

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТУСА

СИСАК АДАЛІНА ВОЛОДИМИРІВНА

Допускається до захисту:
завідувач кафедри психології
д-р екон. наук, канд. психол.
наук, професор
_____ В. А. Оверчук
«__» _____ 2024р.

**ЗАСОБИ ПІДТРИМКИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗДОРОВ'Я
ПРАЦІВНИКІВ БІЗНЕС ОРГАНІЗАЦІЙ
В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**

Спеціальність 053 Психологія

Кваліфікаційна (магістерська робота)
(відповідно до стандарту спеціальності та ОП)

Науковий керівник:
Ж. В. Сидоренко, канд. психолог. наук,
доцент, доцент кафедри психології

Оцінка: _____ / _____ / _____
(бали за шкалою ЄКТС/за національною шкалою)

Голова ЕК: _____
(підпис)

Вінниця 2024

АННОТАЦІЯ

Сисак А.В. Засоби підтримки психологічного здоров'я працівників бізнес організацій в умовах воєнного стану. Спеціальність 053 «Психологія», Освітня програма «Психологічна реабілітація». Донецький національний університет імені Василя Стуса, Вінниця, 2023.

У кваліфікаційній роботі досліджено особливості психологічного здоров'я працівників бізнес-організацій та засобів його підтримки під час воєнного стану.

Теоретичний аналіз проблеми дозволи визначити поняття психологічного здоров'я у сучасній науці, як поєднання адаптивності, гармонійного розвитку, рівноваги та духовності, а його критерії це здатність до саморозвитку, самоактуалізації та внутрішня цілісність особистості.

У дослідженні брали участь працівники бізнес-організацій середнього та малого бізнесу, кількістю 73 особи, чоловіки та жінки, віком від 25 до 45 років. У дослідженні було використано методики: «Шкала позитивного ментального здоров'я» (Positive mental health scale (PMH-SCALE)) (J. Lukat, J. Margraf, R. Lutz, W.M. Van Der Veld, & E.S. Becker) (адаптація Л. М. Карамушки, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко); «Стабільність психічного здоров'я – коротка форма» («The mental health continuum – short form») (К. КІЗ) (адаптація Е. Л. Носенко, А. Г. Четверик-Бурчак); «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БІБІСІ» (The modified bbc subjective well-being scale (BBC-SWB)) (P. Pontin, M. Schwannauer, S. Tai, & M. Kinderman) (адаптація Л. М. Карамушки, К. В. Терещенко, О. В. Креденцер); «Шкала негативного впливу роботи» (Д. Ватсон) (адаптація С. Д. Максименка, О. М. Кокуна, Є. В. Тополова); «Індекс організаційної напруженості» (Р. Л. Кан та ін.) (модифікація Л. М. Карамушки, К. В. Терещенко); «Як розвивається ваша організація?» (В. Зігерт, Л. Ланг) (модифікація Л. М. Карамушки); «Індивідуальна модель психологічного здоров'я» (ІМПЗ), розроблена А. В. Козловим; математико-статистичні методи: t-критерій Стьюдента, ϕ -критерій Фішера.

Порівняльний аналіз психологічного здоров'я у працівників бізнес-організацій, які мешкають в різних за рівнем безпечності регіонах України, показав, що співробітники, які живуть та працюють у небезпечних містах, мають нижчий рівень ментального здоров'я, психологічного благополуччя, здатності долати труднощі, ефективності та продуктивності життєдіяльності, нестабільність психічних станів, більше відчують негативний вплив роботи у порівнянні з працівниками з умовно безпечних регіонів України.

Засоби підтримки та збереження психологічного здоров'я працівників бізнес-організацій обираються індивідуально в залежності від критеріїв психологічного здоров'я та його актуального рівня, а також мають за мету відновлення внутрішньої цілісності особистості; усвідомлення перспектив життя; формування впевненості у власних силах та можливостях; оптимізацію ціннісно-сислової сфери; відновлення продуктивності та самоефективності особистості, прагнення до самоактуалізації; набуття комунікативної компетентності.

Ключові слова: психологічне здоров'я, працівники, бізнес-організація, воєнний стан, психокорекція.

Табл. 7. Бібліограф.: 78 найм.

ANOTATION

Sysak A.V. Means of supporting the psychological health of employees of business organizations in the conditions of martial law. Specialty 053 «Psychology», Educational program "Psychological rehabilitation". Vasyl Stus Donetsk National University, Vinnytsia, 2023.

In the qualification work, the peculiarities of the psychological health of employees of business organizations and the means of its support during martial law were investigated. The theoretical analysis of the problem made it possible to define the concept of psychological health in modern science as a combination of adaptability, harmonious development, balance and spirituality, and its criteria are the ability for self-development, self-actualization and the internal integrity of the individual. Employees of medium and small business organizations, 73 men and women aged 25 to 45, participated in the study. The research used the following methods: «Positive mental health scale (PMH-SCALE)» (J. Lukat, J. Margraf, R. Lutz, W.M. Van Der Veld, & E.S. Becker) (adaptation of L M. Karamushki, O. V. Kredentser, K. V. Tereshchenko); «The mental health continuum - short form» (K. KIZ) (adaptation by E. L. Nosenko, A. G. Chetveryk-Burchak); «The modified BBC subjective well-being scale (BBC-SWB)» (P. Pontin, M. Schwannauer, S. Tai, & M. Kinderman) (adapted by L. M. Karamushka, K. V. Tereshchenko, O. V. Credentser); «Scale of negative impact of work» (D. Watson) (adapted by S. D. Maksimenko, O. M. Kokun, E. V. Topolov); «Index of organizational tension» (R.L. Kahn and others) (modified by L.M. Karamushka, K.V. Tereshchenko); «How is your organization developing?» (V. Siegert, L. Lang) (modified by L. M. Karamushka); «Individual model of psychological health» (IMPZ), developed by A. V. Kozlov; mathematical and statistical methods: Student's t-test, Fisher's ϕ -test.

A comparative analysis of the psychological health of employees of business organizations living in regions of Ukraine with different levels of safety showed that employees who live and work in dangerous cities have a lower level of mental health, psychological well-being, ability to overcome difficulties, efficiency and productivity of life activities, instability of mental states, feel the negative impact of

work more than workers from conditionally safe regions of Ukraine. Means of maintaining and preserving the psychological health of employees of business organizations are chosen individually depending on the criteria of psychological health and its current level and are aimed at restoring the internal integrity of the individual; awareness of life prospects; formation of confidence in one's own strengths and capabilities; optimization of the value-meaning sphere; restoration of productivity and self-efficacy of the individual, striving for self-actualization; acquisition of communicative competence.

Key words: psychological health, employees, business organization, martial law, psychological correction.

Table 7. Bibliographer: 78 items.

ЗМІСТ

ВСТУП	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЙ	12
1.1 Поняття «психологічне здоров'я» особистості в сучасній психології.....	12
1.2 Вплив війни в Україні на психологічне здоров'я працівників бізнес-організацій.....	18
1.3 Теоретичний аналіз підходів до збереження психологічного здоров'я працівників бізнес-організацій.....	22
Висновки до першого розділу	28
РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ БІЗНЕС-ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	29
2.1 Характеристика вибірки та етапів емпіричного дослідження.....	29
2.2 Опис методів дослідження.....	30
Висновки до другого розділу	34
РОЗДІЛ 3. РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ БІЗНЕС-ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ ВІЙНИ	36
3.1 Особливості психологічного здоров'я працівників бізнес-організацій в умовах воєнного стану.....	36
3.2 Рекомендації щодо підтримки психологічного здоров'я працівників бізнес-організацій в умовах війни.....	44
Висновки до третього розділу	62
ВИСНОВКИ	65
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	69
ДОДАТКИ	78

ВСТУП

В умовах повномасштабної війни в Україні особлива увага фахівців приділяється проблемі забезпечення психологічного здоров'я працівників бізнес-організацій та засобів його збереження.

Психологічне здоров'я визначають як властивість особистості, яка сприяє підтриманню рівноваги між різними складовими особистості, людиною та суспільством, що створює умови для її повноцінного існування та ефективного функціонування.

Українське суспільство та кожен його член опинилися в надзвичайній, небезпечній та невизначеній ситуації, яка потребує мобілізації ресурсів для значних трансформацій, соціального прогресу, формування принципово нових цінностей, сенсів заради майбутнього. Виникла необхідність у створенні нових психологічних технологій, які повинні бути заснованими на принципах гуманізму, врахуванні індивідуально-психологічних особливостей, здібностей, потенціалу кожного та сприятимуть повній самореалізації особистості.

Проблема психологічного та психічного здоров'я є предметом дослідження різних галузей науки, зокрема й психології. В межах психоаналізу З. Фрейд, К. Хорні, А. Адлер визначали вплив соціальних умов розвитку на психологічне здоров'я; психологи гуманістичної спрямованості – К. Роджерс, А. Маслоу, В. Франкл та інші – розробляли критерії психологічного здоров'я. Сучасні дослідники основну увагу приділяють аналізу змісту та структури психологічного здоров'я у різних категорій та прошарків населення. Серед вітчизняних дослідників розробкою цієї проблеми займаються такі видатні вчені, як Б. В. Барчі, Я. Я. Апацька, Л. Г. Боброва, Ю. Д. Бойчук, Н. В. Науменко, О. І. Василевська, Н. В. Жигалкіна (Лебедева), Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко, Ю. І. Кашлюк, Д. Костюк, В. Костюк, В. І. Лагодзинська, Н. В. Павлик, Т. О. Работа, Т. М. Титаренко, Н. Ю. Ярема та інші.

Турбота про психологічне здоров'я працівників будь-якої організації, допомога у розв'язанні їхніх проблем, надання допомоги, застосування психопрофілактичних та психокорекційних заходів, всебічний розвиток фахівців сприяють ефективному функціонуванню самої організації. Доросла людина більшу частину життя проводить на роботі або виконуючи робочі обов'язки; вона залежить від місця та змісту діяльності; психологічного клімату, взаємин із суб'єктами діяльності, тобто робота суттєво впливає на психіку, загалом, психологічне здоров'я та благополуччя працівника, зокрема. Кожен фахівець так чи інакше потерпає від організаційних стресів, що пов'язані із напругою, обсягом завдань, відповідальністю, невизначеністю умов праці, ускладненою взаємодією з колегами, керівниками, клієнтами тощо. Стрес провокує розвиток професійних деформацій, деструкцій, психосоматичних розладів, хвороб.

Існує достатня кількість досліджень проблеми психологічного здоров'я персоналу організацій в мирний час, в яких визначені сутність поняття, засоби для дослідження феномена, психологічні чинники та умови забезпечення психологічного здоров'я освітян тощо. Аналіз психологічних наслідків повномасштабної війни в Україні лише розпочався. Серед дослідників цієї проблеми слід відзначити вітчизняних науковців: В. Зливкова, С. Лукомську, О. М. Кокуна, В. М. Мороз, І. О. Пішко, Н. С. Лозінську, Т. М. Титаренко. Суттєве значення для фахівців має виділення сутності та структури психологічного здоров'я персоналу організацій в умовах війни, визначення основних утруднень, з якими стикнувся персонал організацій, пошук ресурсів, які необхідні для підтримки та збереження психологічного здоров'я.

Разом із тим, проблема визначення дієвих засобів підтримки психологічного здоров'я персоналу бізнес-організацій під час війни є недостатньо розробленою. Саме це й визначило вибір теми нашого дослідження.

Об'єкт дослідження – психологічне здоров'я особистості.

Предмет дослідження – психологічне здоров'я працівників бізнес-організацій.

Мета дослідження полягає у дослідженні психологічного здоров'я працівників бізнес-організацій під час воєнного стану та визначенні засобів його підтримки.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз проблеми психологічного здоров'я працівників організацій під час війни в Україні та підходів до його збереження.
2. Підібрати методичний та методологічний інструментарій дослідження відповідно до об'єкту та мети дослідження.
3. Проаналізувати особливості психологічного здоров'я працівників бізнес-організацій з різних регіонів України.
4. Розробити практичні рекомендації щодо підтримки психологічного здоров'я працівників бізнес-організацій в умовах війни.

Гіпотеза дослідження полягає в тому, що рівень психологічного здоров'я працівників бізнес-організацій відрізняється в залежності від безпечності регіону України, в якому мешкають люди, а саме: в регіонах, де ведуться бойові дії, рівень ментального здоров'я, психологічного благополуччя, процвітання працівників буде нижчим, ніж у працівників, які живуть та працюють в більш безпечних місцях.

Методи дослідження: теоретичний: аналіз, синтез, систематизація, порівняння та узагальнення даних наукової психологічної літератури з проблем дослідження; психодіагностичний: методика «Шкала позитивного ментального здоров'я» (Positive mental health scale (PMH-SCALE)) (J. Lukat, J. Margraf, R. Lutz, W.M. Van Der Veld, & E.S. Becker) (адаптація Л. М. Карамушки, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко); опитувальник «Стабільність психічного здоров'я – коротка форма» («The mental health continuum – short form») (К. КІЗ) (адаптація Е. Л. Носенко, А .Г. Четверик-Бурчак); методика «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БІБІСІ» (The modified bbc subjective well-being scale (BBC-SWB)) (P. Pontin, M. Schwannauer, S. Tai, & M.

Kinderman) (адаптація Л. М. Карамушки, К. В. Терещенко, О. В. Креденцер); «Шкала негативного впливу роботи» (Д. Ватсон) (адаптація С. Д. Максименка, О. М. Кокуна, Є. В. Тополова); методика «Індекс організаційної напруженості» (Р. Л. Кан та ін.) (модифікація Л. М. Карамушки, К. В. Терещенко); методика «Як розвивається ваша організація?» (В. Зігерт, Л. Ланг) (модифікація Л. М. Карамушки); опитувальник «Індивідуальна модель психологічного здоров'я» (ІМПЗ), розроблена А. В. Козловим; математико-статистичний: t-критерій Стьюдента, ф-критерій Фішера.

База емпіричного дослідження. У дослідженні брали участь працівники бізнес-організацій середнього та малого бізнесу, кількістю 73 особи, чоловіки та жінки, віком від 25 до 45 років. Це фізичні особи-підприємці, власники мікропідприємств та малого бізнесу; наймані менеджери та інші працівники Харкова, Миколаєва, Львова, Івано-Франківська та Тернополя.

Наукова новизна дослідження полягає в тому, що виявлено особливості психологічного здоров'я працівників бізнес-організацій в умовах воєнного стану. Визначено, що безпечність регіону, де живе та працює людина, істотно впливає на рівень її психологічного, ментального здоров'я та психологічного благополуччя. Розроблено систему практичних рекомендацій щодо збереження та підтримки психологічного здоров'я працівників бізнес-організацій.

Практична значущість дослідження полягає у можливості використання отриманих результатів у процесі психологічного супроводу працівників бізнес-організацій, які постраждали у наслідок військових дій в Україні, в тому числі і в повоєнний стан.

Структура роботи. Магістерська робота складається з трьох розділів та підрозділів до них, висновків, списку використаної літератури, який налічує 78 найменувань та додатків. Робота містить 7 таблиць, загальний обсяг роботи – 98 сторінок.

Апробація результатів дослідження. Основні положення дослідження презентувалися на III Міжнародній науково-практичній конференції

«Актуальні проблеми реалізації адаптаційного потенціалу особистості в сучасних умовах життєдіяльності», що відбувалася 16-17 листопада 2023 року на базі кафедри психології Донецького національного університету імені Василя Стуса та V Міжнародній студентській науковій конференції «Наука 11 сьогодення: від досліджень до стратегічних рішень», що відбулася 22 грудня 2023 у м. Чернівці, Україна.



РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЙ

1.1 Поняття «психологічне здоров'я» особистості в сучасній психології.

Здоров'я має визначальне значення для життя та діяльності людини. Його дослідженнями займаються представники різних галузей сучасної науки: біології, медицини, педагогіки, соціології, психології та інших. Але, незважаючи на підвищену увагу до аналізу цього феномену, дотепер не існує єдиного розуміння поняття «здоров'я», зберігається певна невизначеність у використанні таких понять як психічне та психологічне здоров'я, які є його складовими.

ВООЗ в 1948 році дала таке визначення: здоров'я це стан фізичного, психічного та соціального благополуччя, а не відсутність хвороби чи каліцтва. У 1984 році ВООЗ доповнила визначення здоров'я як міри здатності людини чи групи, з одного боку, реалізовувати свої прагнення та задовольняти потреби, з іншого – змінюватися в процесі взаємодії з іншими людьми [68]. Таке розуміння здоров'я вказує на можливість його розвитку, підтримки та вдосконалення. Сучасне визначення здоров'я, яке дає ВООЗ, це відсутність психічних і фізичних дефектів, а також повне фізичне, духовне та соціальне благополуччя [68].

Проблема здоров'я почала цікавити психологів лише у ХХ сторіччі. Спочатку дослідження торкалися аномалій людської поведінки, спроб визначити що таке внутрішньо-особистісний конфлікт, криза, та яким чином вони визначають те, як людина проявляє себе у спілкуванні та діяльності. У другій половині ХХ століття, у межах гуманістичної та трансперсональної психології К. Роджерс, А. Маслоу, Г. Олпорт, С. Грофф та ін. почали вивчати закономірності та детермінанти повноцінного функціонування психіки, розробляти психологічні концепції здоров'я.

Сучасна психологія займається дослідженнями емоційного, соціального, психічного, психологічного, професійного здоров'я, що іноді виглядає як аналіз того ж самого феномена. Тобто чіткого розмежування сутності цих понять дотепер не представлено.

Психологічне здоров'я спочатку визначалося як складова психічного здоров'я. Психічне здоров'я це стан, який характеризується відсутністю хворобливих психічних проявів і забезпечує адекватну регуляцію поведінки та діяльності [28]. А психологічне здоров'я це не тільки відсутність хвороб, але й позитивне ставлення до життя, психологічне, духовне та соціальне благополуччя [23].

О. І. Василевська зазначає, що психічне здоров'я сприяє здійсненню психічної діяльності, характеризує протікання процесів і властивості когнітивної та емоційно-вольової сфер; психологічне здоров'я це соціальне, емоційне та духовне благополуччя, передумова задоволення потреб у активному способі життя, досягненні цілей, конструктивній взаємодії із соціальним оточенням [9].

Ю. І. Кашлюк визначає психологічне здоров'я як стан душевного комфорту, адекватного ставлення людини до навколишнього світу, відсутність психічних хвороб, повноцінний розвиток [34].

Західні фахівці розглядають психологічне здоров'я як відчуття щастя й задоволеності та відмічають духовність, як його обов'язкову складову [33].

Таким чином, психологічне здоров'я розглядається як поєднання адаптивності, гармонійного розвитку, рівноваги та духовності, а його критеріями вважаються здатність до саморозвитку, самоактуалізації та внутрішня цілісність особистості.

Таке розуміння психологічного здоров'я визначає його структуру та детермінанти. Ю. І. Кашлюк включає такі компоненти: усвідомлення людиною власної цінності та унікальності, а також цінності і унікальності інших людей; рефлексія як засіб самопізнання та саморозуміння; потреби в саморозвитку, особистісному зростанні; відповідальність за власне життя;

розумовий, особистісний, соціальний, фізичний розвиток; можливість успішно діяти в конкретних соціальних умовах спільно з іншими людьми [34].

Д. Костюк, В. Костюк виділяють такі складові психологічного здоров'я: адаптивність, як здатність пристосовуватися до середовища та активно перетворювати його; нормативність, як дотримання певних соціальних норм, що визначає успішність особистості в засвоєнні й відтворенні соціального досвіду; стресостійкість; гармонійна взаємодія з оточуючими [40].

Також критеріями психологічного здоров'я вважають високий рівень тотожності реального та ідеального «Я», наявність позитивних ідеалів, життєвих цілей, самоповага тощо [62].

Т. М. Титаренко серед критеріїв психологічного здоров'я виділяє психологічну рівновагу, яка визначає продуктивне функціонування психічної сфери людини: пізнавальної, емоційної, вольової. Порушення особистісного розвитку проявляються у дисгармонії, втраті рівноваги, соціальній дезадаптації [65].

Н. Ю. Ярема вважає важливішою складовою психологічного здоров'я саморегуляцію, тобто здатність людини свідомо керувати власними сенсорно-перцептивними процесами, думками, емоціями та руховими функціями [76].

Б. В. Барчі основною характеристикою психологічно здорової особистості вважає психічну стійкість, яка сприяє підтримці надійності, протистоянню впливам середовища, доланню перешкод, реалізації намірів [2].

Н. В. Павлик називає такі складові психологічного здоров'я: адекватне сприйняття навколишнього середовища, свідоме здійснення вчинків, цілеспрямованість, активність, конструктивність міжособистісного спілкування [47].

Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко представили критерії психологічного здоров'я людини: причинна обумовленість психічних явищ, їх упорядкованість; відповідна зрілість почуттів; адекватність суб'єктивних образів об'єктам реальності; гармонія між обставинами та ставленням людини до них; відповідність реакцій зовнішнім подразникам;

критичне ставлення до обставин життя; здатність до саморегуляції поведінки у відповідності до соціальних норм та правил; відповідальність за членів родини; почуття сталості й ідентичності переживань в подібних обставинах; здатність змінювати поведінку відповідно до зовнішніх подій; здатність планувати свій життєвий шлях та передбачати наслідки дій [52].

Особливості психологічного здоров'я особистості визначаються, в тому числі, зовнішніми обставинами: характеристиками середовища, професійною діяльністю, професійним спілкуванням тощо. Психологічне здоров'я персоналу організацій можна розглядати, як: індивідуальне здоров'я окремого працівника, його здатність ефективно виконувати професійні обов'язки, нести відповідальність за це; здоров'я персоналу конкретної організації, як умову ефективного функціонування й розвитку організації в цілому, профілактику захворювань; здоров'я організації, профілактика організаційних деформацій та дисфункцій [51].

Детермінантами психологічного здоров'я персоналу організацій є національні та соціокультурні чинники, тобто об'єктивні соціально-політичні та соціально-економічні умови, охорона здоров'я, культурні норми, цінності, ставлення до здоров'я. Психологічно здорове суспільство сприяє суспільному розвитку та здійсненню соціально-економічного, соціально-політичного реформування.

На думку Т. О. Работи, психологічне здоров'я є основою для розвитку всіх сфер суспільного життя, активізації потенціалу та здатності до конструктивного розвитку країни, забезпечення національної безпеки [53].

Дослідження детермінант психологічного здоров'я працівників організацій в Україні набуло надзвичайної актуальності в умовах соціальної напруженості та військових дій. Соціальна напруженість це психічний стан спільноти, обумовлений об'єктивними обставинами, що проявляється в індивідуальній та груповій поведінці її членів [1; 10]. Вона проявляється як на рівні суспільства, так і на рівні соціальних груп та кожної особистості.

На рівні організації детермінантами психологічного здоров'я персоналу є функціональні та психологічні чинники, це: умови праці, організаційна культура, соціально-психологічний клімат, рівень розвитку, стиль керівництва, а також відсутність організаційного стресу, булінгу, мобінгу, дискримінації тощо [14; 24; 26]. Л. М. Карамушка та А. М. Шевченко серед ризиків для психологічного здоров'я виділяють високий рівень емоційної затратності та стресовості діяльності, відсутність умов для зняття психологічної напруги [30].

О. Л. Коробанова виділила такі детермінанти забезпечення психологічного здоров'я персоналу організацій: автономія, різноманітність, чіткість завдань; складність роботи, обсяг інформації; соціальна підтримка, взаєморозуміння, зворотний зв'язок; ергономічність обладнання, фізичні умови праці тощо [39].

На рівні особистості детермінантами психологічного здоров'я є індивідуально-психологічні особливості співробітників. На думку О. А. Куций, це особистісні якості, які обумовлюють внутрішню цілісність особистості, її прагнення до саморозвитку, впевненість у собі, життєстійкість, низька внутрішня конфліктність [41]. Мотиваторами психологічного здоров'я є самооцінка, прагнення до саморозвитку, самовдосконалення, рівень домагань.

К. В. Терещенко вважає, що чинниками психологічного здоров'я є властивості особистості, індивідуальні когнітивні стилі, копінг-стратегії, соціальна адаптація [62]. Таким чином, виділено загальні особистісні детермінанти психологічного здоров'я персоналу організацій: мотивація саморозвитку, самореалізації у професійній сфері; творчий потенціал персоналу, толерантність до невизначеності; здатність працівників до саморегуляції; адаптивність; використання активних та конструктивних копінг-стратегій; емпатія, толерантність, здатність до конструктивного ділового спілкування тощо [51].

Критеріями психологічного здоров'я персоналу організацій є розвинута рефлексія, стресостійкість, уміння знаходити власні ресурси для вирішення складних завдань, природність емоційних та поведінкових проявів особистості, самоприйняття, усвідомлення власних сильних і слабких особливостей, гуманістична спрямованість тощо [50; 52; 62].

Західні дослідники визначають такі аспекти психологічного здоров'я персоналу організацій: здатність психіки організовувати усвідомлення і поведінку таким чином, щоби зняти напругу та встановити рівновагу між людиною та середовищем; здатність підтримувати баланс між власними потребами і потребами інших людей; цілісність функціонування на фізичному та психологічному рівнях; прагнення до розвитку та зростання; автономність; наявність значущих стосунків тощо [77]. Наявність нерозв'язаних психологічних проблем, внутрішніх конфліктів, порушення особистісного розвитку, відсутність самореалізації перешкоджають формуванню психологічного здоров'я особистості.

Однією з важливих складових здоров'я людини є психологічне здоров'я, яке сприяє ефективності як професійної діяльності, так і загального благополуччя людини і, на думку М. А. Хрепливець, повинно розглядатися як умова стабільності та прогнозованості процесів, що відбуваються у суспільстві [71].

Психологічне здоров'я описується як баланс між різними складовими особистості людини; між потребами індивіда і суспільства; між рефлексивними, емоційними, інтелектуальними, поведінковими аспектами; як функція підтримки рівноваги між особистістю та середовищем, адекватної регуляції поведінки і діяльності людини, здатності протистояти життєвим труднощам без негативних наслідків для здоров'я.

1.2 Вплив війни в Україні на психологічне здоров'я працівників бізнес-організацій.

Повномасштабна війна в Україні негативно вплинула на всі сфери соціального, політичного та економічного життя країни, в тому числі на функціонування бізнес-організацій та психологічне здоров'я їхніх працівників. Виробництво, торгівля, наукові, освітні установи зазнають збитків, зниження прибутків, руйнування будівель, переміщення підприємств в інші, більш безпечні, міста. За даними аналітичних компаній спад української економіки фіксується на рівні 35% та відповідне зростання інфляції [50].

Успішність будь-якої організації залежить від дій її співробітників. Найкращою є економічна ситуація у сфері торгівлі, бо є можливість здійснювати продаж товарів онлайн через мережу Інтернет, здійснювати розсилку товарів поштою, отримувати електронні платежі тощо. Працівникам важливо протистояти стресовим впливам сьогодення, підтримувати власне фізичне та психологічне здоров'я. Стресостійкість залежить від багатьох об'єктивних та суб'єктивних чинників: віку, статі, сімейного положення, наявності дітей, родичів, які потребують піклування, типу нервової системи, виховання, освіти, професійної майстерності, стажу роботи, комунікативної компетентності, врівноваженості, критичності мислення, креативності, мотивованості, ціннісних орієнтацій тощо. Надзвичайна ситуація воєнного стану пов'язана із високим ступенем невизначеності, несподіваною та швидкою зміною обставин, надмірною психічною напругою та відповідальністю, збільшенням фізичних та емоційних навантажень, дефіцитом часу на оцінку ситуації, хронічною стресогенністю тощо. Все це негативно відбивається на психологічному здоров'ї працівників.

На теперішній час існує ще небагато досліджень проблеми впливу війни в Україні на психологічне та психічне здоров'я працівників організацій, це роботи В. Зливкова, Карамушки, С. Лукомську, О. М. Кокуна, В. М. Мороз, І. О. Пішко, Н. С. Лозінську та інших. Дослідженнями ролі підприємництва в

економіці займалися такі фахівці, як О. Ємець, В. Рихліцький, А. Шапіро, М. Мескон; проблеми діяльності підприємств в умовах криз та невизначеностей вивчали такі українські науковці, як О. Красота, І. Кір'єва, І. Вагнер, О. Ємець, та інші. В їх роботах відмічається, що кожна організація, підприємство нашої країни виявляє бажання та готовність працювати в умовах воєнного стану для наближення перемоги. Бізнес-організації змінюють стратегію, адаптують форми та методи роботи у відповідності до ситуації, опановують нові підходи до роботи, надають можливість співробітникам працювати віддалено, здійснюють продажі товарів та рекламу через Інтернет, організують виробництво в інших містах, розробляють нову корпоративну культуру тощо. Метою будь-якої бізнес-організації є забезпечення прибутковості за допомогою ефективної організації управління людськими ресурсами, організації конструктивної внутрішньої комунікації, стимулювання відповідальності працівників, інноваційної діяльності, оптимізації процесу адаптації нових співробітників, якісного та своєчасного виконання завдань.

Робота бізнес-організацій в умовах воєнного стану потребує швидкого реагування на зміни у конкурентному середовищі, національному регулюванню, економічні та технологічні інновації для збереження продуктивності. Зусилля всіх компаній спрямовані на всебічну допомогу країні та підтримку співробітників, турботу про їхній психологічний стан. Всі бізнес-організації знаходяться в процесі трансформації та адаптації до нових потреб суспільства. Важливим аспектом роботи цих організацій є соціальна відповідальність, як свідоме дотримання законів, соціальних норм, певних приписів. Потужним сучасним трендом більшості бізнес-організацій, які працюють в Україні та за її межами, стала популяризація всього українського [55].

Важливим здобутком останніх років є те, що держава стала більше підтримувати підприємців, а підприємці частіше стали об'єднуватися, що дозволяє економіці функціонувати та розвиватись. Досвід функціонування підприємств під час пандемії коронавірусу допоміг в умовах війни підтримати

працівників та швидко відновити діяльність. Але ситуація війни суттєво відрізняється від пандемії, вона не дала можливості скористатися звичним алгоритмом дій у разі виникнення несподіваних обставин та змусила розробляти нові підходи, стратегії та механізми функціонування. Однією з перших складних проблем стала неготовність персоналу до війни, її потужний негативний психологічний вплив на людей. Тому спочатку керівникам довелося забезпечувати матеріальну та психологічну підтримку працівників, щоб знизити загальну напругу. Між тим згодом кожна компанія розробила план швидкого реагування на випадок будь-яких несподіваних ситуацій. ІТ-компанії виявилися найбільш стійкими, більша частина їх працівників тривалий час вже виконує роботу на відстані. Вони організовано провели евакуацію всіх бажаючих у більш безпечні регіони країни та у європейські офіси, та не припиняли роботу з першого дня війни [20; 21; 50].

Бізнес-організації, які працюють у сферах логістики, промисловості, агропромисловості, найбільше постраждали під час військових дій в Україні. Вони не можуть функціонувати так само, як до війни, зазнали руйнування торгових зв'язків, відбуваються скорочення персоналу, зменшення обсягів виробництва продукції тощо. Загальна кількість звільнених працівників, які працювали у бізнес-організаціях, перевищує 1 млн. осіб. Лише 4,5% підприємств знайшли можливість збільшити товарообіг у порівнянні з довоєнним часом.

Поступово бізнес-підприємства відновлюють свою роботу, об'єднують зусилля, ресурси та можливості з іншими організаціями, потребують підтримки з боку держави, яка, в свою чергу, значно полегшила податкові зобов'язання, спростила процедуру отримання дозволу на ведення підприємницької діяльності та зняла обмеження на кількість співробітників на підприємстві.

Щодо впливів військового стану на психічний стан, психологічне здоров'я працівників бізнес-організацій дослідники фіксують погіршення матеріального положення, умов роботи, житлово-побутових умов, соціального

середовища та якості спілкування; втрату роботи; переживання важких потрясінь, які стосувалися або зміни місця проживання або/та професійної діяльності; хронічний стрес, який викликав значні порушення фізичного та психічного здоров'я; погіршення фізичного та психологічного самопочуття; зниження професійного статусу; зупинка або ліквідація бізнесу тощо. Найчастіше українці скаржаться на відчуття тривоги, страху, провини, агресії, пригніченості та безнадії; страждають від проблем із сном, від неможливості розслабитися; мають ознаки фізичного та психічного виснаження; стикаються із панічними атаками; мають проблеми із харчуванням; переживають постійні емоційні коливання; депресивні розлади. Погіршення стану психологічного здоров'я сприяє зниженню когнітивних функцій, концентрації уваги, пам'яті; постійне прокручування одних і тих самих думок, на яке витрачається багато енергії, що призводить до виснаження [45].

Частина населення України бачать в ситуації, яка виникла, ресурси для подальшого зростання та розвитку. Частина підприємців не скоротили бізнес-активність, а збільшили її: найняли нових працівників, збільшили базу клієнтів та обсяг роботи. Це підтверджує відому наукову тезу, згідно з якою індивідуальна реакція людини на важкі життєві обставини визначається не об'єктивною характеристикою стресора, а його суб'єктивною оцінкою та можливостями подолання. Стрес є результатом спільного впливу багатьох чинників: реальних подій, кількості й важкості життєвих проблем; ефективності та гнучкості процесів подолання, ресурсного стану людини; особистісних рис, що визначають стресостійкість; наявність соціальної підтримки тощо. Специфічна реакція на стрес виникає у випадку, коли ситуація сприймається як значуща та загрозна, а власні ресурси людина оцінює як недостатні для її розв'язання [14].

Також слід відзначити, що за півтора роки війни населення певним чином адаптувалося до ситуації війни, психічний стан людей так чи інакше нормалізувався, знизилася гострота стресу, підвищилися резильєнтність та життєстійкість, сформувалася впевненість в тому, що вони здатні подолати

труднощі, вирішити власні проблеми, контролювати емоційні стани тощо. Тобто, будь-яка кризова ситуація містить можливості для успішної адаптації, розвитку, особистісного та професійного зростання. Але самозбереження в умовах війни зазвичай вимагає застосування чималих внутрішніх та зовнішніх ресурсів [16].

Таким чином, психологічне здоров'я працівників бізнес-організацій – це необхідна умова їх продуктивного функціонування та функціонування, відповідно, і всієї організації. Доки Україна перебуває у стані війни, населення постійно очікує непрогнозованих дій зі сторони ворога, психологічне здоров'я буде потребувати пошуку ресурсів для відновлення задля повноцінної професійної діяльності кожного. Психологічне здоров'я сприяє розвитку особистості, створює необхідні передумови для професійного зростання, набуття професійної майстерності, адекватної самооцінки, конструктивного спілкування із суб'єктами професійної діяльності тощо.

1.3 Теоретичний аналіз підходів до збереження психологічного здоров'я працівників бізнес-організацій в умовах війни.

Сучасна психологія має велику кількість методів, технологій, засобів, які допомагають людині зберігати та підтримувати психологічне здоров'я під час надзвичайних, кризових подій життя. Розробкою цієї проблематики в Україні займаються такі науковці, як: Р. Байярд, Н. Махашвілі, Д. Джавахішвілі, Б. В. Барчі, Я. Є. Білень, О. П. Романів, Б. Я. Надь, П. П. Горностаї, Ю. Д. Гундертайло, Л. М. Карамушка, В. О. Климчук, Т. М. Титаренко та інші.

Психотехнології, які сприяють відновленню рівноваги, позбавленню від симптомів стресу, напруги, тривожних розладів розглядають Л. Г. Боброва, О. Вознесенська, М. Сидоркіна, І. Г. Головатюк, І. М. Григус, С. Ю. Гуцол, В. В. Балахтар, В. Осьодло, З. Г. Кісарчук, Я. М. Омельченко, Г. П. Лазос, О. Л. Христук та ін.

Забезпечення психологічного здоров'я – це заходи, основною метою яких є покращення психологічного стану мешканців України, та які умовно поділяють на прямі та непрямі [59]. Прямі заходи це надання кваліфікованої допомоги державними закладами, благодійними та громадськими організаціями, засобами масової інформації тощо. До непрямих заходів належать дії органів влади щодо спростовування дезінформації; інформування населення та пояснення ситуації тощо.

У теперішній час всі організації повинні мати психологічні служби, до яких можуть звертатись працівники за психологічною допомогою, час від часу організувати індивідуальні або групові зустрічі з професійними психологами. Серед найбільш розповсюджених засобів відновлення психологічного здоров'я виділяють методики заземлення, арт-терапевтичні методики, дихальні практики, методи релаксації по Джекобсону, вправи тілесно орієнтованої терапії, аутогенне тренування, медитативні практики тощо [73].

Сучасні фахівці розробляють проблему колективної травми. Це психологічна травма, яку отримала не одна людина, а група людей унаслідок соціальної, техногенної, екологічної катастрофи, злочинних та військових дій тощо. Її небезпека полягає в тому, що вона довготривала та охоплює не лише прямих учасників подій, а навіть наступні покоління, але наслідки для всіх різні, вони залежать від здатності людини зберігати рівновагу, адаптуватися, балансувати, здійснювати саморегуляцію [50].

Опанувати засоби саморегуляції може кожна людина. Це природна здатність до самозцілення, яка спирається на внутрішні ресурси особистості. Але слід пам'ятати, що робота з особою, що пережила травматичну подію, потребує високої кваліфікації та досвіду. В процесі надання допомоги у людини можуть виникати сильні негативні емоції, з якими вона не може самотійно впоратися, почуття провини, безсилля та безвиході. Потрібно постійно підтримувати ресурси життєстійкості, вони здатні трансформувати енергію травми в енергію розвитку, сприяють формуванню конструктивних

антистресових захисних механізмів для збереження психологічного здоров'я людини [47].

Формування та укріплення життєстійкості спирається на розвиток когнітивної сфери особистості, її гнучкості, критичності в оцінці ситуації, повернення контролю за власним життям, відповідальності, спостережливості, оптимізму, рефлексії тощо. Для цього можна використовувати новітні засоби комунікації, інтернет-сервіси та мобільні застосунки, що є ефективним засобом подолання наслідків психологічних травм [4; 5].

Для підтримки психологічного здоров'я працівників бізнес-організацій традиційно використовують засоби: професійно-психологічного відбору фахівців для встановлення відповідності індивідуальних особливостей та здібностей вимогам діяльності; психологічного супроводу діяльності з метою попередження розвитку професійних деформацій та деструкцій; психологічної підготовки співробітників до діяльності в надзвичайних та екстремальних ситуаціях; психологічної допомоги працівникам, які отримали психологічні травми, були учасниками бойових дій тощо; психологічної реабілітації працівників, які цього потребують [25].

Додатково деякі керівники залучають психологів до застосування тренінгових технологій для працівників організації з метою формування у них професійно-важливих якостей, комунікативної компетентності, стресостійкості, засобів саморегуляції, підвищення працездатності, оптимізації психічних станів тощо.

Основним психологічним інструментарієм психологічного супроводу працівників бізнес-організацій є психодіагностика для визначення індивідуальних особливостей фахівців та соціально-психологічних явищ у підрозділах, яка здійснюється для профвідбору, атестації кадрів, проведення психологічного консультування, психопрофілактичної та психокорекційної роботи. Психопрофілактика спрямована на попередження виникнення негативних станів; виявлення працівників, які потребують підвищеної психологічної уваги, і проведення з ними психологічної консультації,

психокорекції або психотерапії. Психологічна допомога працівникам, які усвідомлюють сутність утруднень, потребують аналізу проблем і прийняття конструктивних рішень зазвичай здійснюється індивідуально [26; 28; 29].

Ситуація в організаціях, яка зумовлена воєнним станом в Україні, характеризується високим рівнем стресогенності, емоційним, інформаційним та когнітивним навантаженням, що сприяє підвищенню нервово-психічної напруги персонала, виникненню негативних психічних станів, зниженню ефективності діяльності та потребує застосування спеціальних психологічних засобів підтримки психологічного здоров'я. Нові умови й особливості підприємницької діяльності вимагають принципово нових підходів до психологічного супроводу працівників бізнес-організацій.

Всі технології збереження психологічного здоров'я працівників організацій можна розподілити на організаційні та психопрофілактичні. Організаційні засоби спрямовані на мінімізацію впливів негативних чинників професійної діяльності, збільшення їх відповідності психофізіологічним особливостям працівника, раціоналізацію праці завдяки використанню оптимальних алгоритмів роботи та відпочинку; створення сприятливого соціально-психологічного клімату; підвищення професійної мотивації. Психопрофілактичні засоби спрямовані на відновлення психічних та функціональних станів, зміну ставлення до психотравмуючих ситуацій, розвиток позитивного мислення. До психопрофілактичних засобів належать: аутогенне тренування; біологічний зворотний зв'язок; медитація; дихальні техніки; м'язова релаксація; раціональна психотерапія; візуалізація; нейролінгвістичне програмування; ідеомоторне тренування тощо [62].

Т. М. Титаренко із співавторами виділила критерії підтримання та відновлення психологічного здоров'я травмованої особистості: набуття внутрішньої цілісності завдяки встановленню зв'язків між минулим, теперішнім та майбутнім; наявність перспектив життя; впевненість в собі; адекватність ціннісно-сислової сфери; продуктивність та самоефективність

особистості; здатність до самореалізації; креативність; розвинений емоційний інтелект; комунікативна компетентність тощо [65–68].

Роботу по відновленню психологічного здоров'я зазвичай починають із діагностики актуального стану психіки людини, щоб обрати для неї найбільш ефективні засоби інтервенції. Серед необхідних діагностичних параметрів виділяють: актуальний стан, у якому перебуває людина; особливості, тривалість, давність травмування; які способи використовувала людина раніше для подолання кризових ситуацій; рівень мотиваційної готовності до відновлення; наявність соціальної підтримки з боку оточення [66].

Засоби відновлення та підтримки психологічного здоров'я працівників бізнес-організацій обираються у відповідності до його критеріїв. Ці засоби повинні впливати комплексно, підсилювати один одного та сприяти відновленню психологічного здоров'я особистості. Для підсилення мотивації до зцілення використовують техніку активізації бажання до змін, яка звертається до спогадів людини про щасливі періоди життя, значущі взаємини, успіхи, перемоги; прикладів людей, які подолали негативні наслідки травматизації, гармонізували внутрішній стан та стосунки з оточуючими. Для пошуку нових мотиваторів використовують техніки, які спрямовані на мрії про бажане майбутнє; казкотерапію; метафоричні картки; залучення родини та друзів, участь у психотерапевтичних групах тощо [68].

Ефективною технологією відновлення є допомога людині у ідентифікації того негативного сенсу, який вона приписує подіям, та його трансформація у позитивний, корисний. Для цього використовують процедуру з оновлення неприємних спогадів, зменшення кількості неадаптивних інтерпретацій, збільшення критичності відповідних оцінок, переоцінки ситуації. Людину під контролем психолога просять згадати подію у всіх подробицях, детально, поступово, включаючи емоції та почуття. Можна це зробити письмово. Потім потрібно встановити зв'язок із попередніми та наступними подіями. Метою цієї процедури є усвідомлення людиною того, що вона реагує на власні спогади, а не на реальну подію, і що спогади не є

загрозливими. Цю процедуру розробляють для кожного працівника індивідуально, з урахуванням особливостей травмування, тривалості, життєвого досвіду, рівня інтелектуального розвитку, віку, статі, особистісних особливостей, що впливають на здатність людини до відновлення [64].

Ефективним інструментом для відновлення психологічного здоров'я персоналу організацій є аналіз типового дня, способи організації часу, зміни у звичках, захопленнях; робота із ставленням до зовнішнього вигляду, фізичного стану; розвиток навичок рефлексивного спілкування. Метою цих процедур є усвідомлення особливостей власного життя у сьогоденні, ставлення до себе, відновлення контролю над подіями, інтернальність.

Наступним кроком може бути робота з трансформації тих складових життя, які не є продуктивними, тобто активізувати інтерес до нового, тренувати увагу, спостережливість, гнучкість мислення; пробувати змінити звичні способи дій, стиль спілкування, зовнішній вигляд, проведення вільного часу; дослухатися до власних бажань, орієнтуватися на власні пріоритети, цінності, усвідомлювати обмеження; створювати нову історію життя.

Для підвищення ефективності відновлення можна використовувати техніки когнітивної психотерапії, які дають можливість ідентифікувати власні неадаптивні думки, переконання та образи; змінювати акценти при аналізі минулих подій; переосмислити значущість деяких людей та ситуацій; виробити оптимальну поведінку. Результатом психологічної роботи є відновлення здатності особистості до зростання; інтеграція травматичного досвіду у біографічний нарратив; ставлення до того, що відбулося, як до ресурсу; усвідомлення цілісності життя та власної особистості; нове ставлення до можливостей, якостей, вмінь, здібностей; толерантність; усвідомлення єдності із природою, світом тощо [61].

Таким чином, аналіз технологій, які сприяють відновленню та підтримці психологічного здоров'я працівників бізнес-організацій доводить, що вони сприяють підвищенню нервово-психічної стійкості, зниженню тривожності, більш швидкій адаптації до кризових подій у майбутньому, відновленню

цілісності особистості, трансформації ціннісно-сислової сфери, особистісному зростанню тощо. Система психологічного супроводу професійної діяльності спрямована на формування, збереження, підтримку та відновлення психологічного здоров'я фахівців. Вона включає психологічну діагностику, психопрофілактику, психологічне консультування, психокорекцію та психотерапію, які можуть здійснюватися як індивідуально, так і в груповій формі.

Висновки до першого розділу

Теоретичний аналіз проблеми психологічного здоров'я працівників організацій під час війни в Україні дозволяє зробити такі висновки: психологічне здоров'я у сучасній науці розглядається як поєднання адаптивності, гармонійного розвитку, рівноваги та духовності, а його критеріями вважаються здатність до саморозвитку, самоактуалізації та внутрішня цілісність особистості. Чинниками, що визначають психологічне здоров'я персоналу організацій є національні та соціокультурні аспекти, тобто об'єктивні соціально-політичні та соціально-економічні умови, система охорони здоров'я, культурні норми, цінності, ставлення до здоров'я. На рівні організації визначальними чинниками психологічного здоров'я персоналу є: умови праці, організаційна культура, соціально-психологічний клімат, рівень розвитку, стиль керівництва, а також відсутність організаційного стресу, булінгу, мобінгу, дискримінації тощо. На рівні особистості психологічне здоров'я визначається індивідуально-психологічними особливостями персоналу.

Військові дії в Україні негативно впливають на психологічне здоров'я працівників бізнес-організацій, а саме відмічається: погіршення матеріального положення, умов роботи, житлово-побутових умов, соціального середовища та якості спілкування; втрату роботи; переживання важких потрясінь, які стосувалися або зміни місця проживання або/та професійної діяльності; хронічний стрес, який викликав значні порушення фізичного та психічного

здоров'я; погіршення фізичного та психологічного самопочуття; зниження професійного статусу; зупинка або ліквідація бізнесу тощо. Найчастіше українці скаржаться на відчуття тривоги, страху, провини, агресії, пригніченості та безнадії; страждають від проблем із сном, від неможливості розслабитися; мають ознаки фізичного та психічного виснаження; стикаються із панічними атаками; мають проблеми із харчуванням; переживають постійні емоційні коливання; депресивні розлади. Погіршення стану психологічного здоров'я сприяє зниженню когнітивних функцій, концентрації уваги, пам'яті; постійне прокручування одних і тих самих думок, на яке витрачається багато енергії, що призводить до виснаження.

Спостерігається також певна адаптація психіки населення України до війни, нормалізація емоційних станів, зниження гостроти стресових реакцій, активізація внутрішніх ресурсів для подальшого розвитку та зростання.

Засоби підтримки та збереження психологічного здоров'я працівників бізнес-організацій обираються індивідуально в залежності від критеріїв психологічного здоров'я та його актуального рівня та мають за мету відновлення внутрішньої цілісності особистості; усвідомлення перспектив життя; формування впевненості у власних силах та можливостях; оптимізацію ціннісно-сислової сфери; відновлення продуктивності та самоефективності особистості, прагнення до самоактуалізації; набуття комунікативної компетентності.

РОЗДІЛ 2

МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ БІЗНЕС-ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

2.1 Характеристика вибірки та етапів емпіричного дослідження.

Дослідження складових психологічного здоров'я працівників бізнес-організацій, які перебувають в різних за рівнем безпеки регіонах України, мало таку структуру:

1) на першому етапі був проведений змістовний аналіз феномена психологічного здоров'я, визначено його структурні компоненти та соціально-психологічні чинники, що впливають на психологічне здоров'я працівників бізнес-організацій;

2) на другому етапі був проведений якісний та кількісний аналіз основних компонентів психологічного здоров'я працівників бізнес-організацій, які мешкають в різних за рівнем безпеки регіонах України;

3) на третьому етапі дослідження на основі проведеного оцінювання рівня психологічного здоров'я працівників бізнес-організацій виділено основні соціально-психологічні чинники, що його визначають у період війни;

4) на четвертому етапі, з урахуванням як теоретичних, так і емпіричних даних, були розроблені підходи до підтримки та збереження психологічного здоров'я працівників бізнес-організацій в умовах війни в Україні.

У дослідженні брали участь працівники бізнес-організацій середнього та малого бізнесу, кількістю 73 особи, чоловіки та жінки, віком від 25 до 45 років. Це фізичні особи-підприємці, власники мікропідприємств та малого бізнесу; наймані менеджери та інші працівники. Опитування відбувалось за допомогою онлайн-розсилки у вересні-листопаді 2023 р.

У відповідності до мети та завдань емпіричного дослідження, всі респонденти були розподілені на дві групи в залежності від регіону України, де вони перебували. До 1-ої групи (35 осіб) увійшли працівники, які живуть та

здійснюють діяльність в бізнес-організаціях Харкова та Миколаєва, які належать до міст, де ведуться бойові дії; до 2-ої групи (38 осіб) увійшли працівники, які мешкають та працюють у Львові, Івано-Франківську та Тернополі, які не належать до міст, де ведуться бойові дії.

2.2 Опис методів дослідження.

У роботі були використані такі методи дослідження: теоретичний: аналіз, синтез, систематизація, порівняння та узагальнення даних наукової психологічної літератури з проблем дослідження; психодіагностичний та математико-статистичний.

Теоретичний аналіз проблеми психологічного здоров'я працівників бізнес-організацій показав, що на рівні організації його детермінантами є: умови праці, організаційна культура, соціально-психологічний клімат, рівень розвитку, стиль керівництва, а також відсутність організаційного стресу, булінгу, мобінгу, дискримінації тощо.

В дослідженні був використаний ряд психодіагностичних методик.

1. Методика «Шкала позитивного ментального здоров'я» (Positive mental health scale (PMH-SCALE)) (J. Lukat, J. Margraf, R. Lutz, W.M. Van Der Veld, & E.S. Becker) (адаптація Л. М. Карамушки, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко) [44]. Методика включає 9 тверджень, використовується 4-бальна оціночна шкала. Вона дає можливість визначити позитивну спрямованість ментального здоров'я, яке дозволяє зберігати стійкість до стресів та встановлювати конструктивні соціальні контакти з людьми. Інструкція для респондентів: «Оцініть свій стан за 4-ох бальною шкалою». Підраховується загальна кількість балів. Мінімальний показник позитивного ментального здоров'я дорівнює 9 балам, максимальний показник дорівнює 36 балам. Низький рівень показника позитивного ментального здоров'я відповідає інтервалу 9-24 балів, середній рівень – 25-29 балів, високий рівень – 30-36 балів.

2. Опитувальник «Стабільність психічного здоров'я – коротка форма» («The mental health continuum – short form») (К. КІЗ) (адаптація Е. Л. Носенко, А. Г. Четверик-Бурчак) [44]. Опитувальник розроблений К. Кізом з урахуванням тривимірної структури психічного здоров'я, представленої у термінах частотності переживання ознак гедонічного, психологічного та соціального благополуччя. Складається з 14 питань та вимірює «процвітання», «помірний рівень» та «пригнічення». Інструкція для учасників опитування: «Будь ласка, дайте відповіді на запитання щодо Вашого самопочуття протягом двох тижнів. Визначте частоту переживання наведених нижче станів за шкалою». Після закінчення опитування підсумовуються бали в діапазоні від 0 до 70 (можна застосовувати 10 бальну шкалу). Процвітання діагностується, якщо індивід відчуває принаймні один із трьох симптомів гедонічного благополуччя (питання 1–3) «Кожен день» або «Майже кожен день» і переживає принаймні 6 із 11 симптомів позитивного функціонування (питання 4–14) «Кожен день» або «Майже кожен день» протягом останнього місяця (двох тижнів). Пригнічення діагностується, якщо індивід зазначає, що «Ніколи» або «1–2 рази» протягом останнього місяця (двох тижнів) не переживав жодного із трьох симптомів гедонічного благополуччя (питання 1–3), 6 з 11 симптомів позитивного функціонування (питання 4–14, серед яких 4–8 твердження є показниками соціального благополуччя, а 9–14 – показниками психологічного благополуччя). В індивідів, які не увійшли до жодної з названих категорій, діагностується «помірний» (задовільний) рівень психічного здоров'я.

3. Методика «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БІБІСІ» (The modified bbc subjective well-being scale (BBC-SWB)) (P. Pontin, M. Schwannauer, S. Tai, & M. Kinderman) (адаптація Л. М. Карамушки, К. В. Терещенко, О. В. Креденцер) [44]. Методика включає три субшкали: 1) «психологічне благополуччя»; 2) «фізичне здоров'я та благополуччя»; 3) «стосунки». Вона містить 24 пункти, які оцінюють респонденти за 5-бальною оцінною шкалою. Інструкція для респондентів: «Дайте відповідь на наведені

нижче запитання, використовуючи шкалу». Загальний показник суб'єктивного благополуччя рахується як сумарний бал по всіх пунктах методики. Мінімальний показник суб'єктивного благополуччя дорівнює 24 балам, максимальний показник дорівнює 120 балам. Отримані показники порівнюються з нормативними, які представлені авторами методики.

4. «Шкала негативного впливу роботи» (Д. Ватсон) (адаптація С. Д. Максименка, О. М. Кокуна, Є. В. Тополова) [44]. Методика складається з 10 питань та вимірює рівень негативного впливу роботи на психологічний стан працівника. Інструкція для респондентів: «Прочитайте уважно кожне питання. Потім оберіть одну найбільш точну відповідь на нього». Для оцінки досліджуваному пропонується п'ятибальна шкала. Сума набраних балів за 10 питаннями складає рівень негативного впливу роботи на психологічний стан працівника. Мінімальне значення дорівнює 10 балам, а максимальне – 50 балам.

5. Методика «Індекс організаційної напруженості» (Р. Л. Кан та ін.) (модифікація Л. М. Карамушки, К. В. Терещенко) [44]. Методика складається з 30 тверджень, які описують вияви організаційної напруженості. Респондентів просять оцінити, як часто їх турбує кожний вияв напруженості, за 5-бальною шкалою. Інструкція для учасників опитування: «Поставте позначку напроти кожного пункту, обираючи одну з п'яти відповідей: ніколи, рідко, іноді, часто, завжди». Підраховується сумарний індекс організаційної напруженості за всіма пунктами, після чого цей показник ділиться на кількість пунктів (усереднений показник індексу організаційної напруженості). Також підраховуються сумарні показники за шкалами організаційної напруженості, після чого вони діляться на кількість пунктів у кожній окремій шкалі, що дозволяє отримати усереднені показники за шкалами організаційної напруженості. Методика дозволяє визначити рівень (низький, середній або високий) організаційної напруженості в цілому та за окремими шкалами.

6. Методика «Як розвивається ваша організація?» (В. Зігерт, Л. Ланг) (модифікація Л. М. Карамушки) [44]. Методика складається із 21 питання і дає

можливість дослідити два основні показники організаційного розвитку: 1) «Організаційна зрілість» (зрілість організаційного розвитку); 2) «Проблемність організаційного розвитку». За допомогою методики виділяються такі рівні розвитку організації (організаційного розвитку): «конструктивний» рівень, «проблемний» рівень та «кризовий» рівень. Інструкція для учасників опитування: «Із відповідей на тест буде зрозуміло, якою мірою Ваша організація потребує організаційного розвитку. Висловіть свою думку стосовно питань, які пов'язані з роботою Вашої організації. Уважно прочитайте кожен гіпотетичну ситуацію, яка запропонована в опитувальнику та поставте знак «+» у відповідному рядку: «ні», «скоріше ні», «скоріше так», «так». Враховуючи базові показники методики та зміст показника «організаційна зрілість», виділено такі його рівні: низький рівень (від 1 до 7 балів) – свідчить про те, що організації притаманний початковий етап організаційної зрілості; середній рівень (від 8 до 14 балів) – говорить про те, що організація має вже певні усталені вияви організаційної зрілості; високий рівень (від 15 до 21 балів) – констатує наявність організаційної зрілості.

«Враховуючи базові показники методики та визначений нами показник «проблемність в організаційному розвитку», можна виділити такі його рівні: низький рівень (від 1 до 9 балів) – організація достатньо зріла і не потребує організаційних змін; середній рівень (від 10 до 14 балів) – організація має проблеми в організаційному розвитку і потребує організаційних змін; високий рівень (від 15 до 21 балів) – для організації характерна криза розвитку.

До двох «крайніх» рівнів організаційного розвитку віднесено: «конструктивний» рівень – це такий рівень організаційного розвитку, коли спостерігається високий рівень показника «організаційна зрілість» (від 15 до 21 балів) та низький рівень показника «проблемність в організаційному розвитку» (від 1 до 9 балів); «кризовий рівень» – це такий рівень організаційного розвитку, коли спостерігається низький рівень показника «організаційна зрілість» (від 1 до 7 балів) та високий рівень показника

«проблемність в організаційному розвитку (від 15 до 21 балів). Проміжне місце між ними займає «проблемний» рівень – такий рівень організаційного розвитку, коли спостерігаються середній рівень або низький рівень показника «організаційна зрілість» (від 8 до 14 балів) та середній рівень показника «проблемність в організаційному розвитку» (від 10 до 14 балів).

7. Опитувальник «Індивідуальна модель психологічного здоров'я» (ІМПЗ), розроблена А. В. Козловим. Дозволяє виявити індивідуальну модель психологічного здоров'я. Методика складається з 86-ти тверджень, які розподілені за 8-ма шкалами: стратегічний вектор; просоціальний вектор; Я-вектор; творчий вектор; духовний вектор; інтелектуальний вектор; сімейний вектор; гуманістичний вектор. Відповідно до «ключа» підраховується сума балів по кожній шкалі, що визначає вираженість того чи іншого спрямування особистості. Для кожної з шкал опитувальника була розроблена шкала переведення сирих балів у стени і встановлені норми, які визначають вираженість кожного з векторів реалізації психологічного здоров'я.

Для математико-статистичної обробки результатів дослідження використовувались методи перевірки вірогідності розбіжностей незалежних вибірок (t-критерій Стьюдента, ф-критерій Фішера) за допомогою комп'ютеризованих пакетів статистичних програм SPSS Statistics 17.0.

Висновки до другого розділу

Дослідження складових психологічного здоров'я працівників бізнес-організацій, які перебувають в різних за рівнем безпеки регіонах України, відбувалося у чотири етапи, які включали змістовний аналіз феномена психологічного здоров'я особистості, визначення його структурних компонентів, якісний та кількісний аналіз основних компонентів психологічного здоров'я працівників бізнес-організацій, виділення основних соціально-психологічних чинників, які визначають його у період війни, розробку підходів до підтримки та збереження психологічного здоров'я працівників бізнес-організацій в умовах війни в Україні. У дослідженні брали

участь працівники бізнес-організацій середнього та малого бізнесу, кількістю 73 особи, чоловіки та жінки, віком від 25 до 45 років. Це фізичні особи-підприємці, власники мікропідприємств та малого бізнесу; наймані менеджери та інші працівники.

Емпіричне дослідження здійснювалося за допомогою валідних методик, які адаптовані вітчизняними науковцями. Також використано методи математичної статистики для визначення достовірності розбіжностей між показниками досліджуваних груп.

РОЗДІЛ 3

РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ БІЗНЕС-ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ ВІЙНИ

3.1 Особливості психологічного здоров'я працівників бізнес-організацій в умовах воєнного стану.

Для визначення спрямованості ментального здоров'я працівників бізнес-організацій використано методику «Шкала позитивного ментального здоров'я» (J. Lukat, J. Margraf, R. Lutz, W.M. Van Der Veld, & E.S. Becker, адаптація Л. М. Карамушки, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко). Отримані результати представлено в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1 – Показники спрямованості ментального здоров'я у працівників бізнес-організацій (у балах)

Шкала	1 група	2 група	t	p-рівень
Ментальне здоров'я	18,6±3,5	25,3±4,7	2,2	≤0,05

У досліджуваних 1-ої групи виявлено низький рівень позитивного ментального здоров'я (18,6±3,5 балів), у досліджуваних 2-ої групи – середній рівень (25,3±4,7 балів). Відмінності значущі на $p \leq 0,05$ рівні за t-критерієм Стюдента. Тобто працівники бізнес-організацій, які живуть та працюють у містах, що знаходяться у зоні бойових дій (активних або можливих), мають нижчий рівень психологічного благополуччя, здатності долати труднощі, ефективності та продуктивності життєдіяльності. На нашу думку, це пов'язано з тим, що вони перебувають у стані тривалого, хронічного стресу, невизначеності, загрози життю та здоров'ю, їх психічні стани нестабільні – коливаються від ейфорії до безнадії, що негативно позначається на ментальному здоров'ї.

Всесвітня організація охорони здоров'я визначає ментальне здоров'я як стан благополуччя, який сприяє реалізації особистістю власного потенціалу,

подоланню важких життєвих ситуацій, здійсненню продуктивної діяльності на благо спільноти [9]. Порушення ментального здоров'я можуть бути пов'язані, в тому числі, з організацією та змістом професійної діяльності, а саме: надмірним перевантаженням роботою; монотонністю; складністю; необхідністю приймати рішення за обмежений проміжок часу; відсутність можливості приймати самостійні рішення; реорганізації на роботі; зміна тривалості або умов праці; страх зробити помилку; конфліктна взаємодія із суб'єктами професійної діяльності; несприятливий психологічний клімат; нерівна оплата праці; відсутність перспективи кар'єрного зростання тощо. Наслідками порушення ментального здоров'я можуть бути підвищення тривожності, пригніченість, депресивні стани, знижений фон настрою, дратівливість, агресивність, нав'язливі думки, проблеми у когнітивній сфері, порушення сну, низька працездатність, відчуття втоми, прагнення уникати соціальних контактів, харчові розлади тощо. Все це потребує втручання фахівців-психологів або лікарів-психотерапевтів.

Для визначення рівня стабільності/нестабільності психічного здоров'я працівників бізнес-організацій використано опитувальник «Стабільність психічного здоров'я – коротка форма» (К. КІЗ) (адаптація Е. Л. Носенко, А. Г. Четверик-Бурчак). Отримані результати представлені в таблиці 3.2.

Таблиця 3.2 – Показники стабільності психічного здоров'я у працівників бізнес-організацій (у %)

Шкали	1 група	2 група	ϕ	p-рівень
Процвітання	42,5	61,3	1,45	$>0,05$
Пригнічення	31,9	11,4	1,58	$\leq 0,05$
Помірний рівень психічного здоров'я	25,6	27,3	0,13	$>0,05$

Отримано значущі відмінності між показниками досліджуваних за шкалою «Пригнічення» ($p \leq 0,05$ за критерієм Фішера), показники вищі у респондентів 1-ої групи. Тобто мешканці небезпечних районів відчувають нестабільність психічних станів, коливання настрою, втрату інтересу до

певних видів активності, нестачу енергії, відмову від довоєнних захоплень, стрес, почуття провини, злість, відсутність планів на майбутнє, розчарування, беспорядність, самотність, розгубленість тощо. Мешканці більш безпечних міст відчують це у значно меншому ступені. Для них більш характерними є зацікавленість життям, задоволення ним, відчуття приналежності до спільноти, усвідомлення власної корисності для родини, суспільства; успішне долаття труднощів, впевненість, плани на майбутнє тощо.

Для визначення рівня суб'єктивного благополуччя у працівників бізнес-організацій використано методику «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БІБІСІ» (P. Pontin, M. Schwannauer, S. Tai, & M. Kinderman, адаптація Л. М. Карамушки, К. В. Терещенко, О. В. Креденцер). Отримані результати представлені в таблиці 3.3.

Таблиця 3.3 – Показники рівня психологічного благополуччя у працівників бізнес-організацій (у балах)

Шкали	1 група	2 група	t	p-рівень
Психологічне благополуччя	38,5±4,2	47,4±5,1	2,3	≤0,05
Фізичне здоров'я та благополуччя	22,3±2,5	26,5±3,2	1,2	>0,05
Стосунки	19,7±2,2	20,3±2,4	0,4	>0,05
Суб'єктивне благополуччя	80,5	94,1	1,6	>0,05

Отримано значущі відмінності між показниками досліджуваних за шкалою «Психологічне благополуччя» на $p \leq 0,05$ рівні значущості за t-критерієм Стьюдента. Показники суттєво вищі у респондентів 2-ої групи, тобто вони відчують себе здатними контролювати власне життя, впевнені в собі, власних переконаннях; прагнуть до розвитку та зростання, мають цілі, які надають життю сенс. Психологічне благополуччя характеризується перевагою позитивних емоцій над негативними, позитивною оцінкою життя, прийняттям власної особистості. Воно є динамічним утворенням, залежить від життєвих обставин, рівня соціальної підтримки та забезпечує позитивне функціонування, безпеку, реалізацію внутрішніх ресурсів особистості [58].

Фахівці вважають психологічне благополуччя важливою складовою психологічного здоров'я людини [33]. Тобто місце проживання, його безпечність, стабільність суттєво впливають на наявність або відсутність переживання психологічного благополуччя.

Для дослідження рівня негативного впливу роботи на психологічний стан співробітників бізнес-організацій використано методику «Шкала негативного впливу роботи» (Д. Ватсон, адаптація С. Д. Максименка, О. М. Кокуна, Є. В. Тополова). Результати представлено в таблиці 3.4.

Таблиця 3.4 – Рівні негативного впливу роботи на працівників бізнес-організацій (у балах)

Шкала	1 група	2 група	t	p-рівень
Рівень негативного впливу роботи	22,7±2,4	16,5±1,7	2,2	≤0,05

Отримано значущі відмінності на $p \leq 0,05$ рівні за t-критерієм Ст'юдента між показниками досліджуваних груп. Показники суттєво вищі у мешканців небезпечних територій (1-ша група). На нашу думку, негативні переживання, які пов'язані з роботою у респондентів 1-ої групи, відображають загальний стан їхнього психічного життя, тобто вони перебувають у стресовому, напруженому стані майже постійно, будь-які негаразди, утруднення, затримки, що пов'язані із роботою, потрапляють на «підготовлений ґрунт» та викликають неадекватні реакції у відповідь. Те, на що людина у нормальному стані не звернула б уваги, у людей із нестабільним психічним станом викликає відповідні неадаптивні відгуки.

Загалом негативний вплив роботи в організації на психологічне здоров'я працівників може бути обумовлений такими чинниками: стиль комунікації в компанії, стиль керівництва, рівень психологічної безпеки, вплив керівництва на мотивацію співробітників, рівень довіри працівників до керівництва; політика замовчування особистих проблем, утруднень, відсутність підтримки від колег та керівництва; відсутність піклування про стан психологічного здоров'я співробітників в організації; не використання культури зворотного

зв'язку в міжособистісній взаємодії на роботі; агресивне середовище; нерівність в оплаті праці; неоптимальний режим праці та відпочинку тощо. Таким чином, менеджери повинні знати рівень негативного впливу роботи на працівників організації та вживати заходів для нормалізації ситуації.

Для визначення виявів організаційної напруженості у працівників бізнес-організацій використано методику «Індекс організаційної напруженості» (Р. Л. Кан та ін., модифікація Л. М. Карамушки, К. В. Терещенко). Отримані результати представлені в таблиці 3.5.

Таблиця 3.5 – Показники параметрів організаційної напруженості у працівників бізнес-організацій (у балах)

Шкали	1 група	2 група	t	p-рівень
Напруженість щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу	2,4±0,5	2,2±0,7	1,2	>0,05
Напруженість персоналу у взаємодії по «вертикалі» та по «горизонталі»	2,1±0,6	2,2±0,5	0,6	>0,05
Напруженість щодо організаційно-психологічних умов роботи в організації	1,9±0,5	2,0±0,4	0,5	>0,05
Напруженість щодо змін у порядку просування по службі та участі персоналу в управлінні організацією	2,2±0,7	2,6±0,8	2,1	≤0,05
Напруженість щодо соціально-економічних та побутових умов	3,7±1,1	4,1±1,4	2,1	≤0,05
Індекс організаційної напруженості	2,5	2,6	1,3	>0,05

Виявлено значущі відмінності між показниками досліджуваних груп за шкалами: «Напруженість щодо змін у порядку просування по службі та участі персоналу в управлінні організацією» ($p \leq 0,05$ за t-критерієм Стьюдента); «Напруженість щодо соціально-економічних та побутових умов» ($p \leq 0,05$). Показники за цими шкалами значущо більші у респондентів 2-ої групи, тобто у мешканців умовно безпечних регіонів України. Тобто фахівці, які перебувають у відносно спокійному, стабільному середовищі піклуються про майбутнє власної кар'єри, мають певні домагання щодо підвищення по службі

тощо. Також вони мають бажання працювати у комфортних умовах, мати більше зручностей на робочому місці, отримувати матеріальну та моральну винагороду. Мешканці зони бойових дій не приділяють цим проблемам уваги. Напевне для них у теперішній час є більш актуальні проблеми, які пов'язані із збереженням їхнього фізичного здоров'я та навіть життя.

Загалом організаційна напруженість визначається як психічний стан організації, який характеризується загостренням внутрішніх та зовнішніх, об'єктивних та суб'єктивних протиріч, що проявляється у поведінці співробітників [24]. Зазвичай вона призводить до збільшення незадоволеності працівників умовами роботи, засобами вирішення організаційних проблем, станом справ тощо. Організаційна напруженість може спостерігатися на рівні окремого працівника, груп та всієї організації. При дослідженні організаційної напруженості доцільно аналізувати такі психічні стани тих працівників, у яких вона спостерігається, як: тривожність, фрустрація, настрій, агресія тощо. Зростання напруженості небезпечно тим, що з часом вона трансформується у відкритий конфлікт, який бажано попередити. На рівні персоналу організації організаційна напруженість проявляється як агресивність, мобінг, булінг, плинність кадрів тощо.

Для дослідження психологічних особливостей організаційного розвитку бізнес-організацій респондентів використано методику «Як розвивається ваша організація?» (В. Зігерт, Л. Ланг, модифікація Л. М. Карамушки). Результати відображено у таблиці 3.6.

Таблиця 3.6 – Показники організаційного розвитку у компаніях респондентів (у %)

Рівні організаційного розвитку	1 група	2 група	ϕ	p-рівень
Конструктивний	27,5	22,6	0,38	>0,05
Проблемний	46,2	51,3	0,41	>0,05
Кризовий	26,3	26,1	0,02	>0,05

Значущих відмінностей між показниками досліджуваних груп виявлено не було. Більшість респондентів обох груп вважають, що працюють в компаніях із проблемним організаційним розвитком. Тобто в організаціях, які характеризуються: відсутністю конкретних цілей діяльності компанії, частина з яких взагалі невідома працівникам; відстороненням працівників від ухвалення стратегічних рішень; протистоянням між керівництвом та співробітниками; гальмуванням нових ідей та інновацій щодо поліпшення організаційних процесів; відсутністю підтримки працівників в їх самореалізації; придушенням ініціатив та ентузіазму робітників. Зазвичай така ситуація в організації спостерігається, коли умови роботи не є сприятливими; переважає авторитарний стиль керівництва; для працівників обмежений доступ до інформації; суб'єктивна, емоційна оцінка роботи співробітників тощо.

Конструктивний організаційний розвиток це прогрес, який відбувається на основі оптимального керівництва компанією. Він передбачає ефективний розподіл функцій між працівниками з урахуванням індивідуально-психологічних особливостей та здібностей; ефективне використання часу та матеріальних ресурсів. Для переходу до конструктивного організаційного розвитку потрібно здійснити зміни в групі менеджерів, їхній склад, взаємини між ними, цілі, мотиви тощо; здійснити зміни в групі працівників, в технологічних ресурсах, зовнішньому середовищі. Організаційний розвиток пов'язаний із організаційною культурою, її усвідомленням та трансформаціями.

Для виявлення індивідуальної моделі психологічного здоров'я використано опитувальник «Індивідуальна модель психологічного здоров'я» (ІМПЗ), розроблений А.В. Козловим. Отримані результати відображені у таблиці 3.7.

Таблиця 3.7 – Показники психологічного здоров'я працівників бізнес-організацій (у стінах)

Шкали	1 група	2 група	t	p-рівень
Стратегічний вектор	4,6±1,2	5,1±1,4	0,53	>0,05
Просоціальний вектор	5,3±1,5	5,7±1,8	0,42	>0,05
Я-вектор	5,9±1,6	6,2±1,9	0,33	>0,05
Творчий вектор	4,8±1,3	4,5±1,1	0,32	>0,05
Духовний вектор	5,1±1,5	4,9±1,3	0,24	>0,05
Інтелектуальний вектор	6,3±2,0	5,8±1,6	0,61	>0,05
Сімейний вектор	7,2±2,2	6,9±2,3	0,29	>0,05
Гуманістичний вектор	5,5±1,7	5,2±1,3	0,35	>0,05

Значущих відмінностей між показниками психологічного здоров'я працівників бізнес-організацій отримано не було. Найбільш вираженим у респондентів обох груп є сімейний вектор, що вказує на роль родини у підтримці спокою, рівноваги, оптимізму тощо на сучасному етапі життя.

Таким чином, дослідження особливостей психологічного здоров'я співробітників бізнес-організацій показало, що у мешканців небезпечних регіонів відмічається пригнічення, негативний вплив роботи на емоційні стани, нестабільність психічних станів, коливання настрою, нестача енергії, стрес, невизначеність планів на майбутнє, безпорадність, розгубленість тощо. Мешканці більш безпечних міст мають вищий рівень ментального здоров'я та психологічного благополуччя, задоволені життям, відчують приналежність до певної спільноти, спрямовані на долавання труднощів, будують плани на майбутнє тощо. Більшість респондентів обох груп оцінюють розвиток їхніх організацій як проблемний. Тобто проведене дослідження доводить, що рівень психологічного здоров'я сучасного дорослого працюючого українця певним чином залежить від організації, рівня її організаційної культури, стилю керівництва, умов праці, взаємин у колективі та місця перебування.

3.2 Рекомендації щодо підтримки психологічного здоров'я працівників бізнес-організацій в умовах війни.

Проблема психологічного здоров'я відносно нещодавно почала бути предметом уваги вітчизняних фахівців. У теперішній час керівники бізнес-організацій визнають, що погіршення психологічного здоров'я працівників знижує ефективність діяльності, продуктивність, концентрацію уваги, в роботі з'являється велика кількість помилок, людина стає пасивною, апатичною, дратівливою, тривожною тощо. Турбота про стан та настрій співробітників сприяє формуванню позитивного психологічного клімату в колективі, стимулює креативність, появу нових ідей та проєктів, зменшує захворюваність, в кінцевому рахунку – сприяє зростанню прибутків компанії.

Під час війни стан психологічного здоров'я дорослого населення України значно погіршився. В цих умовах, за результатами опитувань, 33% керівників взагалі не приділяють увагу цій проблемі, лише 20% з них долучають психологів до роботи з персоналом. По факту працівники бізнес-організацій самі несуть відповідальність за свій внутрішній стан. У міжнародних бізнес-організаціях більше уваги приділяють збереженню психологічного здоров'я працівників. 35% керівників здійснюють індивідуальний підхід, 57% надають гнучкий графік роботи, бажаючі можуть відвідати психолога за рахунок компанії [45].

Однією з причин такого становища в Україні є низький рівень психологічної культури, інформованості щодо методів психології та її впливу на можливість отримати додаткові прибутки завдяки піклуванню про здоров'я та благополуччя персоналу.

Вже тривалий час через війну українці переживають потужне навантаження на психіку. Саме тому бізнес-організаціям важливо не просто один раз підтримати співробітника, а розробити системну стратегію психологічної роботи з відновлення та підтримки психологічного здоров'я персоналу.

Робота з відновлення та підтримки психологічного здоров'я працівників вітчизняних бізнес-організацій може проводитися індивідуально та/або в групі. Виділення складових психологічного здоров'я дозволяє визначити такі завдання психологічної профілактики та корекції: відновлення цілісності особистості; навчання позитивному мисленню, прийняттю себе та інших; розвиток рефлексивних вмінь, потреби в саморозвитку та самореалізації. Психологічна допомога повинна починатися з визначення особливостей порушень психологічного здоров'я, наявності нервово-психічних розладів, індивідуальних моделей реагування на надзвичайну ситуацію. На першому етапі відновлення увага зосереджується на стабілізації психічного та психофізіологічного станів, послабленні тривоги та страхів. На другому етапі формуються адаптивні оптимальні психологічні реакції на ситуацію, що травмувала; особистість, за допомогою психолога, мобілізує внутрішні ресурси для подолання негативних станів, вироблення нових моделей поведінки, стимулювання соціальної активності. Відновлювальна програма не повинна бути усередненою, знеособленою або уніфікованою. Вона повинна створювати можливості для індивідуалізації розвитку людини та підсилення особистості.

Більшість психотехнологій, які використовують у психологічній практиці, розроблені в зарубіжній психології на теоретичних засадах психоаналізу, біхевіоризму, гуманістичної психології, гештальтпсихології та інших напрямів, тому іноді вони суперечливо трактують особистість та закономірності її розвитку. Однак при критичному переосмисленні вони можуть бути потужним інструментом, який дозволяє надати ефективну психологічну допомогу людям, які її потребують.

Індивідуальна відновлювальна стратегія включає п'ять основних етапів:

1. Знайомство, прийняття – спрямовано на встановлення контакту з клієнтом, взаємної довіри, зняття напруги.
2. Прояснення проблеми. Завданням цього етапу є допомога клієнту у визначенні та проясненні його утруднень. Відбувається збір автобіографічної інформації, визначаються мотиви

звернення по допомогу, здійснюється трансформація прихованого запиту у реальний. Обговорюються організаційні питання: хід та тривалість сесій, їх вірогідна кількість, час, необхідність виконання домашніх завдань тощо. Здійснюється формування установок на розвиток, зміни, самостійність, активність, відповідальність, рефлексію. Створення безпечних умов для емоційного реагування. 3. Виділення альтернатив. Завданням цього етапу є допомогти клієнту знайти та дослідити можливі альтернативи поведінки та її наслідки. Остаточне прийняття рішення належить клієнту. Психолог спонукає клієнта назвати всі можливі варіанти, які той вважає сприятливими та реальними, допомагає знайти додаткові альтернативи, але не нав'язує власних поглядів. 4. Прийняття рішення. Клієнт повинен підійти до проблеми із усвідомленням власних ресурсів, відчутти себе готовим продовжувати своє життя з розумінням того, що криза перетворилася на цілком керовану ситуацію. 5. Реалізація обраної альтернативи в реальному житті. На цьому етапі клієнт намагається виробити інший, більш конструктивний, позбавлений страждань спосіб життя, вільний від минулих помилок і проблем. Клієнт формує та формулює нові мотиви і цілі, життєві цінності та стратегії, усвідомлює нові почуття, переживає відчуття подолання перешкод, потребу зрозуміти і проаналізувати свій досвід з інших позицій. Це етап відновлення цілісності «Я».

Завершенням індивідуальної відновлюваної роботи потрібна бути допомога в тому, щоб клієнт виробив власний підхід до вирішення проблем, які будуть виникати у майбутньому; здійснив рефлексію процесу психологічної роботи, виділив його важливі складові, щоб потім самостійно застосовувати ті методи, технології, які використовував психолог. Тобто, клієнт повинен навчитися самостійно формулювати власні утруднення; визначати мету та критерії їх вирішення; виявляти власні обмеження (внутрішні та зовнішні); знаходити альтернативні шляхи виходу із кризи; приймати оптимальні рішення та втілювати їх в життя; оцінювати отримані результати.

На всіх етапах відновлюваної роботи психолог повинен уважно, активно слухати клієнта; приймати його таким, який він є; виявляти до нього емпатію; бути конгруентним. Правильне слухання клієнта – це підтримка через прийняття та повагу клієнта без оцінних суджень, без авторитарно-директивної манери мови; відмови від зосередженості на собі; утримання від повного чи часткового заперечення; надання можливості поставити запитання та проявити відповідні реакції; надання незалежності та автономії. Рівень емпатії повинен бути адекватним ситуації професійного спілкування. Конгруентність, як відсутність протиріч між словами та реакціями психолога, є необхідною умовою підтримки довіри та відвертості.

Психотехнології, рекомендовані для індивідуальної відновлюваної психологічної роботи з працівниками бізнес-організацій: використання метафоричних карток; вправи з гештальт-психології; НЛП; наративний підхід; релаксаційні та когнітивно-поведінкові вправи тощо.

Вправи з метафоричними картками: 1. Використовується колода «Persona». Картки розкладаються зображеннями до низу, клієнту пропонується обрати будь-яку картку та визначити, що спільного між ним та зображенням на карті. Потім пропонується обрати ще одну картку та описати, що спільного між зображенням та тими ролями, які клієнт грає на роботі, або у спілкуванні з колегами, керівником тощо. Вправа дозволяє усвідомити та проаналізувати соціальні ролі клієнта, неадаптивні стратегії поведінки тощо. 2. Використовується колода «ОН», яка має картки із зображеннями та назвами різних життєвих ситуацій. Клієнту пропонується обрати першу картку із зображенням «всліпу» та почати складати розповідь про власне життя, спираючись на те, що зображено на карті. Потім обрати другу карту та продовжити розповідь і т. д. Ця вправа дозволяє розвинути альтернативне мислення, обрати інші сюжетні повороти, змінити фінал, дійових осіб тощо. 3. Використовується колода «ОН». Клієнту пропонується картка із умовно негативним словом, наприклад, «тривога» («загроза», «жертва», «горе», «ненависть», «страх», «небезпека», «босс» тощо) та витягнути з колоди карту

із зображенням і покласти її на картку із словом. Почати розповідь із слів: «Тривога – це...» і включити до її змісту зміст карти-картинки. Ця вправа породжує безліч асоціацій, які стають темою для обговорення і корекції. 4. Використовується колода «ОН». Клієнту пропонується картка із позитивним словом, наприклад, «щастя» («дитина», «радість», «сміх», «гра», «надія», «пуста картка» тощо) та витягнути з колоди карту із зображенням і покласти її на картку із словом. Почати розповідь із слів: «Щастя – це...» і включити до її змісту зміст карти-картинки. Таким чином можна формувати позитивні аспекти сприйняття життя, себе, інших людей, ситуації. 5. Використовується колода «Дорожні картки». Клієнту пропонується обрати карти, які символізують його життєвий шлях, попросити описати чому саме ці карти, нехай він розкладе їх в хронологічному порядку, потім задавати різні питання, наприклад: «Яка музика супроводжує кожний етап його життя? Хто обирає цю музику? Яка вона? і т. д. Використовується колода «Persona». Клієнту пропонують обрати три карти, які відображають те, як він виглядає в очах інших людей; яким його ніхто не знає; яким він хотів би бути. Про кожен потрібно розповісти як можна більше. Психолог задає уточнюючі питання. Обговорюють можливі варіанти досягнення бажаного.

Вправи з гештальт-психології: 1. Клієнту пропонується вголос вимовляти: «Я усвідомлюю, що бачу...(називає предмет, людину) і відчуваю...(називає почуття, яке переживає щодо того, що бачить). «Я усвідомлюю, що чую...(називає що саме) і відчуваю ... (називає почуття, яке переживає). «Я усвідомлюю, що я відчуваю ... (називаєте що саме) і відчуваю ... (називаєте почуття, яке переживає у зв'язку з тим, що відчуває). Після цього психолог просить клієнта відповісти на такі запитання: Що ви відчуваєте? Який, на вашу думку, відбувся ефект? Чи вдалося співвіднести об'єкт сприйняття та відчуття із суб'єктивним переживанням? Чи вдалося точно визначити свої переживання? Та інші. Також дається домашнє завдання виконувати цю вправу щодня по 5–10 хвилин протягом тижня.

Вправи з нейролінгвістичного програмування: 1. Психолог просить клієнта розказати, описати типовий, характерний зміст його тривоги. Якщо клієнт має кілька тривожних думок, то спочатку потрібно взяти для вправи одну, а потім провести таку ж роботу з іншими думками. Психолог просить клієнта пригадати, як часто та довго він думає про це протягом дня. Далі дати завдання думати лише про негативний зміст його тривоги, можливі негативні сценарії розвитку подій, дозволити їм вільно виникати у свідомості, незважаючи на занепокоєння та хвилювання. Також клієнту не можна зосереджуватися на позитивних альтернативах, які виникають у свідомості, думати лише про негативний зміст. Навряд чи йому вдасться прокручувати дедалі гірші та небезпечні варіанти більш ніж кілька хвилин. Ця вправа потребує ретельної уваги з боку психолога та готовності втрутитися, якщо переживання клієнта стануть занадто небезпечними для нього. Якщо виконувати цю вправу регулярно, через деякий час буде достатньо 5-10 хвилин, щоб перетворити тривогу на спокійне, безпечне почуття або зовсім позбутися її. 2. Щоб здійснити перегляд свого стану тривожності, стресу, використовується техніка хронологічного зворотного переходу із стресового до нейтрального або позитивного емоційного стану. Для цього потрібно уявити розвиток подій, як у фільмі, який прокручується у зворотному порядку, та запитати: «А що було до цього? А які кадри можна побачити раніше? Які кадри передували моменту, що розглядається?» По мірі повернення назад до кульмінаційного кадру треба стежити, щоб дихання було глибоким і повним. Для розгортання перегляду необхідно постаратися усвідомити, скільки знадобиться кадрів, часових етапів або змін розташування, поки клієнт повертається, рухається до ядра тривожної події.

На другому кроці необхідно стабілізувати дисоціацію, для чого треба уявити себе так, ніби клієнт можете бачити себе з боку та подумати, як далеко та людина від нього? А ким є клієнт, коли дивиться на неї? Чи є різниця між нею та клієнтом? Клієнту дається завдання дивитися на «того себе» з

симпатією, з прихильністю, розуміючи, що в ситуації «до події» (тривожної) та людина робить краще, що вона може.

Отже, клієнт вже знає, що станеться з тією людиною, а вона ще ні. Клієнта просять подивитися на «того себе» зі свого стану дисоційованого спостерігача і визначити, що йому буде потрібно, щоб успішно діяти в наступній ситуації. Простяють описати необхідні ресурси (зовнішні чи внутрішні умови, які сприяють позитивному вирішенню важкої та тривожної ситуації). Після цього клієнта просять передати тій людині ці ресурси. Клієнт повинен ясно уявляти її візуальний образ, чути характерні особливості її голосу, подумки дотягнутися і доторкнутися до неї. Продовжує спостерігати за змінами, поки клієнт передає їй ресурси (поради, підказки, дружні посмішки, або, навпаки, енергію, зібраність, рішучість тощо), доки не побачить, що, приймаючи ресурси, вона стає готовою до реальної дії і, нарешті, досягає стану повної готовності діяти. Нарешті досягається цільовий стан, такий, у якому «та людина» знаходиться у стані повної готовності діяти успішно в стресовій ситуації. Клієнт дисоційований, як би відсторонений від того, що відбуватиметься з «тією людиною». Потрібно, щоб він дозволив сценарію програватися кадр за кадром, і при цьому продовжував надавати «тій людині» допомогу, передавати ресурс, а «вона», отримуючи їх, досягає максимального ступеня готовності діяти успішно у скрутній ситуації. Після всього цього клієнт спостерігає за нею, коли вона здійснює успішну дію і досягає бажаного стану.

Наративний підхід: при його застосуванні виходимо з розуміння того, що людина, яка перебуває в кризовому стані, не має позиції суб'єкта щодо певних ситуацій. Аналіз автобіографічного наративу дає можливість зрозуміти, які способи вирішення проблем клієнт зазвичай використовує. В процесі відновлюваної роботи з психологом відбувається зміна наративу та клієнту повертається здібність до довільної саморегуляції, суб'єктність. Змістом автобіографічного наративу є вибіркові події у контексті трьох проміжків часу – минулого, сьогодення і майбутнього. Крім того, у наративі

людина осмислює події і свою роль в них, наслідком чого становиться формування уявлень про себе і світ. Одним з прийомів роботи з наративами є «переписування історії», тобто клієнт може змінити будь-який з елементів розповіді, в тому числі й фінал. Це має потужний психотерапевтичний ефект.

Важливу роль у відновленні психологічного здоров'я має регуляція психічних станів. Одним з засобів такої регуляції є вправи на розслаблення, релаксацію: 1. Клієнта просять прийняти зручну позу, сидячи або лежачи. Визначити для себе незручність чи стрес, якого він хоче позбавитися. Психолог пояснює: «Будь-яка емоція обов'язково має в тілі свою локалізацію. Наприклад, ви відчуваєте тривогу або страх. Намагайтеся визначити ту частину тіла, де базується тривога (страх). Вона може бути будь-де. Постарайтеся описати форму та розмір цієї частини тіла, її колір, твердість чи м'якість, інші особливості. Після детального опису (для себе), почніть подумки посилати енергію в проблемну частину тіла. Ви повинні уявити цей потік енергії у вигляді, скажімо, золотистої кулі, свічення та тепло якої розчиняє, знищує проблему в цій частині тіла. Слідкуйте за тим, як змінюється у вашому тілі те, що заважає вам жити. Може змінюватися форма, колір, розмір, розташування та інші характеристики. Поступово ви позбавитися цієї негативної енергії та проблеми. І відчуєте значне полегшення!». Обов'язково психолог контролює реакції клієнта. Після виконання вправи обговорює відчуття. 2. Вправа – «підйом неба» – часто використовується у східних практиках. Психолог інструктує клієнта: «Встаньте прямо. Розслабте усі м'язи. Ноги разом. Опустіть руки вниз. Поверніть долоні так, щоб вони дивилися в землю і були під прямим кутом до передплічч. Пальці спрямовані одне до одного. Підніміть руки вперед та вгору. Долоні спрямовані до неба. Виконуючи рух, плавно вдихніть через ніс. Підніміть голову вгору і дивіться на свої долоні. Тягніться вгору, але не відривайте п'яти від землі. Затримайте подих на кілька секунд і відчуйте потік енергії, що йде від ваших долонь вниз уздовж тіла. Потім через сторони опустіть руки вниз, плавно видихаючи ротом. Опускаючи руки, гляньте вперед. Виконуйте цю вправу десять разів

щоранку (або протягом дня, коли вам захочеться). Регулярне виконання тільки цієї вправи протягом двох–трьох місяців дасть відчутні результати». Після виконання вправи психолог ретельно обговорює з клієнтом його відчуття, самопочуття, що змінилося.

Прийоми психічної релаксації: 1. Інструкція клієнту: «Сядьте зручно. Закрийте очі. Зробіть кілька глибоких вдихів – видихів. Тепер дихайте, як звикли. І просто спостерігаєте за тим, як повітря входить у ваші легені через ніс та виходить через рот. Через деякий час ви відчуєте, що напруга і настирливі тривожні думки зникли! Даний метод, як ви вже зрозуміли, дуже простий та ефективний». (можна виконувати цю вправу лежачи). 2. Інструкція клієнту: «Сядьте зручно. Виберете на стіні проти вас, на рівні очей два об'єкти на відстані 1,5–2 метри один від одного. Це можуть бути малюнки шпалер, різні плями». Можна вирізати кружки або квадрати з паперу чи картону та розмалювати їх різними кольорами і прикріпити на вказаній відстані. «Зафіксуйте погляд на декілька секунд, спочатку на одному об'єкті, потім декілька секунд на іншому. І так продовжуйте кілька хвилин. В результаті голова стане «порожньою». Усі негативні думки зникнуть».

Когнітивно-поведінковий підхід: 1. «Відштовхнутися від дна». Що робить людина, яка тоне? Щосили намагається піднятися на поверхню. Вона задихається, б'є по воді руками, кричить, втрачає останні сили і запас повітря. Ступінь паніки такої людини мало залежить від об'єктивної ситуації. Способи порятунку можуть бути абсолютно різними. Якщо під людиною десятки метрів води, у неї немає іншого виходу, крім як намагатися триматися на поверхні. Швидше за все, такій людині потрібна допомога, щоб врятуватися. Але якщо до дна 2–3 метри, то найкраще, що вона може зробити, затримати дихання і піти вниз. Діставши ногами до дна, потрібно відштовхнутися і піднятися на поверхню. Подібна ситуація відбувається і у свідомості людини, коли її долають негативні переживання. Якщо глибина її горя велика, спроба «досягти дна» може скінчитися трагічно. Однак у більшості конкретних ситуацій – дно зовсім близько, просто людина боїться піти з поверхні і

відчайдушно борсається, уявляючи під собою невідомі глибини власних переживань. Як відштовхнутися? Додумати до кінця відповідь на питання «що є найгіршим, що може статися в цій ситуації?». Наприклад, людина панічно боїться втратити роботу. Ця техніка допоможе їй побачити «дно» цієї ситуації. Це може бути інша – важка, нелюбима, неприємна – робота; зміна квартири на гіршу, переїзд в інше місто і т. д. Як правило, виявляється, що жоден з цих наслідків не є смертельним і не заслуговує того відчаю, який відчуває людина спочатку. Особливо, якщо порівняти їх з можливими наслідками самих переживань, які можуть призвести до інсульту, інфаркту, втрати здоров'я, інвалідності, розвалу сім'ї, аварій та інших, страшних і досить імовірних наслідків паніки і стресу.

2. Колесо щастя: психотехніка особистісної досконалості (С. Г. Литке) [78]. Світоглядною основою щасливого життя є принцип цілісності. Досягнення цілей одночасно означає і завершення етапу сходження до повноти, досконалості, красі. Щастя це центральна категорія життєтворчості, яка, по-перше, викликає суб'єктивне задоволення об'єктивною реальністю (життям); по-друге, забезпечує усвідомлення можливості задоволення певних потреб; по-третє, визнається як вищий рівень інтегрованості. Мета розвитку психологічного здоров'я – змінити структуру і форму свідомості людини, яка в результаті набуває здатності до щасливого життя. Мета психотехніки: визначити систему особистісної сформованості умов для щасливого життя, визначити напрями для розвитку особистості в контексті щастя. Рекомендації: за модель щастя взяте коло як найбільш досконалий простір. Коло умовно розділено на дев'ять секторів, що включають компоненти, складові поняття «щастя», «Я-матеріальне» (персона), «Я-соціальне» (інтерперсона), «Я-духовне» (трансперсона). Важливо, щоб клієнт у процесі виконання цієї психотехніки самостійно вносив позначення, які пропонуються в інструкції. Інструкція: «Від центру кола, нульової точки відліку, позначте на кожній шкалі рівень задоволеності (виражений у процентному співвідношенні), який, на ваш погляд, відповідає вашому уявленню і системі наповненості цього сегмента

щастя: «Я-матеріальне»: рівень фізіологічного здоров'я: наскільки я відчуваю себе здоровим фізично, який мій вітальний потенціал бути здоровим, фізично міцним і сильним. Рівень зовнішньої привабливості: тілесна репрезентація, наскільки я відчуваю себе красивою людиною, якою, на мою думку, сприймають мене оточуючі: гарна, енергійна, приваблива людина. Рівень фінансово-матеріального благополуччя: відчуття достатності грошових і матеріальних коштів для реалізації існуючих потреб. «Я-соціальне»: рівень задоволеності сімейними взаєминами: відчуття родинного благополуччя в подружніх і дитячо-батьківських стосунках, наявність внутрішнього потенціалу справлятися із сімейними труднощами або запобігати їх прояву. Рівень задоволеності діяльністю у професійній сфері: радісний стан від реалізації професійних завдань, почуття задоволеності кар'єрою, перспективи професійного вдосконалення. Рівень задоволеності взаєминами з друзями та знайомими: відчуття прийняття себе у просторі друзів та знайомих. «Я-духовне»: рівень усвідомленості сенсу життя і призначення у глобальному, філософсько-екзистенціальному сенсі: усвідомлення відповіді на питання: «Навіщо я живу?». Рівень усвідомленості морально-етичних норм і принципів життя: наявність у свідомості життєвих принципів, правил (сформульованих самостійно або запозичених у традиційних канонах норми та моралі), які визначають внутрішню оцінку зовнішніх проявів, тобто дають однозначну відповідь на питання: «Що правильно, а що неправильно» або «Що таке добре, а що таке погано?». Рівень усвідомленості прийняття та адекватності ставлення до екзистенціальних питань «Смерть», «Свобода», «Самотність»: наскільки я розумію, усвідомлюю і приймаю ці життєво-важливі сутнісні питання буття. Алгоритм роботи з моделлю особистого щастя: «З'єднайте прямими відрізками точки, які ви відклали на шкалах задоволеності. Подивіться на багатокутник, який у вас вийшов. Дайте відповідь на питання: Яким чином цю фігуру можна наблизити до форми кола. (Зменшити або збільшити величини шкал задоволеності, орієнтуючись на найнижчий чи найвищий показники). Що є кращим для прогресивного розвитку, що краще –

зменшити або збільшити величини шкал задоволеності? (Збільшити.)
Пропонуємо перевірити. Візьміть синій олівець і накресліть коло, орієнтуючись на високі показники за шкалою задоволеності. Що при цьому ви відчуваєте, які думки у вас актуалізуються? Візьміть червоний олівець і накресліть коло, орієнтуючись на найнижчі показники за шкалою задоволеності. Що при цьому ви відчуваєте, які думки у вас актуалізуються? Визначте, який стан для вас є більш комфортним: коли сприймаєте синє або червоне коло? Якщо вам для сприйняття більш комфортним є червоне коло, то перевірте наявність своїх проблем, страхів, які обмежують можливості особистісного розвитку. Краще це зробити із професійним психологом. Якщо вам більш комфортним для сприйняття синє коло, то складіть перспективний план свого розвитку за наступною схемою: Визначте ресурсні позиції (це найвищі показники за шкалою задоволеності) особистісного розвитку. Це ваші опорні точки: область особистісної сфери, де ви особливо успішні. Вдосконалюйте себе в цих напрямках: ставьте завдання для розвитку особистості таким чином, щоб ці ресурси використовувати у своєму розвитку найбільш оптимально. Визначте середні показники за шкалою задоволеності особистісного розвитку. Поставте перед собою перспективні завдання для оптимізації їх вдосконалення. Визначте низькі показники за шкалою задоволеності особистісного розвитку. Це найбільш уразливі області у вашому особистісному розвитку. Ставлячи перед собою завдання розвитку особистості в цих сферах, по-перше, визначте вид психокорекційної діяльності; по-друге, обов'язково проконсультуйтеся із професійним психологом. Складіть програму особистісного розвитку та прямуйте до реалізації поставлених цілей і завдань. Досягши поставлених цілей, знову проведіть цю психотехніку, після чого поверніться до п. 1 цього алгоритму».

Групова форма психокорекційної роботи передбачає використання інтерактивних психотехнологій, які спрямовані на відновлення та підкріплення психологічного здоров'я працівників бізнес-організацій. Психокорекційна група – це спеціально створена група, яка об'єднана цілями

міжособистісного дослідження, навчання та саморозкриття, в даний момент та в загальному просторі. Для психокорекційної групи характерні такі процеси та ознаки: полегшення виразів емоцій; виникнення відчуття приналежності до групи; саморозкриття; опанування нових навичок поведінки; свобода міжособистісного спілкування. Психокорекційна група – це модель суспільства. Приховані чинники, дію яких люди відчують у повсякденному житті, на роботі, проявляються й у психокорекційній групі. Вона дає можливість за допомогою зворотного зв'язку отримати емоційну підтримку від учасників, що мають спільні проблеми та цілі. У психокорекційній групі людина відчувається прийнятою, відкритою, відчуває довіру до учасників групи, піклується про інших та відчуває їх турботу про себе, допомагає і отримує допомогу. У такій психологічній атмосфері полегшується процес пошуку причин неадаптивної поведінки, міжособистісних конфліктів, напруження, тривоги тощо. Людина пробує і освоює нові навички поведінки, у неї з'являється можливість експериментувати з різними стилями міжособистісних взаємин. Психокорекційна група полегшує процес самодослідження та самопізнання, перевірки рівня самооцінки та самоприйняття, реальність власних домагань, ресурси для зростання.

Основою групової психокорекції є ідеї сучасної психології, психотерапії, елементи аутотренінгу, медитативні, психогімнастичні вправи, вправи, що розвивають саморегуляцію тощо. Психогімнастичні вправи сприяють організації поведінки та діяльності учасників тренінгу. Під час виконання вправ, призначених для формування саморегуляції, учасники групи навчаються самостійно організовувати власні дії: ставити мету роботи, планувати умови її здійснення, оцінювати результати власних дій, виправляти помилки. Творчі завдання сприяють зниженню напруги, розвивають бажання вчитися новому, створюють позитивний емоційний настрій, сприяють спільній діяльності.

Для реалізації мети групової психокорекції для працівників бізнес-організацій рекомендовано використовувати такі засоби: рольові та

моделюючі ігри; інтерактивні міні-лекції; роботу парам з використанням додаткових матеріалів; ситуаційні завдання на розвиток певних навичок; аналіз конкретних ситуацій з особистого досвіду працівників; групові дискусії тощо.

В основу групової психокорекції покладено такі принципи:

- Принцип системності корекційних, профілактичних і розвиваючих завдань. Цей принцип вказує на необхідність наявності в будь-якій корекційній програмі завдань трьох видів: корекційних, профілактичних і розвиваючих. У ньому відображено взаємопов'язаність і нерівномірність розвитку різних складових особистості. Тому при визначенні цілей і завдань психокорекційної програми не можна обмежуватися лише актуальними на сьогоднішній день проблемами і скороминущими труднощами особистості, а потрібно враховувати напрям найближчого розвитку.
- Діяльнісний принцип корекції визначає тактику проведення корекційної роботи, шляхи та способи реалізації поставлених цілей.
- Принцип комплексності методів психологічного впливу є одним з найбільш прозорих і очевидних принципів побудови психокорекційних програм, наголошує на необхідності використання різних методів, технік і прийомів із здобутків сучасної практичної психології.
- Принцип програмованого навчання. Найбільш ефективно працюють програми, що складаються з ряду послідовних операцій, виконання яких – спочатку із психологом, а потім самостійно – призводить до формування потрібних вмінь та навичок.
- Принцип ускладнення. Кожне завдання повинно проходити ряд етапів – від самого простого до найбільш складного. Формальна складність матеріалу не завжди збігається з його психологічною складністю, але дозволяє підтримувати інтерес до психокорекційної роботи і дає можливість клієнту відчувати задоволення.

– Принцип активності передбачає постійну участь кожного учасника в роботі групи.

– Принцип достовірності інформації забезпечується тим, що в груповій психокорекції учасники отримують знання як результат спеціально організованої діяльності та спілкування, а предметом аналізу є ті факти, що формуються «тут і зараз», є результатом реальної життєдіяльності групи.

– Принцип активної дослідницької позиції реалізується в тому, що будь-яка вправа є засадою для аналізу емоцій та дій учасників.

Групова психокорекційна робота включає три основні етапи, які, в свою чергу, складаються із певних процедур:

I етап. Попередня підготовка. Включає оцінку потреб клієнтів, підготовку проекту групової роботи, рекламу групи, вибір методів оцінки роботи групи, процедуру відбору учасників групи, підготовку матеріалів.

1. Оцінка потреб клієнтів. Психологу, який працює в організації, доводиться мати справу з різними віковими, професійними, статусними категоріями працівників. Проводячи попереднє діагностування, психолог визначає, які види групових занять доцільно їм запропонувати. Такі періодичні обстеження необхідні для того, щоб знати актуальні потреби працівників організації. Діагностування можна проводити формально та неформально. Формальний шлях полягає у застосуванні стандартизованих методик або самостійно розроблених анкет, за допомогою яких можна зібрати достовірну інформацію про актуальні потреби у допомозі. Ця інформація необхідна для планування та проведення групової психокорекційної роботи.

Неформальний шлях збору інформації відбувається в процесі розмови з працівником, коли психолог цікавиться його думкою стосовно того, які теми чи питання слід обговорювати у психокорекційних групах.

2. Підготовка проекту групової роботи. Проект він допомагає структурувати цілі психолога, завдання та зміст групової роботи, обґрунтувати необхідність групової психокорекційної роботи. Заздалегідь підготовлений

проект є переконливим доказом того, що психолог має чітке уявлення про мету, завдання та методи групової роботи.

3. Реклама групи. Для рекламування психокорекційної групи можна використовувати всі доступні засоби. Найбільш ефективним способом долучити працівників до психокорекційної роботи – повідомити про набір до групи керівника організації.

4. Вибір методів оцінки роботи психокорекційної групи. Від результативності роботи групи залежить ставлення до психолога і фінансування цього проекту. Оцінка продуктивності групової роботи можлива, і вона дозволяє отримати цінну інформацію, яку можна використовувати як для власного професійного зростання, так і як обґрунтування необхідності додаткових консультацій. Групова робота забирає багато сил і часу як у психолога, так і у учасників групи, тому виникає питання про те, чи виправдані такі зусилля, тобто, чи досягла група поставлених цілей. Щоб оцінити це, треба передусім навчитися формулювати мета, адекватну запиту учасників групи.

5. Процедура відбору учасників психокорекційної групи. Від кожного потенційного члена групи психолог зобов'язаний отримати згоду на участь у груповій роботі. Незважаючи на трудомісткість процесу, співбесіда з потенційними учасниками групи є важливим етапом. Групова психокорекція в деяких випадках може завдати клієнту психологічної травми. Тому психолог повинен з усією відповідальністю підходити до відбору в групи та виявлення потенційних проблем. Процедура відбору може бути організована декількома способами. Наприклад, психолог може провести індивідуальні співбесіди, або розповісти про майбутні заняття на загальних зборах персоналу, а потім поговорити з кожним окремо. Найкращим способом відбору є індивідуальна співбесіда, під час якої працівник може розповісти про свої утруднення, а психолог – зрозуміти, наскільки він потребує участі саме у груповій роботі.

6. Підготовка матеріалів для групової психокорекції. Психологу знадобиться різноманітний роздатковий матеріал: малюнки, ляльки, музичні

записи, відеофільми, посібники, психодіагностичні методики тощо, за допомогою якого він буде організовувати взаємодію учасників групи. Такий матеріал необхідно підготувати заздалегідь до початку групової роботи.

II етап. Проведення групових психокорекційних занять. Підготовка до ведення групи включає розробку планів занять, вирішення організаційних питань: складання розкладу занять, вибір та оформлення місця проведення занять, визначення розміру групи. Для ефективної роботи психокорекційної групи кількість учасників не повинна перевищувати 12 осіб. Тривалість групової психокорекційної роботи зазвичай від 15 до 20 занять. Залежно від умов роботи організації можна запланувати одне-два заняття на тиждень. Тривалість кожного заняття визначається в залежності від складу групи, рівня травматизації тощо та складає від 1 год. 30 хв. до 4 год. Конфіденційність важлива умова групової психокорекційної роботи. Учасники групи повинні бути впевненими в тому, що вони знаходяться у безпеці. Для занять потрібно обрати ізольоване приміщення, в яке ніхто сторонній не буде заходити. Учасникам групи не дозволено залишати приміщення під час занять, якщо це не пов'язане з виконанням умов вправи.

План занять складається з трьох основних частин: 1. Вступна частина (розігрів). 2. Основна частина. 3. Обговорення. Вступна частина і обговорення повинні займати приблизно по чверті всього часу заняття. Половина, що залишилася, повинна бути приділена основній роботі. На першому занятті вступна частина може займати більше часу, оскільки психологу необхідно познайомити членів групи один з одним, пояснити правила і розповісти, в чому буде полягати робота. Навіть якщо члени групи добре знають один одного, необхідно пояснити їм, що групова психокорекційна робота відрізняється від традиційної для них діяльності, і що стосунки в групі відрізняються від інших взаємин. Усі наступні заняття слід розпочинати з короткого огляду попередньої зустрічі. Дуже важливо запитати учасників, чи не хочуть вони щось висловити: будь-які почуття, думки чи питання щодо попереднього заняття. Обговорення попередньої зустрічі дозволяє встановити

зв'язок між заняттями, допомагає усвідомити цілісність психокорекційної роботи. Також обов'язково обговорюється те, що учасники групи спробували зробити між заняттями, поділитися з іншими членами групи своїми успіхами чи невдачами. В основній частині заняття робота концентрується на темі зустрічі, від якої залежать зміст, форма, процедури тощо. Обговорення є найбільш важливою частиною кожного заняття, воно дозволяє членам групи усвідомити, що вони переживали і дізналися під час заняття.

III етап. Завершення роботи. Включає проведення заключного анкетування, підсумкову оцінку результатів, проведення заключної зустрічі групи. Після завершення роботи з групою потрібно провести повторну психодіагностику для того, щоб зафіксувати трансформації в установках, цінностях, станах, поведінці та настрої учасників групи. Бажано це зробити не пізніше 2-3 тижнів після завершення групової роботи, щоб виключити вплив інших чинників, які не пов'язані із психокорекцією. Психодіагностичне дослідження можна здійснювати індивідуально та в групі, але не на останньому занятті. На останньому занятті обговорюються результати групової роботи, група припиняє існування та відзначається завершення роботи.

Після обробки результатів заключної психодіагностики необхідно скласти звіт про роботу психокорекційної групи із загальним описом результатів роботи та аналізом даних тестувань, у якому відомості про членів групи, їх імена мають бути зашифровані. Через 4-6 тижнів після проведення останнього заняття бажано організувати нетривалу зустріч усіх членів групи, на якій потрібно обговорити їхні враження щодо роботи психокорекційної групи, ставлення до неї, поділитися успіхами чи невдачами у практичному застосуванні отриманих на групі знань, умінь та навичок. Така зустріч буде мати додатковий мотиваційний ефект, підтримає учасників у їх бажанні змінюватися та зростати.

Слід звернути увагу на те, що виділені процедури не є чимось непорушним та незмінним. В залежності від ситуації, мети і завдань групової

психокорекційної роботи припустимо об'єднання кількох проміжних етапів в один або зміна їх послідовності. Конкретні вправи, ігри, кейси обираються для кожної групи окремо. Це можуть бути як відомі процедури, так і авторські доробки.

Висновки до третього розділу

Дослідження рівня психологічного здоров'я працівників бізнес-організацій в умовах війни показало, що співробітники, які живуть та працюють у небезпечних містах, мають нижчий рівень ментального здоров'я, здатності долати труднощі, ефективності та продуктивності життєдіяльності, у порівнянні з працівниками з умовно безпечних регіонів України.

Мешканці небезпечних районів відчують нестабільність психічних станів, коливання настрою, втрату інтересу до певних видів активності, нестачу енергії, відмову від довоєнних захоплень, стрес, почуття провини, злість, відсутність планів на майбутнє, розчарування, безпорадність, самотність, розгубленість тощо. Мешканці більш безпечних міст відчують це у значно меншому ступені. Для них більш характерними є зацікавленість життям, задоволення ним, відчуття приналежності до спільноти, усвідомлення власної корисності для родини, суспільства; успішне додання труднощів, впевненість, плани на майбутнє тощо.

Показники психологічного благополуччя суттєво вищі у працівників з безпечних регіонів, тобто вони відчують себе здатними контролювати власне життя, впевнені в собі, власних переконаннях; прагнуть до розвитку та зростання, мають цілі, які надають життю сенс.

Негативний вплив роботи більшою мірою відчують працівники бізнес-організацій, які живуть та працюють у містах, що знаходяться у зоні бойових дій. Негативні переживання, які пов'язані з роботою, відображають загальний стан їхнього психічного життя, тобто вони перебувають у стресовому, напруженому стані майже постійно, будь-які негаразди,

утруднення, затримки, що пов'язані із роботою, потрапляють на «підготовлений ґрунт» та викликають неадекватні реакції у відповідь.

Фахівці, які перебувають у відносно спокійному, стабільному середовищі піклуються про майбутнє власної кар'єри, мають певні домагання щодо підвищення по службі тощо. Також вони мають бажання працювати у комфортних умовах, мати більше зручностей на робочому місці, отримувати матеріальну та моральну винагороду. Мешканці зони бойових дій не приділяють цим проблемам уваги. Напевне для них у теперішній час є більш актуальні проблеми, які пов'язані із збереженням фізичного здоров'я та навіть життя.

Більшість респондентів обох груп вважають, що працюють в компаніях із проблемним організаційним розвитком. Тобто в організаціях, які характеризуються: відсутністю конкретних та зрозумілих співробітникам цілей компанії; відстороненням працівників від ухвалення стратегічних рішень; протистоянням між керівництвом та співробітниками; гальмуванням нових ідей та інновацій щодо поліпшення організаційних процесів; відсутністю підтримки працівників в їх самореалізації; придушенням ініціатив та ентузіазму робітників.

Значущих відмінностей між показниками психологічного здоров'я працівників бізнес-організацій з різних регіонів України отримано не було. Найбільш вираженим у респондентів обох груп є сімейний вектор, що вказує на роль родини у підтримці спокою, рівноваги, оптимізму на сучасному етапі життя.

На основі результатів емпіричного дослідження були розроблені практичні рекомендації щодо підтримки психологічного здоров'я працівників бізнес-організацій в умовах війни. Робота з відновлення та підтримки психологічного здоров'я працівників вітчизняних бізнес-організацій може проводитися індивідуально та/або в групі. Виділення складових психологічного здоров'я дозволяє визначити такі завдання психологічної профілактики та корекції: відновлення цілісності особистості; навчання

позитивному мисленню, прийняттю себе та інших; розвиток рефлексивних вмінь, потреби в саморозвитку та самореалізації. Психологічна допомога повинна починатися з визначення особливостей порушень психологічного здоров'я, наявності нервово-психічних розладів, індивідуальних моделей реагування на надзвичайну ситуацію. На першому етапі відновлення увага зосереджується на стабілізації психічного та психофізіологічного станів, послабленні тривоги та страхів. На другому етапі формуються адаптивні оптимальні психологічні реакції на ситуацію, що травмувала; особистість, за допомогою психолога, мобілізує внутрішні ресурси для подолання негативних станів, вироблення нових моделей поведінки, стимулювання соціальної активності. Відновлювальна програма не повинна бути усередненою, знеособленою або уніфікованою. Вона повинна створювати можливості для індивідуалізації розвитку людини та підсилення особистості. Конкретні технології, методики, вправи, ігри, кейси обираються для кожної людини/групи окремо.

ВИСНОВКИ

1. Теоретичний аналіз проблеми психологічного здоров'я працівників організацій під час війни в Україні дозволив визначити, що психологічне здоров'я у сучасній науці розглядається як поєднання адаптивності, гармонійного розвитку, рівноваги та духовності, а його критеріями вважаються здатність до саморозвитку, самоактуалізації та внутрішня цілісність особистості. На рівні організації визначальними чинниками психологічного здоров'я персоналу є: умови праці, організаційна культура, соціально-психологічний клімат, рівень розвитку, стиль керівництва, а також відсутність організаційного стресу, булінгу, мобінгу, дискримінації тощо. На рівні особистості психологічне здоров'я визначається індивідуально-психологічними особливостями персоналу.

Військові дії в Україні негативно впливають на психологічне здоров'я працівників бізнес-організацій, а саме відмічається: погіршення матеріального положення, умов роботи, житлово-побутових умов, соціального середовища та якості спілкування; втрату роботи; переживання важких потрясінь, які стосувалися або зміни місця проживання або/та професійної діяльності; хронічний стрес, який викликав значні порушення фізичного та психічного здоров'я; погіршення фізичного та психологічного самопочуття; зниження професійного статусу; зупинка або ліквідація бізнесу тощо. Погіршення стану психологічного здоров'я сприяє зниженню когнітивних функцій, концентрації уваги, пам'яті; постійне прокручування одних і тих самих думок, на яке витрачається багато енергії, що призводить до виснаження.

Засоби підтримки та збереження психологічного здоров'я працівників бізнес-організацій обираються індивідуально в залежності від критеріїв психологічного здоров'я та його актуального рівня та мають за мету відновлення внутрішньої цілісності особистості; усвідомлення перспектив життя; формування впевненості у власних силах та можливостях; оптимізацію ціннісно-сміслової сфери; відновлення продуктивності та самоефективності

особистості, прагнення до самоактуалізації; набуття комунікативної компетентності.

2. Дослідження складових психологічного здоров'я працівників бізнес-організацій, які перебувають в різних за рівнем безпеки регіонах України, відбувалося у чотири етапи, які включали змістовний аналіз феномена психологічного здоров'я особистості, визначення його структурних компонентів, якісний та кількісний аналіз основних компонентів психологічного здоров'я працівників бізнес-організацій, виділення основних соціально-психологічних чинників, які визначають його у період війни, розробку підходів до підтримки та збереження психологічного здоров'я працівників бізнес-організацій в умовах війни в Україні. У дослідженні брали участь працівники бізнес-організацій середнього та малого бізнесу. Емпіричне дослідження здійснювалося за допомогою валідних методик, які адаптовані вітчизняними науковцями. Також використано методи математичної статистики для визначення достовірності розбіжностей між показниками досліджуваних груп.

3. Дослідження рівня психологічного здоров'я працівників бізнес-організацій в умовах війни показало, що співробітники, які живуть та працюють у небезпечних містах, мають нижчий рівень ментального здоров'я, здатності долати труднощі, ефективності та продуктивності життєдіяльності, у порівнянні з працівниками з умовно безпечних регіонів України.

Мешканці небезпечних районів відчувають нестабільність психічних станів, коливання настрою, втрату інтересу до певних видів активності, нестачу енергії, відмову від довоєнних захоплень, стрес, почуття провини, злість, відсутність планів на майбутнє, розчарування, безпорадність, самотність, розгубленість тощо. Мешканці більш безпечних міст відчувають це у значно меншому ступені. Для них більш характерними є зацікавленість життям, задоволення ним, відчуття приналежності до спільноти, усвідомлення власної корисності для родини, суспільства; успішне додання труднощів, впевненість, плани на майбутнє тощо.

Показники психологічного благополуччя суттєво вищі у працівників з безпечних регіонів, тобто вони відчують себе здатними контролювати власне життя, впевнені в собі, власних переконаннях; прагнуть до розвитку та зростання, мають цілі, які надають життю сенс.

Негативний вплив роботи більшою мірою відчують працівники бізнес-організацій, які живуть та працюють у містах, що знаходяться у зоні бойових дій. Негативні переживання, які пов'язані з роботою, відображають загальний стан їхнього психічного життя, тобто вони перебувають у стресовому, напруженому стані майже постійно, будь-які негаразди, утруднення, затримки, що пов'язані із роботою, потрапляють на «підготовлений ґрунт» та викликають неадекватні реакції у відповідь.

Фахівці, які перебувають у відносно спокійному, стабільному середовищі піклуються про майбутнє власної кар'єри, мають певні домагання щодо підвищення по службі тощо. Також вони мають бажання працювати у комфортних умовах, мати більше зручностей на робочому місці, отримувати матеріальну та моральну винагороду. Мешканці зони бойових дій не приділяють цим проблемам уваги. Напевне для них у теперішній час є більш актуальні проблеми, які пов'язані із збереженням фізичного здоров'я та навіть життя.

Більшість респондентів обох груп вважають, що працюють в компаніях із проблемним організаційним розвитком. Тобто в організаціях, які характеризуються: відсутністю конкретних та зрозумілих співробітникам цілей компанії; відстороненням працівників від ухвалення стратегічних рішень; протистоянням між керівництвом та співробітниками; гальмуванням нових ідей та інновацій щодо поліпшення організаційних процесів; відсутністю підтримки працівників в їх самореалізації; придушенням ініціатив та ентузіазму робітників.

Значущих відмінностей між показниками психологічного здоров'я працівників бізнес-організацій з різних регіонів України отримано не було. Найбільш вираженим у респондентів обох груп є сімейний вектор, що вказує

на роль родини у підтримці спокою, рівноваги, оптимізму на сучасному етапі життя.

4. На основі результатів емпіричного дослідження були розроблені практичні рекомендації щодо підтримки психологічного здоров'я працівників бізнес-організацій в умовах війни. Робота з відновлення та підтримки психологічного здоров'я працівників вітчизняних бізнес-організацій може проводитися індивідуально та/або в групі. Виділення складових психологічного здоров'я дозволяє визначити такі завдання психологічної профілактики та корекції: відновлення цілісності особистості; навчання позитивному мисленню, прийняттю себе та інших; розвиток рефлексивних вмінь, потреби в саморозвитку та самореалізації. Психологічна допомога повинна починатися з визначення особливостей порушень психологічного здоров'я, наявності нервово-психічних розладів, індивідуальних моделей реагування на надзвичайну ситуацію. На першому етапі відновлення увага зосереджується на стабілізації психічного та психофізіологічного станів, послабленні тривоги та страхів. На другому етапі формуються адаптивні оптимальні психологічні реакції на ситуацію, що травмувала; особистість, за допомогою психолога, мобілізує внутрішні ресурси для подолання негативних станів, вироблення нових моделей поведінки, стимулювання соціальної активності. Відновлювальна програма не повинна бути усередненою, знеособленою або уніфікованою. Вона повинна створювати можливості для індивідуалізації розвитку людини та підсилення особистості. Конкретні технології, методика, вправи, ігри, кейси обираються для кожної людини/групи окремо.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Байярд Р. Приховані наслідки конфлікту. Проблеми психічного здоров'я та доступ до послуг серед внутрішньо переміщених осіб в Україні / Байярд Робертс, Ніно Махашвілі, Джана Джавахішвілі ; International Alert, Глобальна ініціатива у психіатрії. Київ: Nick Wilmot Creative, 2017. 28 с.
2. Барчі Б. В. Психологічне здоров'я: надання психологічних послуг населенню. *Психічне здоров'я особистості у кризовому суспільстві* : матеріали IV Всеукраїнської наук.-практ. конф., м. Львів, 18 жовт. 2019 р. Львів, 2019. С. 18–21.
3. Барчі Б. В., Апацька Я. Я. Якість життя як психологічна проблема. *Сучасні тенденції розвитку науки і освіти в умовах поглиблення євроінтеграційних процесів* : матеріали III Всеукраїнської науково-практичної конференції, м. Мукачево, 16–17 травня 2019 р. Мукачево, 2019. С. 31–33.
4. Бацилева О. В., Пузь І. В., Єрмішев О. В. Життестійкість як внутрішній ресурс особистості та шляхи її підвищення під час професійного становлення. *Габітус*. 2021. № 22. С. 52–56.
5. Березовська Л. І. Теоретичні аспекти дослідження життєздатності особистості. *Питання психології. Вісник Національного університету оборони України*. 2017. № 1(48). С. 26–30.
6. Білень Я. Є., Романів О. П., Надь Б. Я. Сон як один із чинників впливу на якість життя людини. *Економіка і право охорони здоров'я*. 2018. № 2(8). С. 88–89.
7. Боброва Л. Г. Позитивна психотерапія як метод збереження психічного здоров'я особистості. *Психічне здоров'я особистості у кризовому суспільстві* : матеріали IV Всеукраїнської науково-практичної конференції, м. Львів, 18 жовт. 2019 р. Львів, 2019. С. 23–25.
8. Бойчук Ю. Д., Науменко Н. В. До питання щодо послідовності розгляду складових здоров'я. *Основи здоров'я*. Харків, 2016. № 5. С. 38.

9. Василевська О. І. Психічне здоров'я особистості як соціально-психологічне явище. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер. Психологічні науки*. 2016. №3(2). С. 7–11.
10. Васютинський В. Індивідуальні і колективні стратегії адаптації мешканців міських громад до життя в період воєнного конфлікту. *Проблеми політичної психології*. 2017. Вип. 5(19). С. 43–52.
11. Вознесенська О., Сидоркіна М. Арт-терапія у подоланні психічної травми : практич. посіб. Київ : Золоті ворота, 2015. 148 с.
12. Головатюк І. Г. Арт-терапія у зарубіжній науковій традиції. *Науковий вісник ужгородського університету. Серія: Педагогіка. Соціальна робота*. 2017. Вип. 2. С. 63–65.
13. Горностай П. П. Консультативная психология: теория и практика проблемного подхода. Київ: Ника-Центр, 2018. 400 с.
14. Гребенюк О. О. Теоретичні аспекти вивчення особливостей поняття стресу в житті та діяльності людини. *Проблеми сучасної психології*. 2016. № 2(10). С. 35–39.
15. Григус І. М. Нетрадиційні засоби оздоровлення: навч. посіб. Рівне : НУВГП, 2017. 242 с.
16. Грішин Е. Резилієнтність особистості: сутність феномену, психодіагностика та засоби розвитку. *Вісник ХНПУ імені Г. С. Сковороди. Психологія*. Вип. 64. 2021. С. 61–82. DOI: <https://doi.org/10.34142/23129387.2021.64.04>
17. Гундєртайло Ю. Д. Арт-терапевтичні технології надання психологічної допомоги внутрішньо переміщеним особам. Способи підвищення соціально-адаптивних можливостей людини в умовах переживання наслідків травматичних подій : метод. рек. Кропивницький : Імекс-ЛТД, 2017. С. 61–69.
18. Гуцол С. Ю. Психологічні особливості організації сюжетів «міфологічного типу» в контексті наративного самопроекування особистості. *Вісник НТУУ «КПІ». Філософія. Психологія. Педагогіка*. 2016. Вип. 2. С. 38–44.

19. Дворник М. С. Мобільний застосунок у системі соціально-психологічної реабілітації травмованої особистості. *Наукові студії із соціальної та політичної психології*. 2018. Вип. 41 (44). С. 192–201.
20. Діяльність вітчизняних підприємств під час війни в Україні: дослідження реального стану та потреб (липень 2022). Київ: Центр ресурсо-ефективного та чистого виробництва, 2022. 23 с.
21. Експрес-оцінка впливу війни на мікро-, малі та середні підприємства в Україні. Аналітичний звіт. Київ: Програма розвитку ООН в Україні, 2022. 77 с.
22. Ємець О. Підприємницька ініціатива як чинник розвитку бізнесу в регіоні. *Актуальні проблеми розвитку регіональної економіки*. 2022. Т. 2, № 18. С. 85–94.
23. Жигалкіна (Лебедева) Н. В. Основні детермінанти психологічного здоров'я особистості. *Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools*. 2016. Vol. 17, № 5. P. 144–149.
24. Карамушка Л. М. Соціальна напруженість в організації: сутність, підходи до вивчення, методика дослідження. *Наукове забезпечення розвитку освіти в Україні: актуальні проблеми теорії і практики (до 25-річчя НАПН України)*. Київ: Видавничий дім «Сам», 2017. С. 119–126.
25. Карамушка Л. М. Психічне здоров'я персоналу організацій в умовах війни: основні вияви і ресурси. *Вчені записки Університету «Крок»*. 2022. Вип. 3(67). С. 124–133. DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2022-67-124-133>
26. Карамушка Л. М. Психолого-організаційні детермінанти забезпечення психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості: монографія / Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко та ін. ; за ред. Л. М. Карамушки. Київ–Львів : Видавець Вікторія Кундельська, 2021. 278 с.
27. Карамушка Л. М., Дзюба Т. М. Феномен «здоров'я» як актуальний напрям досліджень в організаційній психології. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2019. № 1(16). С. 22–33.

28. Карамушка Л. Психічне здоров'я: сутність, основні детермінанти, стратегії та програми забезпечення. *Psychological Journal*. 2021. 7(5). С. 26–37. DOI: <https://doi.org/10.31108/1.2.7.5.3>
29. Карамушка Л., Креденцер О., Терещенко К., Лагодзінська В., Івкін В., Ковальчук О. Особливості психічного здоров'я персоналу освітніх та наукових організацій в умовах війни. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2022. № 1(25). С. 62–74. DOI: <https://doi.org/10.31108/2.2022.1.25.7>
30. Карамушка Л., Шевченко А. Емпіричне дослідження особливостей психічного здоров'я керівників та педагогічних працівників закладів освіти в умовах війни. *Київський журнал психології та психотерапії*. 2022. № 1(3). С. 29-42. URL: <https://mpp-journal.com/index.php/journal/issue/view/3/3-2022>
31. Карамушка Л. М. Психічне здоров'я особистості під час війни: як його зберегти та підтримати: метод. рекомендації. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2022. 52 с.
32. Карамушка Л. М., Карамушка Т. В. Емпіричне дослідження особливостей психічного здоров'я вимушених «внутрішніх» переселенців в умовах війни. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2022. № 2(26). С. 62–74. DOI: <https://doi.org/10.31108/2.2022.2.26.6>
33. Каргіна Н. В. Основні підходи до вивчення психологічного благополуччя особистості. *Наука і освіта*. 2015. № 3. С. 50.
34. Кашлюк Ю. І. Психологічне здоров'я і психологічне благополуччя особистості як складові задоволеності життям. *Психологічний часопис*. 2017. Том 7, № 3. С. 47–58.
35. Клибанівська Т. М. Професійна ідентичність: теоретичний аспект. *Теорія і практика сучасної психології*. 2020. Т. 2., № 1. С. 52–57.
36. Климчук В. О. Посттравматичне зростання та як можна йому сприяти у психотерапії. *Наука і освіта*. 2016. № 5. С. 46–52.
37. Кокун О. М. Професійна життєстійкість особистості: аналіз феномена. *Актуальні проблеми психології*. Том. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. 2020. Вип. 20. С. 67–81.

38. Кокун О. М., Мороз В. М., Пішко І. О., Лозінська Н. С. Теорія і практика управління страхом в умовах бойових дій: метод. посібник. Київ-Одеса : Фенікс, 2022. 88 с.
39. Коробанова О. Л. Рольові аспекти групової взаємодії в умовах сучасності. *Особистість в умовах кризових викликів сучасності* : мат. методол. семінару НАПН України, м. Київ, 24 березня 2016 р. Київ, 2016. С. 306–315.
40. Костюк Д., Костюк В. Психічне та психологічне здоров'я особистості: поняття, зміст та критерії. *Вісник Національного університету оборони України*. Київ, 2018. № 2. С. 45–50
41. Куций О. А. Психологія кар'єри: навчальний посібник. Львів: Сполом, 2017. 303 с.
42. Лагодзінська В. І. Креативність, як важлива детермінанта забезпечення психологічного здоров'я особистості: теоретичний аналіз проблеми. *Актуальні проблеми психології*. 2019. Том І: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. Вип. 54. С. 29–35.
43. Лазос Г. П. Резильєнтність: концептуалізація понять, огляд сучасних досліджень. *Актуальні проблеми психології*. Том 3: Консультативна психологія і психотерапія. 2018. Вип. 14. С. 26–64.
44. Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій : психологічний практикум / Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко, В. І. Лагодзінська, В. М. Івкін, О. С. Ковальчук ; за ред. Л. М. Карамушки. Київ : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2023. 76 с.
45. Нові виклики перед роботодавцями щодо роботи з наслідками впливу війни на психічне здоров'я персоналу. Режим доступу: <https://sostav.ua/publication/nov-vikliki-pered-robotodavtsyami-shchodo-roboti-z-nasl-dkami-vplivu-v-jni-na-psikh-94311.html>
46. Основи реабілітаційної психології: подолання наслідків кризи: навчальний посібник. Том 1. Київ, 2018. 208 с.

47. Павлик Н. В. Структура й критерії психологічного здоров'я особистості. *Психологія і особистість*. 2022. № 1(21). С. 34–59.
48. Перша психологічна допомога : посіб. для працівників на місцях. Київ : Пульсари, 2017. 64 с.
49. Попович І. С. Психологія соціальних очікувань особистості: методологія, теорія і практика: навч.-метод. посіб. Херсон : ОЛДІ-ПЛЮС, 2019. 158 с.
50. Предко В., Предко Д. Особливості психічного стану українців в умовах війни. *Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом*. *Психологія*. 2022. Вип. 3(56). С. 78–84.
51. Психологічні ресурси особистості: соціально-психологічний зміст. Збірник наукових праць за матеріалами науково-практичної конференції. Ізмаїл : РВВ ІДГУ. 2019. 87 с.
52. Психолого-організаційні детермінанти забезпечення психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості монографія / Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко [та ін.]; за ред. Л. М. Карамушки. Київ-Львів : Видавець Вікторія Кундельська, 2021. 278 с.
53. Работа Т. О. Здоров'я як системне поняття: критерії психологічного здоров'я. *Психологічний часопис*. 2017. Т. 7. № 3. С. 159–165.
54. Равікант К. Полюби себе. Як підвищити самооцінку та прийняти себе / пер. з англ. С. Мальованої. Харків : Вид-во Книжковий клуб «Клуб сімейного дозвілля», 2021. 240 с.
55. Рихліцький В. Бізнес в умовах війни: хто зазнав найбільших втрат та як відновлюються підприємства. *Економічна правда*. URL: <https://www.epravda.com.ua/publications/2022/03/23/684549/>
56. Робота з травмами війни. *Український досвід* : матеріали Першої всеукр. наук.-практ. конф., м. Київ, 28–31 берез. 2018 р. Київ, 2018. 170 с.
57. Сергієнко І. М. Фантомна реальність і психодраматична практика: навч. метод. посібник. Черкаси: Видавець Чабаненко Ю.А., 2017. 118 с.

58. Сердюк Л. З. Структура та функція психологічного благополуччя особистості. *Актуальні проблеми психології*. Том V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. 2017. Вип. 17. С. 124–133.
59. Соціально-психологічні технології відновлення особистості після травматичних подій : практичний посібник / Т. М. Титаренко, М. С. Дворник, В. О. Климчук та ін.] ; за наук. ред. Т. М. Титаренко. Кропивницький : Імекс-ЛТД, 2019. 220 с.
60. Соціально-психологічний тренінг і маніпуляція: навч.-метод. посіб. / В. В. Балахтар ; М-во освіти і науки України, Буковин. держ. фін.-екон. ун-т. - Вижниця : Черемош, 2015. 431 с.
61. Теорія і практика психологічної допомоги та реабілітації: підручник. Вид. 2-ге, доп. / кол. авт. ; за заг. ред. Василя Осьодла. Київ : НУОУ імені Івана Черняхівського, 2020. 484 с.
62. Терещенко К. В. Детермінанти забезпечення психологічного здоров'я персоналу організацій в умовах соціальної напруженості. *Актуальні проблеми психології*. 2020. Т.І, Вип. 55. С. 59–65.
63. Терещенко К. В. Соціально-психологічні детермінанти толерантності персоналу організацій у контексті розвитку організаційної культури. *Актуальні проблеми психології*. Том I: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. 2017. Вип. 40. С. 20–24.
64. Технології психотерапевтичної допомоги постраждалим у подоланні проявів посттравматичного стресового розладу: монографія / З. Г. Кісарчук, Я. М. Омельченко, Г. П. Лазос [та ін.] ; за ред. З. Г. Кісарчук. Київ : Видавничий Дім «Слово», 2020. 178 с.
65. Титаренко Т. М. Індикатори психологічного здоров'я особистості. *Психологічні науки: проблеми і здобутки*. 2016. Вип. 9. С. 196–215.
66. Титаренко Т. М. Критерії відновлення психологічного здоров'я в умовах довготривалої травматизації. *Український психологічний журнал*. 2017. № 1 (3). С. 140–150.

67. Титаренко Т. М. Особистість перед викликами війни: психологічні наслідки травматизації. *Проблеми політичної психології*. 2017. Т.5, №19. С. 3–10.
68. Титаренко Т. М. Психологічне здоров'я особистості: засоби самопомоги в умовах тривалої травматизації : монографія. Кропивницький : Імекс-ЛТД, 2018. 160 с.
69. Фомич М. В. Теоретичні концепції психічного здоров'я особистості в психологічній науці. *Вісник Національного університету оборони України*. 2018. №1(49). С. 103–109.
70. Хамініч О. М. Резильєнтність: життєстійкість, життєздатність або резильєнтність? *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*. 2016. Вип. 6. Т. 2. С. 160–165.
71. Хрепливець М. А. Психологічне благополуччя: визначення поняття та змісту. *Особистість, суспільство, закон: психологічні проблеми та шляхи їх розв'язання*. 2017. С. 138.
72. Христюк О. Л. Сучасні виміри психологічної практики: майндфулнеспідхід. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна*. 2018. Вип. 1. С. 153–161.
73. Чорна В. В. Реформування охорони здоров'я для зміцнення психічного здоров'я населення України та досвід країн ЄС. *Вісник Вінницького національного медичного університету*. 2020. № 3 (24). С. 469–478.
74. Шаронова І. В. Психічне здоров'я особистості як предмет психологічного дослідження. *Проблеми сучасної психології*. 2019. Вип. 20. С. 738–747
75. Шевченко А. М. Комплекс методик для дослідження психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2019. Вип.2-3, № (9-10). С. 109–118.
76. Ярема Н. Ю. Психологічне здоров'я особистості. *Юридична психологія*. 2015. № 2. С. 106–115.

77. Deineko O. War in Ukraine: a sociological study. Oslo, Norwegian Institute for Urban and Regional Research, Metropolitan University. 2022. DOI: 10.1192/bjp.bp.110.084764. Epub 2012 Jan 26. PMID: 22282430

78. <https://www.b17.ru/blog/279918/>



ДОДАТКИ**ДОДАТОК А****Стимульний матеріал методики «Індивідуальна модель психологічного здоров'я»**

Питання

1. Для мене не проблема налаштуватися на робочий стан
2. Друзі просять у мене поради перед майбутньою важливою бесідою
3. Я користуюсь кожною можливістю висловити свою точку зору
4. Я маю два та більше різних хобі
5. Я вірю в долю
6. Я із захопленням дивлюсь «Що? Де? Коли?»
7. Головне щоб я розумів зміст своїх дій, а не моя сім'я
8. Якщо людині погано, то її треба вислухати, а не давати поради
9. Якщо і ставити собі якісь цілі то на мільйон
10. Я дотримуюся прийнятих правил, навіть якщо вони мені не подобаються
11. Якщо я щось говорю, значить я зумію це аргументувати
12. Я не розумію людину, яка пів години милується однією і тією ж картиною
13. У мене є людина, яку я можу назвати духовним наставником
14. Немає такої діяльності, яку я б не зміг освоїти при адекватному навчанні
15. Мене засмучує якщо в сім'ї щось відбувається без узгодження зі мною
16. Якщо людина здатна на підлість, вона не варта вибачення
17. Я не виявляю нервовість у ситуації очікування
18. Мене бентежить велике скупчення людей
19. Якщо я програв то неодмінно шукатиму можливість відігратися
20. Я маю захоплення, що вимагає творчого підходу
21. Краще шлюб із розрахунку, ніж бідне існування
22. Мене легко зацікавити новим матеріалом
23. Я не готовий жертвувати родинними заходами заради корпоративних
24. Як би погано людина не вчинила, зрештою я її пробачу
25. У житті багато залежить від того наскільки тобі пощастить

26. Я не отримую задоволення від публічних виступів
27. Я не завжди можу пояснити чому вважаю саме так
28. Мої знайомі захоплюються моєю творчістю
29. Розлучені, але багаті батьки здатні дати більше своїй дитині ніж благополучні та бідні
30. Взнявшись за новий матеріал, я важко розумію скільки часу знадобиться на його освоєння
31. Якщо в сім'ї один із подружжя переходить на крик, то другий повинен стримуватися
32. Якщо у людини проблема я скоріше запропоную реальну допомогу, ніж дозволю собі скаржитися
33. В останній час оточуючі виявляли до мене ставлення, якого я не заслужив (добре чи погане)
34. Я віддаю перевагу галасливим вечіркам, а не сімейним святкам
35. Наявність своєї точки зору важливіше, ніж вміння її аргументувати
36. Я не піду на виставку, якщо вона не має відношення до моїх інтересів
37. До кожної живої рослини потрібно ставитися з такою самою повагою як до людини
38. Така річ як нездатність до математики існує
39. Коли я не можу пояснити сім'ї, що саме мене турбує, я дуже засмучуюсь. від людей, що привертаю до себе занадто багато уваги
40. Емоційна підтримка важливіша за матеріальну
41. Ціль потрібно або досягати повністю, або відмовлятися від неї
42. «Людина вміє прощати» - це про мене
43. Я неодноразово чув від людей, що привертаю до себе надто багато уваги
44. Якщо я і не проявляю себе в житті, то тільки тому, що не займаюся улюбленою справою
45. Я б погодився, щоб мої батьки поїхали за кордон і забезпечували мене
46. Мій девіз «Всі у житті знати неможливо»

47. Я беру участь у всіх сімейних справах, нехай навіть не чоловічих (не жіночих)
48. Навіть погана людина гідна того, щоб її зрозуміли і прийняли
49. Я приймаю раціональні рішення навіть у нестандартній ситуації
50. У суперечці я оперую частіше аргументами, ніж криком
51. Я не спілкуватимуся з людиною, яка говорить А і не може сказати Б
52. Я не куплю річ, тільки через те, що вона приваблива зовні
53. Я вірю в чудові одужання
54. Найчастіше я планую свій день
55. Вибираючи між своїм особистим захопленням і загальносімейним, я оберу останнє
56. Жертвувати своїми інтересами, заради інтересів іншого, прояв слабкості
57. Я прийму комплімент на свою адресу, навіть якщо не заслужив його
58. Для мене не проблема завести знайомство на вулиці
59. Я прагматична людина і знаю межу своїх можливостей
60. Прояв творчості вимагає певних умов
61. Дати людині духовну підтримку означає дати їй щось більше, ніж допомогу
62. Мене цікавлять тільки ті знання, які я зможу застосувати на практиці
63. Якщо один із подружжя має власне захоплення, то він повинен докласти всіх зусиль, щоб другий знайшов своє
64. Мене дратують люди, які поведуться не так, як належить
65. Мене легко вивести з себе
66. Я віддаю перевагу холодній війні, ніж переговорах
67. Поки я не доб'юся свого, не заспокоюся
68. Якби я мав більше можливостей, я вибрав би інший життєвий шлях
69. Полювання – це варварство
70. Мені легше ніж іншим дається новий матеріал
71. Я займаюся і буду займатися тільки тим, що приносить користь моїй сім'ї
72. Якщо я давав собі обіцянку, то обов'язково виконував її

73. Якщо я порушую якусь правило, то заради необхідності, а не заради задоволення
74. У ситуації де інший би промовчав, я скажу
75. Я швидше придбаю красиву річ, ніж практичну
76. Я не розмовлятиму з людиною про проблему, якщо вона не може допомогти з її вирішенням
77. Мене залучають до дослідних проєктів
78. Я легко переношу самотність
79. Роль тамади швидше за все не принесла б мені задоволення
80. Вміти вигравати важливіше, ніж вміти програти
81. Мене однаково приваблює і читання літератури та спілкування з людьми
82. Між букетом і віршами я віддав би перевагу віршам
83. Я завжди нервуюсь якщо мені доводиться стояти в черзі
84. Я вмію явно конфліктні ситуації переводити в конструктивне русло
85. Після того як мене відволікли, я легко і невимушено повертаюся до перерваної діяльності
86. Про мене говорять «Добре вихована людина»

Ключ

СТВ	1+	9-	17+	25-	33-	41-	49+	57+	65-	72+	78+	83-	85+
ПВ	2+	10+	18-	26-	34+	42+	50+	58+	66-	73+	79-	84+	86+
ЯВ	3+	11+	19-	27-	35-	43+	51+	59-	67-	74+	80-		
ТВ	4+	12-	20+	28+	36-	44-	52-	60-	68-	75+	81+		
ДВ	5+	13+	21-	29-	37+	45-	53+	61+	69+	76-	82+		
ІВ	6+	14+	22+	30-	38-	46-	54+	62-	70+	77+			
СВ	7-	15+	23+	31+	39+	47+	55+	63+	71+				
ГВ	8+	16-	24+	32-	40+	48+	56-	64-					

ДОДАТОК Б

Методика «Шкала позитивного ментального здоров'я» (Positive Mental Health Scale (PMH-scale)) (J. Lukat, J. Margraf, R. Lutz, W. M. van der Veld, & E.S. Becker) (адаптація Л. М. Карамушки, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко).

Адаптація на українській вибірці методик «The Modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB)» та «Positive Mental Health Scale (PMH-scale)».

Загальна характеристика методики: Методика «Шкала позитивного ментального здоров'я» (Positive Mental Health Scale (PMH-scale)) (J. Lukat, J. Margraf, R. Lutz, W. M. van der Veld, & E.S. Becker) включає 9 тверджень, використовується 4-бальна оціночна шкала. Методика дає можливість визначити позитивну спрямованість ментального здоров'я, що є дуже суттєвим, оскільки позитивно «забарвлює» життєву активність людини, що дозволяє, на відміну від так званого «негативного психічного здоров'я», зберігати стресостійкість та встановлювати соціальні контакти з людьми.

Інструкція для учасників опитування: Оцініть свій стан за 4-ох бальною шкалою (поставте «+» у відповідній комірці).

Текст опитувальника:

1. Я часто почуваюся безтурботно і знаходжуся в гарному настрої.
2. Я насолоджуюся життям.
3. Загалом я відчуваю задоволення від життя.
4. Загалом я відчуваю впевненість.
5. Я справляюся із задоволенням своїх потреб.
6. Я – в гарній фізичній формі і в гарному емоційному стані.
7. Я відчуваю, що здатний/здатна справлятися з життям і його труднощами.
8. Багато з того, що я роблю, приносить мені радість.
9. Я – спокійна і врівноважена людина

Обробка та інтерпретація результатів: Підрахуйте загальну кількість балів. Мінімальний показник позитивного ментального здоров'я дорівнює 9

балам, максимальний показник дорівнює 36 балам. Низький рівень показника позитивного ментального здоров'я відповідає інтервалу 9-24 балів, середній рівень – 25-29 балів, високий рівень – 30-36 балів.



ДОДАТОК В

Опитувальник «Стабільність психічного здоров'я – коротка форма» («THE MENTAL HEALTH CONTINUUM – SHORT FORM»)

(К. КІЗ) (адаптація Е.Л. Носенко, А.Г. Четверик-Бурчак)

Загальна характеристика методики: Опитувальник «Стабільність психічного здоров'я – коротка форма» розроблено американським дослідником К. Кізом з урахуванням тривимірної структури психічного здоров'я, представленої у термінах частотності переживання ознак гедонічного, психологічного та соціального благополуччя. На українській вибірці методика адаптована Е.Л. Носенко та А.Г. Четверик-Бурчак. Опитувальник складається з 14 питань та вимірює «процвітання», «помірний рівень» та «пригнічення».

Інструкція для учасників опитування: Будь ласка, дайте відповіді на запитання щодо Вашого самопочуття протягом двох тижнів. Визначте частоту переживання наведених нижче станів за наступною шкалою (обведіть відповідну цифру): ніколи, 1-2 рази, приблизно 1 раз на тиждень, приблизно 2-3 рази на тиждень, майже кожен день, кожен день.

Текст опитувальника:

Як часто протягом двох тижнів Ви відчували...

1. щастя 0 1 2 3 4 5
 2. цікавість до життя 0 1 2 3 4 5
 3. задоволення 0 1 2 3 4 5
 4. що можете зробити важливий внесок для суспільства 0 1 2 3 4 5
 5. належність до певної соціальної групи (за місцем навчання, роботи, проживання) 0 1 2 3 4 5
 6. що наше суспільство стає кращим для таких людей, як ви 0 1 2 3 4 5
- Як часто протягом двох тижнів Ви відчували...
7. що люди зазвичай хороші 0 1 2 3 4 5
 8. що події, які відбуваються в суспільстві мають значення для вас 0 1 2

9. задоволення собою як особистістю 0 1 2 3 4 5
10. що успішно впораєтесь із повсякденними забор'язаннями 0 1 2 3 4 5
11. теплі та довірливі стосунки з оточуючими 0 1 2 3 4 5
12. що у вас є досвід, який спонукає до самовдосконалення 0 1 2 3 4 5
13. впевненість у висловлюванні власних поглядів 0 1 2 3 4 5
14. що маєте мету та сенс життя 0 1 2 3 4 5

Обробка та інтерпретація результатів: Послідовність підрахунку балів. Підсумуйте бали в діапазоні від 0 до 70 (якщо необхідно застосуйте 10 бальну шкалу).

23 Категоріальна діагностика. Процвітання діагностується, якщо індивід відчуває принаймні один із трьох симптомів гедонічного благополуччя (питання 1–3) «Кожен день» або «Майже кожен день» і переживає принаймні 6 із 11 симптомів позитивного функціонування (питання 4–14) «Кожен день» або «Майже кожен день» протягом останнього місяця (двох тижнів).

Пригнічення діагностується, якщо індивід зазначає, що «Ніколи» або «1–2 рази» протягом останнього місяця (двох тижнів) не переживав жодного із трьох симптомів гедонічного благополуччя (питання 1–3), 6 з 11 симптомів позитивного функціонування (питання 4–14, серед яких 4–8 твердження є показниками соціального благополуччя, а 9–14 – показниками психологічного благополуччя). В індивідів, які не увійшли до жодної з названих категорій, діагностується «помірний» (задовільний) рівень психічного здоров'я.

ДОДАТОК Г

Методика «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БІБІСІ» (The modified bbc subjective well-being scale (BBC-SWB)) (P. Pontin, M. Schwannauer, S. Tai, & M. Kinderman) (адаптація Л. М. Карамушки, К. В. Терещенко, О. В. Креденцер).

Загальна характеристика методики: Методика «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БІБІСІ» (The Modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB) (P. Pontin, M. Schwannauer, S. Tai, & M. Kinderman) включає три субшкали: 1) «психологічне благополуччя» (здатність контролювати своє життя, відчувати оптимізм з приводу майбутнього, впевненість у своїх власних думках і переконаннях, рости і розвиватися як особистість тощо); 2) «фізичне здоров'я та благополуччя» (задоволеність фізичним здоров'ям, якістю сну, здатністю працювати та здійснювати свою повсякденну життєву активність, займатись спортом і відпочивати, відсутність депресії, тривоги тощо); 3) «стосунки» (комфортність у ставленні та спілкування з іншими людьми, наявність щасливих дружніх і особистих відносин, здатність звернутись за допомогою до інших, задоволеність своїм сексуальним життям тощо) (Pontin, Schwannauer, Tai, & Kinderman, 2013). Як і оригінальна методика «The BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB)», модифікована методика складається з 24 пунктів, але на відміну від неї використовується не 4-бальна, а 5-бальна оціночна шкала.

Інструкція для учасників опитування: Дайте відповідь на наведені нижче запитання, використовуючи шкалу (поставте «+» у відповідній комірці).

Текст опитувальника:

1. Чи задоволені Ви своїм фізичним здоров'ям?
2. Чи задоволені Ви якістю свого сну?
3. Чи задоволені Ви своєю здатністю виконувати свою повсякденну життєву активність?
4. Чи відчуваєте Ви депресію або тривогу?
5. Чи відчуваєте Ви здатність насолоджуватися життям?

6. Чи вважаєте Ви, що у Вас є мета в житті?
7. Чи відчуваєте Ви оптимізм з приводу майбутнього?
8. Чи відчуваєте Ви, що контролюєте своє життя?
9. Чи відчуваєте Ви задоволення собою як особистістю?
10. Чи задоволені Ви своєю зовнішністю і зовнішнім виглядом?
11. Чи відчуваєте Ви, що в змозі прожити своє життя так, як хочете?
12. Чи впевнені Ви в своїх власних думках і переконаннях?
13. Чи відчуваєте Ви себе в змозі робити те, що Ви хочете робити?
14. Чи відчуваєте Ви себе в змозі рости і розвиватися як особистість?
15. Чи задоволені Ви собою і своїми досягненнями?
16. Чи задоволені Ви своїм особистим і сімейним життям?
17. Чи щасливі Ви у Ваших дружніх і особистих відносинах?
18. Чи комфортно Ви почуваетесь стосовно того, як Ви ставитеся до інших і спілкуєтеся з іншими?
19. Чи задоволені Ви своїм сексуальним життям?
20. Чи в змозі Ви звернутися за допомогою з проблемою?
21. Чи щасливі Ви, що у Вас є достатньо грошей, щоб задовольнити Ваші потреби?
22. Чи задоволені Ви вашими можливостями для занять спортом / відпочинку?
23. Чи задоволені Ви своїм доступом до медичних послуг?
24. Чи задоволені Ви своєю здатністю працювати?

Обробка та інтерпретація результатів: Опитувальник включає три субшкали: «психологічне благополуччя», «фізичне здоров'я та благополуччя» та «стосунки». Всі запитання, окрім пункту № 4, мають прямий порядок нарахування балів, запитання № 4 – зворотний. Загальний показник суб'єктивного благополуччя рахується як сумарний бал по всіх пунктах методики. Мінімальний показник суб'єктивного благополуччя дорівнює 24 балам, максимальний показник дорівнює 120 балам. Показники по субшкалах розраховуються як сумарні бали по відповідних пунктах методики: Субшкала

«психологічне благополуччя» – пункти №№ 4–15. Субшкала «фізичне здоров'я та благополуччя» – пункти №№ 1–3, 21–24. Субшкала «стосунки» – пункти №№ 16–20. Отримані показники порівнюються з нормативними.



ДОДАТОК Д

«Шкала негативного впливу роботи» (Д. Ватсон) (адаптація С. Д. Максименка, О. М. Кокуна, Є. В. Тополова).

Загальна характеристика методики: Методика складається з 10 питань та вимірює рівень негативного впливу роботи на психологічний стан співробітника.

Інструкція для учасників дослідження: Прочитайте уважно кожне питання. Потім оберіть одну найбільш точну на нього відповідь, відмітивши відповідну клітину.

Текст опитувальника:

Як часто Ви відчуваєте на роботі таким чином?

1. Як часто Ви відчуваєте себе на роботі наляканим?
2. Як часто Ви відчуваєте себе на роботі розстроєним?
3. Як часто Ви відчуваєте себе на роботі нервовим?
4. Як часто Ви відчуваєте себе на роботі винним?
5. Як часто Ви відчуваєте себе на роботі ворожим?
6. Як часто Ви відчуваєте себе на роботі сторожким?
7. Як часто Ви відчуваєте себе на роботі виснаженим?
8. Як часто Ви відчуваєте себе на роботі засмиканим?
9. Як часто Ви відчуваєте себе на роботі присоромленим?
10. Як часто Ви відчуваєте себе на роботі роздратованим?

Обробка та інтерпретація результатів: Для оцінки досліджуваному пропонується п'ятибальна шкала. Сума набраних балів за вищенаведеними 10 питаннями складає рівень негативного впливу роботи на психологічний стан співробітника. Його мінімальне значення дорівнює 10 балам, а максимальне – 50 балам.

ДОДАТОК Є

**Методика «Індекс організаційної напруженості» (Р. Л. Кан та ін.)
(модифікація Л. М. Карамушки, К. В. Терещенко).**

Загальна характеристика методики: Індекс напруженості в організації складається з 30 тверджень, які описують вияви організаційної напруженості. Респондентів просять оцінити, як часто їх турбує кожний вияв напруженості, за 5-бальною шкалою.

Інструкція для учасників опитування: Поставте позначку напроти кожного пункту, обираючи одну з п'яти відповідей: ніколи, рідко, іноді, часто, завжди.

Текст опитувальника:

1. Ви відчуваєте, що у вас недостатньо повноважень для виконання своїх робочих обов'язків
2. Ви не розумієте обсяг роботи та власні робочі обов'язки
3. Ви не знаєте, які існують для вас можливості для зростання та просування по службі
4. Ви відчуваєте занадто велике робоче навантаження, з яким не можете впоратися протягом звичайного робочого дня
5. Ви відчуваєте, що не можете задовольнити конфліктуючі вимоги різних людей, що займають вищу посаду
6. Ви відчуваєте, що недостатньо кваліфіковані, щоб впоратися з роботою
7. Ви не знаєте того, що ваш начальник думає про вас, як він оцінює вашу діяльність
8. Ви констатуєте, що не можете отримати інформацію, необхідну для роботи
9. Ви відчуваєте, що вас можуть не любити і не приймати люди, з якими працюєте
10. Ви відчуваєте, що не здатні вплинути на рішення та дії вашого безпосереднього керівника щодо вас

11. Ви не знаєте, що очікують від вас люди, з якими працюєте
12. Ви маєте відчуття, що завеликий обсяг роботи, яку ви виконуєте, може впливати на її якість
13. Ви відчуваєте, що на роботі маєте виконувати речі, що суперечать вашим переконанням
14. Ви відчуваєте, що ваша робота заважає вашому сімейному життю
15. Ви відчуваєте, що ваша робота пов'язана з постійним введенням необґрунтованих та непідготовлених реформ
16. Ви відчуваєте, що ваша робота вимагає введення інноваційних змін (нових напрямків роботи, нових технологій, методів роботи та ін.), однак у вашій організації не створюються необхідні для цього умови
17. Ви відчуваєте, що ваша робота потребує поліпшення професійного здоров'я (створення умов для відпочинку, профілактики та подолання професійного стресу, синдрому професійного вигорання тощо)
18. Ви відчуваєте, що робота, яку ви виконуєте, потребує значно вищої заробітної плати
19. Ви відчуваєте, що потребуєте поліпшення житлових умов
20. Ви відчуваєте необхідність зміни порядку атестації працівників та присвоєння вищої категорії
21. Ви відчуваєте, що у вашій організації існує невідповідність між вимогами щодо підвищення кваліфікації працівників (проходження стажування в інших організаціях, участь в дистанційних курсах навчання, в міжнародних семінарах, конференціях тощо) та наявними умовами для її здійснення
22. Ви відчуваєте протиріччя між вашою потребою в управлінні освітньою організацією (визначення політики освітньої організації, введення інноваційних напрямків діяльності тощо) та реальною вашою участю в цьому процесі
23. Ви відчуваєте протест проти авторитаризму керівників вашої організації

24. Ви відчуваєте, що умови вашої роботи (забезпечення канцтоварами, комп'ютерною технікою, періодичними виданнями, книгами та ін.) не відповідають інноваційним вимогам, які висуваються до вашої роботи

25. Ви відчуваєте, що скорочення працівників у вашій організації не дає можливість успішно реалізувати освітні реформи та негативно позначається на ефективності роботи

26. Ви відчуваєте, що профспілковий комітет вашої організації не сприяє захисту ваших професійних інтересів і не створює достатньо умов для вашого соціального забезпечення

27. Ви відчуваєте, що напруженість на роботі не дає вам розвиватися в інших сферах вашого життя (турбота про ваше здоров'я, хобі, подорожі тощо)

28. Ви відчуваєте, що поєднання основної роботи з роботою за сумісництвом (в одній або в кількох організаціях) обумовлює високий рівень вашої професійної напруженості і негативно позначається на інших сферах вашого життя

29. Ви відчуваєте, що у вашій організації присутнє явище мобінгу (психологічного терору, агресивної поведінки окремих працівників до інших працівників тощо)

30. Ви відчуваєте, що у вашій організації не достатньо умов для професійної мобільності працівників, оскільки діяльність працівників жорстко підпорядкована певним правилам і нормам

Обробка та інтерпретація результатів: Оцінки від 1 до 5 балів приписуються відповідям від «ніколи» до «завжди». Підраховується сумарний індекс організаційної напруженості за всіма пунктами, після чого цей показник ділиться на кількість пунктів (усереднений показник індексу організаційної напруженості). Також підраховуються сумарні показники за шкалами організаційної напруженості, після чого вони діляться на кількість пунктів у кожній окремій шкалі, що дозволяє отримати усереднені показники за шкалами організаційної напруженості.

Ключ до шкал: 1. Напруженість щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу – 1; 2; 3; 4; 6; 8; 12. 2. Напруженість персоналу у взаємодії по «вертикалі» та по «горизонталі» – 5; 7; 9; 10; 11; 13; 29. 3. Напруженість щодо організаційно-психологічних умов роботи в організації – 14; 15; 23; 24; 26; 27; 28; 30. 4. Напруженість щодо змін у порядку просування по службі та участі персоналу в управлінні організацією – 16; 20; 21; 22; 25. 5. Напруженість щодо соціально-економічних та побутових умов – 17; 18; 19.



ДОДАТОК Ж

**Методика «Як розвивається ваша організація?» (В. Зігерт, Л. Ланг)
(модифікація Л. М. Карамушки).**

Загальна характеристика методики: Методика складається із 21 питання і дає можливість дослідити два основні показники організаційного розвитку: 1) «Організаційна зрілість» (зрілість організаційного розвитку); 2) «Проблемність організаційного розвитку». У результаті об'єднання даних, отриманих за описаними вище показниками організаційного розвитку організацій, за допомогою методики виділяються такі рівні розвитку організації (організаційного розвитку): «конструктивний» рівень, «проблемний» рівень та «кризовий» рівень.

Інструкція для учасників опитування: Із відповідей на тест буде зрозуміло, якою мірою Ваша організація потребує організаційного розвитку. Висловіть свою думку стосовно питань, які пов'язані з роботою Вашої організації. Уважно прочитайте кожен гіпотетичну ситуацію, яка запропонована в опитувальнику та поставте знак “+” у відповідному рядку: «ні», «скоріше ні», «скоріше так», «так».

Текст опитувальника:

1. У разі зривів, невдач, порушень у роботі завжди відбувається активний пошук винних
2. Багато працівників на «лінійних» або інших посадах прагнуть підстрахуватися за допомогою доповідних записок та інших паперів
3. Доступ до інформації визначається статусом працівника, а не його функціями
4. Відсутня ясність, які цілі ставить перед собою організація (інститут, відділ, підрозділ). Багатьом цілі організації не відомі
5. Якщо допущено помилку, про це дізнається не виконавець, який її допустив, а керівник або колеги
6. Панує «егоїзм відділу»

7. Працівники рідко ототожнюють себе з прийнятими рішеннями. Скоріше вони сприймають ці рішення не як «свої», а як спрямовані проти них («Що ці там, «нагорі», не бачать, чи що, куди все це веде?»)

8. Спокійно та планомірно зайнятися власною роботою вдається тільки після закінчення робочого дня. До цього завжди є що-небудь важливіше

9. Більшість керівників не прагнуть того, щоб управління організацією будувалось на колективній основі. Прямо чи опосередковано вони дають зрозуміти, що віддають перевагу опосередкованій, «зрозумілій», системі: «наказ-підкорення»

10. Коли йдеться про керівництво організації або штатних керівників, зазвичай використовується визначення: «Ці там, «нагорі»

11. Конфлікти виникають частіше за все через дрібниці

12. Засідання тривають надто довго і закінчуються частіше за все безрезультатно. Мова йде не про суть питання, а про боротьбу самолюбства

13. Наскільки добре працівник справляється зі своїми обов'язками, він дізнається дуже рідко. Він навіть не знає, на основі яких критеріїв оцінюється його праця

14. Важко та майже безперспективно висувати і «пробивати» нові ідеї та пропозиції щодо вдосконалення технологічних процесів

15. Ентузіазм в роботі – рідкість

16. Фактично є дві категорії працівників: «старі» (люди «першого призову, «піонери»»), які вже були в організації, коли вона тільки починала діяти, і «новачки»

17. Багато працівників «окопуються», використовуючи колективний договір, режим робочого часу та посадові інструкції. Вони пильнують свої права

18. Коли оцінюється робота, то частіше за все це відбувається на основі емоцій або більш-менш поверхових спостережень

19. Багатьох працівників турбують питання, навіщо вони так довго вчилися того, чого не можуть застосувати. Вони не можуть показати, на що вони здатні

20. Розуміння того, що марнування часу та неякісна робота загрожують інтересам організації і, в кінцевому рахунку, самим робочим місцям, не завжди спостерігається у працівників

21. Працівники взагалі-то не хочуть колективного управління. Вони прагнуть чітко знати, куди спрямований розвиток, отримувати доручення і не перейматися, якщо ці рішення виявилися хибними

Обробка та інтерпретація результатів: Проведена модифікація тесту дає можливість дослідити два виділені нами показники організаційного розвитку: 1) «Організаційна зрілість» (зрілість організаційного розвитку); 2) «Проблемність організаційного розвитку».

Проаналізуємо зміст та особливості обрахування названих показників.

1. «Організаційна зрілість» (зрілість організаційного розвитку) На основі питань, які представлені в опитувальнику, та здійсненого нами аналізу, можна стверджувати, що під організаційною зрілістю слід розуміти такий стан розвитку організації (організаційного розвитку), якому притаманні такі характеристики: працівники чітко знають цілі своєї організації; працівники беруть участь у визначенні цілей своєї організації; вносять нові ідеї та пропозиції в удосконалення організаційних процесів; можуть проявляти свої здібності; проявляють ентузіазм в роботі та ін. Усе це базується на тому, що в організації: створено сприятливі умови праці; переважає демократичний стиль управління; налагоджене ефективне ділове спілкування; спостерігається чітке виконання функцій; розроблена прозора система оцінювання результатів виконання своїх функцій працівниками та ін. Для обрахування цього показника підраховується кількість «+», які вказує досліджуваний у першій колонці (відповідь «ні») та в другій колонці (відповідь «скоріше ні»). Максимальна кількість «+» і, відповідно, кількість балів, які можуть бути набрані за цим показником, може бути 21 (відповідає кількості питань

опитувальника – 21). Враховуючи базові показники методики та зміст показника «організаційна зрілість», нами виділено такі його рівні: а) низький рівень (від 1 до 7 балів) – свідчить про те, що організації притаманний початковий етап організаційної зрілості; б) середній рівень (від 8 до 14 балів) – говорить про те, що організація має вже певні усталені вияви організаційної зрілості; в) високий рівень (від 15 до 21 бала) – констатує наявність «суперпоказників» організаційної зрілості.

2. «Проблемність організаційного розвитку» На основі питань, які представлено в опитувальнику, та здійсненого нами аналізу можна говорити про те, що під «проблемністю в організаційному розвитку» слід розуміти такий стан розвитку організацій, якому притаманні такі характеристики: немає чіткості у визначенні цілей діяльності організації, багато цілей не відомо працівникам; співробітники не беруть участі у схваленні рішень, насамперед, стосовно визначення цілей; вони рідко ототожнюють себе з прийнятими рішеннями, скоріше сприймають ці рішення не як «свої», а як спрямовані проти них; працівникам важко та майже безперспективно висувати і «пробивати» нові ідеї та пропозиції з удосконалення організаційних процесів; багато працівників не можуть показати, на що вони здібні; працівники не проявляють ентузіазму в роботі та ін. Усе це є результатом, зокрема, того, що в організації: не створені сприятливі умови для роботи; переважає авторитарний стиль управління; доступ до інформації визначається статусом працівника, а не його функціями; спостерігається неефективне виконання функцій; оцінка роботи частіше за все відбувається на основі емоцій або поверхових спостережень та ін. Для обрахування цього показника підраховується кількість «+», які вказує досліджуваний у третій колонці (відповідь «скоріше так») та в четвертій колонці (відповідь «так»). Максимальна кількість «+» і, відповідно, кількість балів, які можуть бути набрані за цим показником, може бути 21 (відповідає кількості питань опитувальника – 21). Враховуючи базові показники методики та визначений нами показник «проблемність в організаційному розвитку», можна виділити

такі його рівні: а) низький рівень (від 1 до 9 балів) – організація достатньо зріла і не потребує організаційних змін; б) середній рівень (від 10 до 14 балів) – організація має проблеми в організаційному розвитку і потребує організаційних змін; в) високий рівень (від 15 до 21 бала) – для організації характерна криза розвитку. У результаті об'єднання даних, отриманих за описаними вище показниками організаційного розвитку організацій, нами виділено такі рівні розвитку організації (організаційного розвитку). До двох «крайніх» рівнів віднесено: а) «конструктивний» рівень – це такий рівень організаційного розвитку, коли спостерігається високий рівень показника «організаційна зрілість» (від 15 до 21 бала) та низький рівень показника «проблемність в організаційному розвитку» (від 1 до 9 балів); б) «кризовий рівень» – це такий рівень організаційного розвитку, коли спостерігається низький рівень показника «організаційна зрілість» (від 1 до 7 балів) та високий рівень показника «проблемність в організаційному розвитку» (від 15 до 21 балів). Проміжне місце між ними займає «проблемний» рівень – такий рівень організаційного розвитку, коли спостерігаються середній рівень або низький рівень показника «організаційна зрілість» (від 8 до 14 балів) та середній рівень показника «проблемність в організаційному розвитку» (від 10 до 14 балів).