як роздуми про події, звинувачення себе та почуття жалю до себе. Прагнення до вищого сенсу життя може бути зрозуміле як частина внутрішньої мотиваційної системи (Елліот і Церква, 1997), яка може бути ослаблена зовнішнім покаранням, тоді як орієнтація на сенс, здається, несприйнятлива до негативних думок про себе або до роздумів.

Підводячи підсумок, ми припускаємо, що орієнтації на щастя, особливо на задоволення, можуть функціонувати як особисті ресурси та сприяти більш позитивному та менш негативному подоланню труднощів. Як згадувалося раніше, ми не можемо робити заяви про причинно-наслідковий зв'язок. Причина, по якій ми виявили дещо різні результати для оцінок партнерів (наприклад, відсутність зв'язку між залученням однолітків та подоланням), може бути пов'язана з тим, що риси особистості та поведінка відрізняються за своєю спостережливістю/оціночністю. Наприклад, хтось може стверджувати, що переживання потоку важче розпізнати у інших, ніж задоволення чи сенс.

Крім того, оцінки знайомих, ймовірно, не стосуються явно поведінки людини на роботі, оскільки більшість з них були друзями (або партнером /подружжям) з їхнього особистого життя, а не з їхнього трудового життя. Більше того, слід враховувати, що рейтинги партнерів існують лише для підмножини всіх учасників, які надають самооцінку, і що рейтинги колег, отже, мають меншу стабільність порівняно з більшою вибіркою самооцінок.

Взаємозв'язок орієнтацій на щастя і стратегій подолання з благополуччям на роботі.

Ми припустили, що позитивні та негативні стратегії подолання опосередковуватимуть асоціації між усіма орієнтаціями на щастя та добробут на роботі (аспекти задоволеності роботою та робочого стресу). Загалом, повідомлення про більшу залученість на робочому місці пов'язані з більш високим рівнем загальної задоволеності роботою, хоча ця асоціація частково передається через позитивну стратегію подолання, девальвацію стресового досвіду та менш негативне подолання, тоді як негативне подолання було переважаючим посередником. Розглянутий у світлі транзакційної моделі стресу, будучи повністю поглиненим поточними завданнями, підвищує загальну задоволеність роботою, оскільки залучення дозволяє людям не уникати труднощів, які не допомагають вирішити проблему, і не відмовлятися від них. Для порівняння, позитивний зв'язок залучення на робочому місці з повідомленням про задоволеності роботою, пов'язаної з утриманням, частково опосередкована позитивними стратегіями девальвації та контролю та меншою мірою негативними стратегіями подолання, тоді як опосередковані ефекти контролю та негативного подолання домінували над девальвацією. Окрім вищезазначених опосередкованих механізмів негативного подолання, контроль, здається, відіграє важливу роль у опосередкуванні цього ефекту. Можливо, оскільки контроль допомагає аналізувати ситуації та планувати дії для контролю та вирішення проблем, пов'язаних із змістом роботи, контроль супроводжує підвищення задоволеності роботою, пов'язаною із змістом. Позитивний зв'язок між

відчуттям сенсу на роботі і задоволеністю роботою частково передається через знецінення стресорів і активний контроль над стресорами, тоді як знову ж таки контроль був переважаючим посередником. Наші результати показують, що прагнення до осмисленого життя пов'язане з більш високим рівнем активних спроб витягти щось позитивне з даної ситуації, що означає більш повне задоволення від роботи.

Враховуючи лише часткові наслідки посередництва, все ще існує вплив залучення та сенсу на задоволеність роботою, який не залежить від механізмів подолання, які ми розглянули. Таким чином, видається плідним продовжити вивчення потенційних посередників. Однією із стримуючих змінних цих ефектів може бути грайливість, тобто індивідуальні відмінності у схильності грати та (переосмислювати) повсякденні ситуації таким чином, щоб відчувати розваги та / або інтелектуальну стимуляцію та/або особистий інтерес. Можна стверджувати, що група дорослих на робочому місці може шукати задоволення (на роботі) від ігрової взаємодії з іншими, інтелектуальних завдань або загальної тенденції до безтурботності та бачення проблем з метаперспективи, що дозволяє їм краще вирішувати проблеми. Потенційна підтримка цієї концепції випливає з досліджень, які показують, що існує стійкий взаємозв'язок між грайливістю та (насамперед) життям, сповненим задоволень, та життям, що бере участь, і що грайливість пом'якшує взаємозв'язок між поведінкою, пов'язаною з ігровим дизайном роботи, і як залученістю в роботу, так і креативністю.

Розглядаючи зв'язок між орієнтацією на задоволення і пережитим стресом на роботі, ми виявили, що негативна стратегія подолання функціонує як загальний та унікальний посередник навіть за наявності позитивних стратегій подолання девальвації, відволікання та контролю. Менше застосування негативних стратегій подолання, таких як жалість до себе, самозвинувачення чи роздуми, здається, служить механізмом, за допомогою якого люди досягають максимізації задоволення та мінімізації болю на роботі. Ця інтерпретація також узгоджується з нашою структурою

транзакційної моделі стресу. У нинішній ситуації наші негативні стратегії подолання можна класифікувати як копінг, орієнтований на емоції. Емоційно-орієнтоване подолання відноситься до внутрішніх процесів індивідів і допомагає зменшити негативні емоційні стани, такі як певний стрес, пов'язаний з роботою, або змінити оцінку стресу, пов'язаного з роботою, але не стосується активного планування або участі в діяльності з подолання проблеми, що викликає дистрес.

3.4 Узгодження самооцінки і оцінки партнерів в орієнтації на щастя

Дані, зібрані в цьому дослідженні, дозволяють відтворити угоду "я-інший" у трьох орієнтаціях на щастя. Як і очікувалося, самооцінки і оцінки і партнерів добре зійшлися (між $r = 0,33$ і $0,47$). Однак вони були чисельно нижчими щодо задоволення та залучення. Можуть бути відмінності в рівні знайомства, методології (два оцінювачі в дослідженні, у той час як у нас був тільки один) і розмірах вибірки, які можуть допомогти пояснити ці результати. У будь-якому випадку, згода з самим собою та іншими щодо орієнтації на щастя знаходиться в порівнянному діапазоні з тим, про що повідомлялося в літературі для оцінки рис характеру.

Узагальнюючи наші результати, ми виступаємо за більш ретельний розгляд орієнтації на щастя в їх взаємозв'язку зі змінними, пов'язаними з роботою. Дослідження розширює попередні знання в цій галузі і показує їх потенціал для боротьби зі стресом, пов'язаним з роботою.

ВИСНОВКИ

Загалом, наші результати свідчать про те, що орієнтація на щастя має важливе значення для добробуту, пов'язаного з роботою. Зокрема, гедонізм, допомагає впоратися зі стресом на роботі, тоді як життя в потоці і евдемонія меншою мірою, сприяють задоволеності роботою. Цей висновок узгоджується з нашою теоретичною моделлю транзакційного стресу та концепцією позитивної психології. Орієнтація на щастя функціонує у якості позитивної риси характеру, яка сприяє позитивному суб'єктивному досвіду, такому як добробут на робочому місці, головним чином за допомогою використання позитивних копінг стратегій.

Наші результати підкреслюють важливість залученості для задоволеності роботою. Люди зазвичай відчують себе більш залученими на роботі, ніж вдома. Таким чином, відчуття потоку, пов'язане із залученням, здається, частіше виникає на роботі, ніж у вільний час, і потенційно може викликати позитивні емоції та сприяти добробуту.

Майбутні дослідження можуть вивчити можливість посилення орієнтації на щастя на робочому місці та вивчення впливу цих видів діяльності на різні показники добробуту на роботі. З нашої точки зору, професійний контекст міг би принести користь, якби ми почали вивчати і в кінцевому підсумку сприяли більшій кількості аспектів, пов'язаних з областю позитивної психології – аспектів, які допомагають дослідникам зрозуміти, що надає сенс трудового життя і сприяє оптимальному функціонуванню.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Баклицький, І. О. Психологія праці / І. О. Баклицький. – К. : Знання, 2008. – 655 с.
2. Блейк, Р. Р. Научные методы управления : пер. с англ. / Р. Р. Блейк, Д. С. Моутон. – К. : Наукова думка, 1990. – 274 с.
3. Боришевський, М. Й. Духовні цінності як детермінанта розвитку й саморозвитку особистості / М. Й. Боришевський // Педагогіка і психологія. – 2008. – № 2. – С. 49-57.
4. Власова, О. І. Соціальна психологія організацій та управління : підручник / О. І. Власова, Ю. В. Никоненко. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 398 с.
5. Геберт, Д. Организационная психология / Д. Геберт, Л. фон Розенштиль. – Харьков : Гуманитарный Центр, 2006. – 624 с.
6. Іпатов, Е. Ф. Психологія управління в бізнесі : навч. посібник / Е. Ф. Іпатов, К. М. Левківський, В. В. Павловський. – Харків – Київ : НМЦВО, 2003. – 320 с.
7. Кирхлер, Э. Психологические теории организации. Психология труда и организационная психология / Э. Кирхлер, К. Майер-Пести, Е. Хофман. – Харьков : Гуманитарный Центр, 2005. – 312 с.
8. Козаков, В. А. Психологія діяльності та навчальний менеджмент: Підручник. У 2-х ч. – Ч.1. Психологія суб'єкта діяльності / В. А. Козаков. – К. : КНЕУ, 2000. – 243 с.
9. Крушельницька, Я. В. Фізіологія і психологія праці : підручник / Я. В. Крушельницька. – К. : КНЕУ, 2003. – 367 с.
10. Лесько, О. Й. Психологія управління в організації : навчальний посібник / О. Й. Лесько, М. Д. Пришак. – Вінниця, 2016. – 150 с.
11. Мазяр, О. В. Психологія праці: модульний курс: навчальний посібник / О. В. Мазяр, В. В. Кириченко. – Житомир : ЖДУ ім. І. Франка, 2014. – 190 с.

12. Малмазов, О. Р. Психологія праці : навч. посібник / О. Р. Малмазов.– К. : Центр учбової літератури, 2010. – 208 с.
13. Манухіна, С. Ю. Психологія праці / С. Ю. Манухіна. – К. : Наукова думка, 2015. – 290 с.
14. Методичні вказівки для виконання завдань з дисципліни «Психологія праці та її безпеки» / В. Г. Брусенцов, Б. К. Гармаш, М. О. Мороз, Є. С. Білецька. – Харків : УкрДУЗТ, 2018. – 21 с.
15. Рибалка, В. В. Психологія і педагогіка праці особистості: посібник / В. В. Рибалка. – Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. – 136 с.
16. Семиченко, В. А. Психология деятельности / В.А.Семиченко. – К. : Эшке, 2002. – 247 с.
17. Цигульська, Т. Ф. Загальна та прикладна психологія : навч. посібник / Т. Ф. Цигульська. – К. : Наукова думка, 2000. – 192 с.
18. Цимбалюк, І. М. Психологія спілкування : навчальний посібник / І. М. Цимбалюк. – К. : ВД "Професіонал", 2004. – 304 с.
19. Цимбалюк, І. М. Психологія управління : навчальний посібник / І. М. Цимбалюк. – К. : ВД "Професіонал", 2008. – 624 с.
20. Чиксентмігаї, М. Потік. Психологія оптимального досвіду : пер. с англ. / М. Чиксентмігаї. – Харьков : Книжковий клуб "Клуб Сімейного Дозвілля", 2017. – 359 с.
21. Csikszentmihalyi, M. Applied Positive Psychology: Improving Everyday Life, Health, Schools, Work, and Society / M. Csikszentmihalyi, S. I. Donaldson, J. Nakamura. – New York : Routledge, 2011. – 264 p.
22. Hayes, A. F. Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach / A. F. Hayes. – New York : Guilford Press, 2013. – 494 p.
23. Folkman, S. Coping and adaptation / S. Folkman, R. S. Lazarus // The Handbook of Behavioral Medicine. – 1984. – Vol. 282325 – P. 282–325.

24. Peterson, C. Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification, Vol. 1. / C. Peterson, M. E. Seligman. – Oxford : Oxford University Press, 2004. – 800 p.

25. Seligman, M. E. Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment / M. E. Seligman. – New York : Simon and Schuster, 2002. – 362 p.

26. Seligman, M. E. Flourish / M. E. Seligman. – New York : Simon and Schuster, 2011. – 368 p.