

Міністерство освіти і науки України
Тернопільський національний педагогічний університет
імені Володимира Гнатюка
Факультет педагогіки і психології
Кафедра Психології

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

**ПСИХОЛОГІЧНІ ТИПИ ОСОБИСТОСТІ ЯК ЧИННИК ІНТЕГРАЦІЇ
ПРАЦІВНИКА В КОРПОРАТИВНУ КУЛЬТУРУ ОРГАНІЗАЦІЇ**

Спеціальність 053 Психологія

Освітня програма «Психологія бізнесу і управління»

Здобувачки вищої освіти
освітньо-кваліфікаційного рівня
«бакалавр»

Гулянської Каріни Юріївни

НАУКОВИЙ КЕРІВНИК:

кандидат психологічних наук,
доцент кафедри психології

Кальба Ярослава Євгенівна

РЕЦЕНЗЕНТ:

Кандидат психологічних наук,
доцент, завідувач кафедри

психології розвитку та

консультування

Андрійчук Іванна Петрівна

Тернопіль 2026

АНОТАЦІЯ

Гуляньська К. Ю. Психологічні типи особистості як чинник інтеграції працівника в корпоративну культуру організації. Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня «бакалавр» зі спеціальності 053 «Психологія». Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка. Тернопіль, 2026.

Кваліфікаційна робота присвячена дослідженню психологічних типів особистості як чинника інтеграції працівника в корпоративну культуру організації. Проаналізовано теоретичні підходи до вивчення психологічних типів особистості та феномену корпоративної культури. Проведено емпіричне дослідження на предмет чинників інтеграції працівника в корпоративну культуру організації. Встановлено кореляційні зв'язки між психологічними типами особистості та рівнем організаційної культури. Розроблено практичні рекомендації щодо покращення процесу інтеграції працівників у корпоративну культуру організації.

Ключові слова: психологічні типи особистості, корпоративна культура, інтеграція, організаційна культура, адаптація персоналу, екстраверсія, організаційне середовище.

ANNOTATION

Hulianska K.Yu. Psychological Personality Types as a Determinant of Employee Integration into an Organization's Corporate Culture. Qualification Thesis for the Bachelor's Degree in Specialty 053 Psychology. Ternopil Volodymyr Hnatiuk National Pedagogical University. Ternopil, 2026.

The qualification thesis is devoted to the study of psychological personality types as a factor of employee integration into the corporate culture of an organization. The paper analyzes theoretical approaches to the study of psychological personality types and the phenomenon of corporate culture. An empirical study on the factors of employee integration into the corporate culture of an organization was conducted. Correlations between psychological personality types and the level of organizational culture were identified. Practical recommendations for improving the process of employee integration into the corporate culture of an organization were developed.

Keywords: psychological personality types, corporate culture, integration, organizational culture, personnel adaptation, extraversion, organizational environment.

Зміст

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ I. Теоретичні засади дослідження психологічних типів особистості як чинника інтеграції працівника в корпоративну культуру організації.....	8
1.1. Психологічні типи особистості у вітчизняних та зарубіжних дослідженнях.....	8
1.2. Корпоративна культура як психосоціальний феномен в організації	18
1.3. Інтеграція працівника в організацію як соціально-психологічний процес	28
Висновок до розділу I.....	36
РОЗДІЛ II. Емпіричне дослідження психологічних типів особистості як чинника інтеграції працівника в корпоративну культуру організації	39
2.1. Програма та організація емпіричного дослідження.....	39
2.2. Діагностичний інструментарій дослідження: кількісний та якісний аналіз отриманих результатів	53
2.3. Кореляційний аналіз взаємозв'язку психологічних типів особистості та характеристик організаційної культури.....	64
2.4. Практичні рекомендації щодо покращення інтеграції працівників у корпоративну культуру організації	69
Висновки до розділу II.....	75
ВИСНОВКИ	77
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	79
ДОДАТКИ	84

ВСТУП

Актуальність дослідження. Сучасні організації функціонують в умовах підвищеної динаміки соціально-економічних змін, що зумовлює зростання вимог до ефективності персоналу, його гнучкості та здатності адаптуватися до організаційного середовища. У цьому контексті особливої значущості набуває проблема інтеграції працівника в корпоративну культуру організації, оскільки саме корпоративна культура задає систему цінностей, норм, правил, еталонів поведінки та стандартів взаємодії, які регулюють професійну діяльність і комунікацію в колективі.

Інтеграція працівника має виражений соціально-психологічний характер і включає процеси організаційної соціалізації, прийняття норм і цінностей, формування організаційної ідентифікації та залученості. Водночас успішність інтеграції визначається не лише організаційними умовами, а й індивідуально-психологічними особливостями працівника. У сучасних психологічних дослідженнях дедалі більше уваги приділяється вивченню індивідуально-психологічних характеристик особистості як чинників адаптації, професійної взаємодії та входження в організаційне середовище. Зокрема, психологічні типи особистості можуть бути пов'язані з особливостями сприйняття соціального середовища, готовністю до взаємодії, прийняттям організаційних норм та включенням у корпоративну культуру.

Попри наявність значного масиву досліджень, присвячених типологічним особливостям особистості та корпоративній культурі, питання взаємозв'язку психологічних типів особистості та інтеграції працівника в корпоративну культуру організації потребує подальшого теоретичного узагальнення та емпіричного дослідження, що й зумовлює актуальність обраної теми.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні типи особистості як чинник інтеграції працівника в корпоративну культуру організації.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати теоретичні підходи до вивчення психологічних типів особистості у вітчизняній та зарубіжній психології.
2. Розкрити сутність інтеграції працівника в організацію як соціально-психологічного процесу.
3. Охарактеризувати корпоративну культуру як психологічне середовище інтеграції та визначити її взаємозв'язок із психологічними типами особистості.
4. Дослідити суб'єктивні прояви інтеграції працівників у корпоративну культуру організації за допомогою авторської анкети.
5. Визначити індивідуально-психологічні характеристики працівників за п'ятифакторною моделлю особистості (Big Five) на основі методики BFI-44.
6. Оцінити характеристики організаційної культури як середовища інтеграції за методикою «Оцінка рівня організаційної культури» І. Д. Ладанова.
7. Емпірично дослідити особливості взаємозв'язку між психологічними типами особистості, показниками інтеграції працівників та характеристиками корпоративної культури організації.
8. Узагальнити результати дослідження та сформулювати практичні рекомендації щодо врахування типологічних особливостей працівників у процесі інтеграції та управління персоналом.

Об'єкт дослідження – корпоративна культура організації як соціально-психологічне середовище професійної взаємодії.

Предмет дослідження – вплив психологічних типів особистості на інтеграцію працівника в корпоративну культуру організації.

Методи дослідження.

Для реалізації мети та завдань дослідження було використано комплекс методів: теоретичні (аналіз, узагальнення, систематизація та порівняння наукових джерел); емпіричні (авторська анкета, методика BFI-44, методика «Оцінка рівня організаційної культури» І. Д. Ладанова); статистичні (методи

кількісного та якісного узагальнення здобутих емпіричних даних; кореляційний аналіз із використанням коефіцієнта рангової кореляції Спірмена).

База дослідження та обґрунтування вибірки

Емпіричне дослідження проводилося у квітні–травні 2026 року в онлайн-форматі за допомогою сервісу Google Forms. У дослідженні взяли участь 50 респондентів, які мають досвід професійної діяльності та взаємодії в організаційному середовищі.

Вибірка формувалася за принципами добровільності участі, анонімності та відповідності меті дослідження.

Теоретичне значення результатів дослідження

Теоретичне значення результатів дослідження полягає у поглибленні наукових уявлень про взаємозв'язок психологічних типів особистості та інтеграції працівника в корпоративну культуру організації. У роботі уточнено роль індивідуально-психологічних характеристик як одного з чинників інтеграції працівника в організаційне середовище, а також узагальнено теоретичні підходи до розуміння корпоративної культури як психологічного середовища адаптації та включення особистості. Отримані результати доповнюють сучасні наукові підходи до дослідження процесів професійної адаптації, організаційної взаємодії та інтеграції персоналу.

Практичне значення одержаних результатів

Практичне значення результатів дослідження полягає у можливості використання отриманих результатів та розроблених рекомендацій у діяльності організацій з метою оптимізації процесу інтеграції працівників у корпоративну культуру. Запропоновані рекомендації можуть бути використані у процесі адаптації персоналу, побудови програм введення працівників у посаду, розвитку корпоративної культури, організації системи наставництва, а також у практиці управління персоналом із врахуванням індивідуально-психологічних особливостей працівників.

Апробація результатів дослідження

Основні положення та результати бакалаврського дослідження були представлені на:

– Міжнародній науковій конференції «Сучасна психологія в Україні» (Херсонський державний аграрно-економічний університет, м. Кропивницький, Україна, 10 квітня 2026 року)

– II Міжнародній науково-практичній конференції молодих вчених «Актуальні проблеми сучасної психології у вимірах війни та миру: проблеми, досвід, нові концепції та перспективи» (Донецький національний університет імені Василя Стуса, м. Вінниця, Україна, 23–24 квітня 2026 року). Сертифікати участі подані у додатках (див. додатки Е, Ж).

За результатами дослідження підготовлено та опубліковано тези.

Структура та обсяг бакалаврської роботи. Робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Робота містить 2 розділи: теоретичний і емпіричний. Список використаних джерел обсягом 50 найменувань (українські та зарубіжні джерела). Загальний обсяг роботи – 98 сторінок, з яких вступ займає 4 сторінки.

РОЗДІЛ I. Теоретичні засади дослідження психологічних типів особистості як чинника інтеграції працівника в корпоративну культуру організації

1.1. Психологічні типи особистості у вітчизняних та зарубіжних дослідженнях

Проблематика психологічних типів особистості є однією з базових у диференціальній психології, психології особистості та організаційній психології, оскільки типологічні характеристики дозволяють пояснювати стійкі індивідуальні відмінності у стилі пізнання, емоційної регуляції та соціальної поведінки. У професійному середовищі це має прикладне значення: типологічні особливості пов'язані зі способом включення працівника в систему організаційних взаємодій, ставленням до правил і норм, інтенсивністю соціальних контактів, готовністю до змін, відповідальністю та стратегічністю мислення.

У межах психології бізнесу і управління особливо актуальним стає аналіз типології як чинника інтеграції працівника в корпоративну культуру, адже інтеграція передбачає не лише «формальне» входження на посаду, а й прийняття цінностей, норм і поведінкових стандартів організації. Водночас сприйняття цих норм і готовність діяти відповідно до них значною мірою залежать від психологічного профілю працівника. Одні швидко засвоюють цінності та стандарти поведінки, вбудовуються в комунікаційні зв'язки, приймають ритуали й регламенти інші – потребують більше часу, демонструють опір нормам або переживають психологічну напругу у процесі адаптації. Такі відмінності можуть бути пов'язані з типологічними характеристиками особистості як стійкими способами взаємодії зі світом та регуляції поведінки. Відтак психологічні типи особистості можуть розглядатися як чинник, що впливає на інтеграцію працівника в корпоративну культуру організації.

У розвитку досліджень психологічних типів і типологій у світовій психології можна виокремити кілька взаємопов'язаних ліній: **класичні психологічні типології**, що пояснювали відмінності через установки та

провідні психічні механізми; **диспозиційну (рисову) традицію**, яка концептуалізувала особистість як систему відносно стійких рис і забезпечила психометричні інструменти вимірювання; **факторно-аналітичні моделі**, які статистично виокремлювали базові виміри особистості, сформувавши сучасні стандарти емпіричного опису індивідуальних відмінностей; **інтераціоналістські підходи**, що розглядають поведінку як результат взаємодії рис/типів із ситуаційними вимогами. Ці лінії не суперечать одна одній, а створюють багаторівневий теоретичний простір, у якому типологічні моделі можуть виступати смисловими рамками, а факторні моделі – емпіричною основою перевірки гіпотез.

У психології особистості традиційно співіснують два базові підходи до опису індивідуальних відмінностей.

Типологічний підхід орієнтований на виокремлення цілісних «профілів» або «стилів» психічного функціонування (типів), що відрізняються між собою якісно. Його сильна сторона полягає в пояснювальному потенціалі: типологія дозволяє інтерпретувати поведінку як прояв провідних психологічних механізмів (орієнтації, переробки досвіду, оцінювання, саморегуляції), що формують відносно стабільний стиль взаємодії зі світом.

Рисовий (диспозиційний) підхід описує особистість через континуальні психологічні виміри (риси), які мають кількісну вираженість і можуть бути виміряні. У класичному викладі диспозиційної традиції Г. Олпорт спеціально розрізняє «trait» і «type», трактуючи тип як узагальнювальну категорію, а рису – як реальну психологічну диспозицію, що організовує поведінку і може проявлятися в широкому спектрі ситуацій.

З точки зору сучасної наукової методології, типологічні моделі часто є продуктивними для теоретичного аналізу, але в емпіричних дослідженнях перевага надається рисовим моделям через їх психометричну верифікованість і можливість статистичної перевірки зв'язків. Тому в академічній практиці найобґрунтованішою є інтегративна стратегія типології використовуються як концептуальні рамки, а вимірювання здійснюється факторними інструментами.

Однією з найвпливовіших концепцій психологічних типів у XX столітті стала типологія К. Г. Юнга, викладена у праці *Psychological Types* (1921). Юнг підкреслює, що проблема типів постає як проблема принципів відмінностей «способів бачення» та психічної орієнтації, які визначають, як людина інтерпретує реальність і як вона будує стосунки зі світом.

Юнгова типологія структурована навколо двох базових компонентів:

1. Установки (attitudes) – екстраверсія й інтроверсія.

Екстраверсія пов'язується з переважною орієнтацією психічної енергії на зовнішній світ (об'єкти, людей, події), тоді як інтроверсія – з орієнтацією на внутрішній світ (сенси, переживання, рефлексію). У межах юнгіанської логіки ці установки не є «соціальністю/несоціальністю», а відображають домінуючий напрямок психічної адаптації.

2. Функції психіки – способи сприйняття й оцінювання досвіду:

Відчуття і інтуїція (функції сприйняття): відчуття орієнтоване на факти, конкретику, деталі, інтуїція – на можливості, перспективи, приховані тенденції.

Мислення і почуття (функції оцінювання): мислення опирається на логічні зв'язки та причинно-наслідкові критерії; почуття – на ціннісно-емоційну значущість і критерії відповідності.

Наукова продуктивність юнгіанської типології полягає в тому, що вона описує тип як цілісну логіку психічного функціонування: як людина отримує інформацію, що вважає релевантним, як оцінює ситуації та якими шляхами приймає рішення. У контексті дослідження психологічних типів ця концепція є класичною рамкою, яка дала психології поняття екстраверсія/інтроверсії та заклала основу для подальших типологій і емпіричних вимірювань.

У межах юнгіанської типології принципово важливо підкреслити, що установки екстраверсії та інтроверсії є не просто поведінковими «манерами» або рівнем соціальної активності, а загальними способами психічної адаптації. Екстравертована установка передбачає спрямованість психічної енергії на об'єктивні умови, події та взаємодії із зовнішнім середовищем. Інтровертована – на внутрішні сенси, суб'єктивні оцінки та внутрішню логіку переживань.

Звідси випливає методологічної важливий наслідок: одна й та сама зовнішня поведінка може мати різні психологічну основу, а «соціальність» не є прямим маркером екстраверсії.

Юнгова типологія також ґрунтується на розмежуванні функцій сприйняття та функцій оцінювання. Функції відчуття й інтуїції описують переважний спосіб отримання інформації про реальність. Відчуття орієнтує на емпіричну даність, факти, деталі та безпосередній досвід. Інтуїція – на можливості, тенденції, перспективи та «сміслові контури» ситуації. Важливо, що інтуїція у юнгіанському розумінні не є фантазуванням у побутовому сенсі, а означає специфічний спосіб схоплення прихованих зв'язків і ймовірнісних напрямів розвитку.

Функції мислення й почуття у юнгіанській моделі є функціями оцінювання, тобто механізмами формування судження. Мислення передбачає опору на логіку, послідовність, причинно-наслідкові зв'язки та критерії раціональної обґрунтованості. Почуття, натомість, є способом оцінювання ціннісної значущості, прийнятності та відповідності ситуації внутрішнім критеріям, при цьому «почуття» в даній концепції не тотожне емоційності як інтенсивності переживань, а характеризує принцип побудови оцінки.

У межах аналітичної психології Юнга суттєвим є положення про ієрархічну організацію психічних функцій. Психологічний тип не зводиться до «наявності» певної функції, оскільки всі функції в тій чи іншій мірі притаманні людині. Відмінність полягає у домінуванні однієї функції та характері її співвідношення з іншими. Домінантна функція виступає провідним способом психічної орієнтації і визначає звичний стиль інтерпретації досвіду та прийняття рішень. Поряд із нею виділяють допоміжну (підтримувальну) функцію, яка сприяє адаптації, розширює можливості взаємодії зі світом і частково компенсує однобічність домінанти.

Особливе теоретичне значення має уявлення Юнга про таку звану «нижчу» (інферіорну) функцію, тобто найменш розвинений або найменш усвідомлений спосіб психічної регуляції. Саме ця функція часто пов'язується з

уразливістю та труднощами в ситуаціях, що вимагають психологічних механізмів, нехарактерних для домінантного стилю. З наукової точки зору це дозволяє розглядати тип як джерело одночасно ресурсів і обмежень: домінантна функція забезпечує ефективність у певних завданнях, але може спричиняти труднощі у сферах, де потрібні альтернативні механізми оцінювання або сприйняття.

У юнгіанській логіці важливим є також принцип психічної компенсації: домінування певної установки та функції не є абсолютним і незмінним, оскільки психіка прагне до певної збалансованості. Це означає, що типологічні відмінності слід інтерпретувати як відносно стійкі тенденції, але не як фатальну «заданість» поведінки. Такий підхід є методологічно цінним для академічної психології, оскільки дозволяє уникати спрощеної типологізації та розглядати тип як динамічну систему, що може проявлятися по-різному залежно від життєвих задач, досвіду та умов розвитку.

Окремо слід зазначити, що в юнгіанській логіці тип не зводиться до однієї функції: у структурі типу розрізняють домінантну та допоміжну (підтримувальну) функції. Домінантна функція задає провідний стиль психічної переробки досвіду, тоді як допоміжна розширює адаптаційні можливості та сприяє більш збалансованій взаємодії зі світом. Така ієрархічність функцій дозволяє тлумачити тип як відносно стійку тенденцію, а не як «жорстке» віднесення людини до категорії.

Для подальших досліджень психологічних типів принципове значення мала також поява юнгіанських категорій як мови опису індивідуальних відмінностей: екстраверсія/інтроверсія й функціональні механізми сприйняття/оцінювання стали основою для подальших типологій та емпіричних інтерпретацій, а також сформували передумови для зіставлення типологічних моделей із сучасними факторними підходами.

Диспозиційний напрям у психології особистості з Г. Олпортом, який обґрунтовував реальність рис як психологічних структур і наполягав на необхідності поєднувати загальні закономірності з урахуванням унікальності

особистості (ідіографічний ракурс). У праці *Personality: A Psychological Interpretation* (1937) Олпорт розгортає ідею, що риси мають організуючу функцію, забезпечують відносну сталість поведінки і водночас можуть проявлятися по-різному залежно від контексту. Він також методологічно розрізняє «type» як узагальнювальну категорію і «trait» як реальні диспозиції, що можуть бути описані та досліджені.

У контексті теорії Олпорта важливо уточнити, що риса розглядається як реальна диспозиція, яка виконує організуючу функцію: вона підвищує передбачуваність поведінки, спрямовує вибір реакцій та способів взаємодії, однак не визначає поведінку механічно. Цей підхід методологічно цінний, він дозволяє уникнути «ярликовості» типологій. Тип може використовуватися як узагальнювальна категорія, але науковий аналіз спирається на змістовні диспозиції, які допускають опис і верифікацію.

Для досліджень психологічних типів олпортівська традиція важлива з двох причин. По-перше, вона легітимує науковий аналіз індивідуальних відмінностей як структурних характеристик особистості, які мають відносну сталість. По-друге, вона створює методологічну «рамку коректності».

Вагомим кроком у науковому дослідженні індивідуальних відмінностей стала факторно-аналітична теорія, яка прагнула перейти від описових переліків рис до статистично обґрунтованої структури особистості. У цьому контексті центральним є внесок Р. Кеттелла, який розвивав методологію факторного аналізу і обґрунтував багаторівневу модель рис. Практичним підсумком цієї теорії стала розробка 16PF як опитувальника, побудованого на факторно-аналітичній теорії особистості, де особистість описується через первинні фактори та більш широкі виміри.

Методологічне значення факторно-аналітичного підходу полягає у тому, що структура індивідуальних відмінностей реконструюється не інтуїтивно, а на основі емпіричних даних. Факторний аналіз у даному випадку виконує функцію узагальнення, він дозволяє виявляти латентні виміри, що пояснюють спільну варіативність широкого набору спостережуваних проявів. Саме через це

факторно-аналітичні моделі стали одним із фундаментів сучасної психології особистості, вони забезпечили перехід від описових переліків характеристик до структурних моделей, придатних для перевірки гіпотез та статистичного аналізу.

Для дослідження психологічних типів це має принципове значення: факторний підхід дозволяє переходити від категоріальних класифікацій до профільного аналізу, де «тип» може бути представлений як конфігурація вимірюваних характеристик. Відтак типологічне мислення в сучасній психології дедалі частіше розглядають як інтерпретацію профілів рис, отриманих через стандартизовані вимірювальні процедури.

Для наукового поля типології особистості кеттеллівська теорія важлива тим, що вона показала: індивідуальні відмінності можуть бути описані як структура, що відтворюється емпірично, при цьому факторні моделі здатні пояснювати варіативність поведінки, не вдаючись до жорстких категоріальних типів. У сучасній психології цей перехід до факторних моделей є однією з ключових причин домінування рисових підходів у емпіричних дослідженнях.

Ще одна впливова теорія дослідження індивідуальних пов'язана з Ганс Айзенком, який пропонував біосоціальний погляд на структуру, особистості. У його моделі ключовими вимірами виступають екстраверсія, нейротизм і психотизм (PEN), що мають, за логікою автора, психофізіологічні корені і впливають на поведінку в широкому спектрі ситуацій. Айзенк підкреслював зв'язок вимірів особистості з біологічними механізмами реактивності та регуляції, що робило модель значущою як для теоретичної психології, так і для прикладних досліджень поведінки.

У теоретичній рамці Айзенка важливо, що ключові виміри особистості розглядаються як такі, що мають психофізіологічні підстави й пов'язані з індивідуальними відмінностями реактивності та регуляції.

У контексті психологічних типів (у широкому сенсі як системи стійких відмінностей) модель Айзенка важлива, оскільки:

- поєднує диспозиційний опис із біологічним поясненням;

- включає виміри, безпосередньо пов'язані з емоційною реактивністю (нейротизм) та соціальною активністю (екстраверсія), що мають пряме значення для подальшого аналізу адаптації й соціалізації.

Найбільш впливовою у сучасній психології особистості стала п'ятифакторна модель (Big Five / Five-Factor Model), яка описує особистість через п'ять широких вимірів: екстраверсія, доброзичливість, сумлінність, нейротизм (емоційна стабільність) і відкритість до досвіду. Одним із класичних емпіричних обґрунтувань структури «Великої п'ятірки» є лексична (словникова) традиція, де фактори виділяються через аналіз великого масиву прикметників/термінів, якими люди описують особистість. У роботі Л. Голдберга (1990) демонструється загальність п'ятифакторної структури на великих наборах рисових термінів і в різних процедурах факторизації, що підтримує ідею «узагальнених доменів» особистості.

Зі свого боку, МакКрей і Коста (1992) узагальнюють модель як ієрархічну організацію рис і підкреслюють її застосовність у різних контекстах оцінювання особистості (спостерігачі, самозвіти, різні культури), обґрунтовуючи Five-Factor Model як практично корисну рамку для індивідуальної оцінки та досліджень поведінки.

Важливо, що Big Five у сучасній науці не зводиться до «п'яти слів», а розглядається як багаторівнева структура: широкі домени включають більш вузькі «фасети» (аспекти), які уточнюють психологічний зміст кожного домену. Саме ця ієрархічність дозволяє одночасно працювати і на рівні загальних тенденцій (порівняння профілів), і на рівні більш тонких відмінностей (пояснення механізмів).

Для наукової інтерпретації п'ятифакторної моделі принципово важливо підкреслити, що кожен фактор Big Five описує не одну якість, а узагальнений домен, який охоплює комплекс взаємопов'язаних диспозицій. Саме тому в сучасній психології прийнято розглядати фактори як багатовимірні структури, які мають різні поведінкові та афективні прояви. Такий підхід дозволяє уникати

редукції Big Five до спрощених описів і підкреслити психологічний зміст моделі як інструмента пояснення індивідуальних відмінностей.

Екстраверсія охоплює соціальну активність, ініціативність, асертивність, схильність до позитивної афективності й потребу в зовнішній стимуляції. У наукових інтерпретаціях екстраверсія не зводиться до «люблю/не люблю людей», а описує загальний стиль включення у зовнішній світ: активне залучення, енергійність, тенденцію до зовнішнього самовираження. Це створює підстави трактувати екстраверсію як важливий вимір соціальної поведінки в широкому сенсі, включно зі здатністю ініціювати контакти, утримувати взаємодію та підтримувати соціальну активність.

Доброзичливість відображає орієнтацію на кооперацію, довіру, емпатійність, готовність враховувати інтереси інших і підтримувати конструктивні стосунки. На теоретичному рівні цей фактор описує стиль міжособистісної регуляції: наскільки людина схильна до партнерства, компромісу, взаємної підтримки та «м'яких» стратегій у взаємодії. При цьому доброзичливість не означає відсутності меж або критичності, радше це тенденція розв'язувати соціальні задачі через кооперацію, а не через протистояння.

Сумлінність є фактором саморегуляції та організованості. Вона охоплює відповідальність, дисципліну, здатність планувати, підтримувати цілеспрямовану діяльність, контролювати імпульси та доводити справи до завершення. Наукова важливість цього домену полягає в тому, що він описує здатність підтримувати поведінку відповідно до вимог і стандартів, а також витримувати довготривалі цілі. Саме тому сумлінність часто розглядають як один із найбільш «стабілізуючих» факторів у структурі особистості.

Нейротизм (у зворотному вимірі – емоційна стабільність) відображає індивідуальні відмінності емоційної реактивності, схильності до тривоги, напруги та негативної афективності. Цей домен охоплює такі прояви, як емоційна вразливість, переживання невпевненості, схильність до напруженого реагування на стресори. Науково коректно підкреслювати, що нейротизм не є

«поганою рисою», а описує відмінності в емоційній чутливості та стилі регуляції переживань. Водночас підвищена реактивність може мати значення до того, як людина переживає ситуації невизначеності та адаптаційні навантаження.

Відкритість до досвіду відображає когнітивну гнучкість, схильність до інтелектуального дослідження, інтерес до нового, здатність до абстрактного мислення та толерантність до неоднозначності. У науковій літературі цей фактор трактують як домен, який пов'язаний із способом обробки інформації, широтою інтересів і готовністю переглядати когнітивні схеми. Відкритість описує не «талант» і не «рівень знань», а диспозиційний стиль з новизною та складністю.

У такий спосіб Big Five виступає цілісною системою опису індивідуальних відмінностей, де кожен домен має психологічний зміст і може бути інтерпретований як стабільна тенденція, що проявляється у різних ситуаціях. Саме це забезпечує моделі статус наукової основи для емпіричних досліджень індивідуальних відмінностей.

У сучасній психології особистості використання типологічних категорій потребує методологічної обережності, оскільки типологізація як спосіб узагальнення має одночасно високий пояснювальний потенціал і ризик спрощення психологічної реальності. Науково коректний підхід передбачає розгляд типу не як «жорсткої категорії», а як узагальненого профілю або стійкої тенденції психічної організації, яка може проявлятися з різною інтенсивністю залежно від ситуаційних умов, життєвого досвіду та розвитку особистості.

Один із ключових методологічних викликів у типологічному мисленні полягає у небезпеці редукції особистості до одного домінантного параметра. Таке спрощення призводить до втрати багатовимірності особистості, людина може демонструвати різні стратегії поведінки в різних контекстах, а окремі психологічні механізми можуть активізуватися або послаблюватися залежно від вимог середовища.

Саме тому в сучасній науці широко використовується інтеракціоністська позиція, відповідно до якої поведінка є результатом взаємодії індивідуальних характеристик та ситуативних умов. У межах цього підходу психологічні типи/риси розглядають як фактори, що підвищується імовірність певних реакцій та стратегій, але не детермінують їх механічно.

Додатково в сучасній психології особистості підкреслюється важливість розмежування описового та пояснювального рівнів у типологіях. Описовий рівень фіксує відмінності у поведінці та переживаннях. Пояснювальний – розкриває психологічні механізми, що лежать в їх основі (сприйняття, оцінювання, емоційна реактивність, саморегуляція). Типологічні моделі, які мають пояснювальну логіку (зокрема юнгіанська традиція), можуть бути продуктивними як концептуальна рамка, однак для емпіричного підтвердження зв'язків сучасна наука переважно на психометрично надійні моделі рис (наприклад Big Five), які забезпечують стандартизовані показники і можливість статистичного аналізу.

Окремої уваги заслуговує культурної та мовної відповідності інструментів дослідження індивідуальних відмінностей. У сучасній психометрії підкреслюється, що коректність вимірювання потребує адаптації інструментів до мови та соціокультурного контексту вибірки. Саме тому при використанні факторних моделей особистості важливим є застосування адаптованих та валідизованих версій опитувальників, які забезпечують адекватність формулювань, зрозумілість стимульного матеріалу та психометричну прийнятність на конкретній вибірці. У межах українського наукового простору наявність валідизованих коротких інструментів Big Five (зокрема TIPI-UKR) створює методологічно коректну основу для емпіричного аналізу індивідуальних відмінностей на україномовних вибірках.

1.2. Корпоративна культура як психосоціальний феномен в організації

Корпоративна (організаційна) культура в сучасній соціально-психологічній та організаційно-поведінковій традиції розуміється як система

спільних значень, норм і припущень, що визначає «як тут прийнято», сприймати події, оцінювати ситуації та діяти у взаємодії з іншими. Вона формує психологічне середовище інтеграції, оскільки задає: (а) нормативні критерії прийнятної поведінки; (б) домінантні смисли, через які інтерпретується досвід; (в) символічні форми, що підтримують приналежність і відчуття «ми»; (г) правила санкцій і підкріплень, які закріплюють очікувані моделі поведінки. У такому розумінні інтегруватися в організацію означає не лише опанувати функціональні вимоги ролі, а й узгодити власні способи дії та взаємодії з культурно заданою логікою організації.

У дослідженнях культури сформувалася важлива методологічна відмінність, культура може розглядатися як змінна, якою організація «володіє», або як метафора/сутність організації – те «чим вона є». Ця відмінність визначає, як інтерпретують інтеграцію: або як входження у вже задану систему норм, або як включення в динамічний процес спільного конструювання смислів у взаємодії. У сучасних інтегративних підходах ці перспективи не протиставляються радикально, культура одночасно проявляється як відносно стабільна нормативна структура і як процес соціального навчання та відтворення значень у щоденній взаємодії.

Однією з найбільш впливових наукових концепцій організаційної культури є підхід Едгара Шейна, який визначає культуру як патерн спільних базових припущень, що були сформовані групою в процесі розв'язання проблем зовнішньої адаптації та внутрішньої інтеграції й тому передаються новим членам як «правильний» спосіб сприймати, мислити і відчувати щодо ключових ситуацій. У цьому визначенні важливі три акценти: (1) культура є продуктом соціального навчання; (2) вона має функцію адаптації та інтеграції; (3) вона репродукується через передання новачкам певних схем інтерпретації й поведінки.

Шейн описує культуру як багаторівневу систему:

- артефакти – зовнішньо спостережувані прояви (мовні формули, ритуали, дизайн простору, стилі комунікації, дрес-код, символи);

- проголошені цінності та норми – заявлені принципи, стандарти, правила, «місія», корпоративні декларації;
- базові (глибинні) припущення – неусвідомлювані, «самоочевидні» уявлення про те, як влаштований світ організації (про контроль і довіру, відповідальність, помилку, владу, ініціативу, конфлікт, співпрацю).

Психологічна цінність цієї моделі для теми інтеграції полягає в тому, що успішність входження працівника не гарантується засвоєнням артефактів чи формальних правил. Новачок може швидко навчитися «що робити», але інтеграція стає стійкою тоді, коли він/вона навчається «як тут прийнято робити» – тобто опановує культурні припущення, які задають інтерпретацію подій та межі припустимої поведінки. Якщо є особисті схеми інтерпретації системно конфліктують із базовими припущеннями організації, інтеграція може бути формальною (поведінкова відповідність без внутрішнього прийняття), напруженою або нестійкою.

Звідси випливає ключова для психології інтеграції теза: корпоративна культура – не лише «фон», а психологічний механізм, який упорядковує реальність і зменшує невизначеність через стабілізацію правил інтерпретації («що тут важливо», «що тут правильно», «за що карають/винагороджують»). Саме тому аналіз інтеграції працівника набуває повноти лише тоді, коли культура розглядається як система смислів і норм, що організує соціально-психологічні механізми входження (рольова ясність, соціальне прийняття, приналежність, ідентифікація).

Для дослідження взаємозв'язку культури й інтеграції важливо мати концептуальні моделі, що дозволяють описувати культуру як тип середовища, який пред'являє різні психологічні вимоги. Найбільш поширеним і добре теоретично обґрунтованим підходом є Competing Values Framework (CVF), який виріс із досліджень критеріїв організаційної ефективності та був концептуалізований як «конкуруючі цінності», гнучкість проти контролю та внутрішній фокус проти зовнішнього фокусу. У класичній роботі Квінна і Порбо (Management Science) логіка “конкуруючих цінностей” подана як простір

критеріїв ефективності, що лежить в основі подальшої типологізації організаційних середовищ.

У застосуванні до організаційної культури CVF отримав широку інтерпретацію в роботах К. Камерона і Р. Квінна, де культура описується як чотири базові культурні архетипи. Вони підкреслюють, що жоден тип культури не є «найкращим» у вакуумі, ефективність залежить від відповідності культури завданням і контексту.

Чотири типи культури в CVF мають різні психологічні «правила нормальності»:

Ієрархічна культура (stability & internal focus). Для неї характерні формалізація, стандарти, процедури, передбачуваність, контроль як спосіб збереження порядку. Психологічно така культура підсилює значення дисципліни, дотримання регламентів, рольової ясності й коректності виконання.

Ринкова культура (stability & external focus). Фокус на результативності, конкуренції, досягненні, вимірюваних показниках, «перемозі» в зовнішньому середовищі. Психологічно вона підсилює орієнтацію на продуктивність, темп, відповідальність за результат і толерантність до оцінювання.

Кланова культура (flexibility & internal focus). Орієнтація на взаємопідтримку, командність, лояльність, розвиток людей і приналежність. Психологічно вона підсилює соціальну включеність, взаємодопомогу, довіру та емоційну безпеку у взаємодії.

Адхократична культура (flexibility & internal focus). Акцент на інноваційності, експерименті, креативності, гнучкості та швидких змінах. Психологічно вона підсилює ініціативу толерантність до невизначеності, автономність і готовність діяти в умовах неповної структурованості.

З позиції соціальної психології, корпоративна культура інтегрує працівника через сукупність механізмів, що підтримують нормативний порядок і формують приналежність.

Нормативна регуляція (соціальний контроль). Культура задає межі допустимого, які форми поведінки визначаються «професійними», які комунікаційні стилі є прийнятними, як інтерпретуються ініціатива й помилка, як проявляються лояльність і відповідальність. У реальній інтеграції вирішальне значення має не стільки формальна наявність правил, скільки узгодженість між проголошеними нормами й фактичними санкціями/підкріпленнями. У термінах Шейна, саме базові припущення задають «логіку» санкцій, що вважається справедливим, що – загрозою, а що – нормою.

Смислотворення та інтерпретаційні рамки. Культура визначає, як у колективі пояснюють події, що вважається успіхом, як оцінюють конфлікти, як тлумачать рішення керівництва, що означає «бути своїм». Новачок інтегрується не лише через інструкції, а через освоєння цих інтерпретаційних рамок, саме вони знижують невизначеність і роблять поведінку передбачуваною для інших.

Символічні форми: ритуали, церемонії, історії, герої. Класичні роботи з організаційної культури показують, що культура відтворюється через ритуалізовані практики (як вітають, як проводять наради, як визнають досягнення і т.д.), через історії про «типових» працівників і через символічні маркери приналежності. Трайс і Байєр підкреслювали, що саме ритуали й церемонії є дієвим способом «матеріалізації» культури, вони роблять норми видимими й переживаними.

Практики соціалізації: передачі норм новачкам. Культура не «передається» автоматично – вона засвоюється через структурування входження, наставництво, зворотний зв'язок, корекцію поведінки, включення в мережі взаємодії.

Таким чином, культура є психологічним середовищем інтеграції, бо вона водночас: задає нормативні очікування; визначає смисли, через які інтерпретується досвід; формує соціальну приналежність; структурує соціальне навчання новачків.

Найбільш методологічно продуктивним мостом між культурою та індивідуальними відмінностями є концепт person-organization fit (P-O fit) –

узгодженість цінностей, норм та очікувань організації з цінностями й диспозиціями працівника. У класичній інтеракціоністській логіці Дж.Чатман розглядала fit як результат взаємодії відбору та соціалізації, організація відбирає людей, чиї цінності/схильності ближчі до її норм, а потім соціалізаційні процеси додатково підсилюють відповідність. Відтак fit виступає не лише «вхідною» характеристикою, а й процесуальним феноменом, який формується в часі.

У дослідженні О'Райлі, Чатман і Колдвелла (*Academy of Management Journal*) запропоновано профільний підхід до оцінки person-culture fit (ОСР), культура організації описується як профіль цінностей, а відповідність визначається як узгодженість індивідуального профілю з організаційним. Такий підхід важливий для нашої теми, оскільки він прямо пов'язує культуру як «нормативно-ціннісне середовище» з психологічними характеристиками працівника.

На рівні узагальнених емпіричних висновків мета-аналізі Kristof-Brown, Zimmerman & Johnson (*Personnel Psychology*) показує, що різні типи fit (у тому числі person–organization fit) системно пов'язані з важливими наслідками до - і післявхідного періоду (ставлення, напруга, поведінка уникання/вибуття тощо). Це підсилює теоретичну тезу, що інтеграція — це не лише “навчання правилам”, а й процес досягнення психологічно прийнятної узгодженості між людиною та культурним середовищем.

Важливою рамкою, яка пояснює чому культура організації часто виглядає стійкою і чому різні організації мають різні «типові» стилі взаємодії, є модель Attraction-Selection-Attrition (ASA) Б. Шнайдера. Вона стверджує, що люди тяжіють до організацій, які здаються їм психологічно близькими, що організації відбирають тих, хто відповідає їхнім очікуванням, що ті, хто не підходить, з більшою ймовірністю вибувають. У результаті організації стають «місцями певних людей», а культура відтворюється як відображення психологічного складу персоналу та повторюваних практик.

Для теми бакалаврської роботи ASA важлива з двох причин. По-перше, вона дає пояснення, чому корпоративна культура виступає **фактором інтеграції**: вона не нейтральна, а селективна — підтримує одні форми поведінки й робить складними інші. По-друге, ASA дозволяє теоретично обґрунтувати зв'язок із психологічними типами: певні профілі рис мають більший потенціал відповідності до певних культур, а отже — вищу ймовірність стабільної інтеграції.

У межах даного дослідження взаємозв'язок корпоративної культури з психологічними типами доцільно інтерпретувати через логіку відповідності «людина — організація». Культура задає систему вимог до взаємодії та саморегуляції (рівень формалізації, очікувану ініціативність, соціальну інтенсивність, ставлення до невизначеності, стиль оцінювання результатів), тоді як психологічний профіль особистості визначає, наскільки ці вимоги переживаються як психологічні прийняті та які стратегії адаптації людина схильна обирати. У цьому сенсі корпоративна культура виступає контекстом, який активує або ускладнює реалізацію типових для працівника способів орієнтації та регуляції поведінки.

Типологія CVF дозволяє описати культуру як середовище з різними домінантними цінностями та механізмами регуляції. Так, ієрархічні культури підсилюють значущість структурованості, правил і процедур; адхократичні — толерантність до новизни та експериментування; ринкові — орієнтацію на результат і конкуренцію; кланові — взаємопідтримку, командність і приналежність. За логікою fit, психологічні профілі працівників можуть демонструвати різну ступінь узгодженості з цими вимогами, що впливає на темп інтеграції, рівень внутрішньої напруги та стійкість включення.

Додатково ASA-модель пояснює, чому культури з часом “закріплюють” певні типові профілі працівників: через процеси приваблення, відбору та вибуття організації стають відносно однорідними за характеристиками, що відповідають їхнім культурним практикам. Відповідно, інтеграція працівника розгортається як процес досягнення прийнятної узгодженості між

індивідуальними характеристиками та культурно-нормативним середовищем, у якому закріплені стандарти поведінки, критерії “свого/чужого” та механізми соціальної підтримки або санкцій.

Окремим психологічно важливим аспектом взаємодії культури й інтеграції є те, що культура визначає рівень психологічної безпеки у взаємодії, чи можна ставити запитання, визнавати помилки, отримувати допомогу без страху приниження або негативних санкцій. У сучасних оглядах психологічної безпеки підкреслюється, що це контекстуальний конструкт, який формується нормами взаємодії, стилем лідерства та культурними практиками, він пов’язаний із голосом, навчанням у команді та здатністю організацій розвиватися.

Для інтеграції новачка, психологічна безпека є ключовою, тому що знижує бар’єр інформаційного пошуку, полегшує смислотворення й дозволяє конструктивно проходити «період помилок», який природно супроводжує входження. Культури, що підсилюють підтримку, наставництво, відкритий зворотний зв’язок і справедливу реакцію на помилки, створюють більш сприятливе психологічне середовище для інтеграції. У свою чергу, культури з високою каральністю за помилку, неявними правилами та низькою прозорістю очікувань підсилюють невизначеність і можуть робити інтеграцію більш стресогенною, особливо для працівників із підвищеною емоційною реактивністю.

У теоретичному аналізі корпоративної культури як психологічного середовища інтеграції важливо враховувати не лише зміст культурних норм і цінностей, але й ступінь їхньої узгодженості та «сили», а також реальну неоднорідність культури всередині організації. У сучасній літературі підкреслюється, що організаційна культура може бути більш або менш «сильною» — тобто різнитися рівнем поділеності ключових припущень, стабільності норм, чіткістю очікувань і консенсусом щодо того, «як тут правильно».

Сила культури у психологічному сенсі проявляється як:

- висока передбачуваність взаємодії (працівник швидко розуміє, що прийнятно/неприйнятно;
- швидше соціальне навчання нормам (менше суперечливих сигналів);
- сильніші санкції/підкріплення за відповідність/невідповідність;
- вища нормативна єдність групи.

Для інтеграції це має двоїстий ефект. З одного боку, сильна культура знижує невизначеність: новачок швидше отримує ясність щодо правил, легше прогнозує реакції оточення, краще розуміє «критерії свого». З іншого – сильна культура може підвищувати ризики напруженої інтеграції для працівників, чії базові диспозиції або ціннісні орієнтири істотно не збігаються з культурним «ядром», у такому випадку підсилюється тиск на конформність, а відхилення від норм швидше викликає соціальні санкції або відторгнення. Це важливо для даного дослідження, оскільки саме тут найчіткіше проявляється роль психологічного типу як чинника інтеграції, не лише зміст культури, а й її сила, визначає наскільки жорстко працівник має узгоджувати свій стиль поведінки із середовищем.

Окремого значення набуває феномен субкультур. У багатьох організаціях культура не є монолітною, поряд із загальноорганізаційними припущеннями існують професійні, функціональні або статусні субкультури. Теоретично це описується як «диференціація» культури, організація може мати спільний символічний каркас, але різні частини системи підтримують власні мікронорми. Для інтеграції це означає, що працівник фактично інтегрується одночасно у дві реальності:

- загальноорганізаційну (цінності, місія, загальні стандарти);
- і локальну (правила конкретної команди/підрозділу).

Якщо між цими рівнями є узгодженість – інтеграція спрощується, якщо ж працівник отримує суперечливі сигнали (в організації декларують одне, а в команді реально інше), інтеграція стає психологічно складнішою, бо зростає

невизначеність, посилюється необхідність «смыслотворення» і підвищується ризик рольової неоднозначності.

Дуже корисним для теоретичного підрозділу є також розмежування понять **“організаційна культура”** та **“організаційний клімат”**. У сучасній психології клімат часто розглядається як **психологічно значущі сприйняття працівниками практик, процедур і типових форм взаємодії** (“як тут реально відбуваються речі”), тоді як культура – як глибша система значень і припущень (“чому тут саме так і що це означає”). Для інтеграції це важливо, тому що новачок на перших етапах входження частіше стикається саме з кліматом (суб’єктивно пережитою атмосферою правил і взаємодії), і вже поступово – через накопичення досвіду – “розкриває” культурні припущення. У цьому сенсі клімат може виступати психологічним “провідником” культури: навіть якщо цінності декларуються, реальний клімат (ступінь підтримки, прозорість очікувань, стиль зворотного зв’язку) визначає, як швидко і з якою “ціною” працівник інтегрується в організацію.

Таким чином, для пояснення інтеграції працівника важливо враховувати три характеристики культури як середовища:

1. **зміст** норм і цінностей (що саме очікується);
2. **силу/консенсус** (наскільки ці очікування є узгодженими і обов’язковими);
3. **структурну неоднорідність** (наявність субкультур і відмінностей між підрозділами), а також пов’язаний із цим **організаційний клімат** як безпосередньо переживаний “психологічний зріз” культури. Саме ці параметри визначають, наскільки інтеграція буде швидкою, психологічно безпечною та стійкою – і створюють теоретичне підґрунтя для аналізу того, як психологічні типи особистості по-різному узгоджуються з культурним середовищем.

Побудована теоретична рамка дозволяє розглядати корпоративну культуру як психологічне середовище інтеграції, що забезпечує регуляцію поведінки через норми, підтримує смыслотворення через спільні інтерпретації та формує приналежність через символічні й комунікативні практики. Модель

Шейна пояснює багаторівневість культури й те, чому інтеграція залежить від глибинних припущень, CVF дає типологічний опис середовища інтеграції, person-organization fit і ASA пояснюють механізми відповідності та селекції, через які культура й особистість взаємно «узгоджуються».

У такій логіці взаємозв'язок корпоративної культури з психологічними типами особистості проявляється як:

1. відмінності у сприйнятті та інтерпретації культурних вимог;
2. відмінності у стратегіях адаптації й саморегуляції;
3. відмінності у траєкторіях інтеграції.

Ці теоретичні положення створюють основу для подальшого емпіричного аналізу: психологічні типи (операціоналізовані як профіль рис) розглядаються як чинник, що може бути пов'язаний із показниками інтеграції, а корпоративна культура — як середовище, яке задає умови та психологічну “ціну” інтеграції.

1.3. Інтеграція працівника в організацію як соціально-психологічний процес

Інтеграція працівника в організацію є складним соціально-психологічним процесом, який відбувається на перетині особистісних характеристик індивіда та соціально-нормативного середовища організації. У науковому розумінні інтеграція не зводиться до формального працевлаштування, ознайомлення з посадовими інструкціями чи опанування технічних процедур. Йдеться про включення людини у систему організаційних ролей, норм, очікувань, цінностей і взаємин, формування стабільних моделей взаємодії, засвоєння «правил гри» та становлення відчуття приналежності й психологічної прийнятності власної позиції в організації.

Розуміння інтеграції як процесу входження індивіда в соціальну систему історично формувалося в межах соціології та соціальної психології. Класичні підходи до соціалізації трактували її як процес засвоєння норм і цінностей, необхідних для функціонування суспільства, а також як механізм включення індивіда в нормативний порядок. У подальшому розвиток соціальної психології змістив акцент у бік того, як норми й правила стають «живими» через

взаємодію, інтерпретацію та смисли, що створюються людьми в процесі спілкування.

Важливий внесок у психологізацію проблеми інтеграції зробила традиція символічного інтеракціонізму (зокрема, Мід і Блumer), у межах якої соціальна реальність розглядається як така, що конструюється у взаємодії. У цій логіці індивід не просто «вивчає правила», а освоює значення, інтерпретує реакції інших, вибудовує образ себе й коригує поведінку відповідно до очікувань соціального оточення. Іншими словами, інтеграція стає процесом соціально опосередкованого формування поведінки через значення та інтерпретації.

Не менш значущими стали рольові підходи в соціальній психології та соціології (зокрема, Біддл, Кан, Вульф, Квінн, Сноук і Розенталь), які концептуалізували включення людини в соціальну систему через поняття *ролі*. Роль містить очікування щодо поведінки, правила взаємодії, межа відповідальності, допустимі форми комунікації. З цієї перспективи інтеграція може бути описана як процес:

1. Набуття рольової ясності (розуміння «що від мене очікують»).
2. Прийняття ролі (готовність діяти відповідно).
3. Стабілізація взаємодії (узгодження поведінки з очікуваннями інших учасників системи).

Таким чином, ще на рівні фундаментальних соціально-психологічних підходів інтеграція розуміється не як одноразова подія, а як послідовний процес «вбудовування» в нормативно-рольову структуру соціальної системи.

У сучасній організаційній психології інтеграцію працівника часто описують у зв'язку з кількома близькими поняттями – *адаптацією*, *організаційною соціалізацією* та *організаційною ідентифікацією*. Для теоретичної коректності важливо їх розмежувати.

Адаптація у загальнопсихологічному розумінні означає процес пристосування до умов середовища. У професійному контексті це включає пристосування до режиму й темпу діяльності, навантаження, процедур, форм контролю та оцінювання, а також до соціальних вимог робочого середовища.

Адаптація має виражений функціональний вимір: наскільки працівник здатний підтримувати ефективність діяльності й психологічну стабільність у нових умовах.

Організаційна соціалізація є ширшим поняттям і означає процес засвоєння знань, норм, цінностей, правил і рольових очікувань, необхідних для повноцінного функціонування як члена організації. Класичні моделі організаційної соціалізації (зокрема, Ван Маанен і Шейн) звертають увагу на те, що організації можуть використовувати різні тактики соціалізації: формальні/неформальні, індивідуальні/колективні, послідовні/випадкові тощо. Ці тактики задають «рамку» входження, наскільки організація структурує процес, як передає норми, як формує очікування, як здійснює підтримку й корекцію поведінки.

Організаційна ідентифікація відображає психологічний зв'язок між працівником і організацією на рівні «Я-концепції»: ступінь, до якого людина ототожнює себе з організацією, переживає приналежність («ми»), інтеріоризує членство як частину власної соціальної ідентичності. У теоретичному сенсі ідентифікація спирається на традицію соціальної ідентичності (Тайфел, Тернер), де групова належність виступає джерелом самоповаги, норм і поведінкових стандартів.

Відповідно, інтеграцію доцільно трактувати як інтегральний соціально-психологічний процес і результат, який включає:

- функціональне пристосування до умов праці (адаптацію);
- засвоєння норм, правил і рольових очікувань (організаційну соціалізацію);
- формування переживання приналежності та психологічного зв'язку з організацією (ідентифікацію).

Такий підхід дозволяє описувати інтеграцію як цілісний феномен, що поєднує когнітивні, емоційно-ціннісні та поведінкові компоненти.

У соціально-психологічних моделях входження працівника, інтеграція часто описується як етапний процес. Узагальнено можна виділити логіку, яка

простежується в багатьох моделях організаційної соціалізації (Фельдман, Моррісон, Сакс і Ешфорт) перехід від передвхідного формування очікувань – до активної взаємодії з реальністю – до стабілізації ролі.

Передвхідний етап пов'язаний із формуванням очікувань щодо організації, ролі та взаємодії. Очікування можуть бути більш або менш реалістичними, а їхня невідповідність реальності здатна створювати напруження й ускладнювати інтеграцію (через розчарування, недовіру або підвищену тривогу).

Етап «зустрічі» характеризується активним «зчитуванням» норм, освоєнням процедур, пошуком опори в соціальних сигналах та зворотному зв'язку. Це період підвищеної невизначеності, працівник одночасно виконує завдання і навчається нормам організації.

Етап закріплення пов'язаний зі стабілізацією ролі, зростанням компетентності, формуванням стійких робочих контактів і зниженням напруги. Ознакою інтеграції стає більш прогнозована взаємодія, автономність у виконанні задач та прийнятність поведінки працівника для групи.

Етапність інтеграції важлива тим, що на різних фазах домінують різні психологічні механізми, на початку – зниження невизначеності й пошук інформації, далі – смислотворення, рольова ясність, соціальне прийняття, потім – стабілізація поведінки та формування приналежності.

Інтеграція працівника в організацію реалізується через низку соціально-психологічних механізмів, які взаємодіють між собою.

Зниження невизначеності та інформаційний пошук. На початку входження працівник стикається з невизначеністю щодо норм, очікувань і критеріїв оцінювання. Тому закономірним є активний інформаційний пошук: уточнення правил, запитання, спостереження за поведінкою інших, отримання зворотного зв'язку. У межах теорій зниження невизначеності (Бергер, Калабрезе) цей процес розглядається як базова соціально-психологічна стратегія стабілізації взаємодії в новому середовищі.

Sensemaking: смислотворення у взаємодії з організаційною реальністю. В організаційному середовищі людина стикається не лише з формальними правилами, а й неоднозначними сигналами, що в організації реально цінуються, які норми «працюють», які правила є декларативними, як приймаються рішення, як вирішуються конфлікти. Концепція смислотворення (К. Вейк) описує, як працівник перетворює фрагментарні події на зрозумілу картину «як тут працює система». Інтеграція в цьому підході є процесом смислів, які дозволяють прогнозувати реакції середовища й діяти відповідно очікувань.

Рольова ясність і прийняття ролі. Формування рольової ясності є критично важливим механізмом інтеграції. Рольова невизначеність провокує тривогу, помилки у взаємодії, конфлікти очікувань. Рольова ясність, навпаки, підсилює відчуття контролю й компетентності, забезпечує передбачуваність взаємодії та знижує напруження.

Соціальне прийняття та формування приналежності. Інтеграція є взаємним процесом: працівник включається, але група також або приймає, або дистанціює. Соціальне прийняття створює психологічну безпеку, знижує адаптаційну напругу та підсилює мотивацію підтримувати норми групи. Відсутність прийняття часто веде до формального виконання ролі без внутрішнього включення.

Організаційна ідентифікація як глибинний психологічний вимір інтеграції. Теорія соціальної ідентичності (Тейфел, Тернер) пояснює, що групова належність виступає джерелом самоповаги та норм поведінки. На цій основі поняття організаційної ідентифікації (Маел і Ешфорт) описує, як членство в організації стає частиною «Я» працівника. Ідентифікація підтримує прийняття норм і стійкість членства, оскільки «правила організації» переживаються не як зовнішній тиск, а як частина «нашого» способу діяти.

У сучасній психології організаційного входження інтеграцію часто інтерпретують через ідею відповідності між особистістю та середовищем. Підхід person-environment fit (зокрема person-organization fit, person-group fit)

розглядає успішність включення як результат узгодженості індивідуальних характеристик із нормами, цінностями та очікуваннями організації або групи. З цієї перспективи інтеграція не є суто «адаптацією новачка», а є процесом досягнення узгодженості, яка проявляється в стабільній взаємодії, прийнятті норм і зниженні психологічної напруги.

Модель Attraction-Selection-Attrition (ASA) (Б. Шнайдер) доповнює цю логіку, припускаючи, що організації з часом стають «місцями певних людей», люди приваблюються організаціями, які здаються їм близькими, організації відбирають тих, хто їм відповідає, а невідповідність підвищує ймовірність вибуття. Це надає інтеграції ще один теоретичний сенс, вона є частиною більш широкої динаміки взаємного узгодження людини та організації.

Окремо доцільно включити темпераментальну перспективу як пояснення індивідуальних відмінностей у темпі та переживанні інтеграції. У сучасній психології темперамент зазвичай розглядають як відносно стійку формально-динамічну основу поведінки: реактивність, інтенсивність, реагування, темп, витривалість, відновлювальність. Темперамент не визначає інтеграцію «наперед», однак може суттєво впливати на те, як саме працівник переживає період входження, з якою швидкістю включається в соціальні контакти, наскільки чутливий до оцінювання, як переносить невизначеність і навантаження, як швидко відновлюється після напружених взаємодій.

У цьому сенсі темперамент можна розглядати як психологічну передумову того, якою ціною відбувається інтеграція. За однакових умов організаційного входження двоє працівників можуть продемонструвати схожу зовнішню адаптацію, але різний рівень внутрішньої напруги. Саме тому темпераментальна перспектива є методологічно корисною, вона дозволяє пояснити, чому для одних інтеграція є відносно «легким» процесом, а для інших – більш енергозатратним і стресогенним, навіть якщо обидва зрештою досягають прийнятної поведінкової відповідності нормам.

У соціально-психологічному аналізі інтеграції працівника важливо враховувати багаторівневу природу детермінант цього процесу. Інтеграція

формується під впливом індивідуальних ресурсів працівника, характеристик групи (колективу) та особливостей організаційного середовища. Такий багаторівневий підхід узгоджується з сучасними уявленнями про те, що соціальна поведінка і включення в соціальну систему є результатом взаємодії особистісних тенденцій і контекстних вимог.

Індивідуальні детермінанти інтеграції охоплюють:

- когнітивні ресурси (здатність швидко структурувати нову інформацію, формувати «карту» правил та очікувань);
- емоційні ресурси (стійкість до невизначеності, здатність регулювати тривогу і напругу);
- соціально-комунікативні ресурси (готовність до взаємодії, здатність ініціювати та підтримувати контакти);
- мотиваційні ресурси (внутрішня мотивація до включення, орієнтація на розвиток);
- досвід попередніх інтеграцій (попередній професійний досвід, сформовані патерни поведінки в нових середовищах);

Ці чинники задають «психологічний старт» інтеграції: наскільки швидко працівник починає орієнтуватися в системі, як переносить період невизначеності, чи здатний вибудовувати контакти й одночасно зберігати саморегуляцію

Групові детермінанти пов'язані з тим, що інтеграція відбувається не лише «в організацію», а й у конкретну соціальну групу. Група має власні норми, неформальні правила, стиль комунікації, систему статусів і меж. Відтак важливими стають:

- рівень відкритості групи до новачків;
- наявність підтримуючих практик (пояснення правил, включення в комунікацію);
- соціально-психологічний клімат;
- ступінь згуртованості та «жорсткості» норм;

- наявність неформальних лідерів і характер їхньої позиції щодо новачка.

Група фактично виступає «фільтром» інтеграції, через реакції групи, працівник отримує сигнали про прийнятність своєї поведінки та коригує стиль взаємодії.

Організаційні детермінанти включають:

- ясність формальних правил і структур;
- передбачуваність очікувань і критеріїв оцінки;
- наявність системи введення в посаду (навіть якщо вона мінімальна);
- якість комунікацій (доступність інформації);
- стиль керівництва;
- організаційні практики підтримки й зворотного зв'язку.

У теоретичному вимірі ці рівні доцільно розглядати як взаємопов'язані, навіть сильні індивідуальні ресурси можуть «не реалізуватися» за високої групової відторгненості, і навпаки – підтримуюча група здатна компенсувати частину індивідуальних труднощів інтеграції.

Таким чином, інтеграція працівника є процесом входження в соціально-нормативний простір організації, що включає засвоєння правил, рольових очікувань і моделей взаємодії, а також формування прийнятності та приналежності в межах групи. Зміст цього простору задається не лише в формальними регламентами, а й системою цінностей, норм та символічних смислів, які визначають «як тут прийнято» і «що тут вважається правильним».

Висновок до розділу I

У розділі I сформовано цілісну теоретичну рамку, яка дозволяє розглядати психологічні типи особистості як значущий чинник, що впливає на інтеграцію працівника в корпоративну культуру організації. Вихідною позицією розділу є те, що інтеграція має виразний соціально-психологічний характер і включає організаційну соціалізацію, прийняття норм і цінностей, формування організаційної ідентифікації та залученості. Водночас її успішність визначається не лише організаційними умовами, а й індивідуально-психологічними особливостями працівника, серед них провідне місце займають саме психологічні типи як відносно стійкі характеристики, що зумовлюють спосіб сприйняття соціального середовища, когнітивної та емоційної регуляції, стиль взаємодії й поведінкові стратегії у професійній діяльності.

Теоретичний аналіз показав, що психологічні типи/профілі особистості доцільно інтерпретувати як багатовимірні відмінності, які проявляються у тому, як працівник «зчитує» організаційні вимоги, як регулює напругу, як вибудовує взаємодію та як обирає стратегії включення в нову соціальну систему. У сучасній академічній логіці це означає: типологічні концепції залишаються продуктивними як пояснювальні рамки стилю психічного функціонування, а рисові/факторні моделі забезпечують можливість емпіричного, стандартизованого опису індивідуальних відмінностей. Саме тому психологічні типи в роботі обґрунтовано розглядаються не як «ярлики», а як відносно стійкі профілі, що підвищуються імовірність певних реакцій і стратегій, але не детермінують поведінку механічно (у дусі інтеракціоністської позиції).

Інтеграцію працівника в організацію теоретично розкрито як процес входження в соціально-нормативний простір, де відбувається узгодження когнітивного (розуміння правил і очікувань), емоційно-ціннісного (прийняття, довіра, приналежність) і поведінкового (відтворення рольових і комунікативних норм) компонентів. У межах соціально-психологічного підходу наголошено, що інтеграція формується під впливом багаторівневих детермінант: індивідуальних ресурсів працівника, характеристик групи та особливостей

організаційного середовища, ці рівні взаємопов'язані і навіть високі індивідуальні ресурси можуть не реалізуватися за умов групового відторгнення, тоді як підтримуюча група здатна частково компенсувати індивідуальні труднощі входження.

Ключовою теоретичною ланкою розділу I стало обґрунтування корпоративної культури як психологічного середовища інтеграції, яке визначає «працюючі» норми, цінності, смисли, санкції та підкріплення, а також формує критерії прийнятності взаємодії і межі психологічної безпеки. У розділі показано, що корпоративна культура не є фоном, вона регулює поведінку через норми, підтримує смислотворення через спільні інтерпретації та формує приналежність через символічні й комунікативні практики. Саме в такій логіці взаємозв'язок корпоративної культури з психологічними типами розкрито як: (1) відмінності у сприйнятті та інтерпретації культурних вимог; (2) відмінності у стратегіях адаптації й саморегуляції; (3) відмінності у траєкторіях інтеграції.

Важливим результатом теоретичного узагальнення є також уточнення, що культура може бути більш або менш «сильною» і це прямо впливає на інтеграцію. Сильна культура знижує невизначеність і прискорює соціальне навчання нормам, але водночас підсилює тиск на конформність і може робити інтеграцію напруженішою для працівників, чиї диспозиції/профіль не збігаються з культурним ядром, саме тут особливо виразно проявляється «тип як чинник інтеграції». Окремо підкреслено, що в реальних організаціях культура часто є неоднорідною, існують субкультури підрозділів і відмінність між культурою та організаційним кліматом, це означає, що працівник інтегрується одночасно в загальноорганізаційні стандарти й локальні правила команди, а суперечливі сигнали підвищують невизначеність і ризик рольової неоднозначності.

Отже, інтеграція працівника в корпоративну культуру є процесом досягнення психологічно прийнятної узгодженості між індивідуально-типологічними характеристиками особистості та культурно-нормативними вимогами організаційного середовища. Психологічні типи в цій моделі

виступають чинником, який впливає на темп, якість і психологічну «ціну» інтеграції (через відмінності в інтерпретації норм, саморегуляції та стилі взаємодії), тоді як корпоративна культура – середовище, що задає правила, смисли та критерії «свого/чужого» і тим самим опосередковує процес входження. Ця теоретична рамка створює достатню основу для подальшого емпіричного етапу роботи.

РОЗДІЛ II. Емпіричне дослідження психологічних типів особистості як чинника інтеграції працівника в корпоративну культуру організації

2.1. Програма та організація емпіричного дослідження

Емпіричне дослідження виконано з метою перевірки теоретичних положень, обґрунтованих у першому розділі, щодо значущості психологічних типів (особистісного профілю) як чинника інтеграції працівника в корпоративну культуру організації. Відповідно до логіки теоретичного аналізу, інтеграція розглядається як соціально-психологічний процес, що відбувається через прийняття норм і цінностей, формування відчуття приналежності, переживання психологічної безпеки у взаємодії, засвоєння рольових очікувань та стабілізацію поведінки відповідно до прийнятих у колективі «правил гри». Корпоративна культура при цьому виступає психологічним середовищем інтеграції, що задає реальні норми, стандарти взаємодії та критерії прийнятності, а індивідуально-типологічні характеристики працівника можуть визначати темп, якість і психологічну «ціну» входження в це середовище.

Для реалізації мети дослідження було визначено такі **завдання емпіричного етапу:**

1. зібрати первинні емпіричні дані щодо суб'єктивних проявів інтеграції працівника в корпоративну культуру (прийняття правил і цінностей, приналежність, психологічна безпека, рольова ясність), а також оцінок факторів, що, на думку працівників, впливають на адаптацію та взаємодію в колективі;
2. діагностувати психологічний профіль особистості працівників за п'ятифакторною моделлю (Big Five) як емпіричну основу для аналізу типологічних відмінностей;
3. оцінити параметри/рівень організаційної культури як характеристики середовища інтеграції;
4. встановити зв'язки між показниками психологічного профілю (Big Five), характеристиками організаційної культури та індикаторами інтеграції працівника.

Виходячи з мети та завдань, було сформульовано робоче припущення дослідження: індивідуально-психологічні відмінності (психологічні типи/профілі, операціоналізовані через показники Big Five) пов'язані з рівнем інтегрованості працівника в корпоративну культуру, а характеристики організаційної культури можуть посилювати або послаблювати цей зв'язок.

Вибірка дослідження

У дослідженні взяли участь 50 респондентів. Добір респондентів здійснювався за принципом добровільної участі. До вибірки включалися повнолітні особи, які мають досвід роботи в організації та взаємодії з колективом та керівництвом, що дозволяє їм оцінювати норми, стиль взаємодії та власний досвід входження в корпоративну культуру. Участь була добровільною та анонімною.

Етапи проведення емпіричного дослідження

Емпіричне дослідження проводилося у три послідовні етапи:

1) Підготовчий етап.

На цьому етапі було визначено інструментарій дослідження відповідно до теоретичної моделі: (а) авторська анкета як анкетний зріз інтеграції та уявлень про корпоративну культуру; (б) методика Big Five Inventory (BFI-44) для діагностики психологічного профілю (в); методика «Оцінка рівня організаційної культури» І.Д. Ладанова, для оцінки характеристик культурного середовища організації. Також було підготовлено інструкції для респондентів, визначено порядок подання методик та принципи кодування відповідей.

2) Основний збір даних.

Збір даних здійснювався шляхом опитування респондентів через Google Form. Спочатку застосовувалася авторська анкета, яка дозволила отримати первинну інформацію щодо: (а) суб'єктивних індикаторів інтеграції в корпоративну культуру (прийняття правил, приналежність, психологічна безпека, рольова ясність), (б) сприйняття культури організації та (в) факторів, які, на думку працівників, визначають легкість взаємодії та адаптації. Далі респонденти проходили BFI-44 як стандартизований інструмент для оцінки

п'яти базових рис особистості. На завершення застосовувалася методика І.Д. Ладанова для оцінки рівня та характеристик організаційної культури.

3) Аналітико-інтерпретаційний етап.

На цьому етапі здійснювалася систематизація даних їх кількісна та якісна обробка, інтерпретація результатів та перевірка робочих припущень дослідження.

Інструментарій дослідження

У межах емпіричного етапу було використано три взаємодоповнюючі методики:

1. Авторська анкета (анкетний зріз) (див. додаток А).

Анкета спрямована на фіксацію суб'єктивних проявів інтеграції працівника в корпоративну культуру організації та оцінок факторів, що, на думку респондентів, впливають на адаптацію й взаємодію в колективі. Мета анкетування: дослідити, як працівники інтегруються в колектив і корпоративну культуру (прийняття правил і цінностей, відчуття «свого місця» в команді, можливість звертатися по допомогу, розуміння очікувань у межах ролі), а також які чинники впливають на легкість адаптації та комунікації. Анкета містить закриті питання (у форматі «Так/Ні», вибір одного або до трьох варіантів) та відкриті питання для отримання якісних пояснень досвіду респондентів.

2. Big Five Inventory (BFI-44) (див. додатки В, Д).

Методика використана для діагностики п'яти базових факторів особистості (екстраверсія, доброзичливість, сумлінність, нейротизм/емоційна стабільність, відкритість до досвіду). Отримані показники розглядаються як емпіричний еквівалент індивідуально-типологічних відмінностей (психологічного профілю), що можуть бути пов'язані з особливостями інтеграції в корпоративну культуру.

3. Методика «Оцінка рівня організаційної культури» І.Д. Ладанова (див. додаток Б).

Методика застосована для оцінки характеристик організаційної культури як психологічного середовища інтеграції працівника. Її результати дозволяють

описати культурний контекст організації та зіставити його з індикаторами інтеграції і психологічним профілем респондентів.

Методи обробки результатів

Обробка результатів здійснювалася шляхом поєднання кількісного та якісного аналізу. Кількісна обробка включала:

- підрахунок частот і відсотків відповідей за закритими питаннями авторської анкети;
- розрахунок узагальнених показників за шкалами BFI-44 відповідно до ключа методики;
- підрахунок показників за методикою І.Д. Ладанова відповідно до інструкції та ключа;
- порівняльний аналіз показників інтеграції (за анкетною) з особистісним профілем (BFI-44) та характеристиками організаційної культури (Ладанов);
- за потреби – аналіз взаємозв'язків між змінними (зокрема кореляційний аналіз) для перевірки робочих припущень.

Якісна обробка передбачала аналіз відкритих відповідей авторської анкети з використанням елементів контент-аналізу: виділення смислових категорій («що допомогло адаптуватися», «які правила та цінності домінують») та узагальнення найбільш типових відповідей.

Етичні принципи дослідження

Дослідження проводилося з дотриманням етичних принципів психології: добровільна участь, анонімність, право відмови на будь-якому етапі, використання отриманих даних виключно в узагальненому вигляді з навчально-науковою метою – для написання бакалаврської роботи.

Програма емпіричного дослідження

У попередньому розділі роботи було обґрунтовано, що інтеграція працівника в організацію та корпоративну культуру є складним соціально-психологічним процесом, який включає прийняття норм і цінностей,

розумінням «правил гри», відчуття приналежності в колективі, психологічну безпеку у взаємодії та рольову ясність. Також було доведено, що індивідуально-психологічні відмінності, зокрема психологічні типи, особистісний профіль можуть виступати чинником, який впливає на те, наскільки легко або складно працівник включається в корпоративну культуру, як швидко формує стійкі робочі взаємини та як переживає період входження в нове середовище.

А тому перед нами постало завдання провести емпіричне дослідження серед працівників одного колективу, аби виявити, як саме вони інтегруються в корпоративну культуру організації, які чинники (на їхню думку) полегшують або ускладнюють адаптацію в колективі, а також встановити чи пов'язані ці прояви інтеграції з психологічними типами (за моделлю Big Five) і характеристиками організаційної культури.

Мета емпіричного дослідження: дослідити взаємозв'язок психологічних типів особистості (профілю за Big Five), показників інтеграції працівника в корпоративну культуру та характеристик організаційної культури як психологічного середовища інтеграції.

Форма дослідження: емпіричне дослідження проводилося у формі анонімного опитування та психодіагностики тестування. Первинний зріз інтеграції здійснювався через авторську анкету, а індивідуально-типологічні характеристики та організаційна культура оцінювалася за допомогою стандартизованих методик (BFI-44 і методика І.Д. Ладанова).

Завданням дослідження було отримання емпіричних даних, за допомогою яких можна:

- визначити суб'єктивні прояви інтеграції працівника в корпоративну культуру (прийняття правил і цінностей, відчуття «свого місця» в колективі, можливість звертатися по допомогу, психологічна безпека взаємодії, розуміння очікувань у межах ролі);
- з'ясувати, які чинники, на думку працівників, найбільше впливають на легкість адаптації та взаємодії в колективі (комунікативні, організаційні та індивідуальні);

- дослідити індивідуально-типологічні характеристики працівників за п'ятифакторною моделлю особистості (Big Five) на основі BFI-44;
- оцінити характеристики організаційної культури як середовища інтеграції за методикою «Оцінка рівня організаційної культури» І.Д. Ладанова;
- встановити наявність і характер взаємозв'язків між особистісним профілем працівника, показниками інтеграції та характеристиками організаційної культури.

Вибірку дослідження склали: 50 респондентів, працівників одного колективу.

Участь у дослідженні була добровільною, а відповіді – анонімними.

Час проведення дослідження: з 01 по 16 квітня 2026 року (онлайн-формат).

Очікувані результати:

- отримати узагальнене уявлення про те, як працівники описують корпоративну культуру своєї організації та які аспекти культури вони вважають найбільш значущими;
- виявити основні соціально-психологічні індикатори інтеграції (приналежність, психологічна безпека, рольова ясність, прийняття правил) та частоту проявів труднощів входження;
- визначити профіль вираженості психологічних рис і розглянути типологічні тенденції, які можуть бути пов'язані з інтеграцією;
- визначити рівень та характеристики організаційної культури та зіставити ці показники з індикаторами інтеграції;
- встановити зв'язки між психологічними типами, профілем особистості та інтеграцією працівника в корпоративну культуру, а також роль організаційної культури як контекстного чинника.

Критерії відбору респондентів

Для участі в дослідженні було визначено такі критерії:

- працівники, які мають досвід роботи в організації та взаємодії з колективом;
- вік 18 років і старші;
- добровільна згода на участь у дослідженні;
- готовність анонімно відповісти на запитання анкети та пройти психодіагностичні методики;
- дозвіл на публікування в узагальненому вигляді результатів;
- наявність доступу до інтернету.

Принципи дослідження

- анонімність та добровільність участі;
- відсутність збору персональних даних;
- можливість дострокового припинення участі без пояснень;
- обробка результатів виключно в узагальненій формі.

Методологія дослідження

- інструменти збору даних: авторська анкета (анкетний зріз), BFI-44, методика І.Д. Ладанова;
- кількість опитаних: 50 осіб;
- спосіб фіксації даних: онлайн-збір відповідей (таблична база відповідей) та подальша обробка результатів.

Процедура проведення дослідження

Дослідження проводилося у кілька етапів. Спочатку респондентам надавалась інформація про мету дослідження та гарантії анонімності. Далі учасники заповнювали авторську анкету, яка дозволила отримати первинний анкетний зріз інтеграції в корпоративну культуру та зібрати відповіді на відкритті питання. Після цього респонденти проходили BFI-44 для оцінки особистісного профілю за п'ятифакторною моделлю, а також методику І. Д. Ладанова для оцінки організаційної культури. У будь-який момент респондент міг припинити участь без пояснення причин.

Отож, наше дослідження проводилося у квітні 2026 року, а саме з 1 по 16 квітня, у онлайн-форматі. Котре було організовано за допомогою Google Forms стало основним методом збору емпіричних даних. Зазначимо, що посилання на Google Forms поширювалось у підприємстві міста Тернополя.

Участь у дослідженні взяли 50 респондентів, які працюють в одному колективі.

Дані отримані в ході дослідження, були оброблені із використанням методів описової статистики (частоти та відсотки за пунктами анкети; узагальнені показники за шкалами). Відкриті запитання авторської анкети були якісно проаналізовані з виокремленням ключових тем і смислових категорій та підрахунком частотності згадувань.

Аналіз результатів авторської анкети

Авторська анкета була використана з метою виявлення особливостей інтеграції працівників у корпоративну культуру організації, а також визначення соціально-психологічних та індивідуально-особистісних чинників, які впливають на адаптацію, взаємодію в колективі та відчуття приналежності до організаційного середовища.

Перший блок анкети був спрямований на визначення загальних соціально-демографічних характеристик респондентів. За віковим розподілом у вибірці представлені працівники одного колективу різних вікових груп. Найбільшу частку становили респонденти віком 41 рік і старші – 31,8%, а також вікова група 31-40 років – 27,3%. Працівники віком 25-30 років становили 18,2%, респонденти віком 18-20 років – 13,6%, а найменше було представлено вікову групу 21-24 роки – 9,1%.

Одним із ключових завдань дослідження було визначення суб'єктивних проявів інтеграції працівника в корпоративну культуру організації. Для цього було проаналізовано відповіді респондентів щодо прийняття правил і цінностей організації, відчуття приналежності до колективу, психологічної безпеки, можливості звертатися по допомогу та розуміння власної ролі в межах організації.

Першим було проаналізовано питання:

«У моїй організації реально цінуються і дотримуються задекларовані стандарти поведінки, цінності та правила».

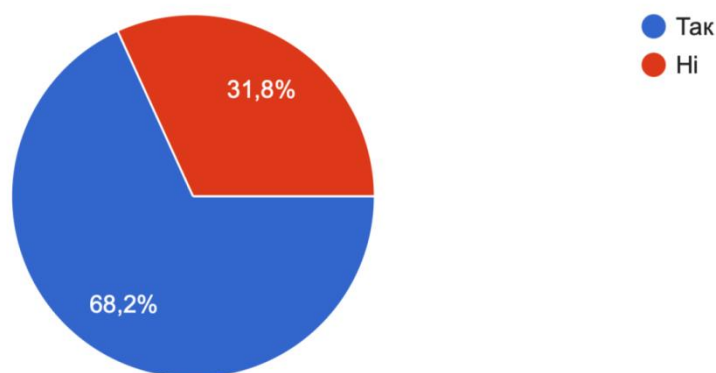


Рис. 2.1 Дотримання задекларованих стандартів, цінностей і правил

Більшість респондентів – 68,2%, зазначили, що в організації дотримуються задекларованих правил, норм і цінностей. Це може свідчити про достатній рівень узгодженості між офіційно проголошеними принципами та реальною поведінкою в організації. Водночас 31,8% респондентів відповіли негативно, що може свідчити про певний розрив між формально задекларованими нормами та реальними практиками взаємодії.

Наступне питання стосувалося відчуття приналежності до колективу:

«Я почуваюсь «своїм/своєю» у колективі».

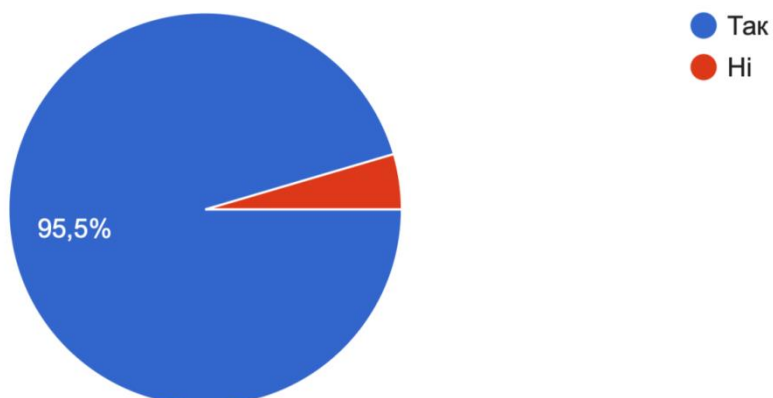


Рис. 2.2 Відчуття приналежності до колективу

Переважає більшість респондентів – 95,5%, зазначили, що почуваються «своїми» у колективі. Це свідчить про високий рівень соціально-психологічної інтегрованості працівників та відчуття включеності у групу.

Для оцінки психологічної безпеки було використано твердження:

«Я можу ставити запитання або просити допомогу без страху осуду чи негативних наслідків».

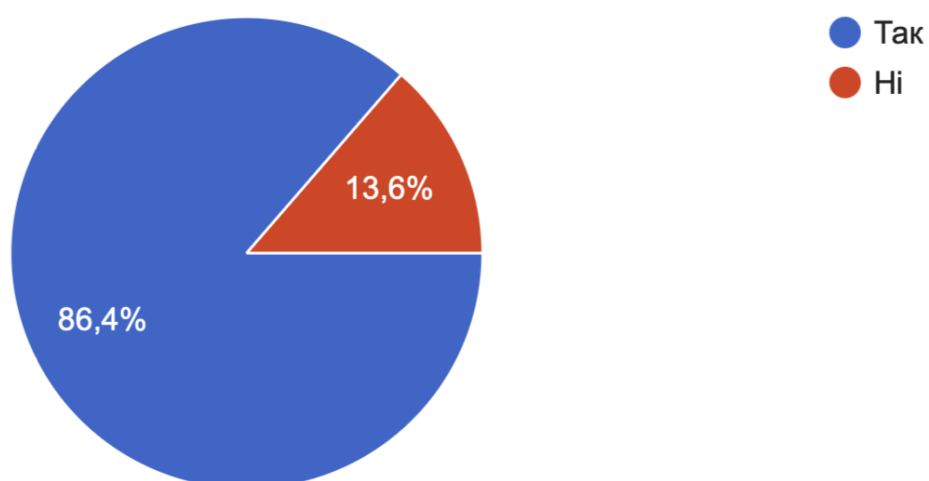


Рис. 2.3 Психологічна безпека у взаємодії

Більшість респондентів – 86,4%, зазначили, що можуть звертатися по допомогу без страху негативної реакції. Це може вказувати на те, що в колективі достатньо високий рівень психологічної безпеки та сприятливі умови для соціальної адаптації.

Наступне питання було спрямоване на визначення складності входження в колектив:

«Чи було Вам складно влитись у колектив?»

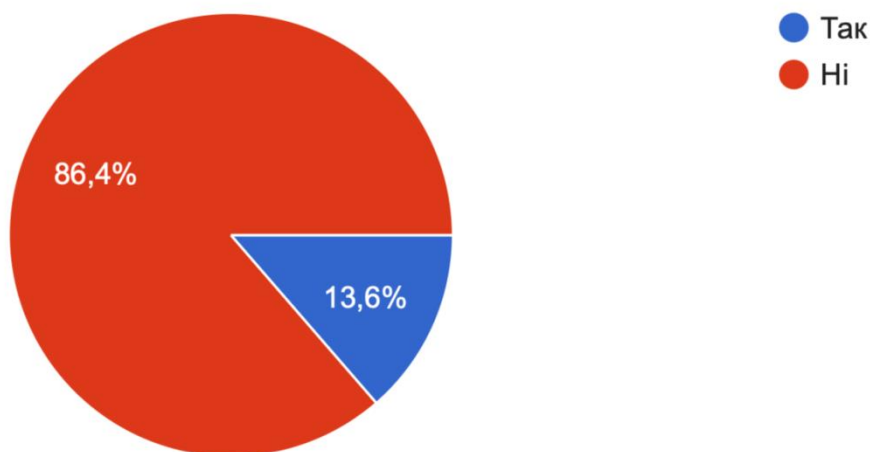


Рис. 2.4 Складність входження в колектив

Більшість респондентів – 86,4%, зазначили, що їм не було складно адаптуватися до колективу. Це може свідчити про загалом сприятливі умови інтеграції в організації. Водночас 13,6% вказали, що процес входження був для них складним, що може бути пов'язано як з особливостями організаційного середовища, так і з індивідуально-психологічними характеристиками працівників.

Для оцінки рольової ясності було використано твердження:

«Я розумію, що саме очікують від мене в межах моєї ролі».

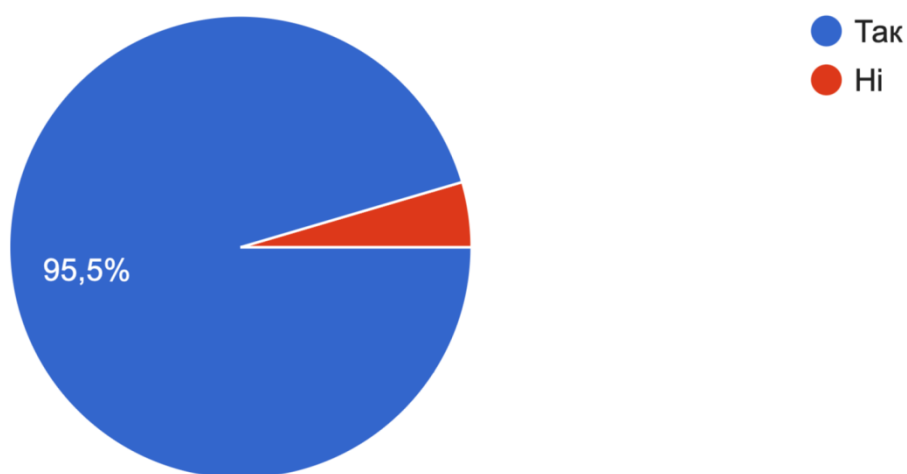


Рис. 2.5 Розуміння рольових очікувань

Переважає більшість респондентів – 95,5% - зазначили, що розуміють очікування щодо своєї професійної ролі. Це є важливим показником ефективної адаптації, оскільки рольова ясність знижує рівень невизначеності та полегшує інтеграцію працівника в корпоративну культуру.

Для виявлення уявлень респондентів про корпоративну культуру було поставлено питання:

«Що, на Вашу думку, найбільше відповідає поняттю корпоративної культури у Вашій організації?»

Таблиця 2.1 Розподіл відповідей респондентів щодо розуміння поняття корпоративної культури

Варіант відповіді	Частка відповідей
Сукупність правил, норм і стандартів поведінки	45,5%
Спосіб організації роботи та взаємодії	18,2%
Важко відповісти	9,1%
Правила та організація роботи	9,1%

Правила, атмосфера та взаємини	9,1%
Повний комплекс складових	4,5%
Усе перелічене разом	4,5%

Найбільша частка респондентів – 45,5%, асоціює корпоративну культуру насамперед із правилами, нормами та стандартами поведінки. Це може свідчити про те, що у сприйнятті працівників корпоративна культура виконує насамперед регулятивну функцію.

Для визначення особистісних характеристик, які найбільше впливають на адаптацію, було поставлено питання:

«Які особистісні особливості, на Вашу думку, найбільше впливають на адаптацію в колективі?»

Таблиця 2.2 Особистісні характеристики, що впливають на адаптацію в колективі

Варіант відповіді	Частка виборів
Комунікабельність	90,9%
Емоційна стабільність	45,5%
Інтровертованість/екстравертованість	40,9%
Відкритість до нового досвіду	40,9%
Гнучкість поведінки	36,4%
Самооцінка	27,3%
Конфліктність	27,3%
Відповідальність	13,6%

За результатами відповідей, найчастіше респонденти обирали комунікабельність – 90,9%, емоційну стабільність – 45,5%, інтровертованість/екстравертованість – 40,9%, відкритість до нового досвіду –

40,9% та гнучкість поведінки – 36,4%. Також частина респондентів зазначала самооцінку – 27,3%, конфліктність – 27,3% та відповідальність 13,6%

Отримані результати свідчать про те, що працівники безпосередньо пов'язують успішність адаптації та інтеграції в корпоративну культуру з індивідуально-психологічними особливостями особистості. Це підтверджує доцільність подальшого аналізу особистісного профілю респондентів за п'ятифакторною моделлю особистості Big Five у наступному підрозділі дослідження.

Для глибшого розуміння процесу адаптації було проаналізовано відкриті відповіді респондентів на питання:

«Що допомогло Вам адаптуватися в колектив і організацію?»

У відповідях респондентів можна виокремити кілька основних смислових категорій.

Найчастіше респонденти зазначали особистісні риси та комунікабельність. Це може свідчити про те, що працівники самі визначають важливість індивідуально-психологічних характеристик у процесі інтеграції в колектив. Іншою важливою категорією стала підтримка колег і позитивна атмосфера в колективі.

Такі відповіді демонструють значущість соціальної підтримки як ресурсу адаптації. Позитивне ставлення колег допомагає знижувати тривожність, швидше засвоювати правила організації та формувати відчуття приналежності до групи. Окремі респонденти також зазначили, що адаптації допоміг час або спільне проходження адаптаційного періоду з іншими працівниками.

Таким чином, якісний аналіз відкритих відповідей підтвердив результати кількісного аналізу: інтеграція працівника в корпоративну культуру залежить як від особистісних характеристик людини, так і від особливостей соціального середовища організації.

Отже, результати авторської анкети можуть свідчити про достатньо високий рівень суб'єктивності інтегрованості працівників у корпоративну культуру організації.

Більшість респондентів зазначили, що почуваються «своїми» в колективі, розуміють очікування щодо власної ролі та можуть звертатися по допомогу без страху негативної реакції. Водночас корпоративна культура організації сприймається переважно як система правил, норм і контролю, що свідчить про переважання ієрархічно-ринкових характеристик організаційного середовища.

Також результати анкети показали, що респонденти вважають важливими чинниками адаптації комунікабельність, емоційну стабільність, відкритість до нового досвіду, самовпевненість і підтримку колег.

Отримані результати підтверджують, що інтеграція працівника в корпоративну культуру є багатовимірним процесом, який залежить як від характеристик організаційного середовища, так і від індивідуально-психологічних особливостей особистості. Це створює підґрунтя для подальшого аналізу особистісних характеристик працівників за методикою BFI-44 у наступному підрозділі роботи.

2.2. Діагностичний інструментарій дослідження: кількісний та якісний аналіз отриманих результатів

Для дослідження індивідуально-психологічних характеристик працівників у межах даної бакалаврської роботи було використано методику BFI-44 (Big Five Inventory). Методика ґрунтується на п'ятифакторній моделі особистості Big Five та дозволяє оцінити основні особистісні характеристики людини: екстраверсію, доброзичливість, сумлінність, нейротизм, та відкритість до нового досвіду.

Використання цієї методики є доцільним у межах теми дослідження, оскільки особистісні характеристики працівника можуть безпосередньо впливати на процес його інтеграції в корпоративну культуру організації. Рівень комунікабельності, емоційної стабільності, відповідальності, відкритості до нового досвіду та особливості міжособистісної взаємодії можуть визначити те, наскільки легко працівник адаптується до нового колективу, сприймає правила організації, включається у комунікацію та почувається частиною групи.

У дослідженні взяли участь 50 респондентів. За результатами методики було здійснено аналіз кожної зі шкал окремо, а також сформовано узагальнений психологічний профіль вибірки.

Аналіз показників екстраверсії

Екстраверсія характеризує рівень соціальної активності, комунікабельності, енергійності та готовності людини вступати у взаємодію з іншими. Працівники з високими показниками екстраверсії зазвичай легше вступають у контакт, швидше адаптуються до нового колективу, активніше залучаються до комунікації та комфортніше почуваються в умовах групової взаємодії.

За результатами дослідження, високий рівень екстраверсії мають 50,5% респондентів, середній рівень – 50,5%, низького рівня не виявлено.

Таблиця 2.3 Рівень екстраверсії

Рівень	Частка респондентів
Високий	50,0%
Середній	50,5%
Низький	0%

Такий розподіл, може свідчити про те, що всі респондентів мають достатній потенціал для соціальної взаємодії. Половина опитаних є більш активною, комунікабельною та схильною до швидкого встановлення контактів, тоді як інша половина демонструє помірну соціальну активність. Відсутність низького рівня екстраверсії є позитивним показником у контексті інтеграції в корпоративну культуру, оскільки процес входження в колектив значною мірою передбачає комунікацію, взаємодію та здатність включатися у групові процеси.

Отримані результати узгоджуються з даними авторської анкети, де комунікабельність була визначена як один із найважливіших чинників адаптації до нового колективу. Отже, можна припустити, що достатній рівень екстраверсії

сприяє легшому встановленню контактів, швидшому засвоєнню неформальних правил взаємодії та формуванню відчуття «свого місця» в колективі.

Результати авторської анкети, також показали, що більшість респондентів не відчували суттєвих труднощів під час, входження в колектив та зазначили, що почуваються «своїми» в організації. Це дозволяє припустити, що достатньо високий рівень соціальної активності та комунікабельності частини респондентів може позитивно впливати на процес інтеграції в корпоративну культуру.

Варто зазначити, що екстраверсія у професійному середовищі може проявлятися не лише у відкритості до спілкування, а й у готовності брати участь у спільній діяльності, ініціювати взаємодію та швидше включатися у корпоративні процеси. Працівники з високим рівнем екстраверсії зазвичай легше адаптуються до командної роботи, активніше включаються у неформальну взаємодію та швидше формують соціальні зв'язки в колективі.

Разом із тим нижчий рівень соціальної активності не обов'язково означає складність професійної адаптації. Працівники з помірною екстраверсією можуть бути більш стриманими у комунікації, однак при цьому демонструвати високий рівень професійної ефективності, уважності та відповідальності. У таких випадках інтеграція в корпоративну культуру може відбуватися більш поступово, але достатньо стабільно.

Таким чином, екстраверсія у досліджуваній вибірці виступає не лише характеристикою соціальної активності, а й потенційним ресурсом інтеграції в корпоративне середовище. Високий і середній рівні цієї риси можуть сприяти швидшому формуванню міжособистісних зв'язків включенню у командну взаємодію та легшому прийняттю неформальних норм колективу.

Аналіз показників доброзичливості

Якщо екстраверсія переважно визначає рівень соціальної активності працівника, то доброзичливість більшою мірою пов'язана з характером міжособистісної взаємодії, готовністю до співпраці та підтримання позитивних стосунків в колективі.

Таблиця 2.4 Рівень доброзичливості

Рівень	Частка респондентів
Високий	33,3%
Середній	55,6%
Низький	11,1%

За результатами дослідження, високий рівень доброзичливості мають 33,3% респондентів, середній рівень – 55,6%, низький – 11,1%.

Переважаючий середнього рівня доброзичливості може свідчити про те, що більшість респондентів загалом орієнтовані на співпрацю та підтримання конструктивних взаємин у колективі, однак не завжди демонструють високий рівень емоційної відкритості чи довірливості.

Високий рівень доброзичливості у третини респондентів є позитивним чинником для корпоративної культури, оскільки такі працівники зазвичай легше будують взаємини, готові до підтримки інших і менш схильні до конфліктної поведінки. У межах організаційного середовища це може сприяти формуванню більш позитивного психологічного клімату та відчуття у взаємодії.

Результати авторської анкети також підтверджують важливість працівників допомогли їм адаптуватися в організації. Це дозволяє припустити, що доброзичливість як особистісна характеристика може не лише впливати на поведінку окремого працівника, а й загалом формувати більш сприятливе соціально-психологічне середовище.

Працівники з високими показниками доброзичливості зазвичай легше встановлюють довірливі стосунки, більш схильні до взаємодопомоги та менш орієнтовані на конфронтацію у взаємодії. У межах корпоративної культури це може позитивно впливати на процес інтеграції нових працівників, оскільки підтримувальна атмосфера сприяє зниженню тривожності та швидшому входженню в колектив.

Водночас 11,1% респондентів із низьким рівнем доброзичливості можуть демонструвати більшу критичність, дистанційованість або обережність у взаємодії. Нижчий рівень доброзичливості також може бути пов'язаний із більшою орієнтацією на індивідуальні результати, меншою емоційною включеністю у команду взаємодію. У деяких випадках це може ускладнювати інтеграцію в організації, де корпоративна культура значною мірою ґрунтується на співпраці, підтримці та командній взаємодії.

Таким чином, доброзичливість можна розглядати як важливу особистісну характеристику, яка сприяє успішній соціально-психологічній інтеграції працівника в корпоративну культуру організації.

Аналіз показників сумлінності

Сумлінність відображає рівень відповідальності, організованості та дисциплінованої особистості.

Таблиця 2.5 Рівень сумлінності

Рівень	Частка респондентів
Високий	88,9%
Середній	11,1%
Низький	0%

За результатами дослідження високий рівень сумлінності мають 88,9%, середній – 11,1% респондентів, а низького рівня не виявлено.

Це найвищий показник серед усіх шкал Big Five у досліджуваній вибірці. У контексті теми дослідження це має особливе значення, оскільки корпоративна культура часто передбачає прийняття правил, стандартів поведінки, рольових очікувань і професійних вимог. Працівники з високою сумлінністю зазвичай легше інтегруються в організаційне середовище, де важливим є порядок, відповідальність і виконання завдань. Водночас висока сумлінність може супроводжуватися і певними труднощами. Надмірна орієнтація на результат, контроль і відповідальність іноді пов'язана з підвищеним внутрішнім

напруженням, страхом помилки або високими вимогами до себе. Особливо це може проявлятися в організаціях із жорсткими стандартами, високим навантаженням або надмірним контролем.

Натомість нижчий рівень сумлінності потенційно може ускладнювати процес адаптації, особливо в організаціях із чітко регламентованими правилами та високим рівнем контролю. Проте у даній вибірці низького рівня сумлінності виявлено не було, що загалом свідчить про високий рівень професійної орієнтованості респондентів. Таким чином, сумлінність можна розглядати як одну із ключових особистісних характеристик, що сприяє адаптації працівника до організаційного середовища та полегшує прийняття корпоративних норм і правил.

Отримані результати дозволяють припустити, що у цьому колективі у більшості працівників високий рівень відповідальності та організованості. У контексті корпоративної культури це є важливим чинником для інтеграції, оскільки працівники з високою сумлінністю зазвичай легше приймають правила організації та професійні вимоги.

Аналіз показників нейротизму

Нейротизм характеризує рівень емоційної нестабільності, тривожності та чутливості до стресу.

Таблиця 2.6 Рівень нейротизму

Рівень	Частка респондентів
Високий	33,3%
Середній	61,1%
Низький	5,6%

За результатами дослідження, високий рівень нейротизму мають 33,3%, середній – 61,1%, низький – 5,6% респондентів.

Переважаання середнього рівня нейротизму може свідчити про відносно стабільний емоційний стан більшості респондентів. Водночас частина

працівників може бути більш чутливою до стресу, критики та невизначеності, що може ускладнювати процес адаптації до організаційного середовища.

Аналіз показників відкритості до нового досвіду

Відкритість до нового досвіду характеризує гнучкість мислення, готовність до змін та здатність адаптуватися до нових умов.

Таблиця 2.7 Рівень відкритості до нового досвіду

Рівень	Частка респондентів
Високий	66,7%
Середній	27,8%
Низький	5,6%

За результатами дослідження високий рівень відкритості до нового досвіду мають 66,7%, середній – 27,8% респондентів, низький рівень – 5,6%.

Отримані результати свідчать про достатню відкритість більшості респондентів до нових умов і способів взаємодії. Це може позитивно впливати на процес адаптації та інтеграції працівників у корпоративну культуру.

Проведений аналіз методики BFI-44 показав, що для більшості респондентів характерними є високий рівень сумлінності та відкритості до нового досвіду, достатній рівень екстраверсії та переважно середній рівень доброзичливості й нейротизму.

Отримані результати дають підстави визначити, що є достатньо сприятливий особистісний профіль для інтеграції в корпоративну культуру організації. Водночас частина працівників може потребувати більшої психологічної підтримки та стабільного соціально-психологічного середовища під час адаптації.

Для дослідження особливостей організаційної культури у межах даної бакалаврської роботи було використано методику «Оцінка рівня організаційної культури» І.Д. Ладанова. Дана методика дозволяє оцінити особливості

організаційного середовища, системи управління, комунікації, міжособистісної взаємодії та загального рівня розвитку організаційної культури.

Використання цієї методики є доцільним у межах теми дослідження, оскільки інтеграція працівника відбувається не лише через індивідуально-психологічні особливості особистості, а й через вплив організаційного середовища, у якому здійснюється професійна діяльність. Саме корпоративна культура визначає характер взаємодії між працівниками, рівень психологічних відносин.

Таблиця 2.8 Показники організаційного середовища

Твердження	Середній бал
Все, що потрібно для роботи, у нас завжди під рукою	8,1 бала
Робочі місця у працівників добре облаштовані	7,9 бала
Новим працівникам надається можливість ознайомитися з новими вимогами щодо роботи	7,8 бала

Одними з найвищих показників у дослідженні стали твердження, пов'язані з організацією робочого середовища та забезпеченням працівників необхідними умовами для професійної діяльності.

Найвищий показник отримало твердження:

«Все, що потрібно для роботи, у нас завжди під рукою» - 8,1 бала.

Також високі результати отримали:

- «Робочі місця у працівників добре облаштовані» - 7,9 бала;
- «Новим працівникам надається можливість ознайомитися з новими вимогами щодо роботи» - 7,8 бала.

Отримані результати можуть свідчити про достатньо високий рівень організації робочого середовища у досліджуваній організації. Працівники загалом позитивно оцінюють забезпечення умов для професійної діяльності та організацію робочого процесу.

Високі показники за цими твердженнями можуть позитивно впливати на процес інтеграції працівників в корпоративну культуру. Наявність зрозумілих умов роботи, організованого робочого простору та доступу до необхідних ресурсів сприяє зниженню рівня невизначеності та полегшує адаптацію працівника до нового середовища.

Крім того, організоване робоче середовище може впливати не лише на ефективність праці, а й на психологічний комфорт працівника. Сприятливі умови роботи знижують рівень напруження та можуть формувати більш позитивне ставлення до організації загалом.

Таблиця 2.9 Показники внутрішньоорганізаційної культури

Твердження	Середній бал
Працівники мають можливість отримувати необхідну внутрішню організаційну інформацію	7,3 бала
У колективі переважає взаємоповага між працівниками	7,2 бала
Підтримується двостороння комунікація між працівниками та керівництвом	6,9 бала

Важливою складовою організаційної культури є система комунікації та міжособистісної взаємодії між працівниками.

За результатами дослідження достатньо високі показники отримали:

- «Працівники мають можливість отримувати необхідну внутрішню організаційну інформацію» - 7,3 бала;
- «У колективі переважає взаємоповага між працівниками» - 7,2 бала;
- «Підтримується двостороння комунікація між працівниками та керівництвом» - 6,9 бала.

Отримані результати дають підставити свідчити про достатньо позитивний рівень міжособистісної взаємодії в організаціях. Працівники загалом відзначають наявність взаємоповаги та можливості отримувати необхідну інформацію для професійної діяльності.

Ці результати також узгоджуються з даними авторської анкети, де респонденти зазначали підтримку колег, позитивну атмосферу та відкритість працівників як важливі чинники адаптації в колективі.

Водночас показники двосторонньої комунікації є дещо нижчими порівняно з іншими складовими взаємодії. Це може свідчити про те, що частина працівників не завжди відчуває достатню включеність у процес обміну інформацією або можливості відкрито висловлювати власну думку.

У контексті корпоративної культури це має значення, оскільки недостатній рівень комунікації між працівниками та керівництвом може впливати на рівень довіри, замученості та психологічного комфорту працівника.

Таблиця 2.10 Показники управлінської взаємодії та професійного розвитку

Твердження	Середній бал
Працівники мають можливість отримувати необхідну внутрішню організаційну інформацію	7,3 бала
У колективі переважає взаємоповага	7,2 бала

між працівниками	
Підтримується двостороння комунікація між працівниками та керівництвом	6,9 бала

Одним із нижчих показників у дослідженні стали твердження:

- «Працівникам надається можливість брати участь у прийнятті управлінських рішень» - 4,7 бала;
- «В організації культивуються різні форми і методи комунікацій» - 4,9 бала;
- «Налагоджена система підвищення кваліфікації працівників» - 4,4 бала.

Отримані результати можуть свідчити про недостатню включеність працівників у процеси управління та прийняття організаційних рішень.

Низький показник участі працівників у прийнятті рішень можуть вказувати на більш ієрархічний характер організаційної культури, де основна управлінська ініціатива зосереджена на рівні керівництва. Це узгоджується з результатами авторської анкети, де більшість респондентів охарактеризували корпоративну культуру своєї організації як ієрархічну.

Водночас недостатня замученість працівників до прийняття рішень може негативно впливати на рівень їхньої психологічного включеності в організацію. Працівники можуть меншою мірою відчувати власну значущість у діяльності організації та мати нижчий рівень внутрішньої мотивації.

Нижчі результати щодо системи підвищення кваліфікації також можуть свідчити про недостатню увагу організації до професійного розвитку працівників. У сучасному професійному середовищі можливість навчання та

професійного зростання є важливою складовою корпоративної культури та може позитивно впливати на рівень задоволеності працівників організацією

Таким чином, результати цього блоку свідчать про наявність окремих аспектів організаційної культури, які потребують подальшого розвитку та вдосконалення.

Загалом результати методики І.Д. Ладанова можуть свідчити про достатньо сприятливий рівень організаційної культури у досліджуваній організації. Працівники позитивно оцінюють організацію робочого середовища, рівень взаємоповаги та можливість отримання необхідної інформації.

Отримані результати підтверджують, що організаційна культура виконує важливу адаптаційну функцію на процес інтеграції працівника в колектив. Водночас актуальними залишаються питання розвитку внутрішньо-організаційної комунікації, професійного розвитку працівників та їхньої участі у прийнятті рішень.

Таким чином, результати дослідження підтверджують, що організаційна культура є важливим середовищем інтеграції працівника та визначає особливості адаптації й взаємодії в організації.

2.3. Кореляційний аналіз взаємозв'язку психологічних типів особистості та характеристик організаційної культури

Після проведення окремого аналізу результатів авторської анкети, методики BFI-44 та методики «Оцінка рівня організаційної культури» І.Д. Ладанова було здійснено порівняльний аналіз отриманих даних з метою визначення взаємозв'язку між особистісними характеристиками працівників, особливостями організаційного середовища та процесом інтеграції в корпоративну культуру організації.

Проведений аналіз дозволив виявити спільні тенденції між результатами трьох методик та встановити, що психологічні характеристики працівників можуть впливати на особливості їхньої адаптації та включення в організаційне середовище.

Результати авторської анкети показали, що більшість респондентів вважають комунікабельність одним із найважливіших чинників інтеграції в новий колектив. Подібна тенденція простежується і в результатах методики BFI-44, де у вибірці переважали середній та високий рівні екстраверсії. Водночас результати методики І. Д. Ладанова показали достатньо високі показники внутрішньо-організаційної комунікації та взаємоповаги між працівниками.

Отримані результати дозволяють припустити, що комунікативні особливості особистості можуть позитивно впливати на процес інтеграції працівника в корпоративну культуру організації за умов наявності сприятливого організаційного середовища.

Крім того, результати авторської анкети показали, що респонденти визначають емоційну стабільність важливим чинником адаптації до нового колективу. Подібні результати були отримані й за методикою BFI-44, де у більшості респондентів переважав середній рівень нейротизму, що свідчить про відносно стабільний емоційний стан вибірки.

Водночас результати методики І. Д. Ладанова показали достатньо високі показники взаємоповаги, підтримки взаємодії та можливості звертатися по допомогу в межах організації. Це дозволяє припустити, що позитивне соціально-психологічне середовище може сприяти емоційному комфорту працівників та полегшувати процес адаптації.

Порівняльний аналіз результатів також показав взаємозв'язок між сумлінністю та особливостями сприйняття організаційного середовища. За результатами методики BFI-44 у більшості респондентів переважав високий рівень сумлінності, що свідчить про відповідальність, дисциплінованість та орієнтацію на дотримання правил.

Подібні тенденції простежуються й у результатах методики І. Д. Ладанова, де працівники позитивно оцінювали організацію робочого середовища, зрозумілість професійних вимог та забезпечення умов для роботи.

Крім того, результати авторської анкети показали, що більшість респондентів добре розуміють власні професійні обов'язки та загалом позитивно оцінюють процес адаптації в організації.

Отримані результати дозволяють припустити, що відповідальність та організованість працівників можуть сприяти більш ефективному прийняттю корпоративних норм і правил та полегшувати інтеграцію в організаційне середовище.

Важливі результати були отримані також щодо відкритості до нового досвіду. Результати авторської анкети показали, що респонденти вважають готовність до нового досвіду важливим чинником адаптації до нового колективу.

Подібна тенденція простежується й у результатах методики BFI-44, де у більшості респондентів було виявлено високий рівень відкритості до нового досвіду.

Водночас результати методики І. Д. Ладанова свідчать про загалом позитивне сприйняття працівниками організаційного середовища та робочих умов, що також може сприяти більш гнучкій адаптації до нових професійних вимог.

Отримані результати дозволяють припустити, що відкритість до нового досвіду може позитивно впливати на процес інтеграції працівника в корпоративну культуру організації та полегшувати адаптацію до нових умов професійної діяльності.

Таким чином, порівняльний аналіз результатів авторської анкети, методики BFI-44 та методики І. Д. Ладанова дозволив встановити взаємозв'язок між особистісними характеристиками працівників, особливостями організаційного середовища та процесом інтеграції в корпоративну культуру організації.

Отримані результати можуть свідчити про те, що психологічні типи особистості можуть виступати важливим чинником інтеграції працівника в корпоративну культуру, оскільки впливають на особливості адаптації, взаємодії,

сприйняття організаційного середовища та формування відчуття включеності в колектив.

Для поглиблення кількісного аналізу результатів емпіричного дослідження було проведено кореляційний аналіз із використанням коефіцієнта рангової кореляції Спірмена. Вибір саме цього коефіцієнта зумовлений тим, що дослідження проводилося на відносно невеликій вибірці 50 осіб та характером отриманих даних. Коефіцієнт Спірмена належить до непараметричних методів статистичного аналізу та дає змогу визначити силу і напрямок взаємозв'язку між досліджуваними показниками. Тому його використання є доцільним для виявлення взаємозв'язку між показниками психологічних типів особистості та рівнем організаційної культури. Кореляційний аналіз було спрямовано на виявлення взаємозв'язку між показниками психологічних типів особистості за методикою BFI-44 та загальним рівнем організаційної культури за методикою І. Д. Ладанова.

Таблиця 2.11 Кореляційні зв'язки між показниками BFI-44 та рівнем організаційної культури

Показники	r Спірмена	p - рівень	Характер зв'язку
Екстраверсія – рівень організаційної культури	0,529*	0,024	Помірно- позитивний, статистично значущий
Доброзичливість – рівень організаційної культури	0,046	0,856	Дуже слабкий, статистично незначущий
Сумлінність – рівень організаційної	0,343	0,164	Позитивно- слабкий, статистично

культури			незначущий
Нейротизм – рівень організаційної культури	-0,098	0,700	Дуже слабкий, негативний, статистично незначущий
Відкритість до нового досвіду – рівень організаційної культури	0,039	0,878	Дуже слабкий, статистично незначущий

Примітка. p – рівень статистичної значущості кореляційного зв'язку; * – статистично значущий зв'язок при $p < 0,05$.

Результати кореляційного аналізу показали наявність статистично значущого позитивного зв'язку між екстраверсією та рівнем організаційної культури ($r = 0,529^*$; $p = 0,024$). Це може свідчити про те, що респонденти з більш вираженими екстравертованими характеристиками схильні позитивніше оцінювати організаційне середовище, комунікацію, взаємодію та загальний рівень корпоративної культури.

Такий результат є важливим у контексті теми дослідження, оскільки екстраверсія пов'язана з комунікабельністю, соціальною активністю, відкритістю до контактів і готовністю включатися у взаємодію.

Між сумлінністю та рівнем організації корпоративної культури виявлено слабкий позитивний зв'язок ($r = 0,343$; $p = 0,164$), який не досягає рівня статистичної значущості.

Показник нейротизму має слабкий негативний зв'язок із рівнем організаційної культури ($r = -0,098$; $p = 0,700$). Хоча цей зв'язок не є статистично значущим, його напрям узгоджується з теоретичними припущеннями про те, що підвищена емоційна напруженість, тривожність і

чутливість до стресу можуть ускладнювати позитивне сприйняття організаційного середовища та процес професійної адаптації.

Зв'язки між доброзичливістю, відкритістю до нового досвіду та рівнем організаційної культури виявилися дуже слабкими та статистично незначущими. Це може свідчити про те, що в межах досліджуваної вибірки ці характеристики не мають прямого статистично підтвердженого зв'язку із загальною оцінкою організаційної культури. Водночас вони залишаються важливими для якісного аналізу процесу інтеграції, оскільки у відповідях респондентів відкритість до нового досвіду, комунікабельність, емоційна стабільність та підтримка колег визначилася як важливі чинники успішної інтеграції.

Отже, результати кореляційного аналізу частково підтверджують наявність взаємозв'язку між психологічними типами особистості та особливостями сприйняття організаційної культури. Найбільш вираженим і статистично значущим виявився зв'язок між екстраверсією та рівнем організаційної культури. Це дозволяє розглядати комунікативність, соціальну активність і готовність до взаємодії як важливі індивідуально-психологічні характеристики, що сприяють позитивному сприйняттю організаційного середовища.

У поєднанні з результатами авторської анкети, які засвідчили високий рівень прийняття корпоративних норм, відчуття приналежності до колективу та психологічної безпеки серед більшості респондентів, отримані результати дають підстави стверджувати, що психологічні типи особистості можуть виступати одним із чинників інтеграції працівника в корпоративну культуру організації. Таким чином, висунуте припущення дослідження загалом знайшло своє підтвердження.

2.4. Практичні рекомендації щодо покращення інтеграції працівників у корпоративну культуру організації

На основі результатів проведеного емпіричного дослідження було сформовано практичні рекомендації щодо покращення процесу інтеграції

працівників у корпоративну культуру організації. Запропоновані рекомендації можуть бути використані керівниками, фахівцями з управління персоналом та організаційними психологами для вдосконалення процесу адаптації працівників, формування сприятливого соціально-психологічного клімату та підвищення рівня включеності персоналу в організаційне середовище.

Результати проведеного дослідження показали, що успішна інтеграція працівника в корпоративну культуру залежить не лише від особливостей організаційного середовища, а й від індивідуально-психологічних характеристик особистості. Отримані дані свідчать про необхідність комплексного підходу до організації процесу адаптації, який передбачає поєднання організаційних, соціально-психологічних та індивідуально орієнтованих заходів.

Першочерговим напрямом роботи є вдосконалення системи адаптації нових працівників. З цією метою доцільно впроваджувати комплексну програму адаптації, яка охоплюватиме ознайомлення працівника з корпоративними цінностями, нормами поведінки, правилами внутрішньої взаємодії та особливостями організаційної культури. Важливим завданням такої програми є формування в працівника розуміння корпоративних стандартів та створення умов для його поступового включення в робочі процеси.

Ефективним інструментом адаптації може стати Welcome Book або адаптаційний посібник працівника. Доцільно включати до нього інформацію про історію організації, її місію, цінності, організаційну структуру, правила внутрішнього трудового розпорядку, корпоративні традиції та особливості внутрішньої комунікації. Наявність такого інструменту дозволяє зменшити рівень невизначеності в нового працівника та полегшує процес ознайомлення з організаційним середовищем.

Важливим елементом адаптаційної програми є система наставництва. Рекомендується закріплювати за новим працівником більш досвідченого колегу, який надаватиме допомогу в освоєнні професійних обов'язків, ознайомленні з корпоративними правилами та встановленні контактів з іншими членами

колективу. Наставництво сприяє формуванню відчуття підтримки, зниженню адаптаційного стресу та швидшому входженню працівника в організаційне середовище.

Для систематизації процесу інтеграції доцільним є впровадження поетапної програми адаптації. На першому етапі, який охоплює перший робочий день працівника, рекомендується проводити ознайомчу зустріч із представником відділу персоналу або безпосереднім керівником. Під час зустрічі працівника необхідно ознайомити з історією організації, її місією, цінностями, корпоративними нормами та правилами внутрішньої взаємодії. Також доцільно надати інформаційні матеріали, що містять основні відомості про організацію та особливості її корпоративної культури.

Другий етап адаптації доцільно реалізовувати протягом першого місяця роботи працівника. На цьому етапі важливо забезпечити регулярний зв'язок, підтримку з боку наставника та можливість отримання відповідей на питання, що виникають у процесі професійної діяльності. Для оцінювання успішності адаптації можуть використовуватися короткі індивідуальні бесіди, опитування задоволеності роботою та спостереження за особливостями взаємодії працівника з колективом.

Третій етап адаптації охоплює період від одного до трьох місяців роботи. Основною його метою є оцінка рівня інтегрованості працівника в організаційне середовище. На цьому етапі доцільно проводити індивідуальні консультації, спрямовані на виявлення труднощів професійної адаптації, а також використовувати анкетування для оцінки рівня задоволеності умовами праці, міжособистісними відносинами та організаційною культурою.

Важливим напрямом роботи є врахування індивідуально-психологічних особливостей працівників у процесі їхньої адаптації. Результати дослідження засвідчили, що психологічні характеристики особистості можуть впливати на особливості інтеграції працівника в корпоративну культуру. У зв'язку з цим доцільним є використання бесід, спостереження, анкетування та

психодіагностичних методик для кращого розуміння індивідуальних особливостей працівників і прогнозування можливих труднощів адаптації.

Особливу увагу рекомендується приділяти працівникам із підвищеним рівнем тривожності та емоційної чутливості. Для цієї категорії працівників важливо забезпечувати чіткість професійних вимог, передбачуваність робочих процесів, регулярний зворотній зв'язок та можливість отримання психологічної підтримки. З метою профілактики дезадаптації можуть використовуватися індивідуальні консультації, бесіди адаптаційного супроводу та психологічне консультування.

Оскільки результати дослідження засвідчили наявність статистично значущого позитивного зв'язку між екстраверсією та рівнем організаційної культури, доцільним є створення умов для активної міжособистісної взаємодії працівників. Отримані результати свідчать про те, що комунікативність, соціальна активність та готовність до взаємодії можуть позитивно впливати на сприйняття організаційного середовища та процес інтеграції в колектив. У зв'язку з цим, організаціям рекомендується створювати можливості для регулярної професійної та неформальної взаємодії між працівниками. З цією метою доцільно проводити тренінги розвитку комунікативних навичок, спрямовані на формування навичок ефективного спілкування, активного слухання, конструктивного зворотного зв'язку та командної взаємодії. Використання таких тренінгів дозволяє не лише покращити якість міжособистісної комунікації, але й сприяє формуванню довіри між працівниками та підвищенню рівня їхньої включеності в організаційне середовище.

Рекомендується впровадження тренінгової програми «Ефективна комунікація в організації». Основною метою програми є розвиток навичок конструктивної взаємодії між працівниками та підвищення ефективності внутрішньо-організаційної комунікації. До структури тренінгу можуть входити такі тематичні блоки: особливості ділової комунікації в організаціях; активне слухання як інструмент ефективної взаємодії; техніки конструктивного

зворотного зв'язку; профілактика та вирішення конфліктних ситуацій; розвиток навичок командної роботи. Під час проведення тренінгу доцільно використовувати інтерактивні методи навчання, зокрема рольові ігри, групової дискусії, аналіз практичних ситуації (case-study), мозкові штурми та вправи на розвиток навичок співпраці. Застосування таких методів дозволяє учасникам відпрацьовувати нові моделі поведінки та навички взаємодії в умовах, максимально наближених до реальних професійних ситуацій.

Для покращення соціально-психологічного клімату в колективі рекомендується проводити тренінги команди утворення (team building). Метою таких заходів є розвиток довіри між працівниками, формування відчуття приналежності до колективу, підвищення згуртованості та розвиток навичок спільного вирішення професійних завдань. До структури тренінгу можуть входити вправи на взаємопідтримку, командне прийняття рішень, розвиток навичок співробітництва та групове вирішення проблемних ситуацій.

Крім тренінгової роботи, важливим напрямом діяльності є забезпечення відкритої внутрішньо-організаційної комунікації. З цією метою рекомендується проводити регулярні зустрічі працівників із керівництвом, використовувати інструменти зворотного зв'язку, проводити опитування щодо задоволеності умовами праці та організаційним середовищем. Такий підхід дозволяє своєчасно виявляти труднощі адаптації, враховувати потреби працівників та підвищувати рівень довіри до керівництва.

Чинником успішної інтеграції є також професійний розвиток працівників. Рекомендується створювати умови для постійного навчання персоналу шляхом проведення семінарів, тренінгів, програм підвищення кваліфікації та обміну професійним досвідом. Залучення працівників до професійного розвитку сприяє підвищенню рівня їхньої мотивації, формування організаційної ідентичності та зміцненню відчуття належності до організації.

Важливим напрямом психологічної роботи є профілактика труднощів адаптації та професійного стресу. Для цього доцільно організовувати психологічні консультації для працівників, які стикаються з труднощами

інтеграції в колектив або переживають підвищене емоційне навантаження. Під час консультацій можуть використовуватися методи психологічної підтримки, техніки саморегуляції, управління стресом та елементи когнітивно-поведінкового підходу.

З метою оцінки ефективності впроваджених заходів рекомендується здійснювати систематичний моніторинг процесу адаптації працівників. Оцінювання може проводитися через один, три та шість місяців після працевлаштування за допомогою анкетування, інтерв'ю, спостереження та інших методів психологічної діагностики. Це дозволить своєчасно виявляти труднощі інтеграції, оцінювати ефективність адаптаційних програм та вносити необхідні корективи до системи управління персоналом.

Крім того, доцільним є проведення періодичних досліджень соціально-психологічного клімату та рівня задоволеності працівників організаційним середовищем. Отримані результати можуть використовуватися для вдосконалення корпоративної культури, підвищення ефективності внутрішньо-організаційної взаємодії та формування сприятливого психологічного середовища.

Таким чином, підвищення ефективності інтеграції працівників у корпоративну культуру організації потребує комплексного підходу, який поєднує вдосконалення системи адаптації, врахування індивідуально-психологічних особливостей працівників, розвиток внутрішньо-організаційної комунікації, підтримку професійного розвитку та формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі. Реалізація запропонованих рекомендацій сприятиме підвищенню рівня включеності працівників в організаційне середовище, покращенню процесу адаптації та зміцненню корпоративної культури організації.

Висновки до розділу II

У другому розділі бакалаврської роботи було проведено емпіричне дослідження психологічних типів особистості як чинника інтеграції працівника в корпоративну культуру організації.

Для реалізації мети дослідження було використано авторську анкету, методику BFI-44 та методику «Оцінка рівня організаційної культури» І. Д. Ладанова. Проведене дослідження дозволило комплексно проаналізувати психологічні характеристики респондентів та особливості організаційної культури.

Результати авторської анкети показали, що більшість респондентів позитивно оцінюють власний процес адаптації в організації, почуваються включеними в колектив та визначають комунікабельність, емоційну стабільність і відкритість до нового досвіду важливими чинниками інтеграції в корпоративне середовище.

Результати методики І.Д. Ладанова засвідчили достатньо сприятливий рівень організаційної культури у досліджуваній організації, зокрема щодо взаємоповаги між працівниками, внутрішньої організаційної комунікації та організації робочого середовища.

Порівняльний аналіз трьох методик дозволив припустити, що психологічні типи особистості пов'язані з особливостями адаптації працівника до корпоративної культури організації.

Отримані результати дозволяють припустити, що працівники з більш вираженими екстравертованими характеристиками легше включаються у взаємодію з колективом та швидше адаптуються до нового середовища. Високий рівень сумлінності сприяє прийняттю організаційних норм, правил та професійних вимог, а відкритість до нового досвіду полегшує адаптацію до нових умов професійної діяльності та організаційних змін.

Водночас емоційна стабільність впливає на особливості переживання адаптаційного періоду, рівень психологічного комфорту та здатність працівника ефективно взаємодіяти в організаційному середовищі.

Таким чином, результати емпіричного дослідження підтверджують, що психологічні типи особистості виступають одним із важливих чинників інтеграції працівника в корпоративну культуру організації, оскільки вони впливають на особливості адаптації, взаємодії та включення особистості в організаційне середовище.

ВИСНОВКИ

Дослідивши тему «Психологічні типи особистості як чинник інтеграції працівника в корпоративну культуру організації», підведемо наступні підсумки.

Проведене теоретичне дослідження психологічних типів особистості, дозволило встановити, що індивідуально-психологічні характеристики працівника суттєво впливають на особливості його поведінки, взаємодію, адаптації та включення в організаційне середовище. У роботі були проаналізовані основні підходи до вивчення психологічних типів особистості, особливостей інтеграції працівника в організацію та корпоративної культури як соціально-психологічного середовища професійної взаємодії.

Доведено, що інтеграція працівника в корпоративну культуру є складним соціально-психологічним процесом, який залежить не лише від особливостей організаційного середовища, а й від психологічних типів особистості працівників. Саме індивідуально-психологічні характеристики впливають на швидкість адаптації працівника, особливості сприйняття корпоративних норм, рівень психологічного комфорту та характер взаємодії в колективі.

У межах емпіричного дослідження було проведено анонімне опитування працівників з метою дослідження особливостей їхньої інтеграції в корпоративне середовище, визначення психологічних характеристик особистості їхньої інтеграції в корпоративне середовище, визначення психологічних характеристик особистості та оцінки особливостей організаційної культури. Для реалізації мети дослідження було використано авторську методику, методику BFI-44 та методику «Оцінка рівня організаційної культури» І.Д. Ладанова.

Також після аналізу результатів дослідження було запропоновано практичні рекомендації щодо покращення інтеграції працівників у корпоративну культуру організації. Вони передбачають створення психологічно безпечного середовища, підтримку внутрішньої комунікації, розвиток позитивного соціально-психологічного клімату та врахування психологічних типів працівників у процесі адаптації.

Отже, результати теоретичного та емпіричного дослідження підтверджують, що психологічні типи особистості виступають одним із важливих чинників інтеграції працівника в корпоративну культуру організації, оскільки впливають на процес адаптації, та інтеграції загалом працівника, особливості його взаємодії в колективі та сприйняття організаційного середовища.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Балл Г. О. Психологія особистості : навч. посіб. Київ : Либідь, 2011. 280 с.
2. Бех І. Д. Особистість у просторі духовного розвитку : навч. посіб. Київ : Академвидав, 2012. 256 с.
3. Бондарчук О., Брюховецька О., Клесман О., Тягур Л. Адаптація та валідація шкали «Психологічна безпека» на українській вибірці працівників ІТ-сфери. Організаційна психологія. Економічна психологія. 2025. Т. 35, № 2. С. 45–59.
4. Боришевський М. Й. Особистість у вимірах самосвідомості : монографія. Київ : Інформаційно-аналітичне агентство, 2012. 608 с.
5. Варій М. Й. Загальна психологія : підручник. Київ : Центр учбової літератури, 2009. 1007 с.
6. Гура О. І., Нагірняк А. В., Рома Т. Ю. Психологічні особливості взаємодії рівнів організаційної культури агропромислового підприємства. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія. 2025. № 3. С. 159–164.
7. Дуткевич Т. В. Загальна психологія : навч. посіб. Київ : Центр навчальної літератури, 2016. 388 с.
8. Жижко Т. А., Макаренко Л. Л. Організаційна культура університету як стратегічний інструмент ефективного управління в умовах трансформації вищої освіти. Наукові записки. 2025.
9. Карамушка Л. М. Психологія організаційного розвитку : монографія. Київ : Інститут психології ім. Г. С. Костюка НАПН України, 2016. 432 с.
10. Карамушка Л. М., Креденцер О. В., Терещенко К. В. та ін. Зміст, основні характеристики організаційної культури освітніх організацій та її спеціальні функції в умовах соціальної напруженості. Актуальні проблеми психології. 2024. Т. 1. Вип. 51.
11. Карамушка Л. М., Філь О. А. Організаційна культура: сутність, структура та особливості розвитку. Актуальні проблеми психології. 2015. Т. 1. Вип. 42. С. 15–26.

12. Кожушкін М., Цуканов В. Корпоративна культура: складові, формування, впровадження та комунікація в організаціях. Вісник Приазовського державного технічного університету. Серія: Економічні науки. 2025. № 41.
13. Кокун О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця : монографія. Київ : Інформаційно-аналітичне агентство, 2012. 200 с.
14. Максименко С. Д. Генеза здійснення особистості : монографія. Київ : КММ, 2006. 240 с.
15. Максименко С. Д. Загальна психологія : навч. посіб. Київ : Центр навчальної літератури, 2008. 272 с.
16. Москалець В. П. Психологія особистості : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2013. 416 с.
17. Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія : підручник. Кн. 1. Київ : Либідь, 2004. 576 с.
18. Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія : підручник. Кн. 2. Київ : Либідь, 2004. 560 с.
19. Рідей Н. Кар'єрна адаптивність в сучасній організаційній психології. Науковий часопис Українського державного університету імені Михайла Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки. 2024. Вип. 23(68).
20. Роговська О., Хаджинова М. Організаційна культура та соціально-психологічний клімат як інструменти управління персоналом в системі соціальних служб в Україні. Вісник Приазовського державного технічного університету. Серія: Соціально-гуманітарні науки та публічне адміністрування. 2024. № 12.
21. Рутіна Ю. В. Зв'язок особистісних характеристик з особливостями самоактуалізації державних службовців. Організаційна психологія. Економічна психологія. 2024. Т. 32. № 2.
22. Савчин М. В. Психологія особистості : навч. посіб. Київ : Академвидав, 2013. 608 с.
23. Татенко В. О. Суб'єктно-вчинкова парадигма сучасної психології. Київ : Міленіум, 2006. 184 с.

24. Титаренко Т. М. Сучасна психологія особистості : навч. посіб. Київ : Марич, 2013. 232 с.
25. Ходаківський Є. І., Богоявленська Ю. В., Грабар Т. П. Психологія управління : підручник. Київ : Центр учбової літератури, 2016. 492 с.
26. Чайка Р. Типи відповідностей у контексті організаційної психології: систематичний огляд літератури. Організаційна психологія. Економічна психологія. 2025. Т. 34. № 1. С. 151–160.
27. Чайка Р. М. Особистісні риси «Великої п'ятірки» та їхні варіації стосовно спеціальностей в ІТ-індустрії. Організаційна психологія. Економічна психологія. 2024. Т. 33. № 3–4. С. 160–170.
28. Чепа М.-Л. А. Психологія особистості : навч. посіб. Київ : Академвидав, 2015. 280 с.
29. Шевченко Н. Ф. Організаційна психологія : навч. посіб. Київ : Каравела, 2018. 296 с.
30. Андрушкевич Н. В., Демідов В. В., Луговий О. В. Корпоративна культура як фактор формування соціального капіталу організації в умовах цифрової економіки. Підприємництво і торгівля. 2025. № 44. С. 8–13.
31. Allport G. W. Personality: A Psychological Interpretation. New York : Holt, Rinehart and Winston, 1937. 588 p.
32. Ashforth B. E., Mael F. Social Identity Theory and the Organization. Academy of Management Review. 1989. Vol. 14, No. 1. P. 20–39.
33. Cameron K. S., Quinn R. E. Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework. 3rd ed. San Francisco : Jossey-Bass, 2011. 288 p.
34. Cattell R. B. Personality and Mood by Questionnaire. San Francisco : Jossey-Bass, 1973.
35. Chatman J. A. Matching People and Organizations: Selection and Socialization in Public Accounting Firms. Administrative Science Quarterly. 1991. Vol. 36, No. 3. P. 459–484.

36. Costa P. T., McCrae R. R. Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) Professional Manual. Odessa, FL : Psychological Assessment Resources, 1992. 101 p.
37. Eysenck H. J. Dimensions of Personality. London : Routledge, 1998. 308 p.
38. Feldman D. C. The Multiple Socialization of Organization Members. *Academy of Management Review*. 1981. Vol. 6, No. 2. P. 309–318.
39. Goldberg L. R. An Alternative Description of Personality: The Big-Five Factor Structure. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1990. Vol. 59, No. 6. P. 1216–1229.
40. Jung C. G. *Psychological Types*. Princeton : Princeton University Press, 1971. 608 p.
41. Kristof A. L. Person-Organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement, and Implications. *Personnel Psychology*. 1996. Vol. 49, No. 1. P. 1–49.
42. Mael F., Ashforth B. E. Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of the Reformulated Model of Organizational Identification. *Journal of Organizational Behavior*. 1992. Vol. 13, No. 2. P. 103–123.
43. McCrae R. R., Costa P. T. *Personality in Adulthood: A Five-Factor Theory Perspective*. 2nd ed. New York : Guilford Press, 2003. 268 p.
44. Morrison E. W. Newcomers' Relationships: The Role of Social Network Ties During Socialization. *Academy of Management Journal*. 2002. Vol. 45, No. 6. P. 1149–1160.
45. O'Reilly C. A., Chatman J., Caldwell D. F. People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit. *Academy of Management Journal*. 1991. Vol. 34, No. 3. P. 487–516.
46. Robbins S. P., Judge T. A. *Organizational Behavior*. 18th ed. Harlow : Pearson Education, 2019. 752 p.
47. Saks A. M., Ashforth B. E. Organizational Socialization: Making Sense of the Past and Present as a Prologue for the Future. *Journal of Vocational Behavior*. 1997. Vol. 51, No. 2. P. 234–279.

48. Schein E. H. Organizational Culture and Leadership. 5th ed. Hoboken : Wiley, 2017. 464 p.
49. Schneider B. The People Make the Place. Personnel Psychology. 1987. Vol. 40, No. 3. P. 437–453.
50. Van Maanen J., Schein E. H. Toward a Theory of Organizational Socialization. Research in Organizational Behavior. 1979. Vol. 1. P. 209–264.

ДОДАТКИ

Додаток А

АВТОРСЬКА АНКЕТА

Інструкція респонденту: Будь ласка, відповідайте щиро. Анкета є анонімною. У запитаннях із варіантами відповіді оберіть один варіант (або до 3 варіантів — там, де це зазначено). У запитаннях із відповідями «Так/Ні» оберіть відповідний варіант. У відкритих запитаннях дайте коротку відповідь.

1. Ваш вік:

- ☐ 18–20
- ☐ 21–24
- ☐ 25–30
- ☐ 31–40
- ☐ 41+

2. Стать:

- ☐ Жінка
- ☐ Чоловік

3. За якими правилами та цінностями, на Вашу думку, працює Ваша компанія?

4. Що, на Вашу думку, найбільше відповідає поняттю корпоративної культури у Вашій організації? (можна обрати декілька варіантів)

- ☐ Сукупність правил, норм і стандартів поведінки
- ☐ Спільні цінності та переконання працівників
- ☐ Атмосфера, стиль спілкування та взаємини в колективі
- ☐ Спосіб організації роботи та взаємодії
- ☐ Усе перелічене разом
- ☐ Важко відповісти

5. У моїй організації реально цінуються і дотримуються задекларовані стандарти поведінки, цінності та правила.

- ☐ Так
- ☐ Ні

6. Я почуваюся «своїм/своєю» у колективі.

- ☐ Так
- ☐ Ні

7. Я можу ставити запитання або просити допомогу без страху осуду чи негативних наслідків.

- ☐ Так
- ☐ Ні

8. Який опис найбільше відповідає культурі Вашої організації?

- ☐ Кланова — командність, підтримка, «ми», довіра
- ☐ Ієрархічна — правила, порядок, контроль
- ☐ Ринкова — результат, конкуренція, КРІ
- ☐ Адхократична — інновації, гнучкість, зміни
- ☐ Важко відповісти

9. Чи було Вам складно влитися у колектив?

- ☐ Так
- ☐ Ні

10. Що допомогло Вам адаптуватися в колектив і організацію? (коротка відповідь)

11. Я відчуваю, що організація підходить мені як середовище для розвитку та роботи.

- ☐ Так
- ☐ Ні

12. Я розумію, що саме очікують від мене в межах моєї ролі.

- ☐ Так
- ☐ Ні

13. Чи, на Вашу думку, особисті особливості людини впливають на те, наскільки легко їй влитися в колектив і в організацію?

- ☐ Так
- ☐ Ні

14. Чи допомагає Вам розуміння своїх особистих особливостей краще адаптуватися в колективі?

- ☐ Так
- ☐ Ні

15. Чи, на Вашу думку, особисті особливості людини (наприклад, стиль спілкування, характер) впливають на те, як вона почувається «свій(оя)/чужий(а)»?

- ☐ Так
- ☐ Ні

16. Як Ви гадаєте, від чого залежить реакція людини на стрес у напружені періоди? (оберіть до 3 варіантів)

- ☐ Тип темпераменту
- ☐ Рівень емоційної стабільності
- ☐ Самооцінка
- ☐ Досвід роботи
- ☐ Підтримка колективу

☐ Рівень навантаження

☐ Особисті обставини

17. Від чого залежить швидкість адаптації людини до нового колективу?
(Оберіть до 3 варіантів)

☐ Комунікабельність

☐ Відкритість до нового досвіду

☐ Гнучкість мислення

☐ Самовпевненість

☐ Підтримка колег

☐ Чіткість правил у компанії

☐ Досвід роботи

18. Як Ви гадаєте, від чого залежить реакція людини на зворотний зв'язок
(зауваження, поради, критику)? (Оберіть до 3 варіантів)

☐ Самооцінка

☐ Рівень тривожності

☐ Емоційна стабільність

☐ Досвід роботи

☐ Довіра до керівника

☐ Форма подачі зворотного зв'язку

☐ Тип особистості

19. Які особистісні особливості, на Вашу думку, найбільше впливають на
адаптацію в колективі? (Оберіть до 3 варіантів)

☐ Інтровертовність / екстравертовність

☐ Рівень тривожності

☐ Емоційна стабільність

☐ Самооцінка

☐ Комунікабельність

☐ Відкритість до нового досвіду

☐ Конфліктність

☐ Гнучкість поведінки

☐ Відповідальність

МЕТОДИКА «ОЦІНКА РІВНЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ»

І. Д. ЛАДАНОВА

Інструкція. При оцінці використовується десятибальна шкала. Якщо твердження повністю збігається з Вашою думкою, то поставте 10 балів, якщо не співпадає з Вашими установками — 0 балів і так далі.

№ з/п	Твердження
1.	В нашому закладі новим працівникам надається можливість ознайомитися з новими вимогами щодо роботи.
2.	Персонал організації працює за чіткими інструкціями та правилами поведінки.
3.	Наша діяльність чітко організована.
4.	Система заробітної плати в організації не викликає нарікань працівників.
5.	В організації можуть працювати всі бажаючі.
6.	В нашій організації налагоджена система комунікацій.
7.	В організації приймаються своєчасні і ефективні управлінські рішення.
8.	Творчість та ініціатива у нас заохочуються.
9.	У підрозділах організації налагоджено раціональну систему підвищення кваліфікації працівників, висунення на нові посади.
10.	В організації культивуються різні форми і методи комунікацій (ділові контакти, збори, дискусії тощо).
11.	Працівникам надається можливість брати участь у прийнятті управлінських рішень.
12.	Працівники організації підтримують хороші взаємини один з одним.
13.	Робочі місця у працівників добре облаштовані.
14.	Працівники організації мають можливість постійно отримувати нову внутрішньоорганізаційну інформацію.
15.	Здійснюється професійне (продумане) оцінювання діяльності працівників.
16.	Взаємини працівників з керівництвом гідні високої оцінки.

17.	Все, що потрібне для роботи, у нас завжди під рукою.
18.	В організації підтримується двостороння комунікація.
19.	Дисциплінарні заходи в організації застосовуються як виключення.
20.	Виявляється увага до індивідуальних відмінностей та потреб працівників.
21.	Робота яку ми виконуємо дуже цікава.
22.	В організації заохочується безпосереднє звернення працівників до керівництва.
23.	Конфліктні ситуації вирішуються з урахуванням реальної ситуації.
24.	Заохочуються прояви ініціативності працівників.
25.	Трудове навантаження в організації оптимальне.
26.	В організації практикується делегування повноважень на нижчі ешелони управління.
27.	Панує кооперація і взаємоповага між працівниками.
28.	Організація постійно націлена на нововведення.
29.	Працівники гордяться своєю організацією.

Обробка та інтерпретація результатів:

Підрахуйте середній бал за секціями:

Робота	1, 5, 9, 13, 17, 21, 25
Комунікації	2, 6, 10, 14, 18, 22
Управління	3, 7, 11, 15, 19, 23, 26, 28
Мотивація і мораль	4, 8, 12, 16, 20, 24, 27, 29

Індекс організаційної культури визначається за загальною сумою отриманих балів. Найбільша кількість балів – 290, найменша – 0. Показники свідчать про наступні рівні організаційної культури:

290-261	дуже високий
260-175	високий
174-115	середній
нижче 115	має тенденцію до деградації

Вузькі місця організаційної культури визначаються за середніми величинами секцій. Показники в балах по секціях свідчать про наступні рівні організаційної культури:

10-9	«прекрасний»
8-6	«мажорний»
5-4	«помітний смуток»
3-1	«спадаючий»

BIG FIVE INVENTORY (BFI-44)
(O. P. John, V. Benet-Martínez)

Instructions. Below are a number of characteristics that may or may not apply to you. For example, do you agree that you are someone who likes to spend time with others? Please write a number next to each statement to indicate the extent to which you agree or disagree with that statement.

Scale

- 1 — Disagree strongly
- 2 — Disagree a little
- 3 — Neither agree nor disagree
- 4 — Agree a little
- 5 — Agree strongly

№	Statement
1.	Is talkative.
2.	Tends to find fault with others.
3.	Does a thorough job.
4.	Is depressed, blue.
5.	Is original, comes up with new ideas.
6.	Is reserved.
7.	Is helpful and unselfish with others.
8.	Can be somewhat careless.
9.	Is relaxed, handles stress well.
10.	Is curious about many different things.

11.	Is full of energy.
12.	Starts quarrels with others.
13.	Is a reliable worker.
14.	Can be tense.
15.	Is ingenious, a deep thinker.
16.	Generates a lot of enthusiasm.
17.	Has a forgiving nature.
18.	Tends to be disorganized.
19.	Worries a lot.
20.	Has an active imagination.
21.	Tends to be quiet.
22.	Is generally trusting.
23.	Tends to be lazy.
24.	Is emotionally stable, not easily upset.
25.	Is inventive.
26.	Has an assertive personality.
27.	Can be cold and aloof.
28.	Perseveres until the task is finished.
29.	Can be moody.
30.	Values artistic, aesthetic experiences.

31.	Is sometimes shy, inhibited.
32.	Is considerate and kind to almost everyone.
33.	Does things efficiently.
34.	Remains calm in tense situations.
35.	Prefers work that is routine.
36.	Is outgoing, sociable.
37.	Is sometimes rude to others.
38.	Makes plans and follows through with them.
39.	Gets nervous easily.
40.	Likes to reflect, play with ideas.
41.	Has few artistic interests.
42.	Likes to cooperate with others.
43.	Is easily distracted.
44.	Is sophisticated in art, music, or literature.

Scoring:

Extraversion: 1, 6R, 11, 16, 21R, 26, 31R, 36

Agreeableness: 2R, 7, 12R, 17, 22, 27R, 32, 37R, 42

Conscientiousness: 3, 8R, 13, 18R, 23R, 28, 33, 38, 43R

Neuroticism: 4, 9R, 14, 19, 24R, 29, 34R, 39

Openness to Experience: 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35R, 40, 41R, 44

Note. The letter R indicates reverse-scored items.

Опитувальник «Велика п'ятірка» (BFI - 44)

Інструкція: Тут наведено ряд характеристик, які можуть стосуватися або не стосуватися вас. Наприклад, чи згодні ви з тим, що ви є людиною, яка любить проводити час з іншими? Будь ласка, напишіть цифру навпроти кожного твердження, щоб вказати, наскільки ви згодні або не згодні з ним.

- 1 — Категорично не згоден(-а)
- 2 — Трохи не згоден(-а)
- 3 — Ні згоден(-а), ні не згоден(-а)
- 4 — Трохи згоден(-а)
- 5 — Повністю згоден(-а)

Я бачу себе людиною, яка...

№	Твердження
1.	Балакуча, товариська.
2.	Схильна шукати недоліки в інших.
3.	Виконує роботу ретельно й сумлінно.
4.	Пригнічена, сумує.
5.	Оригінальна, придумує нові ідеї.
6.	Стримана, замкнута.
7.	Чуйна та безкорислива з іншими.
8.	Може бути дещо недбалою.
9.	Розслаблена, добре справляється зі стресом.

10.	Допитлива щодо багатьох різних речей.
11.	Сповнена енергії.
12.	Починає сварки з іншими.
13.	Є надійним працівником.
14.	Може бути напруженою.
15.	Винахідлива, глибоко мислить.
16.	Викликає багато ентузіазму.
17.	Має схильність прощати інших.
18.	Схильна до дезорганізації.
19.	Багато хвилюється.
20.	Має активну уяву.
21.	Схильна до тиші (тиха).
22.	Загалом довірлива.
23.	Схильна лінуватися.
24.	Емоційно стабільна, її важко вивести з себе.
25.	Винахідлива.
26.	Має напористий характер (асертивна).
27.	Може бути холодною та байдужою до інших.

28.	Наполегливо працює, поки завдання не буде виконано.
29.	Може бути мінливою в настрої.
30.	Цінує мистецтво та естетичні переживання.
31.	Інколи сором'язлива, затиснута.
32.	Уважна та добра майже до всіх.
33.	Робить речі ефективно.
34.	Залишається спокійною у напружених ситуаціях.
35.	Віддає перевагу рутинній роботі.
36.	Товариська, комунікабельна.
37.	Інколи буває грубою з іншими.
38.	Будує плани та доводить їх до кінця.
39.	Легко нервує.
40.	Любить розмірковувати та гратися з ідеями.
41.	Має мало художніх інтересів.
42.	Любить співпрацювати з іншими.
43.	Легко відволікається.
44.	Добре розуміється на мистецтві, музиці чи літературі.

Підрахунок балів (Scoring):

Методика підрахунку балів шкали BFI («R» позначає пункти зі зворотним підрахунком балів):

Екстраверсія (Extraversion): 1, 6R, 11, 16, 21R, 26, 31R, 36

Доброзичливість (Agreeableness): 2R, 7, 12R, 17, 22, 27R, 32, 37R, 42

Сумлінність (Conscientiousness): 3, 8R, 13, 18R, 23R, 28, 33, 38, 43R

Нейротизм (Neuroticism): 4, 9R, 14, 19, 24R, 29, 34R, 39

Відкритість (Openness): 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35R, 40, 41R, 44

**Сертифікат, що підтверджує участь у Міжнародній науковій конференції
«Сучасна психологія в Україні»**

СЕРТИФІКАТ		
ЦЕЙ СЕРТИФІКАТ ПІДТВЕРДЖУЄ, ЩО		
Гулянська Каріна		
взяла участь у Міжнародній науковій конференції		
"СУЧАСНА ПСИХОЛОГІЯ В УКРАЇНІ"		
0.5 кредиту ECTS (15 годин)		
Ректор Херсонського державного аграрно-економічного університету		Юрій КИРИЛОВ
10 квітня 2026 року м.Кропивницький, Україна		

**Сертифікат про участь у II Міжнародній науково-практичній конференції
молодих вчених «Актуальні проблеми сучасної психології у вимірах війни
та миру: проблеми, досвід, нові концепції та перспективи»**

