

технологій, маркетингу, політології, державного управління та місцевого самоврядування тощо.

### **Список використаних джерел:**

1. Мельник М. І. Корупція : сутність, поняття, заходи протидії : монографія / М. І. Мельник. - К. : Атіка, 2001. - С. 101-304.

2. Закон України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 № 1700-VII, ст.1

3. Указ Президента України від 11.09.06 №742/2006 «Про Концепцію подолання корупції в Україні «На шляху до доброчесності».

4. Тгашрагесу Шегпа^опа! (Електроний ресурс). Режим доступу: <http://1;икгаіпе.org/news/bezkarnist-ta-nediieve-pravosuddia-1;гутаіи1;-икгаіпи-па-когирI8ііпоти^пі/>

**Хома І.А.**

**магістрант спеціальності «Економіка»,**

*Національний університет «Кієво-Могилянська академія»*

Науковий керівник:

к.е.н., доцент Гулевич О.Ю.

*Національна академія статистики,*

*обліку та аудиту*

*(м. Київ)*

### **МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИМІРЮВАННЯ ДОБРОБУТУ ПРАЦІВНИКІВ**

Успішна реалізація стратегії розвитку підприємства передбачає здійснення не лише результативної, а й ефективної господарської діяльності. Одним із способів досягнення ефективності є задоволення працівників та підвищена увага до їх фізичних та емоційних потреб. Цілком очевидно, що дослідження зв'язку задоволеності та ефективності діяльності на рівні фірми підтвердить, що фірма, де працюють більш задоволені працівники, буде більш успішною та прибутковою, ніж та, де працівники не задоволені. Тому

надзвичайної актуальності набувають дослідження підходів до вимірювання суб'єктивного добробуту працівників.

Метою дослідження є з'ясування теоретичних підходів та практичних аспектів вимірювання суб'єктивного добробуту працівників на підприємстві.

Питання вимірювання суб'єктивного добробуту працівників досліджували зарубіжні вчені: Естерлунг, Дінер, Канеман, Рассел, Кемпбел. Проте дана тема досі не потрапила у коло наукових інтересів вітчизняних вчених.

Згідно з визначенням Організації економічного співробітництва та розвитку вимірювання суб'єктивного добробуту не обмежується вимірюванням «щастя». Поняття суб'єктивного добробуту охоплює більш широке коло концепцій, ніж просто щастя. Зокрема, суб'єктивний добробут сприймається як добрий психічний стан, що включає різні оцінки, позитивні та негативні, якими можна охарактеризувати життя як реакцію на певний життєвий досвід.

Суб'єктивний добробут охоплює три різні аспекти: когнітивні оцінки життя особи, позитивні емоції (радість, гордість), і негативні емоції (біль, гнів, турбота). Хоча ці аспекти суб'єктивного добробуту мають різні детермінанти, у будь-якому випадку ці детермінанти не стосуються доходів і матеріального стану [1, с.10].

Одним із способів виміряти суб'єктивний добробут є опитування, які мажуть включати лише одне чи багато запитань, щоб індивід міг вказати свій стан на певний момент часу [2, с.3]. Шкала задоволеністю життям - це короткий 5-елементний інструмент, призначений для вимірювання загальних когнітивних суджень задоволення життям. Шкала зазвичай вимагає лише однієї хвилини часу респондента. Іншим способом виміряти суб'єктивний добробут є Шкала позитивного та негативного досвіду. Ця анкета складається з 12 пунктів, що включає шість пунктів оцінки позитивних почуттів та шість пунктів для оцінки негативних почуттів. Шкала процвітання складається з восьми пунктів, що описують важливі аспекти функціонування людини, починаючи від позитивних відносин, до почуттям компетенції, сенсу та мети в житті [3]. Серед численних опитувальників, які є більш достовірними, одним з найвідоміших є Загальний опитувальник здоров'я, розроблений Голдбергом, що проводиться у рамках Британської

панелі дослідження домогосподарств. 12 запитань анкети побудовані так, щоб оцінити негативний чи позитивний психологічний стан індивіда. Незважені показники потім сумуються у єдиний індекс, де вищий результат показує нижчий рівень суб'єктивного добробуту [4, с.7]. Наступним розповсюдженим методом є Experience Sampling Method, він полягає в тому, респонденти відповідають не задумуючись декілька разів протягом дня чи тижня на запитання. Така техніка використана для того, щоб зменшити вплив когнітивних упереджень на поточний стан суб'єктивного добробуту. Альтернативним є Метод Реконструкції Дня, який передбачає заповнення респондентами щоденнику, підсумовуючи уривки попереднього дня та визначаючи інтенсивність своїх почуттів протягом цих уривків [5].

Найчастіше для вимірювання задоволеністю роботою використовують Minnesota Satisfaction Questionnaire, Job Descriptive Index, Job in General Scale, які зосереджені на оцінюванні скоріше певних особливостей роботи, ніж емоційного стану працівника. Бріф, назвавши свою концепцію «нове задоволення працею», включив у вимірювання емоційну компоненту та припустив, що вона впливає на задоволення працею іншим чином, ніж когнітивна [6, с.6-7]. Задоволеність працею також корелює з такими бажаними видами поведінки для роботодавця, як: менший саботаж, зменшення крадіжок, умисно поганого виконання роботи, поширення пліток, до того ж цей ефект є сильнішим для працівників віком за 35 років [7, с.3].

Organizational Commitment Questionnaire - шкала, яка базується переважно на емоційних оцінках, розроблена, щоб визначити міру того, як працівник ідентифікує і приймає цілі організації, які зусилля готовий докласти для їх досягнення та бажання бути частиною організації. Мета-аналіз виявив кореляцію 0,6 з задоволеністю роботою та 0,5 із залученістю, що доводить важливість зобов'язань у вимірюванні щастя працівників [8].

Залучення та психологічна присутність - концепція, запропонована Каном, визначає кількість фізичного, когнітивного та емоційного, що працівник віддає своїй роботі та такі емоції, як активність, прив'язаність, інтегрованість та увага, що є елементами високої залученості [6, с.14]. Беккер і Демероуті визначають

залученість як позитивний стан думок, характеристиками якого є енергійність, самовідданість та захопленість. Енергійність пов'язана з високим рівнем енергії та психологічної стійкості під час роботи. Самовідданість ототожнюється з активною участю у роботі та відчуттям значущості й ентузіазму. Захопленість означає повну концентрацію працівника на роботі і складнощі, коли робочий час закінчується. Найбільш вживаним засобом вимірювання є Utrecht Work Enthusiasm Scale. [9, с.209-210]

Стан потоку і внутрішня мотивація належать до такого стану працівників, коли вони повністю поглинені завданням. Стан потоку з'являється, коли працівник заглиблений у завдання, в ході якого він вдосконалює свої навички, не помічаючи часу та зовнішніх подразників. Внутрішня мотивація є процесом, схожим до стану потоку, проте не таким інтенсивним. Внутрішня мотивація була виміряна як задоволення від завдання чи кількість часу, витраченого добровільно, коли немає причини доводити завдання до кінця та є подібною до самовизначення [6, с.16].

Копельман запропонував три категорії відповідної поведінки, що описують працівника: відданість, продуктивність і громадянство. Відданість - це поведінка, що характеризується прихильністю до фірми та бажанням працювати в ній при будь-яких обставинах. Через високу вартість плинності і абсентеїзму фірми повинні намагатися стимулювати почуття відданості. Продуктивність відноситься до роботи, пов'язаної з завданнями і заходами, що показують роль працівника у фірмі. Громадянство чи просоціальна поведінка означають кооперацію і спільні зусилля працівника. Спільні зусилля, що направлені на завдання, поставлені фірмою, необхідні для досягнення цілей. Лише щасливі працівники будуть сприймати цілі фірми [10, с.964].

Отже, не існує єдиного універсального опитувальника для визначення суб'єктивного добробуту працівників, незважаючи на велику зацікавленість цією темою зарубіжних вчених. Для створення опитувальника, дані якого будуть достовірними і невикривленими, потрібно слідувати визначеним правилам, що описані ОЕСР. Високий рівень суб'єктивного добробуту працівників здійснює позитивний вплив на діяльність фірми, сприяє покращенню якості товарів і послуг, які надає фірма.

**Список використаних джерел:**

1. OECD Guidelines on Measuring Subjective Well-being, OECD Publishing.-2013.Режим доступу:

<http://www.oecd.org/statistics/Guidelines%20on%20Measuring%20Subjective%20Well-being.pdf>

2. Bruno S. Frey. Alois Stutzer Testing Theories of Happiness / Institute for Empirical Research in Economics, University of Zurich. - Working Paper № 147. - April 2003. - 16 p.

3. Ed Diener Overview of Subjective Well-Being Scales [Електронний ресурс]. - Режим доступу:

<https://internal.psychology.illinois.edu/~ediener/scales.html>

4. Nattavudh Powdthavee Economics of Happiness: A Review of Literature and Applications. - Режим доступу:

<http://www.econ.chula.ac.th/public/publication/journal/2007/cje190103.pdf>

5. Daniel Kahneman, Alan B. Krueger Developments in the Measurement of Subjective Well-Being / Journal of Economic Perspectives. - Volume 20. - №1. —Winter 2006. - P. 3-24

6. Cynthia D. Fisher Happiness at work. - Режим доступу: [http://epublications.bond.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=1307&context=business\\_pubs](http://epublications.bond.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=1307&context=business_pubs)

7. Michael Argyle Do happy workers work harder? The effect of job satisfaction on work performance. - Режим доступу:

<https://personal.eur.nl/veenhoven/Pub1980s/89a-C9-full.pdf>

8. Amy Rachele Cooper The construct of work commitment: testing an integrative framework. - Режим доступу:

<http://digitalcommons.fiu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3834&context=etd>

9. Arnold B. Bakker, Evangelia Demerouti Towards a model of work engagement. - Режим доступу:

[https://www.researchgate.net/publication/241370987\\_Towards\\_a\\_Model\\_of\\_Work\\_Engagement](https://www.researchgate.net/publication/241370987_Towards_a_Model_of_Work_Engagement)

10. Cheri Ostroff The Relationship Between Satisfaction, Attitudes, and Performance: An Organizational Level Analysis / Journal of Applied Psychology. - 1992. - Vol. 77, №6. - P. 963-974