

УДК 159.9:316.4

DOI <https://doi.org/10.32782/cusu-psy-2024-1-4>

## ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ НА ПСИХІЧНЕ ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ КОМЕРЦІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

**Галаган Василь Васильович,**

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти кафедри психології  
Навчально-наукового інституту психології та соціальних наук  
Міжрегіональної Академії управління персоналом  
ORCID ID: 0009-0007-2299-0673

**Раєвська Яна Миколаївна,**

доктор психологічних наук, професор,  
директор Навчально-наукового інституту психології та соціальних наук,  
завідувач кафедри психології  
Міжрегіональної Академії управління персоналом  
ORCID ID: 0000-0003-3802-2304  
Scopus: 57218830781  
Web of Science: C-8527-2019

*Стаття присвячена актуальній для сучасної психологічної науки проблемі психічного здоров'я працівників комерційних організацій, що пов'язано із впливом сьогодення на якість життя, професійну діяльність і відносини з оточенням. Виокремлено соціально-психологічні чинники психічного здоров'я працівників комерційних організацій: психофізіологічні, психоемоційні, соціальні, фінансові, ергономічні та професійні, які впливають на збереження або не збереження їхнього психічного здоров'я, а також можуть бути виміряними за допомогою психодіагностичних методик і опитувальників.*

*Метою стало емпіричне дослідження стану психічного здоров'я працівників комерційних організацій через вимірювання показників, які визначають його соціально-психологічний компонент і його вплив на такі показники трудової діяльності, як: продуктивність праці, ефективність праці та мотивація до неї.*

*Під час емпіричного дослідження вивчено соціально-психологічні чинники психічного здоров'я працівників корпоративного сектору в їхньому впливі на показники трудової діяльності. За допомогою методик були виміряні такі компоненти соціально-психологічних чинників психічного здоров'я: рівень нервово-психічного напруження, рівень психологічного стресу та рівень соціальної адаптації. За допомогою опитувальника трудової діяльності були виміряні такі показники трудової діяльності: продуктивність праці, ефективність праці, мотивація до праці, рівень абсентеїзму, рівень презентеїзму та рівень левеїзму.*

*Емпіричним шляхом доведено, що чим вищий рівень нервово-психічної напруги та психологічного стресу, тим нижче падають продуктивність і ефективність праці. Також було простежено, що підвищення соціальної адаптованості працівників чинить зворотний вплив на показники продуктивності й ефективності, а саме: чим більш інтегрованим у колективі є працівник, тим нижчими стають його показники продуктивності праці. І навпаки, підвищення соціальної адаптованості сприяє підвищенню мотивації до роботи.*

**Ключові слова:** психічне здоров'я, працівники комерційних організацій, соціально-психологічні чинники, соціально-психологічна адаптація, мотивація, продуктивність.

***Halahan Vasyl, Raievska Yana. Study of the influence of social and psychological factors on mental health Employees of commercial organizations***

*The article is devoted to the problem of mental health of employees of commercial organizations, which is relevant for modern psychological science, which is connected with today's influence on the quality of life, professional activity and relationships with others. The socio-psychological factors of the mental health of employees of commercial organizations are singled out: psychophysiological, psychoemotional, social, financial, ergonomic and professional, which affect the preservation or non-preservation of their mental health, and can also be measured using psychodiagnostic methods and questionnaires.*

*The goal was an empirical study of the state of mental health of employees of commercial organizations through the measurement of indicators that determine its socio-psychological component and its impact on such indicators of labor activity as: labor productivity, labor efficiency and motivation for it.*

*In the course of the empirical study, socio-psychological factors of the mental health of employees of the corporate sector were investigated in their influence on indicators of labor activity. The following components of socio-psychological factors of mental health were measured using the methods: the level of neuro-psychological stress, the level of psychological stress and the level of social adaptation. The following indicators of labor activity were measured with the help of a labor activity questionnaire: labor productivity, labor efficiency, motivation to work, level of absenteeism, level of presenteeism, and level of levysism.*

*It has been empirically proven that the higher the level of neuropsychological tension and psychological stress, the lower the productivity and efficiency of work. It was also observed that increasing the social adaptability of employees has a negative impact on productivity and efficiency indicators, namely: the more integrated an employee is in the team, the lower his labor productivity indicators become. I. on the contrary, increasing social adaptability contributes to increasing motivation to work.*

**Key words:** mental health, employees of commercial organizations, socio-psychological factors, socio-psychological adaptation, motivation, productivity.

### Вступ

У сучасному світі комерційні організації повинні бути гнучкими, інноваційними та соціально відповідальними, щоб протистояти викликам і використовувати можливості для розвитку. Їхній вплив на економіку та суспільство залишається незаперечним, їхня роль буде надалі визначати економічний і соціальний ландшафт.

Психічне здоров'я відображається у стані емоцій, когнітивних функціях, емоційній стабільності та здатності до адаптації до змінних ситуацій. Воно впливає на ступінь задоволення роботою, рівень стресу та загальну якість життя. Негативні аспекти психічного здоров'я, як-от стрес, тривожність і депресія, можуть призводити до зниження продуктивності, збільшення витрат на медичне обслуговування та втрати робочого потенціалу працівників.

Теоретико-методологічною базою дослідження стали вчення О. Баякіної (співвідношення понять психічного та психологічного здоров'я) [1], О. Василевської (підходи до вивчення психічного здоров'я особистості) [2], О. Креденцер (підходи до визначення здоров'я та психологія здоров'я людини) [5], Л. Карамушки (психологія управління; організаційна психологія; психологічні чинники й умови забезпечення психологічного здоров'я на роботі) [3], В. Климчука (психічне здоров'я в організаціях) [4], Я. Раєвської (ставлення фахівців соціальної сфери до міжпрофесійної взаємодії) [6], а також напрацювання профільних організацій у сфері збереження здоров'я персоналу (CIPD, Gartner, Chartered Institute of Personnel and Development, Institute of Employment Studies), які показали, що існує неточність визначення понять «психічне здоров'я» та «психологічний добробут» щодо вживання даних термінів у робочій площині.

На думку Л. Карамушки, до основних організаційно-психологічних умов забезпечення психологічного здоров'я персоналу організацій належать:

а) формування психологічного здоров'я на робочому місці як одного з важливих напрямів управління організацією;

б) створення в організації культури відкритості, яка передбачає, що проблема психологічного здоров'я має бути предметом відкритого обговорення, з повагою до всіх категорій працівників;

в) дотримання балансу між роботою та відпочинком (нероботою);

г) особлива увага до працівників, які мають інвалідність, зумовлену розладами психіки різного характеру [3, с. 23].

У результаті теоретичного аналізу визначено низку соціально-психологічних чинників, що чинять вплив на стан психічного здоров'я працівників комерційних організацій, як-от:

1) психофізіологічний складник: наявність / відсутність фізичного дискомфорту; наявність / відсутність больових відчуттів; наявність / відсутність фізіологічних станів (порушення тепло-

обміну, порушення в роботі внутрішніх органів, порушення когнітивної функції); чутливість до зовнішніх подразників; особливості сну; рівень напруження;

2) психоемоційний складник: психоемоційні стани (спокій – емоційне напруження – емоційне виснаження – розлад); здатність регулювати власні емоції; ефективні копінг-стратегії подолання стресових ситуацій; постійність самосприйняття та самооцінки; уміння відпочивати та дотримуватися балансу «робота – відпочинок»;

3) соціальний складник: уміння будувати дружні та довірливі взаємини з іншими, зокрема на роботі; комунікативні здібності; у трудовій діяльності до них відносять також особистість керівника/лідера, атмосферу в робочому колективі, соціальні зв'язки поза робочим місцем тощо;

4) фінансовий складник: рівень заробітної плати, премії, додаткові виплати; можливість додатково сплачуваного відпочинку та саббатікалу (тривалий відпочинок для відновлення сил і працездатності, який надається працівнику коштом компанії); додаткові бенефіти: сплачувані обіди, покриття витрат на відвідування спортивного залу, оплата медичного страхування тощо;

5) ергономічний складник: зручність робочого місця, температура, освітлення, акустика, наявність зон релаксації та відпочинку, наявність усього необхідного для виконання робочих завдань;

6) професійний складник: можливість самореалізації, кар'єрного та професійного зростання, задоволення від власної професійної діяльності, продуктивність праці, ефективність праці, мотивація; наявність або відсутність таких явищ, як презентеїзм, абсентеїзм і лівеїзм.

Усі наведені вище чинники мають той або інший вплив на збереження або не збереження психічного здоров'я працівників комерційних організацій, а також можуть бути вимірними за допомогою психодіагностичних методик і опитувальників.

### **Методи та дослідження**

Завданням емпіричного етапу дослідження було вивчення впливу саме соціально-психологічних чинників на психічне здоров'я працівників комерційних організацій.

Відповідно до завдання були обрані методики, які надають можливість охарактеризувати відповідні складники психічного здоров'я та виокремити соціально-психологічні чинники впливу на нього: методика «Шкала нервово-психічного напруження» (Т. Немчин); методика «Шкала психологічного стресу PSM-25»; методика діагностики соціально-психологічної адаптованості Роджерса – Даймонд; авторський опитувальник трудової діяльності, який налічує 12 питань, серед яких: 3 питання, спрямовані на оцінку мотивації до праці; 3 питання, які характеризують рівень продуктивності праці; 3 питання, що характеризують рівень ефективності праці; по 1-му питанню відведено на оцінку наявності на підприємстві таких феноменів, як презентеїзм, абсентеїзм і лівеїзм.

Участь у дослідженні взяли 192 працівники, серед яких 160 жінок і 32 чоловіків. За сферою роботи або посадою вибірка розподілилася таким чином: працівники керівної ланки управління (топ-менеджери й управлінці) – 32 особи; працівники сфери фінансів, банківської справи, страхування – 32 особи; працівники ІТ-сфери – 28 осіб; працівники сфери HR, управління персоналом – 24 особи; працівники медицини, лікарняної справи, допоміжних професій – 16 осіб; працівники освіти – 16 осіб; працівники юридичної сфери – 16 осіб; консультанти та представники консалтингової сфери – 12 осіб; працівники торгівлі, сфери продажів – 8 осіб; представники інших професій і сфер – 8 осіб. Загалом дослідження проводилося в 16 компаніях корпоративного сектору. Середній вік опитаних – 36 років (діапазон – від 31 до 40 років).

### **Результати**

У результаті емпіричного дослідження соціально-психологічних чинників психічного здоров'я працівників комерційних організацій було з'ясовано, що за методикою «Визначення нервово-психічного напруження» Т. Немчина 56% працівників мають слабо виражену форму нервово-психічного напруження, 27% респондентів демонструють помірне або «інтенсивне»

нервово-психічне напруження, 17% переживають екстенсивне нервово-психічне напруження.

За методикою «Шкала психологічного стресу PSM-25» було виявлено, що 29% респондентів перебувають під дією слабого психологічного стресу, 44% опитаних зазначають, що переживають психологічний стрес середнього ступеня прояву, а 27% працівників перебувають в умовах дії сильного психологічного стресу.

За методикою діагностики соціально-психологічної адаптації Роджерса – Даймонд були визначені інтегральні показники: адаптації (показник становив 62%), самоприйняття (66%), прийняття інших (68%) та прагнення до домінування (55%).

За опитувальником трудової діяльності було виявлено, що більша частина вибірки показує середню або високу продуктивність праці, ефективність праці та мотивацію до роботи. Так, 54% опитаних мають середній рівень продуктивності праці, 31% – високий, усього 13% респондентів – низький. Що стосується ефективності праці, то показники розподілилися так: 69% працівників продемонстрували середній рівень, 31% – високий рівень. Мотивація до праці була визначена учасниками дослідження так: 71% – середній рівень, 29% – високий рівень.

Проведено кореляційний аналіз зв'язків між отриманими даними в результаті проведення методик, зазначених вище. Для аналізу взаємозв'язку між шкалами було використано метод рангової кореляції Спірмена. З отриманих даних були складені кореляційні матриці, що відображають показники зв'язку різних шкал вищезазначених методик.

Емпіричні значення кореляційних зв'язків наведено в таблиці 1.

Як видно з таблиці 1, існує пряма висока кореляція між рівнем нервово-психічної напруги та рівнем психологічного стресу: із збільшенням психічної напруги зростає рівень психологічного стресу. У визначених у дослідженні величинах це означає, що психофізіологічний компонент психічного здоров'я впливає на психоемоційний компонент: відповідно, чим сильніші прояви зсуву в бік погіршення оптимального стану психічного здоров'я, тим більш вираженими є симптоми емоційного дискомфорту. Відповідна кореляція наведена на рис. 1.

Також простежується зворотна інтенсивна кореляція між рівнем психологічного стресу та соціальною адаптованістю: чим вищим є стрес, тим інтенсивніше падає соціальна адаптованість, що є логічним. Чим більше людина перебуває у стресовому стані, тим важче їй будувати стосунки з іншими, трудові відносини також. Дана кореляція зображена на рис. 2.

Як і передбачалося, у результаті дослідження була виявлена співзалежність між психічним станом і психологічним самопочуттям працівників комерційних організацій і показниками їхньої трудової діяльності. Дана кореляція є зворотною: чим вищими є нервово-психічна напруга та рівень психологічного стресу, тим меншими є продуктивність праці, її ефективність і мотивація до роботи. Найбільш виразною є кореляція між індексом нервово-психічної напруги (НПН) та показником продуктивності праці, вона становить  $-0,471$ . Даний взаємозв'язок продемонстрований на рисунку 3.

Таблиця 1

**Кореляційні зв'язки між компонентами соціально-психологічних чинників психічного здоров'я працівників комерційних організацій**

	Рівень психологічного стресу	Рівень соціальної адаптації	Продуктивність праці	Ефективність праці	Мотивація до роботи
Рівень нервово-психічної напруги	0,541	0,297	-0,471	-0,348	-0,136
Рівень психологічного стресу		-0,616	-0,361	-0,257	-0,153
Рівень адаптації			-0,057	-0,026	0,111
Рівень самоприйняття			-0,219	-0,175	-0,222
Рівень прийняття інших			0,079	0,082	0,190

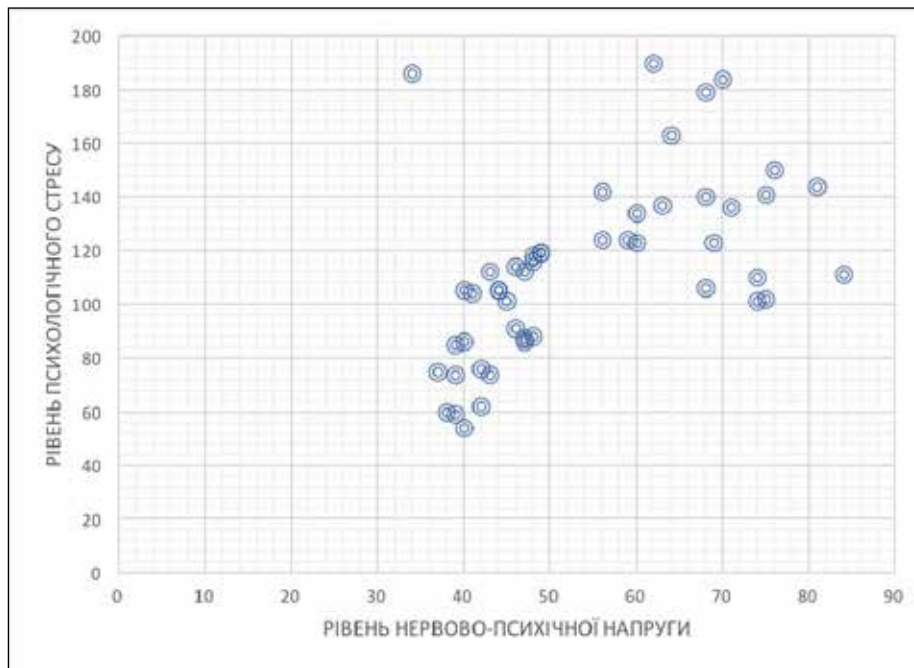


Рис. 1. Кореляційний аналіз рівня нервово-психічної напруги та рівня психологічного стресу

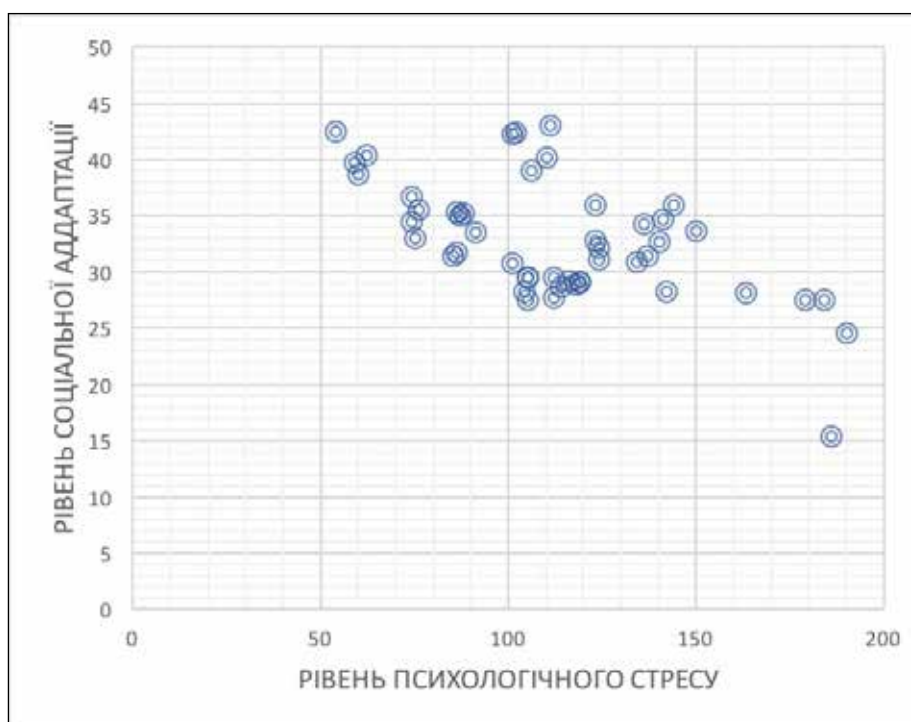


Рис. 2. Кореляційний аналіз рівня психологічного стресу та рівня соціальної адаптованості

Рівень соціальної адаптованості також впливає на показники трудової діяльності: продуктивність і ефективність праці, мотивацію до роботи. Проте, якщо за підвищення соціальної адаптованості продуктивність і ефективність праці падають, то мотивація, навпаки, зростає. Даний феномен може бути пояснений тим, що чим більше працівник є адаптованим у своєму трудовому колективі, тим надійнішими є його соціальні зв'язки з іншими, отже, тим більше він комунікує з колегами. Це може впливати на його продуктивність і ефективність праці у зворотній кореляції. І навпаки, більша адаптованість у трудовому колективі може означати більше

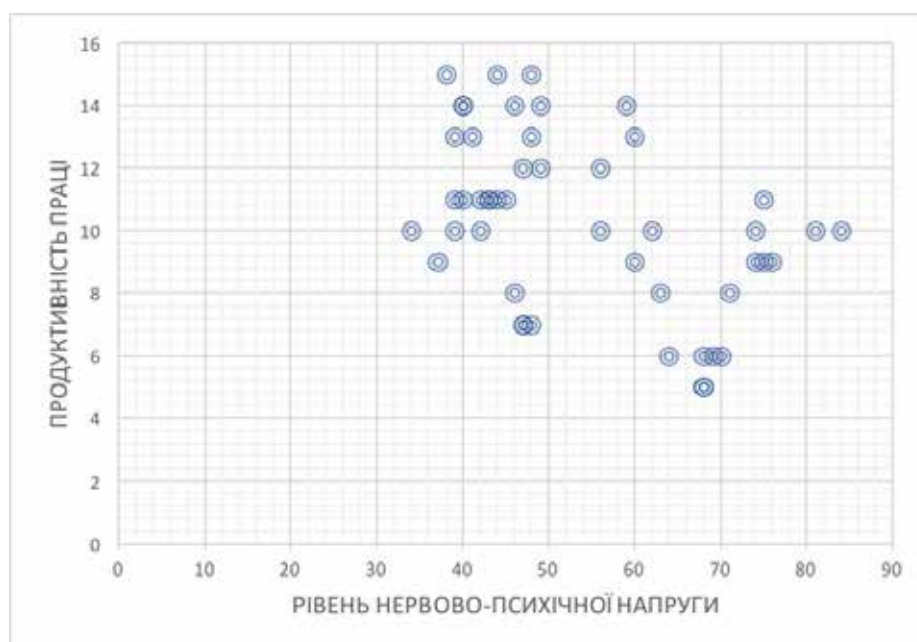


Рис. 3. Кореляційний аналіз рівня нервово-психічної напруги та рівня продуктивності праці

прийняття з боку колег та керівництва, що опосередковано сприятиме підвищенню мотивації до трудової діяльності.

Цікавими є дані, отримані під час установлення кореляційних зв'язків між рівнями прийняття себе й інших і показниками трудової діяльності. Так, підвищення рівня самоприйняття веде до пониження показників продуктивності, ефективності та мотивації, а підвищення рівня прийняття інших – до підвищення відповідних показників. Це можна пояснити так: чим більше людина є впевненою в собі й у своїх здібностях, тим менше зусиль вона докладає для досягнення результатів. І навпаки, чим ближчими є її стосунки та рівень комфорту з іншими, тим більше це сприятиме підвищенню її показників трудової діяльності.

Отже, у результаті проведеного кореляційного аналізу були встановлені взаємозв'язки між компонентами соціально-психологічних чинників психічного здоров'я працівників комерційних організацій і їхніми показниками трудової діяльності. Так, у результаті аналізу даних була отримана зворотна кореляція між рівнем нервово-психічної напруги, рівнем психологічного стресу та продуктивністю праці, ефективністю праці та мотивацією до неї. Це означає, що чим вищими є нервово-психічна напруга та рівень психологічного стресу, тим меншими є продуктивність праці, її ефективність і мотивація до роботи. Між рівнем соціальної адаптації та показниками трудової діяльності був виявлений такий взаємозв'язок: у разі підвищення соціальної адаптованості продуктивність і ефективність праці падають, а мотивація, навпаки, зростає.

### Висновки

Проведене дослідження дозволяє зробити висновок, що психічне здоров'я є важливою складовою частиною загального стану індивіда та впливає на його якість життя, професійну діяльність і відносини з оточенням. У сучасному світі, де конкуренція та тиск на досягнення результатів постійно зростають, питання психічного здоров'я стає актуальним для працівників комерційних організацій. Ця проблема потребує уважного дослідження й аналізу, оскільки вона впливає на багато аспектів життя та роботи сучасних професіоналів.

Емпіричним шляхом було доведено, що чим вищими є рівень нервово-психічної напруги та психологічного стресу, тим нижче падають продуктивність і ефективність праці. Також було

простежено, що підвищення соціальної адаптованості працівників чинить зворотний вплив на показники продуктивності й ефективності, а саме: чим більш інтегрованим у колективі є працівник, тим нижчими стають його показники продуктивності праці. І навпаки, підвищення соціальної адаптованості сприяє підвищенню мотивації до роботи.

Перспективою подальших наукових розвідок є розроблення та впровадження програми тренінгу психологічного втручання, який надав би практичні інструменти для щоденного використання працівниками комерційних організацій із метою покращення їхнього психологічного самопочуття, отже – досягнення оптимального рівня психічного здоров'я.

#### Література:

1. Баякіна О. Співвідношення понять «психічне» та «психологічне» здоров'я особистості. 2009. Т. 11. № 4 (5). С. 1195–1200. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sootnoshenie-ponyatiy-psihicheskogo-i-psiologicheskogo-zdorovya-lichnosti/viewer>.
2. Василевська О. Психічне здоров'я особистості. *Єдність навчання і наукових досліджень – головний принцип університету* : збірник наукових праць Звітної-наукової конференції, 9–10 лютого 2013 р. / укл. : Г. Волинка та ін. Київ : Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова, 2013. С. 289–291.
3. Карамушка Л., Шевченко А. Психологічні чинники та умови забезпечення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій. *Актуальні проблеми психології* : збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2017. Т. I : *Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія*. № 47. С. 22–29.
4. Климчук В., Горбунова В. Психічне здоров'я в організаціях: чотири причини інвестувати в охорону психічного здоров'я працівників. *НейроNews*. 2017. № 9 (92). С. 6–9. URL: [https://neuronews.com.ua/uploads/issues/2017/9\(92\)/nn179\\_6-9\\_6c1c1c8f2c196fc1745ba75f97f9ac67](https://neuronews.com.ua/uploads/issues/2017/9(92)/nn179_6-9_6c1c1c8f2c196fc1745ba75f97f9ac67).
5. Креденцер О. Теоретичний аналіз основних підходів до визначення поняття «здоров'я» в психології. *Актуальні проблеми психології* : збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2020. Т. I : *Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія* / за ред. С. Максименка, Л. Карамушки. Київ : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН 14 України. Вип. 55. С. 44–50.
6. Раєвська Я. Теорія і практика професійного становлення фахівців соціальної сфери до міжпрофесійної взаємодії : монографія. Кам'янець-Подільський : видавець А.С. Панькова, 2020. 348 с.