

Міністерство освіти і науки України
Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка
Факультет спеціальної освіти, психології і соціальної роботи
Кафедра загальної та практичної психології

Дипломна робота

(магістра)

з теми: **«ПСИХОЛОГІЧНІ КОРЕЛЯТИ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ДОВІРИ ДО
ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ПЕРЕЖИВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО СТРЕСУ»**

Виконала: студентка 2 курсу
Ps1-M21z групи
спеціальності 053 Психологія
(заочна форма навчання)
Магльона Мирослава Анатоліївна

Керівник:
Онуфрієва Ліана Анатоліївна,
доктор психологічних наук,
професор, завідувач кафедри
загальної та практичної психології

Рецензент:
Гончарук Наталія Миколаївна,
доктор психологічних наук,
доцент, доцент кафедри
загальної та практичної психології

Кам'янець-Подільський – 2022

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ СПІВВІДНОШЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ДОВІРИ ДО ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ПЕРЕЖИВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО СТРЕСУ	10
1.1. Довіра до організації, поняття та функції	10
1.2. Поняття організаційного стресу.....	24
1.3. Взаємодія і вплив довіри до організації та переживання організаційного стресу	36
Висновки до першого розділу	41
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ДОВІРИ ДО ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ПЕРЕЖИВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО СТРЕСУ	43
2.1. Загальна характеристика методів та методик дослідження	43
2.2. Результати дослідження довіри до організації, переживання організаційного стресу та їх взаємозв'язку	46
Висновки до другого розділу.....	86
РОЗДІЛ 3. ПРОГРАМА ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПРОФІЛАКТИКИ ТА КОРЕКЦІЇ ПЕРЕЖИВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО СТРЕСУ	88
3.1. Управління організаційним стресом	88
3.2. Програма психологічної корекції стану переживання організаційного стресу та довіри до організації	101
3.3. Результати дослідження переживання організаційного стресу та довіри до організації після проведення корекційної програми.....	106
Висновки до третього розділу	110
ВИСНОВКИ.....	111
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	114
ДОДАТКИ.....	125

ВСТУП

Актуальність дослідження. В умовах сучасних суспільних, політичних, економічних та світоглядних трансформацій, зумовлених процесами глобалізації та індивідуалізації, потужним прогресом у сфері інформаційних технологій, загрозливими життю пандемій, воєн та переоцінкою загальноприйнятих цінностей, сучасна людина перебуває перед необхідністю постійної адаптації, узгодження своєї ролі у складній системі взаємостосунків і переосмислення свого місця в житті. Одним із проявів неузгодженості міжособистісних стосунків людини з оточуючими та собою стає переживання організаційного стресу та недовіра до організації в якій людина працює. Неоднозначність розуміння природи стресу призвела до розбіжностей у поглядах на його сутність. Кожен, хто вживає цей термін, вкладає в нього якийсь свій зміст, своє трактування. Ще Сельє говорив, що коли запитати навмання декількох людей, що таке стрес, то, напевно, дістанемо стільки ж різних відповідей. І неспроста. По-перше, цілковитої згоди у визначенні стресу досі немає й у науковому середовищі, а по-друге, його природа настільки цікава, що той самий потенційно стресовий вплив в одних людей викличе сильні негативні реакції, а в інших – або нічого, або навіть щось приємне.

В наш час істотно розширилася не тільки кількість симптомів, але і збільшився перелік професій, представники яких схильні до переживання організаційного стресу, а також до небезпечного синдрому вигорання. До нього здебільшого належать працівники дуже важливої системи професій «людина-людина», а саме: соціальні працівники, лікарі, вчителі та викладачі, менеджери, консультанти тощо. В результаті, синдром вигорання перетворився на «хворобу» соціальних і комунікативних професій. Специфіка роботи людей даних професій відрізняється тим, що в них присутня велика кількість ситуацій з високою емоційною насиченістю і складністю міжособистісного спілкування, і це вимагає від спеціаліста

значного внеску до встановлення довірливих відносин і уміння управляти емоційною напруженістю ділового спілкування. А також існують певні індивідуальні особливості людей, що обирають соціальні та комунікативні професії. Найчастіше ними рушить бажання зробити цей світ краще, допомагати людям, незважаючи на втому, вони схильні більше «віддавати» ніж «брати», віддавати свої сили, свій час, свої ресурси. небезпечного синдрому вигорання.

Сучасне суспільство переходить до якісно нового сутнісного наповнення – інформаційного суспільства. Ці процеси неминучі й стрімкі, вони тісно пов'язані з процесами глобалізації. За умов постійних змін, руйнування звичних моральних норм та цінностей, зростаючої мобільності, людині не легко. В людській душі виникає багато «болючих» питань, що стосуються всіх, незалежно від матеріального стану та віку. Стрес як проблема особистості існувала в усі часи, проте саме наш час породив проблему виникнення і переживання організаційного стресу, як вагомий психологічний і соціальний феномен, а також, розвиток недовіри до керівництва та організації в цілому.

Психологи відзначають, що організаційний стрес негативно впливає на почуття задоволення життям та настрої людей. Феномен переживання організаційного стресу з його багатогранністю, складністю проявів та масштабами розвитку в сучасному світі поставив задачу його цілісного вивчення як універсального загальнолюдського досвіду духовного, індивідуального та соціального життя, для якого немає вікових, статевих, географічних, етнічних, економічних чи культурних кордонів. Актуальним є також питання взаємозв'язку переживання організаційного стресу та довіри до організації. А також того, що на їх розвиток впливають такі соціально-демографічні та психологічні фактори, як вік, стать, сімейний стан, кількість, якість та стиль міжособистісних стосунків.

Актуальність теми нашого дослідження обумовлена тим, що, висвітлюючи питання переживання організаційного стресу ми отримуємо

можливість впливати на перебіг переживання і проживання власне самого стресу та вчимося корегувати ставлення до нього та до організації, в якій працюємо.

Мета дослідження – дослідити взаємозв'язок довіри до організації та переживання організаційного стресу.

Згідно мети дослідження було виокремлено **завдання**:

1. Опрацювати теоретичні засади понять «організаційний стрес» та «довіра до організації», їх співвідношення та взаємозв'язок.
2. Емпірично дослідити довіру до організації та переживання організаційного стресу і взаємозв'язки між ними.
3. Розробити програму психологічної профілактики та корекції переживання організаційного стресу та управління ним.

Об'єкт дослідження – феномен переживання організаційного стресу та управління ним.

Предмет дослідження – соціально-психологічні фактори, що впливають на рівень переживання організаційного стресу.

Гіпотеза: Існує взаємозв'язок між рівнем довіри до організації та переживанням організаційного стресу;

Методи наукового дослідження: Теоретичний аналіз психолого-педагогічної літератури з теми нашого дослідження, а саме: розкриття поняття довіри до організації та поняття організаційного стресу. З метою дослідження трактування поняття організаційного стресу, наявності чи відсутності кореляції цих трактувань з рівнем довіри до організації, нами був сформований комплекс методик, який включає наступні: «Якість організаційної культури - довіра» К. Фрайлінгера та І. Фішера, «Оцінка рівня організаційної культури» І. Ладанова, «Опитувальника відданості організації» Р. Дунхема, Дж. Груб, М. Кастаньєда (в адаптації І. Андрєєвої), опитувальник «Розуміння цілей компанії» Р.Б. Шо та опитувальник «Прояв турботи з боку керівництва» Р.Б. Шо, опитувальник «Прояв турботи з боку керівництва» Р.Б. Шо, опитувальник «Оцінка задоволеністю роботою»

(В. Розанової) і шкалу організаційного стресу Н. Водоп'янової. Крім цього, ми провели власне опитування серед респондентів з метою отримання кращого розуміння, як працівники розуміють поняття організаційного стресу, довіри до організації, чи відзначають вони їх взаємозв'язок. Отримані нами емпіричні дані оброблялися за допомогою статистичних методів. Зокрема, розраховувалися середні величини, проводився варіативний, дисперсійний, кореляційний аналіз, виявлялася достовірність відмінностей у досліджуваних параметрах (критерій χ^2 Пірсона, t-критерій Ст'юдента).

Теоретико-методологічна основа дослідження. Аспекти проблеми зменшення довіри до організації та переживанням організаційного стресу стали предметом дослідження представників найрізноманітніших наук – психологи, філософи, політологи, соціологи, юристи і значно рідше економісти. Вагомий внесок у розробку теорії довіри в економіці зробили К. Ерроу (K. Arrow, 1962), Я. Корнаї (Kornai, 2007), Дж. Равен (Raven, 1984) А. Селігмен (Seligman, 2002), Ф. Фукуяма (Fukuyama, 2018) П. Штомпка (Sztompka, 2009) та багато інших. У вітчизняній і зарубіжній літературі проблемі стресу (в т.ч. професійного стресу) присвячені роботи відомих соціологів, психологів, лікарів та економістів. Зокрема, універсальну концепцію стресу розробив і довів канадський учений Г. Сельє (Selye, 1974). Психологічну та фізіологічну сторону стресу досліджували: Б.М. Коган (Коган, 1980), С.Л. Рубінштейн (Рубінштейн, 1973), К.В. Судаков (Судаков, 1998), О.В. Винославська (Винославська, 2019), Н.Е. Водопьянова (Водопьянова, 2009), Т.В. Зайчикова (Зайчикова, 2004), К.Р. Купер (Cooper, 2003), М.П. Малигіна (Малигіна, 2010), Ю.В. Мельник (Мельник, 2020), Е.С. Старченкова (Старченкова, 2008) та ін. Вплив стресу на працездатність людини не лишився поза увагою Я.В. Крушельницької (Крушельницька, 2003) Однак, у проблемі професійного стресу, є низка питань, які недостатньо розроблені і потребують додаткового вивчення. Вплив довіри до організації на переживання організаційного стресу, була доведена американськими вченими С'юзен Кобаса (Kobasa, 1972) і Сальвадором Мадді

(Maddi, 1973) ще в 70-х роках минулого століття. Р.С. Лазарус і С. Фолкман (Lazarus & Folkman, 2006) визначили певний зв'язок між зниженням довіри до організації та розвитком організаційного стресу. Про такий зв'язок заявляли також й інші дослідники, такі як О. Бахтіяров (Бахтияров, 2015), Ж. Рабчинський (Рабчинський, 2000), Л.А. Китаєв-Смик (Китаєв-Смик, 2009), Е. Еріксон (Erikson, 1973), Г.О. Балл (Балл, 2016), А.В. Петровський (Петровський, 2007), Д.В. Скрипник (Скрипник, 2016), В.О. Васютинський (Васютинський, 2010), Р. Мей (May, 2005), Т.О. Ларіна (Ларіна, 2018) та багато інших.

Наукова новизна дослідження полягає у тому, що:

- здійснено комплексний аналіз поняття переживання організаційного стресу у взаємозв'язку із довірою до організації;
- уточнено зміст поняття «організаційний стрес» як гострого та не завжди негативного переживання реального чи уявного розколу або відсутності мережі значимих відносин і зв'язків внутрішнього світу особистості, що призводить до незадоволеності потреби людини у робочих стосунках;
- розширено арсенал методичного забезпечення, яке може використовуватись з метою формування та подальшого розвитку саморегуляції особистості в стані переживання організаційного стресу.

Теоретичне і практичне значення дослідження. Висновки і теоретичні положення, обґрунтовані в дослідженні, сприяють глибшому розумінню поняття організаційного стресу. Отримані результати магістерської роботи, основні її положення та висновки можуть бути використані в психологічних і соціологічних дослідженнях, а також враховані при подальшій розробці ефективних практик і стратегій подолання організаційного стресу. Матеріали дослідження можуть також слугувати для підготовки відповідної навчальної та методичної літератури, призначеної допомогти працівникам в сфері психологічної, соціальної роботи своєчасно виявляти проблему виникнення організаційного стресу та зниження рівня

довіри до організації, аналізувати причини його виникнення, а також в майбутньому знаходити ефективні шляхи подолання організаційного стресу у сучасному українському суспільстві.

Експериментальна база дослідження. До участі у дослідженні було залучено 47 працівників Відокремленого структурного підрозділу «Новоушицький фаховий коледж закладу вищої освіти Подільський державний університет» (середній вік 34,5 роки) та стажем роботи в професії – 8,4 роки, з використанням психологічних, інструментальних методик та методів статистичної обробки.

Апробація та впровадження результатів. Основні положення магістерської роботи відображено в публікаціях автора, обговорено на засіданнях кафедри загальної та практичної психології Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка.

Результати проведеного дослідження доповідалися автором та отримали схвалення на таких міжнародних конференціях: на VIII Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми експериментальної психології: досвід та перспективи» на пошану професора А.І. Шинкарюка (26 жовтня 2022 р., м. Кам'янець-Подільський), на VII Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми сучасної психології: перспективні та пріоритетні напрями наукових досліджень молодих науковців» (Кам'янець-Подільський, 17 листопада 2021 р.), на VII Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми психології особистості на європейському просторі» (Кам'янець-Подільський, 15 лютого 2022 р.), на XIV Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми психології особистості та міжособистісних взаємин» (Кам'янець-Подільський, 23 квітня 2022 р.), на VIII Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми сучасної психології: перспективні та пріоритетні напрями наукових досліджень молодих науковців» (Кам'янець-Подільський, 17 листопада 2022 р.), та знайшли своє відображення у публікаціях автора.

Публікації. Магльона М.А. Взаємодія і вплив довіри до організації та переживання організаційного стресу. *Актуальні проблеми експериментальної психології: досвід та перспективи (на пошану професора Шинкаряка А.І.): Матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції, 26 жовтня 2022 р.* / за ред. С.Д. Максименка, Л.А. Онуфрієвої. Кам'янець-Подільський : Видавець Ковальчук О.В., 2022. С. 60–63.

Магльона М.А. Довіри до організації та переживання організаційного стресу: емпіричний аспект. *Актуальні проблеми сучасної психології: перспективні та пріоритетні напрями наукових досліджень молодих науковців: Матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції, 17 листопада 2022 р.* / за ред. С.Д. Максименка, Л.А. Онуфрієвої. Кам'янець-Подільський : Видавець Ковальчук О.В., 2022. С. 133–136.

Структура та обсяг роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (131 найменування) та додатків. Основний зміст магістерської роботи викладено на 113 сторінках, загальний обсяг складає 157 сторінок. Робота містить 17 таблиць, 15 діаграм, 8 рисунків.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі здійснено теоретичне узагальнення та емпіричне дослідження соціально-психологічних чинників переживання організаційного стресу та довіри громадян до організації. Отримані результати свідчать про досягнення мети дослідження, вирішення дослідницьких завдань, що дало підставу дійти таких висновків:

1. Визначено довіру до організації як соціально-психологічний феномен, який створюється, виявляється і динамічно змінюється в інтеріндивідному просторі як спільні психологічні суб'єкт-суб'єктні відносини, що здійснюють функцію взаємозв'язку між суб'єктами взаємодії.

2. По, перше, організаційний стрес – це набагато більше по своїй силі і значущості явище, ніж просте перенапруження сил під час робочого процесу. Це комплексний процес, що включає в своє функціонування всі системи життєдіяльності людини, і він вимагає такого ж комплексного підходу до свого лікування. По-друге, управління стресом має об'єктивно побудовану схему розв'язання проблеми, по якій застосування якої-небудь технології неможливе без обґрунтування у вигляді типології стресу, його причини і загальної стратегії, направленої або на ефективне усунення негативних чинників середовища перебування, або на пристосування чи усунення від них. По-третє, головна, загальна стратегія при дозволі стресу – це обов'язкова робота над ним. Так що сучасний організаційний стрес – це лише подібність первісного страху за своє життя, обважнювати власними людськими фантазіями, більшість з яких не має реальної основи, а є лише суб'єктивним уявленням про навколишніх людей і явища. Тому тут також як і раніше від людини потрібно наявність двох прагнень – приборкувати свій страх і навчитися їм управляти.

Адже, зрештою, не треба забувати, що стрес – це не тільки негативне явище, ведуче до погіршення стану, але і часом буває дуже корисним в житті людини і колективу, та допомагає шукати нові, більш ефективні форми особистого і спільного існування.

3. На основі отриманих емпіричних даних, отриманих у дослідженні, до якого залучено 47 працівників Відокремленого структурного підрозділу «Новоушицький фаховий коледж закладу вищої освіти Подільський державний університет» з'ясовано, що проведений аналіз та інтерпретація отриманих результатів чітко окреслює особливості рівня переживання організаційного стресу від рівня прояву довіри до організації у працівників Новоушицького коледжу. Зафіксовані статистично значущі відмінності між показниками переживання організаційного стресу в досліджуваних групах, підтверджують психологічний факт, що найбільш уразливими в плані сприйнятливості організаційного стресу, є працівники Новоушицького коледжу, які належать до високого і низького рівня прояву довіри до організації, а працівники із середнім рівнем прояву довіри до організації склали групу, які продемонстрували більш сформовану стресостійкість, що більш пов'язана із розміреним укладом життя, раціональними тенденціями досягнення поставлених цілей та помірною мотивацією професійної реалізації. Ми дійшли висновку, що 30% респондентів мають високий або вище середнього рівні позитивного переживання організаційного стресу; 22% респондентів мають середній або нижче середнього рівні загального переживання організаційного стресу.

Досліджуючи взаємозв'язок між рівнем загального переживання організаційного стресу та довірою до організації, ми отримали результати, згідно з якими між рівнем довіри до організації та організаційним стресом доволі стійкий зв'язок, тобто ми можемо підтвердити наявність кореляції між ними в кожній з трьох досліджуваних груп свій, найстійкіший в 2й групі. Тому, гіпотеза щодо взаємозв'язку між рівнем довіри до організації та переживання організаційного стресу може бути частково підтвердженою.

Хоча, варто зазначити, що переживання організаційного стресу – багатофакторний феномен, тому робити остаточні висновки недоречно.

4. Відштовхуючись від теоретичних та емпіричних даних дослідження, ми розробили програму психологічної корекції переживання організаційного стресу.

Апрбація програми консультування показала, що позитивні результати досягаються лише тоді, коли робота виконується комплексно, позитивні емоції і переживання стресу заміщуються позитивними емоціями від переживання щастя.

Психологічна реабілітація передбачала цілий комплекс робіт: психологічна діагностика, психологічна просвіта та інформування, психологічне консультування, психологічна підтримка і психотерапія, а також групова робота. Ми довели, що відвідування тренінгової групи дозволило майже всім учасникам не тільки набути навичок соціальної взаємодії, але і певним чином систематизувати свої відчуття, дії та проживання власне самого стресу на роботі. Результати дослідження показали, що після проходження корекційної програми покращилися показники проживання організаційного стресу.

Своєчасне виявлення певної стадії стресу, наявності певного рівня переживань дозволяє більш цілеспрямовано та диференційовано підійти до питання профілактики виникнення виснаження адаптаційних резервів та корекції стресового стану в процесі діяльності. Перспективи подальшого наукового дослідження проблеми стресогенності діяльності полягають у розширенні спектру профілактичних засобів зниження стресових навантажень. В цьому напрямку актуальними є розробка та дослідження таких проблем, як розрахунок впливу робочого навантаження у співвідношенні з можливістю відновлення психічних резервів організму, розвитку вміння протистояти стресу шляхом вибору індивідуальних стратегій його подолання, психологічним супроводом критичних ситуацій в життєдіяльності особистості.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Айзенштадт Ш. Пророки. Их эпоха и социальное учение / The Prophets. Their Times and Social Ideas. Перевод Т.И. Гвоздюкевич под редакцией Н. Голубева. Общ. редакция К. Бурмистрова. Москва: Параллели, 2004. 248 с.
2. Акерлоф Дж., Шиллер Р. Spiritus Animalis: или Как человеческая психология управляет экономикой и почему это важно для мирового капитализма / Animal Spirits: How Human Psychology Drives the Economy, and Why It Matters for Global Capitalism. Москва : ООО «Юнайтед Пресс», 2010. 273 с.
3. Астанина Н.Б. Особенности феномена доверия. Москва, 2011. 209 с.
4. Афолина Н.Г. Обзор исследований по проблеме доверия. *Социальный психолог*. Москва : Прогресс, 2003. № 1. 235 с.
5. Багат Р. и Биир Т. Психология и социология. Под ред. Прохаума А.В. / Р. Багат и Т. Бирр. Москва : ПЕР СЗ; Санкт-Петербург : Речь, 1981. 608с.
6. Балл Г.О. Психология в радиогуманистической перспективе: избранные работы. Киев : Основа, 2006. 408 с.
7. Балл Г.О. Аналіз поведінки у складних соціальних ситуаціях як сфера застосування теоретичних положень філософії. *Педагогіка і психологія*. Київ : Академвидав 3, 2016. 615 с.
8. Барбер Б. Секреты мастера. Київ : Освіта, 1990. 128 с.
9. Басовський Л.Е. Менеджмент: Учбова допомога. CD - мультимедійний підручник. Київ : Академвидав; Москва, ИНФРА-М, 2004. 216 с.
10. Бахтіяров О. Технология свободы. Київ : Маргинем, 2015. 304 с.
11. Бек У. Власть и её оппоненты в эпоху глобализма. Новая всемирно-политическая экономия / У. Бек; пер. с нем. А. Григорьева и В. Седельника. Москва : Прогресс-Традиция, Территория будущего, 2007. 464 с.

12. Берк Дж. Р. Професійні стреси: причини та методи запобігання. Київ : Смыслвидав, 2016. 320 с.
13. Бэрон Р., Керр Н., Миллер Н. Социальная психология группы: процессы, решения, действия. Київ : Академвидав; 2003. 290 с.
14. Бодров В.А. Психологический стресс: развитие и преодоление. Москва : Когито-Центр, 2006. 325 с.
15. Брайт Дж., Джонс Ф. Стресс: Теории, исследования, мифы. Санкт-Петербург : Еврознак, 2003. 352 с.
16. Брондвент Д.Е. Взаимосвязь особенностей личности и характеристик стресса. Психология состояний. Хрестоматия. / Под ред. Прохорова А.В. Москва : ПЕР СЗ; Санкт-Петербург : Речь, 2004. 608 с.
17. Васютинський В.О. Психологічні виміри спільноти : монографія; НАПН України, Ін-т соц. та політ. психології. Київ : [Золоті ворота], 2010. 119 с.
18. Веснин В.Р. Практичний менеджмент персоналу: Допомога по кадровій роботі. Москва : Юристъ, 2003. 495 с.
19. Винославська О.В. Психологія спілкування. Соціальна психологія : навч. посіб. для здобувачів ступеня бакалавра / Н. Ю.Воляннюк, Г.В.Ложкін, О.В. Винославська, І.О. Блохіна, М.О. Кононець, О.В. Москаленко, О.І. Боковець, Б.В. Андрійцев; КПІ ім. Ігоря Сікорського. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2019. 697 с.
20. Водопьянова Н.Є. Психодиагностика стресса / Вестник С.-Петербур. ун-та. Сер. 12. Санкт-Петербург: Еврознак, Вып. 1. 2009. 586 с.
21. Ворожбит С.А. Почуття довіри як чинник соціально-психологічної адаптації студентів / Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. Київ: Бібліогр., 2011. 239 с.
22. Вільямсон О. «Корпоративний контроль та ділова поведінка: дослідження ефектів організаційної форми підприємницького вибору» (Corporate Control and Business Behavior: An Inquiry into the Effects of Organization Form on Enterprise Behavior, 1970). Київ.: Европлюс, 1970. 180 с.

23. Гаврилюк Т.В. Проблеми особистості в сучасному світі. Харків. : Фоліо, 2013. 478 с.
24. Геєць В.М. Україна у вимірі економіки знань / редкол.: В. А. Смолій (голова) та ін. ; Інститут історії України НАН України. – Київ. : Наукова думка, 2006. 351 с.
25. Гидденс Э. Устройство общества: Очерк теории структуризации. Москва.: Академический проект, 2003. 528 с.
26. Головаха Е.І. Психология человеческого взаимопонимания. Киев., Политиздат Украины, 1989. 189 с.
27. Гордеева Н., Зинченко В, Леонова А, Медведев В. Основные подходы к изучению профессионального стресса. Вестник Московского ун-та. – Серия 14. ЛоЗ-С. Психология, 2000. 419 с.
28. Гринберг Дж. Управление стрессом Москва : Смысл, 2002. 496 с.
29. Гриценко А.А. Економічна безпека як межа інноваційності в розвитку нових форм грошей та фінансових активів. Наукові праці НДФІ. 2017. 267 с.
30. Дикая Л.Г., Семикин В.В. Особенности и эффективность различных форм психической саморегуляции в экстремальных условиях деятельности: эмоциональная регуляция учебной и трудовой деятельности. Москва: 1987. 254 с.
31. Эрроу Кеннет. Суспільний вибір та індивідуальні переваги (Social Choice and Individual Values, 1951); Економічний зміст пізнання через практику (The Economic Implication of Learning of Doing) / К. Эрроу. перекл: Київ : Смысл, 1962. 121 с.
32. Єрмакова Н. Доверительное общение – основа психотерапии: Дис. канд. психол. наук. Москва : Евразия, 2011. 278 с.
33. Жданов О.И. Акмеологические основания профессионального стресса-менеджмента: Лекция. Москва : Изд-у РАГС, 2006. 252 с.
34. Журавлева Л.А. Половые различия в типах доверия личности к другим людям. Зависимость, ответственность, доверие: в поисках субъектности.

- Материалы Международной научно-практической конференции. Кн. 1. Ижевск : Изд. дом «Удмуртский университет», 2004. 119 с.
35. Зайчикова Т.В. Профілактика та подолання стресів як умова підтримки психологічного здоров'я працівників організацій. *Вісник НТУУ «КПІ». Філософія. Психологія. Педагогіка: збірник наукових праць*. № 3(24). 2008. 137 с.
 36. Зинченко В.П. Психология доверия. *Вопр. философии*. № 7. С. Минск : Прогресс, 1998. 345 с.
 37. Игнатова Е.С., Сулова Е.Д. Personal characteristics of the young people in a difficult life situation. *Орсіон 15*. Перевод О.П. Помаз, 2018. 722 с.
 38. Ильин И.А. О тьме и просветлении. Книга художественной критики: Бунин – Ремизов – Шмелёв. Мюнхен, 1959. 203 с.
 39. Ірхін Ю.Б. Теоретико-психологічний аналіз довірливості в оперативно-службовій діяльності органів внутрішніх справ. *Проблеми сучасної психології*; Вип. 21. Київ: Смолоскип, 2013. 171 с.
 40. Каплан Р.С., Аткинсон Э.А., Банкер Р.Д., Янг М.С. Управленческий учёт. 3-е издание. Москва : Издательский дом Вильямс, 2005. 674 с.
 41. Карамушка Л.М., Зайчикова Т.В., Максименко С.Д. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. Освіти. За наук. ред. Максименка С.Д., Карамушки Л.М., Зайчикової Т.В. Київ : Міленіум, 2004. 264 с.
 42. Кейнс Дж. Загальна теорія зайнятості, відсотків і грошей (англ. *The General Theory of Employment, Interest and Money*. Київ : Лого, 1936. 124 с.
 43. Китаєв-Смик Л. Психология стресса. Психологическая антропология стресса. Москва : Полит, 2009. 944 с.
 44. Ковальов А. Психология личности. Москва : Издат. центр ЮУрГУ, 1969. 230 с.
 45. Коган К.М. Стрес и адаптация Киев : Логос, 1980. 210 с.

46. Колеман Дж. Комитет 300. Тайны мирового правительства. Москва : Витязь, 2000. 368 с.
47. Колодій А. Довіра до організацій. Київ : Вид. № 6–7. 2015. 381 с.
48. Корнаи Я. Инновации и динамизм: взаимосвязь систем и технического прогресса. *Вопросы экономики*. Минск : Изд № 4., 2009. 210 с.
49. Коуз, Р. Очерки об экономической науке и экономистах / пер. с англ. М. Марков; науч. ред. Д. Расков. Москва: Изд-во Института Гайдара; Изд-во «Международные отношения»; Факультет свободных искусств и наук СПбГУ, 2015. 288 с.
50. Кравченко В.Ю. Довіра як складова життєстійкості особистості. *Virtus: Scientific Journal*. November № 18. Харків: Владос, 2017. 145 с.
51. Кричевська Т.О. Логіко-історичний аналіз довіри в контексті соціально економічних відносин. *Економічна теорія*. № 3. Київ: Знання, 2009. 180 с.
52. Крушельницька Я.В. К 84 Фізіологія і психологія праці: Підручник. Київ: КНЕУ, 2003. 367 с.
53. Кузмін. О.Є. Довіра як економічна категорія. *Вісник НЛТУ України : збірник науковотехнічних праць*. Львів : РВВ НЛТУ України. 2010. Вип. 20.2. 304 с.
54. Куликов Л.В. Психология личности в трудах отечественных психологов. Санкт-Петербург, 2009. 342 с.
55. Купер К.Р. Психология в отборе персонала. Москва : Владос, 2003. 472с.
56. Купрейченко А.Б. Психология доверия и недоверия. Мотивация в психологии управления: матер. Всерос. науч.–практ. конф. Отв. ред. А.В. Капцов. Самара: Самар. Гуманит. Акад., 2006. 316 с.
57. Куриляк В.М. Інститут довіри та конкурентоспроможність національної економіки. Теоретичні та прикладні питання економіки. Київ : КНУ імені Тараса Шевченка. 2009. 340 с.

58. Ларіна Т.О. Соціально-психологічна реабілітація особистості: покрокове набуття життєздатності. *Наукові студії із соціальної та політичної психології*. Вип. 42. Київ: Книгоспілка, 2018. 247 с.
59. Леонова А.Б., Чернышова О.Н. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития: Хрестоматия. Москва : Радикс, 1995. 442 с.
60. Леонова А.Б. Организационная психология. Учебник. Москва: ИНФРА-М. 2013. 256 с.
61. Ломов Б. Психология межличностных отношений. Варшава : Краков 1984. 342 с.
62. Луман Ніклас Власть и доверие. Пер. с нем. А. Ю. Антоновского. Москва: Праксис, 2001. 266 с.
63. Малий І.Й. Інститут довіри та конкурентоспроможність національної економіки. *Теоретичні та прикладні питання економіки*. Вип. 19. Київ : КНУ імені Тараса Шевченка. 2009. 316 с.
64. Малигіна М.П., Винославська О.В. Людські стосунки. Навчальний посібник. 3-тє вид. перероб. і доповн. Київ : Комп'ютерпрес, 2010. 314 с.
65. Мартинюк І. Патопсихологія. Київ: ТОВ Видавництво «Центр навчальної літератури», 2019. 208 с.
66. Маршалл А. Принципи економічної науки (Principles of Economics, 1890-1891) переклад Київ : Манн, 1891. 340 с.
67. Маслоу А.Г. Мотивация и личность. (пер.с англ. А.М. Татлыбаева). Москва: Евразия, 2001. 478 с.
68. Мельник Ю.В. Психологічні стратегії життєдіяльності в умовах ситуаційної невизначеності. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.01 – загальна психологія, історія психології. Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, Київ, 2020. 302 с.
69. Мей К, Ролло О.; Смысл тревоги. Пер. с англ. М. И. Заваловой и А. Ю. Сибуриной; терминолог. правка В. Данченка, Москва: Сфера, 2005. 348с.

70. Мизес Л. фон. Человеческая деятельность: Трактат по экономической теории. Москва : ОАО «НПО «Экономика»», 2000. 457 с.
71. Михайлова О.А. Аналіз факторів стресу на робочому місці. Київ : Каравела, 2008. 383 с.
72. Мильнер Б.З. Теория организации. Курс лекций. Москва: ИНФРА. 2003. 336 с.
73. Мозговая Т.М. Социально-политическое доверие как объект социологического анализа. Москва : ИНФРА, 1999. 336 с.
74. Моргунов Е. Активация, стрес, втома і інші стани у працівника. *Управління персоналом*, №8-9 Київ : Кредо, 2004. 215 с.
75. Мрочко М., Тихан Ю. Причини втрати та шляхи відновлення довіри до банківської системи України. *Формування ринкової економіки в Україні*. Київ: Каяла, 2009. 386 с.
76. Нечипоренко К.С. Визначення стану сформованості самооцінки індивіда. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова*. Серія 19 : Корекційна педагогіка та спеціальна психологія. Вип. 28. 2014. 321 с.
77. Норт Д.К. Понимание процесса экономических изменений / Understanding the Process of Economic Change (2005). Пер. с англ.: К.К. Мартынов, Н.В. Эдельман; науч. ред.: А.В. Смирнов. Москва: Издательство Института Гайдара, 2011. 480 с.
78. Панина Н.В. Психология человеческого взаимопонимания. Киев : Факт, 1989. 374 с.
79. Пахомов Ю.В. Психотренинг: Игры и упражнения. Харьков : Весна, 1988. 432 с.
80. Петровський А.В. Психология и время. Санкт-Петербург : Тезаур, 2007. 448 с.
81. Р. ля Порта Психология управління та довіри до організації: Учбова допомога. Мн/Д. : Вид. Фенікс, 2012. 512 с.
82. Равен Дж. Компетентність в сучасному суспільстві. Пер. з англ. Голубева М. О. Лондон: HarperCollins, 1984. 460 с.

83. Равен Дж. Компетентность: выявление, развитие и реализация. Перевод с англ. Жарук И.В. Москва : Когито-Центр, 2002. 380 с.
84. Рабчинський Ж.А. Основы общей психологии. Санкт-Петербург : Прогрес, 2000. 380 с.
85. Рубінштейн С. Проблемы общей психологии. Отв. ред. Е. В. Шорохова. Москва : Педагогика, 1973. 423 с.
86. Рутковський Б.А. Доверие как ключевой фактор партнерства в бизнесе. Р.Х Ива. Санкт-Петербург : Видав., 1963. 236 с.
87. Ручка А.О. Соціологія культури в новому тисячолітті. Харків: Харків, 2002. 380 с.
88. Сафонов В.С. Особенности доверительного общения: Автореф. дис. Москва: Колос, 1978. 450 с.
89. Сафонов В.С. О психологии доверительного общения. *Проблема общения в психологии*. Отв. ред. Б.Ф. Ломов. Москва: Маргинем, 1981. 472 с.
90. Селигмен А. Проблема доверия. Перевод с англ. И.И. Мюрберг, Л.В. Соболевой. Москва : Идея-Пресс, 2002. 200 с.
91. Сельє Г. Смысл життя і життя, відповідне смислу. Стрес без дистресу. Пер. з угорської Влас Е. Київ : Час, 1974. 328 с.
92. Сила Т.І. Соціально-психологічні установки особистості як фактор самореалізації. *Соціальна психологія*. Київ: Академвидав, 2018. 140 с.
93. Скрипник Д.В., Максимова Н.Ю., Манілов І.Ф., Грись А.М., Ткач Б.М., Литвинчук Л.М., Рябовол Т.А., Філоненко Л.А., Харитонов В.А., Максим О.В., Щербина-Прилука В.М., Перзеке-Яланська М.А. Теоретико-методологічні засади психологічної корекції особистості соціально дезадаптованих неповнолітніх: колективна монографія. Кіровоград : «Імекс-ЛТД», 2012. 258 с.
94. Скрипкина Т.П. Доверие как социально-психологическое явление: Дис. докт. психол. наук. Москва : Прогрес, 1998. 425 с.

95. Соловйов В.С. Філософські основи цільного знання (Философские начала цельного знания), Київ : Основа, 1877. 457 с.
96. Старченкова Е.С. От выгорания к обновлению: опыт и перспективы изучения синдрома выгорания в России. Санкт-Петербург: Издательский дом Питер, 2008. 543 с.
97. Степаненко Л.В. Особливості взаємозв'язку механізмів психологічного захисту особистості з емоційними характеристиками. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Психологічні науки.* 2017. 380 с.
98. Степанова Н.А. Особенности понимания психологической свободы личности. Москва: Смысл. 2017. 346 с.
99. Судаков К.В. Индивидуальная устойчивость к эмоциональному стрессу. Київ : ВидавО, 1998. 530 с.
100. Табхарова С.П. Критерии доверия и недоверия личности в деловых и дружеских отношениях. Москва : Акацион. 2007. 244 с.
101. Ткач Б.М. Соціальний чинник виникнення девіантної поведінки: еволюційно-нейропсихологічний підхід. *Збірник наукових праць «Проблеми сучасної психології».* Кам'янець-Подільський, 2016. Вип. 31, с. 441–453.
102. Филипов А.В. Лидер и его команда : культурные традиции в меняющемся социуме. Санкт-Петербург : Фаура, 2014. 493 с.
103. Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию: Пер. с англ. Москва: ООО «Издательство АСТ» : ЗАО НПП «Ермак», 2004. 730 с.
104. Хардинг Уиттекер Р. Сообщества и экосистемы. Москва : Прогресс, 1980. 327 с.
105. Хокки Р., Хамилтон П. Когнитивные патерны стрессовых состояний. Москва : Маргинем, 2013. 210 с.
106. Хорошилова Є.В. Психология доверия. Москва : Феникс, 2000. 264 с.

107. Шиллер Р. Дж. Финансы и хорошее общество (Finance and the Good Society). Москва : Издательство Института Гайдара, 2014. 503 с.
108. Шо Р.Б., Хенді Ч. Ключи к доверию в организации: Результативность, порядочность, проявление заботы. Москва : Дело, 2000. 645 с.
109. Штомпка П. Социология: анализ современного общества. Пер з.польск. С.М. Червонной. Київ : Вік, 2009. 370 с.
110. Щербатих Ю.В. Психология стресса и методы коррекции. Санкт-Петербург : Питер, 2006. 256 с.
111. Eisenstadt S.N., Roniger L. Patrons, clients and friends. Interpersonal relations and the structure of trust in society. Cambridge, 1984. 343 p.
112. Erikson E. Identität und Lebenszyklus. Drei Aufsätze; Frankfurt a.M.; 2. Aufl. 1973. 400 p.
113. French, J.R., Caplan, R.D., & Harrison, R.V. The mechanisms of job stress and strain (Vol. 8). : New York: Wiley. 1982, 250 p.
114. Fukuyama F. Identity: The Demand for Dignity and the Politics of Resentment; New York: Farrar, Straus and Giroux. 2018. 370 p.
115. Karasek, R.A. Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2); 1979. 285-308 p.
116. Kobassa S. 1972. Occupational Stress: Review and Reappraisal. Human Factors: *The Journal of the Human Factors and Ergonomics Society*, 24(2), pp.129-162.
117. Lazarus, S., Folkman A., Bakker, & Salanova, M. Testing the robustness of the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 13(3) Wheat, 2006. 378 p.
118. Levi L., Gilpin, and A. Gilpin. Stress-Related Symptoms Among Dental Hygienists. *Psychological Reports* 66: pp. 2016. 715–722 p.
119. Maddi S. Personality theories: a comparative analysis Homewood, Ill: Dorsey Press, 1973.

120. Maslach, C., & Jackson, S. E. The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 1981. 99–113p.
121. Sharit, J., and Salvendy, G. 1982. Occupational Stress: Review and Reappraisal. *Human Factors: The Journal of the Human Factors and Ergonomics Society*, 24(2), 1982. 129–162 p.
122. Svenson and Maul 1994. A conceptual framework for the study of work and mental health. *Work & Stress*, 8(2), 1994. 84–97 p.
123. Warr, P. A conceptual framework for the study of work and mental health. *Work & Stress*, 8(2), 2003. 84–97p.
124. Довіра до керівництва. Як побудувати довірчі відносини зі співробітниками? [Електронний ресурс] – <https://executives.com.ua/dovira-do-kerivnytstva-dovirchi-vidnosyny-zi-spivrobitnykamy/>
125. Інтернетресурс Разумковцентр <https://razumkov.org.ua/napriamku/sotsiologichni-doslidzhennia>
126. Інтернет – портал для управлінців [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.management.com.ua/>
127. Київський Міжнародний Інститут Соціології. Соціологічні та маркетингові дослідження.я [Електронний ресурс] – <https://www.kiis.com.ua/?lang=ukr&cat=reports&id=1093&page=1>
128. Рекрутингова компанія «Джобс Юкрейн» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://jobsukraine.com.ua/>
129. Спілка кадровиків та управлінців України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://hrliga.com>
130. Шкала стресових професій [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://laktiale.com.ua/ua/stress/stress-statyi/uchenye-sostavili-shkalu-stressovyh-professiy440.html>