

АНОТАЦІЯ

Холманова В.В. Психологічні чинники суб'єктивного благополуччя працівників в ІТ-компаніях з різним типом організаційної структури. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії з галузі знань 05 – Соціальні та поведінкові науки за спеціальністю 053 – Психологія. Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна, Харків, 2026.

Дисертаційне дослідження присвячене комплексному теоретичному та емпіричному вивченню психологічних чинників суб'єктивного благополуччя ІТ-фахівців компаній, що працюють у компаніях з різним типом організаційної структури. Робота спрямована на уточнення значення культурних орієнтацій, базових переконань особистості та екзистенційної сповненості для суб'єктивного благополуччя сучасних фахівців високотехнологічної галузі, що працюють в компаніях із різним типом організаційної структури.

Актуальність дослідження зумовлена одночасним впливом кількох масштабних процесів: трансформацією організаційних моделей управління в ІТ-компаніях, поширенням плоских структур замість класичних ієрархій, зростанням вимог до автономності працівників, а також різким зниження стабільності соціального середовища через військові дії. В цих умовах питання збереження психологічного благополуччя працівників набуває особливого значення як для організацій, так і для самих фахівців. Разом із тим наукові дослідження переважно фокусуються або на організаційних факторах, або на індивідуальних психологічних ресурсах, не розглядаючи їхню взаємодію, що й зумовило необхідність даної роботи.

Об'єктом дослідження є чинники суб'єктивного благополуччя людини. Предмет дослідження становлять екзистенційна сповненість, базові переконання та культурні орієнтації як психологічні чинники

суб'єктивного благополуччя ІТ-фахівців у компаніях із різним типом організаційної структури, в контексті змін, спричинених військовою агресією.

У роботі використано комплекс теоретичних та емпіричних методів дослідження: аналіз та узагальнення наукових джерел, стандартизовані психодіагностичні опитувальники, комплекс статистико-математичних методів кореляційного, регресійного, дисперсійного, кластерного, медіаторного аналізу.

У дослідженні взяли участь 260 фахівців ІТ-сфери, які працюють у різних українських та міжнародних з українським капіталом ІТ-компаніях. Збір даних здійснювався у три етапи протягом 2021–2024 років. Перший етап дослідження був реалізований влітку у 2021 році, до початку повномасштабної воєнної агресії. У ньому взяли участь 80 ІТ-фахівців, з яких 42,5% становили жінки. Другий етап було проведено в листопаді 2022-го року. До вибірки увійшли 77 ІТ-фахівців, серед яких 48,1% становили жінки. Третій етап дослідження було проведено наприкінці 2024 року після тривалого впливу подій воєнного часу. У ньому взяли участь 103 ІТ-фахівців, з яких 62,1% становили жінки.

Було зафіксовано відсутність статистично значущих відмінностей між групами досліджуваних, що працюють в ІТ-компаніях із різним типом організаційної структури, за показниками емоційного та когнітивного компонентів суб'єктивного благополуччя, а також за показниками екзистенційної сповненості, віри в справедливий світ, віри в силу грошей та культурних орієнтацій, що свідчить про відсутність прямого впливу типу організаційної структури на суб'єктивне благополуччя та досліджувані психологічні чинники. Водночас встановлено, що незалежно від типу організаційної структури компанії, в якій працює фахівець, ключовими предикторами суб'єктивного благополуччя ІТ-фахівців виступають екзистенційна сповненість та особиста віра у справедливий світ. При цьому

вирішальний внесок в емоційний та когнітивний компоненти суб'єктивного благополуччя робить екзистенційна сповненість.

Разом з тим встановлено, що внесок культурних орієнтацій у суб'єктивне благополуччя залежить від типу організаційної структури установи, в якій працює ІТ-фахівець. Якщо в компаніях з плоскою організаційною структурою статистично значущий внесок у суб'єктивне благополуччя працівників роблять горизонтальні орієнтації, то в компаніях з ієрархічною структурою статистично значущою для суб'єктивного благополуччя є орієнтація на вертикальний індивідуалізм. В обох випадках орієнтація на колективізм сприяє суб'єктивному благополуччю, а орієнтація на індивідуалізм пов'язана зі зниженням суб'єктивного благополуччя працівників ІТ компаній. Слід позначити, що при врахуванні внеску екзистенційної сповненості та віри у справедливий світ, культурні орієнтації перестають бути значущими предикторами суб'єктивного благополуччя працівників ІТ компаній. Таким чином, культурні орієнтації відіграють лише допоміжну роль для суб'єктивного благополуччя ІТ працівників.

Було виділено п'ять профілів культурних орієнтацій, а саме: «помірно індивідуалістичні» (помірно виражені орієнтації на індивідуалізм при низьких орієнтаціях на колективізм), «орієнтовані на соціум» (найнижчі у вибірці показники горизонтального індивідуалізму при помірних показниках інших орієнтацій серед яких превалює горизонтальний колективізм), «горизонтальні колективісти» (виражена орієнтація на горизонтальний колективізм при низьких показниках інших культурних орієнтацій), «індивідуалісти» (найвищі по вибірці показники горизонтального та вертикального індивідуалізму), «універсали» (високі показники всіх культурних орієнтацій).

Групи працівників з різним профілем культурних орієнтацій не різнились між собою за параметром задоволеності життям, але за параметром емоційного дискомфорту були встановлені міжгрупові розбіжності: «помірно індивідуалістичні» та «індивідуалісти» мали вищі

показники емоційного дискомфорту, ніж «горизонтальні колективісти». За показниками екзистенційної сповненості спостерігалась зворотна картина: «горизонтальні колективісти» демонстрували вищі показники, ніж «індивідуалісти» та «помірно індивідуалістичними». Також були встановлені міжгрупові розбіжності у вірі в силу грошей: працівники з «індивідуалістичним» профілем більшою мірою вірять в силу грошей порівняно з «горизонтальними колективістами» та з представниками «помірно індивідуалістичного» профілю.

Водночас встановлено, що відмінності між профілями культурних орієнтацій частково модеруються типом організаційної структури. Так, для профілей «універсали» та «помірно індивідуалістичні» було виявлено обумовлені типом організаційної структури відмінності за показником віри у справедливий світ для себе: досліджувані з цими профілями культурних орієнтацій, які працюють у компаніях з ієрархічною структурою, мають сильнішу віру у справедливий світ для себе, ніж ті, хто працює у компаніях із плоскою структурою.

Порівняльний аналіз показників, отриманих у 2021, 2022 та 2024 роках, засвідчив зниження суб'єктивного благополуччя у перший рік повномасштабної війни порівняно з довоєнним періодом. Медіаційний аналіз підтвердив, що вплив війни на суб'єктивне благополуччя реалізується опосередковано через зниження екзистенційної сповненості та особистої віри у справедливий світ, тоді як загальна віра у справедливий світ виступає відносно стабільним ресурсом, що сприяє благополуччю через підтримку екзистенційного ресурсу та віри у справедливість світу для самого працівника. Таким чином, руйнування відчуття справедливості стосовно власного життя та фрустрація екзистенційної сповненості виступають ключовими психологічними механізмами погіршення благополуччя в кризових умовах воєнного часу.

Сукупно отримані результати уточнюють психологічні механізми підтримання суб'єктивного благополуччя ІТ-фахівців у різних організаційних контекстах та в умовах воєнних потрясінь.

Наукова новизна дослідження полягає в тому, що *вперше*:

– розмежовано незалежні (екзистенційна сповненість та віра в справедливий світ) та залежні (культурні орієнтації та віра в силу грошей) від типу організаційної структури компанії-роботодавця психологічні чинники суб'єктивного благополуччя працівників;

– емпірично встановлено, що показники суб'єктивного благополуччя ІТ-працівників не визначаються типом організаційної структури компанії-роботодавця;

– виділено групи ІТ-працівників з різними профілями культурних орієнтацій та встановлено, що найкращі показники суб'єктивного благополуччя та екзистенційної сповненості мають працівники з домінуючою орієнтацією на горизонтальний колективізм;

– побудовано та емпірично верифіковано модель медіації, що описує психологічні механізми впливу війни на суб'єктивне благополуччя: доведено, що вплив війни на благополуччя ІТ-фахівців є опосередкованим через втрату екзистенційної сповненості та особистої віри у справедливий світ, водночас, незалежно від впливу війни, віра у загальну справедливість сприяє суб'єктивному благополуччю через підтримку екзистенційної сповненості та особистої віри у справедливий світ;

– визначено часові розбіжності у змінах різних переконань в контексті війни: зниження особистої віри у справедливий світ зафіксовано на першому році війни, падіння загальної віри у справедливий світ та зростання віри в силу грошей – на третьому році війни.

Поглиблено та уточнено:

– значення культурних орієнтацій для суб'єктивного благополуччя представників української культури, а саме – встановлено позитивний

внесок у суб'єктивне благополуччя орієнтацій на колективізм та негативний внесок – орієнтацій на індивідуалізм;

– розуміння ролі загальної віри у справедливість світу як внутрішнього ресурсу, що залишався стабільним та підтримував суб'єктивне благополуччя на першому році війни;

– розуміння статево-вікових розбіжностей у переживанні емоційного дискомфорту на першому році війни: встановлено, що на цьому етапі війни найбільш вразливими серед ІТ-працівників були жінки зрілого віку та молоді чоловіки.

Практичне значення результатів полягає в можливості використання отриманих даних при розробці програм підтримки персоналу, управлінських стратегій підбору та найму персоналу, корпоративних програм заохочення та мотивації, а також психологічних інтервенцій, спрямованих на збереження благополуччя працівників у нестабільних умовах. Отримані результати можуть бути використані в діяльності HR-підрозділів, організаційних консультантів, коучів та психологів, які працюють із командами в ІТ-галузі. Практична цінність отриманих результатів підтверджується розробкою та впровадженням навчальної програми для підвищення кваліфікації HR-менеджерів та керівників ІТ-компаній, використанням матеріалів дослідження у підготовці фахових психологів. Підготовлена в межах дисертаційного дослідження українська версія опитувальника «Віра у справедливий світ» отримала повне психометричне підтвердження та може використовуватися як валідний та надійний психодіагностичний інструмент.

Ключові слова: суб'єктивне благополуччя, психологічне благополуччя, психологічні ресурси, екзистенційна сповненість, віра у справедливий світ, культурні орієнтації, професійна діяльність, організаційна структура, працівники ІТ-компаній, умови війни, персонал організацій, інформаційні технології.