УДК 331.582:364.658+159.944

Романюк Є. О.
учень 11-Б іп класу Наукового ліцею
Житомирського державного університету імені Івана Франка
Овдіюк О. М.
кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри екології та географії ЖДУ імені Івана Франка

БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ШЛЯХ ДО УСПІХУ ОРГАНІЗАЦІЙ

Для багатьох корпорацій робітничий ресурс – це інструмент, з якого треба “вижимати” максимальну кількість зусиль, при цьому не звертаючи увагу на його благополуччя. Незважаючи на це, сучасний напрям розвитку економічної науки вказує на те, що ефективне підтримання достатнього рівня благополуччя працівників призведе до успіху компанії чи організації.

Нами було проведене дослідження, метою якого було визначення зв’язків між складовими благополуччя та продуктивністю робітників. За допомогою анонімного анкетування з використанням Google Forms було опитано 124 працівники сфери освіти. Серед респондентів 73.4% становили жінки, а 26.6% – чоловіки. Частки вікових категорій становили:

18-24 років – 8.1%, 25-34 – 12.1, 35-44 – 29, 45-54 – 27.4, 55-64 – 19.4, 65-74 – 2.4, 75 років та більше – 1.6%.

Для оцінки благополуччя працівників в анкеті використано 5 запитань, які мали на меті оцінити фізичне та психічне здоров’я, робочий стрес, баланс між роботою та особистим життям та організаційний клімат колективу. Для вимірювання продуктивності працівників організації було використано ще 4 запитання, які оцінювали вчасність виконання запланованих завдань, задоволеність результатами роботи за останній місяць, продуктивність загалом та ефективність використання робочого часу. В усіх запитаннях була використана 10-бальна шкала.

Альфа Кронбаха для складових благополуччя становить 0.489, з 95% довірчим інтервалом (0.320, 0.608), що вказує на те, що різні складові благополуччя, які нами вимірювалися, не узгоджені між собою та вимірюють різні поняття. Отже, благополуччя працівників – це не одна цілісна концепція, а група відокремлених факторів. Значення альфи Кронбаха для складових продуктивності становить 0.824, з 95% довірчим інтервалом (0.745, 0.876), що вказує на те, що вони є надійним вимірювачем продуктивності робітника.

Для розрахунку кореляцій між значеннями складових опитування нами був використаний коефіцієнт кореляції Спірмена (ρ). Відзначаємо позитивні зв’язки між значенням фізичного здоров’я та усіма індикаторами продуктивності, окрім вчасного виконання завдань (з показником задоволеності результатами $\rho = 0.27$, $p < 0.01$; загальної продуктивності $\rho = 0.30$, $p < 0.001$; ефективності використання робочого часу $\rho = 0.27$, $p < 0.01$). Схожі, але сильніші зв’язки існують між значенням психічного здоров’я та усіма індикаторами продуктивності (з показником вчасного виконання завдань $\rho = 0.27$, $p < 0.01$; задоволеності результатами $\rho = 0.39$, $p < 0.001$; загальної продуктивності $\rho = 0.44$, $p < 0.001$; ефективності використання робочого часу $\rho = 0.33$, $p < 0.001$). Також виявлено позитивні зв’язки між балансом між роботою та особистим життям та такими показниками як: задоволеність результатами роботи ($\rho = 0.30$, $p < 0.001$) та ефективне використанням робочого часу ($\rho = 0.18$, $p < 0.05$). Крім цього, виявлено позитивні зв’язки між показником організаційного клімату та усіма індикаторами продуктивності, окрім ефективного використання часу (з показником вчасного виконання завдань $\rho = 0.34$, $p < 0.001$; задоволеності результатами $\rho = 0.32$, $p < 0.001$; загальної продуктивністі $\rho = 0.26$, $p < 0.01$). Варто відмітити, що нами не було помічено жодних статистично значущих кореляцій між робочим стресом та показниками продуктивності.

Порівнюючи результати дослідження зі схожими зарубіжними [1, с.42-45; 2, с.1797-1802] можна помітити те, що кореляційні зв’язки було встановлено між усіма складовими благополуччя та продуктивністю, окрім робочого стресу, що суперечить літературним даним. Ми висуваємо дві гіпотези про причину цього. Згідно з першою, це зумовлено недостатньою щирістю респондентів через потенційний страх перед керівництвом, що, на нашу думку, є пережитком радянських часів та культури, якої Україна ще не позбавилася. Згідно з другою гіпотезою, причина у тому, що українці через війну навчилися пристосовуватися до стресу, а робочий стрес на фоні загального, викликаного війною, стає незначним для працівників.

Отже, підприємства, що інвестують у благополуччя своїх працівників, мають конкурентні переваги на ринку. Інвестиції в добробут працівників є стратегічним кроком, що сприятиме довгостроковому успіху організацій у XXI ст.

Список літератури

1. Bui T., Zackula R., Dugan K., Ablah E. Workplace Stress and Productivity: A Cross-Sectional Study. *Kansas Journal of Medicine*. 2021. Vol.14. pp. 42–45.

2. Pecino V., Mañas M. A., Díaz-Fúnez P. A., Aguilar-Parra J. M., Padilla-Góngora D., López-Liria R. Organisational Climate, Role Stress, and Public Employees' Job Satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health.* 2019. Vol. 16. No.10. pp. 1792–1804.