МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему: ПСИХОЛОГІЧНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ ВІЙНИ

Виконала: студентка ІІ курсу,
групи 8.0533-з-3
спеціальності: 053 Психологія
Пріщенко Юлія Анатоліївна
Керівник: Ткалич М.Г.,д. психол.н.,
професор кафедри психології
Рецензент: Остапенко Л.В., к.пед.н.,
менеджер «Space Запоріжжя»

Запоріжжя - 2024

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціальної педагогіки та психології
Кафедра психології
Рівень вищої освіти магістерський
Спеціальність 053 Психологія
Освітня програма Психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

_____

к.психол.н., доцент. Н.О. Губа

«_____» _____2024р.

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ

_____Пріщенко Юлії Анатоліївні_____

Тема роботи Психологічне благополуччя персоналу організації в умовах війни

керівник роботи Ткалич М.Г. д. психол.н., професор кафедри психології

затверджений наказом ЗНУ від «24» 09 2024 року № 1446-с

2. Строк подання студентом роботи _____

3. Вихідні дані до роботи аналіз наукової літератури.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки: здійснити теоретичний аналіз феномену психологічного благополуччя персоналу; теоретично обґрунтувати вплив умов війни на психологічне благополуччя персоналу організації; емпірично дослідити рівень психологічного благополуччя персоналу організації в умовах воєнного стану; здійснити аналіз та інтерпретацію отриманих результатів з означеної проблематики; запропонувати заходи, спрямовані на підтримку, поліпшення та збереження психологічного благополуччя персоналу організації в умовах війни.

5. Перелік графічного матеріалу: 5 таблиць, 8 рисунків.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання Видав	Завдання Прийняв
Вступ	Ткалич М.Г., професор		
Розділ 1	Ткалич М.Г., професор		
Розділ 2	Ткалич М.Г., професор		
Розділ 3	Ткалич М.Г., професор		
Висновки	Ткалич М.Г., професор		

7. Дата видачі завдання_____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та систематизація матеріалу	січень –лютий 2024 р.	Виконано
2	Робота над вступом	березень 2024 р.	Виконано
3	Робота над першим розділом	квітень-травень 2024 р.	Виконано
4	Робота над другим розділом	липень 2024 р.	Виконано
5	Робота над третім розділом	червень- серпень 2024 р.	Виконано
6	Написання висновків	вересень 2024 р.	Виконано
7	Передзахист	жовтень 2024 р.	Виконано
8	Нормоконтроль	листопад 2024 р.	Виконано

Студент _____Ю.А. Пріщенко

Керівник роботи _____М.Г. Ткалич

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ А.О. Неманежина

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 89 сторінок, 8 рисунків, 5 таблиць, 66 джерел.

Об’єкт дослідження**:** психологічне благополуччя персоналу.

Предмет дослідження**:** вплив умов війни на психологічне благополуччя персоналу організації.

Мета дослідження: теоретичне обґрунтування та емпіричне визначення особливостей впливу умов війни на психологічне благополуччя персоналу організації.

Гіпотеза дослідження. Ми припускаємо, що в умовах війни психологічне благополуччя персоналу організації погіршується.

Методи дослідження: теоретичні – аналіз, узагальнення, систематизація наукових даних стосовно визначення понятєвого апарату дослідження, різних підходів та поглядів на проблему впливу умов війни на психологічне благополуччя персоналу організації; емпіричні – спостереження й діагностичні методики; математичні- методи описової статистики.

Практичне значення дослідження полягає в тому, що запропоновані заходи, які спрямовані на підтримку, поліпшення та збереження психологічного благополуччя персоналу організації в умовах воєнного стану можуть бути використані в психологічній практиці.

Матеріали дипломної роботи можуть використовувати фахівці та менеджери з персоналу, організаційні психологи, керівники компаній, які прагнуть покращити ефективність роботи співробітників та поліпшити їх психологічне благополуччя в умовах війни.

ПСИХОЛОГІЧНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ, СУБ’ЄКТИВНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ, ПЕРСОНАЛ, РОСІЙСЬКО-УКРАЇНСЬКА ВІЙНА, ДЕСТРУКТИВНИЙ ВПЛИВ.

SUMMARY

Prishchenko I.A. Psychological Well-Being of the Organization’s Personnel in War Conditions.

Master's qualification thesis: 89 pages, 8 figures, 5 table, 66 sources.

Object of research: psychological well-being of staff.

Subject of research: the influence of war conditions on the psychological well-being of the organization's personnel.

The purpose of the study: theoretical substantiation and empirical determination of the specifics of the impact of war conditions on the psychological well-being of the organization's personnel.

The hypothesis of the research. We assume that in the conditions of war, the psychological well-being of the organization's personnel deteriorates.

Research methods: theoretical - analysis, generalization, systematization of scientific data regarding the definition of the conceptual apparatus of research, different approaches and views on the problem of the influence of war conditions on the psychological well-being of the organization's personnel; empirical - observation and diagnostic methods; mathematical methods of descriptive statistics.

The practical significance of the study is that the proposed measures, which are aimed at supporting, improving and preserving the psychological well-being of the organization's personnel in the conditions of martial law, can be used in psychological practice.

The materials of the thesis can be used by personnel specialists and managers, organizational psychologists, company managers who seek to improve the efficiency of employees' work and improve their psychological well-being in war conditions.

Key words: psychological well-being, subjective well-being, personnel, Russian-Ukrainian war, destructive influence.

ЗМІСТ

ВСТУП……..……7
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ ВІЙНИ…..…...12
1.1. Психологічне благополуччя особистості: теорії та підходи до вивчення...12
1.2. Поняття психологічного благополуччя персоналу організації……..…...22
1.3. Війна та психологічне благополуччя персоналу організації: нові виклики.....26
РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ ВІЙНИ…….35
2.1. Організація дослідження рівня психологічного благополуччя персоналу організації в умовах війни……..……..35
2.2. Аналіз результатів дослідження……39
РОЗДІЛ 3 ПСИХОЛОГІЧНА ДОПОМОГА ЩОДО ПОДОЛАННЯ ДЕСТРУКЦІЙ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ ВІЙНИ……57
3.1. Обґрунтування процесуально-змістовних підходів надання психологічної допомоги персоналу організації в умовах війни……....57
3.2. Система заходів, спрямованих на підтримку, поліпшення та збереження психологічного благополуччя персоналу організації в умовах війни……..61
ВИСНОВКИ……...78
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ……..…..….82
ДОДАТКИ……...……...90

ВСТУП

Актуальність дослідження. Дослідження впливу умов війни на психологічне благополуччя персоналу організацій має особливу актуальність в умовах сьогодення і вимагає більш глибинного наукового аналізу.

У процесі дослідження психологічного благополуччя в умовах воєнного стану суттєвим є підхід дослідниці Т. Титаренко (2018), яка розглядає війну як джерело перманентної травматизації, яка змінює ціннісні орієнтації, життєві перспективи, стосунки з оточенням, ставлення до себе і свого життя. Тому, на думку авторки, підтримка та підвищення психологічного благополуччя особистості є одним із суттєвих аспектів посттравматичного зростання особистості в умовах війни.

Пережити, а потім відновитися та зрости над травматичним досвідом, зберегти власне психологічне благополуччя – це завдання кожного українця.

Виклики сьогодення зумовлюють особливе навантаження на працівників організацій, від якості діяльності яких, залежить ефективність виконання ними своїх функціональних обов'язків.

Однією із важливих проблем в період повномасштабної війни рф проти України є підтримка та збереження психологічного персоналу організацій, адже це має прямий вплив на здійснення професійної діяльності організації, здатності організації адаптуватися до складних умов війни визначити нові перспективні напрямки діяльності та розвитку. Саме дбайливе ставлення до психологічного благополуччя персоналу має стати запорукою ефективності діяльності організацій на тлі викликів воєнного часу.

Теоретичним підґрунтям вивчення феномену психологічного благополуччя особистості є дослідження К. Ріфф, С. Любомирського, роботи яких присвячені, вивченню психологічного благополуччя особистості через усвідомлення поняття щастя, задоволеність життям, позитивну емоційність, психологічне здоров'я. Представники гедоністичного напрямку (Н. Бредберн,

Е. Денір) вважають психологічне благополуччя станом людини, який виникає через задоволення актуальних потреб особистості. У дослідженнях Р. Райяна представлено гедоністичний та евдемоністичний напрями психологічного благополуччя. Евдемоністичні моделі розглядають благополуччя як результат розкриття творчого потенціалу, функціонування особистості на оптимальному рівні.

Феномен психологічного благополуччя особистості досліджують вітчизняні вчені: П. Фесенко, Н. Пов'якель, Н. Шевченко, О. Абрамюк, А. Липецька, О. Павленко. Дослідники К. Санько, В. Духневич, Б. Пахоль, розглядаючи питання професійного благополуччя, виокремлюють важливість загального психологічного благополуччя.

О. Бондарчук, Г. Балл, Л. Карамушка визначають окремі аспекти психологічного благополуччя персоналу організацій. Українські науковці активно досліджують психологічне благополуччя у різних категорій населення України в умовах повномасштабної російсько-української війни. Так, А.Б. Коваленко проаналізувала психологічне благополуччя особистості в умовах війни на основі порівняння населення Ізраїлю та України.

В.І. Осьодло дослідив залежність психологічного благополуччя ветеранів бойових дій від їхньої фізичної активності та занять спортом. Заслуговує на увагу робота Т.В. Данильченко, яка вивчила особливості переживання особистісного благополуччя військовослужбовців, які проходили службу в зоні проведення антитерористичній операції. Вітчизняні психологи докладають багато зусиль для наукового осмислення впливу війни на психіку людей, зменшення наслідків травматичної дії на особистість та групи, пошук дієвих стратегій і прийомів підтримання психологічного здоров'я і психологічного благополуччя громадян України.

Разом з тим, проблема психологічного благополуччя персоналу організацій в умовах воєнного стану, попри всю її актуальність, вивчена недостатньо.

Отже, актуальність дослідження, недостатня розробленість проблеми, запити теорії та практики зумовили вибір теми кваліфікаційної роботи: «Психологічне благополуччя персоналу організації в умовах війни».

Об’єкт дослідження – психологічне благополуччя персоналу.

Предмет дослідження – вплив умов війни на психологічне благополуччя персоналу організації.

Мета дослідження - теоретичне обґрунтування та емпіричне визначення особливостей впливу умов війни на психологічне благополуччя персоналу організації.

Гіпотеза дослідження. Ми передбачаємо, що в умовах війни психологічне благополуччя персоналу організації погіршується у зв’язку з підвищенням рівня стресу та рівня безнадійності.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз феномену психологічного благополуччя персоналу.
2. Теоретично обґрунтувати вплив умов війни на психологічне благополуччя персоналу організації.
3. Емпірично дослідити рівень психологічного благополуччя персоналу організації в умовах воєнного стану.
4. Запропонувати заходи, спрямовані на підтримку, поліпшення та збереження психологічного благополуччя персоналу організації в умовах війни.

Методи дослідження.

Теоретичні – аналіз, узагальнення, систематизація наукових даних стосовно визначення понятєвого апарату дослідження, різних підходів та поглядів на проблему впливу умов війни на психологічне благополуччя персоналу організації.

Емпіричні – спостереження й діагностичні методики. В якості діагностичного інструментарію для розв’язання поставлених завдань було використано: Методика «Шкала безнадійності А.Бека»; Методика «Тест на визначення рівня стресу» (В.Ю. Щербатих); Опитувальник: «Індекс

благополуччя ВООЗ-5» (адаптація Л.М. Карамушки, Н.В. Терещенко, О.В. Креденцер)

Математичні: методи математичної статистики – коефіцієнт лінійної кореляції r Пірсона.

Організація і база дослідження – товариство з обмеженою відповідальністю “Фінансова компанія “Шияна” (40 осіб віком від 26 до 49 років).

Теоретико- методологічну основу дослідження складають концепції психологічного благополуччя (К. Ріфф, Н. Бренбурн, Е. Дінер, Е. Десі, Р. Раян), що систематизують і поглиблюють наукові уявлення на проблему та виступають теоретичними засадами у визначенні напрямків практичної роботи з нею.

Важливе значення мають дослідження українських психологів (Т. Данильченко, Т. Титаренко, С. Мащак, А. Коваленко) щодо психологічного благополуччя різних категорій населення в умовах повномасштабної російсько-української війни. Варті уваги наукові праці Г. Балл, О. Бондарчук, Л. Карамушки, Б. Пахоль щодо різних аспектів психологічного благополуччя персоналу організацій в умовах воєнного стану.

Практичне значення дослідження полягає в тому, що запропоновані заходи, які спрямовані на підтримку, поліпшення та збереження психологічного благополуччя персоналу організації в умовах воєнного стану можуть бути використані в психологічній практиці. Матеріали дипломної роботи можуть використовувати фахівці та менеджери з персоналу, організаційні психологи, керівники компаній, які прагнуть покращити ефективність роботи співробітників та поліпшити їх психологічне благополуччя в умовах війни.

Апробація результатів дослідження. Результати дослідження було апробовано під час проведення заходів, спрямованих на підтримку, поліпшення та збереження психологічного благополуччя персоналу організації (на груповому рівні та рівні індивідуального консультування).

Структура роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, поділених на підрозділи, висновків до кожного розділу і загальних висновків. Містить 5 таблиць, 8 рисунків, 1 додаток. Загальний обсяг роботи 107 сторінок (з них 81 сторінка основного тексту). Список використаних джерел включає 66 найменувань.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ ВІЙНИ

1.1. Психологічне благополуччя особистості: теорії та підходи до вивчення

Психологічне благополуччя особистості, як багатогранний конструкт, що включає в себе життєву мету, афекти, задоволеність життям, щастя та оптимізм, давно цікавило вчених та дослідників. Активне дослідження цього феномена та вивчення складових, які входять до його структури, розпочалося в середині минулого століття.

Науковці підкреслюють, що психологічне благополуччя, насамперед існує у свідомості самої людини. Воно визначається як екзистенціальне переживання нею позитивного ставлення до власного життя. Складові благополуччя, такі як сенс, можуть стосуватися емоцій, які за своєю сутністю є нейтральними чи позитивними, але в кінцевому рахунку вони призводять до появи позитивних почуттів та усвідомлень. Таке функціонування поняття «психологічне благополуччя» знайшло своє відображення в роботах екзистенціальних та гуманістичних психологів, таких як А. Маслоу, К. Роджерс, К. Юнг.

Виокремлюють два основні підходи до вивчення психологічного благополуччя, визначення його чинників та складових. Це гедоністичний та евдемоністичний.

Гедоністичний напрямок, який розвивався в рамках поведінкової та когнітивної теорій в психології, благополуччя пояснював як результат отримання задоволення (Н. Бредберн, Е. Денір), а евдемоністичний пов’язував благополуччя з особистісними проблемами та прагненням до саморозвитку (К. Ріфф).

Евдемоністична теорія ґрунтується на принципах екзистенціалізму та гуманізму, включає питання свободи, волі, пошуку свого місця і призначення в просторі соціального буття. На сучасному етапі розвитку психології спостерігається тенденція інтегрування визначених підходів у контексті висвітлення людини, яка прагне до самореалізації та задоволеності існування.

Одним з перших заклав концептуальні основи для аналізу феномена психологічного благополуччя американський психолог Н. Бредберн у своїй праці: «Структура психологічне благополуччя». Автор проаналізував це поняття через відчуття щастя і задоволеність, які виникають у людини у відповідь на значущі події. Домінування позитивного афекту є показником психологічного благополуччя і відображає відчуття задоволеності або незадоволеності життям.

Н. Бредберн вивчав взаємозв'язки, які існують між рівнем психологічного благополуччя та різними соціальними чинниками. Він виявив зв'язок між ступенем психологічного благополуччя і рівнем матеріального доходу. Результати засвідчили, що люди з більш високим рівнем доходу мають вищий рівень психологічного благополуччя. Водночас, автор вказує на те, що гранi можуть посилити відчуття радості, але не можуть зменшити почуття горя [1].

Е. Дінер розумів психологічне благополуччя як переживання позитивних емоцій, низький рівень неприємних емоцій і високий рівень задоволеності життям. Вчений наголошував на тому, що благополуччя не можна розглядати ізольовано від окремої особистості. Потрібно враховувати ціннісні орієнтації людини, її мотиви та установки. Отже, представники гедоністичного напрямку виділяють такі ключові складові психологічного благополуччя особистості: щастя, позитивний афект, задоволеність життям, суб'єктивне благополуччя [63].

Другий підхід до розуміння психологічного благополуччя називається евдемоністичним. Сутність цього підходу ґрунтується на тому, що особистісне зростання – головний та необхідний аспект благополуччя, який визначається у повноті самореалізації людини.

Евдемоністичний підхід посилається на можливості і задатки кожної людини, їх розвиток веде до активної життєвої реалізації.

Ідеї евдемонізму в 20 столітті розроблялися представниками гуманістичної психології, що описують різні аспекти позитивного функціонування особистості, оперуючи при цьому терміном психологічне благополуччя.

Стрижневою ідеєю евдемоністичного підходу є уявлення про сенс життя, самореалізацію, а благополуччя є можливим наслідком осмисленого та наповненого повноцінного буття. Е. Фромм стверджував, що благополуччя вимагає розмежування між тими потребами (бажаннями), які суб'єктивно відчуває людина і втамування яких призводить до миттєвого задоволення, та тими потребами, які кореняться у людській природі, реалізація яких сприяє людському росту та викликає « евдоманію», тобто відчуття благополуччя [53].

З поглядів представників евдемоністичного підходу, психологічне благополуччя презентує здатність людини реалізовувати власну індивідуальність, бути творцем власного життя через активну соціальну діяльність, виконання різних соціальних ролей.

Послідовники евдемоністичного підходу пропонують теорії психологічного благополуччя, які є більш багатокомпонентними, ніж теорії, які пропонуються послідовниками гедоністичного підходу.

Третій підхід до розуміння психологічного благополуччя – «класичний». Прихильники цього підходу визначення психологічного благополуччя зосереджують на аналізі якості життя людини, що включає в себе фізичний, психологічний, соціальний аспекти.

Погляди на психологічне благополуччя втілені науковцями у великій кількості моделей: моделі психологічного благополуччя Бредберна [64] та К. Ріфф [65, 66], модель суб'єктивного соціального благополуччя Т. Данильченко [13]. В умовах сьогодення в науковій психологічній літературі зустрічаються наступні виміри феномену благополуччя: сімейне (О. Тараданов), психічне (А. Кос), професійне (К. Рут) та ін.

К. Ріфф запропонувала власну структуру психологічного благополуччя. Дослідниця розуміє психологічне благополуччя як налагодженість психічних процесів і функцій, відчуття внутрішньої рівноваги та цілісності, відчуття задоволеності собою та навколишнім світом [65].

К. Ріфф розробила структуру психологічного благополуччя, яка включає в себе 6 компонентів:

1) автономія - здатність до вміння протистояти соціальному тиску, незалежність в оцінках себе і своєї поведінки та здатність до саморегуляції;

2) управління оточуючим середовищем – це вміння долати труднощі в процесі реалізації своїх цілей, вміння домагатися бажаного;

3) позитивні стосунки з оточуючими - вміння, яке несе в собі здатність до емпатії, гнучкість у взаєминах з оточуючими, що впливає на встановлення тривалих довірлих стосунків з людьми;

4) наявність мети у житті- це певна здатність до переживання осмисленості свого життя, що включає цінності минулого, сьогодення і майбутнього;

5) особистісне зростання - це прагнення розвиватися, відчуття власного прогресу;

6) самоприйняття - усвідомлення абсолютно всіх сторін своєї особистості, позитивну оцінку себе та свого життя в цілому;

На основі перелічених складових К. Ріфф розробила методику дослідження психологічного благополуччя, якщо вона «повноцінно функціонує» і є «зрілою» особистістю, але ще не означає, що вона цим задоволена, отримує насолоду від життя чи в неї позитивні емоції явно переважають негативні переживання, тобто, що вона насправді благополучна. Таке трактування показує, що ціннісний аспект буття людини може бути лише складовою благополуччя і не відображає суб'єктивності її позиції [65].

У наукових підходах йде полеміка щодо співвіднесеності понять суб'єктивного і психологічного благополуччя. К. Ріфф, Е. Дінер вважають, що суб'єктивне благополуччя є складовою психологічного благополуччя.

Н. Бахарєва, Л. Куликов, Р. Шаміонов вважають психологічне благополуччя частиною суб'єктивного. В окремих публікаціях ці поняття трактуються синонімічно. Переважна більшість науковців вважає, що суб'єктивне благополуччя (більш вузьке поняття) є компонентом психологічного благополуччя та визначається закономірностями його функціонування.

П. Фесенко та Т. Шевеленкова визначають феномен психологічного благопочуття як суб'єктивне явище, цілісне переживання, виражене в суб'єктивному відчутті щастя, задоволеності собою і власним життям, пов'язуючи його з базовими людськими цінностями і потребами та позитивним функціонуванням особистості.

Досліджуючи феномен «суб'єктивного благополуччя» М. Селігман значно розширив модель, яка була запропонова Е. Дінером.

М. Селігман додав до характеристик, які визначають відчуття суб'єктивного благополуччя наступні компоненти: переживання позитивних емоцій, емоційну стійкість, ентузіазм [63].

Т. Данильченко, українська дослідниця, в своїй монографії «Суб'єктивне соціальне благополуччя: психологічний вимір» пояснює психологічне благополуччя через протистояння людини та її існування до існуючих загальноприйнятих соціальних норм. Акцент робиться на соціальному факторі впливу на відчуття благополуччя. Дослідниця створила власну модель благополуччя, в якій визначено структурні складові та фактори благополуччя, виділила три групи в ієрархії та джерела соціальних потреб: потреби у соціальній інтеграції, потреби у соціальному схваленні, потреби у соціальній підтримці. Кожна група потреб має два аспекти – внутрішні та зовнішній [13].

Важливо підкреслити те, що, як в самому психологічному благополуччі, так і в його складових виділяють два важливих компоненти: когнітивний та емоційний. Когнітивний компонент, його ще називають рефлексивним, відповідає за те, які уявлення про окремі аспекти свого буття має людина; емоційний тон відношення є домінуючим відповідно до цих аспектів.

Таким чином, когнітивний компонент дозволяє оцінити події та обставини, які відбуваються в житті, та обрати адекватні цим обставинам способи дій.

Дослідники виділяють і такі фактори: фізичні (М. Раян, С. Деребо, П. Фесенко); особистісні (Н. Гафарова), культурні (Е. Дінер, М. Дінер), екзистенційні (В. Франкл, Н. Грішина).

Розглянемо екзистенційний фактор впливу на відчуття психологічного благополуччя, проаналізувавши підхід В. Франкла. Дослідник окреслює розуміння сенсу для людини: неможливість знайти відповіді на питання « В чому сенс мого життя? може призвести до так званого екзистенційного вакууму, внутрішньої порожнечі [52].

Внутрішня порожнеча викликає тривожні, депресивні стани, різноманітні страхи. А це позбавляє людину можливості переживати щастя, тому відчуття благополуччя теж зникає. Поняття «психологічне благополуччя» В. Франкл співвідносить із поняттям «екзистенціальна сповненість».

На думку дослідника екзистенціальна сповненість являє собою таке благополуччя, яке пов'язується з повнотою потенціалу особистості, а також включає в себе власну екзистенційність людини-суб'єктивну задоволеність собою, внутрішню узгодженість та гармонічне самовідношення.

Звернемо увагу на погляди Р. Мея, який розглядав світ як структуру значущих відносин. Тільки в контакті з іншими та світом особистість може бути актуалізована та пізнана. Світ висуває певні особистісні та соціальні умови, які впливають на те, як людина відчуває психологічне благополуччя. Дослідник пояснює психологічне благополуччя як певну екзистенціальну парадигму, відповідно до якої особистість являє собою постійну змінну систему, яка постійно здійснює пошук особистого сенсу [22].

Дуже цікавим є погляд на психологічне благополуччя Е. Десіта та Р. Раяна. [62] Дослідники розглядають феномен психологічного благополуччя як такий, що має тісний зв'язок з базовими психологічними потребами особистості, до яких вони відносять наступні: потреба в компетентності,

потреба в автономії, потреба у зв'язку в іншими. Вчені підкреслюють те, що важливою умовою, яка впливає на особистісне зростання людини, так і на її благополуччя, є її мотивація. Тільки коли потреби та прагнення людини є задоволеними – людина відчуває себе благополучною.

Відповідно думки вітчизняних психологів О. Абрамюк та А. Липецької, є доцільним інтегрувати описані вище підходи, так як вони не є взаємовиключаючими, а навпаки – є взаємодоповнюваними, для утворення єдиної концепції, яка синтезує і не заперечує досвід та наукові здобутки обох підходів.

Аналізуючи роботи вітчизняних науковців щодо вивчення ними поняття «благополуччя», важливо відмітити питання про досліджування психологічного благополуччя у зв'язку із деякими суміжними поняттями.

Так, Н. Каргіна визначаючи самодостатність як ресурс психологічного, констатує зв'язок понять «самодостатність» та «психологічне благополуччя». У своєму дослідженні вона доводить, що психологічно благополучна людина є водночас й самодостатньою особистістю, яка характеризується як незалежна. Н.Каргіна підкреслює, що перебільшена самодостатність може негативно вплинути на психологічне благополуччя. Якщо людина стає занадто самодостатньою вона може відсторонюватись від соціуму, а це з часом призводить до почуття внутрішньої тривоги. Як наслідок виникають різного характеру невротичні стани особистості. Н. В. Каргіна встановила, що самодостатність дозволяє людині підтримувати загальний рівень свого психологічного благополуччя та надає її можливості для пізнання себе, дає змогу для свого різностороннього розвитку [23].

Дослідник К. Санько є прихильником емотивного підходу трактування психологічного благополуччя особистості. Вчений розглядає психологічне благополуччя як інтегральний психічний феномен та цілісне переживання, яке відображає те, наскільки успішно індивід функціонує в емоційному середовищі, та супроводжується наступними характеристиками: функціональним станом організму та психіки, довірливим ставленням до світу та позитивним

самоставленням. Дослідник виділяє компоненти психологічного благополуччя, серед яких: соціальне благополуччя, задоволеність, ціннісно-мотиваційна сфера, самооцінка, самостановлення, самоефективність [42].

У працях ще одного прихильники емотивного підходу В. Духневича, психологічне благополуччя визначається як результат переживань людини, які стосуються, наприклад, успіхів у професійній діяльності чи реалізації власного потенціалу. Дослідник називає такі чинники психологічного благополуччя особистості: фізичні чинники (вони мають власну психічну природу), реалізацію власний можливостей та реалізацію свого потенціалу [14].

Вчений Б.С. Пахоль, розглядаючи питання професійного благополуччя, виділив важливість загального благополуччя істотно впливає на професійну діяльність. А такі стани особистості як депресія або тривожні розлади заважають її позитивному функціонуванню та не дають отримати задоволення від своєї професійної діяльності. Б.Є. Пахоль проаналізував різні підходи до розгляду професійного благополуччя, визначив його критерії та складові, прийшов до висновку, що абсолютна більшість з цих підходів сформована під впливом концепції суб'єктивного психологічного благополуччя, яка була сформована вже згадуваними нами науковцями (Н. Бредберн, Е. Дінер, К. Ріфф) [35].

Дослідниця О. Павленко вивчаючи закономірності чинників благополуччя особистості, які можуть бути використані для організації психологічної роботи з особистістю, спиралась на гедоністичнний напрямок у вивченні внутрішніх переживань людини. Особистість, яка є благополучною розуміє себе, має сформований Я-образ та Я-концепцію особистості: така особистість є суб'єктом по відношенню до самої себе; відчуває себе благополучною, сприймаючи позитивну оцінку в ході отримання схвальної реакції оточуючих на результати свої діяльності [33].

Т. Титаренко зазначає, що на рівні особистості підтримка психологічного благополуччя пов'язана зі становленням адекватного ставлення до психотравмуючих подій, і передбачає:

1) зміну ставлення до ситуації не лише як стресу, який викликає гранично негативні переживання, але й ресурсу, що розкриває наші приховані можливості;

2) органічне включення пережитого у загальний життєвий досвід, не розриваючи минуле, теперішнє і майбутнє, не витісняючи пережите, а, навпаки, переосмислюючи та інтегруючи його до життєвого шляху особистості;

3) гармонійне поєднання внутрішньої автономії водночас із розвитком здатності цінувати підтримку оточення і вміння самостійно її надавати іншим;

4) пошук шляхів більш повної і реалістичної самореалізації на основі осмисленого творчого ставлення до власних потенцій та здібностей [51].

Отже, науковці в якості складових психологічного благополуччя виділяють наступні елементи:

- метапотребовий (наявність системи цілей, потреби в автономії, особистісному зростанні та компетентності);

- афективний (домінуючі емоції і настрій);

- світоглядний (ціннісно-смислова сфера, система знань та переконань, поглядів на світ і своє місце в ньому);

- інтеррефлексивний (довіра до інших, гармонійні стосунки, навички спілкування, комфортне соціальне середовище);

- інтрарефлексивний (самосприйняття, високий рівень домагань, позитивне самоставлення, висока адекватна самооцінка).[39]

Дослідники виокремлюють основні критерії психологічного благополуччя:

1) ціннісно-смислова сфера, система потреб, мотивів та цілей;

2) задоволеність життям;

3)система психологічних ресурсів, особистісний потенціал як інструменти досягнення благополуччя;

4) функціональний фізичний та психічний стан;

5) самооцінка, впевненість у своїх силах та можливостях, самоефективність, позитивне самоставлення;

6) соціальне благополуччя, соціальний авторитет, гармонійні стосунки, відсутність конфліктів, статус [55].

Людина, яка відчуває себе благополучною вважає себе щасливою, успішною, задоволеною своїм існуванням. Виокремлюється соціальна спрямованість і відкритість, наявність сформованих комунікативних навичок, розвинене почуття гумору, що формують основу для позитивних відносин з іншими. Така людина проявляє незалежність та контроль над обставинами, вільно висловлює свої думки, добре почувається в широкому колі спілкування, оптимістична, доброзичлива, цілеспрямована. Психологічно благополучна особистість позитивно ставиться до власного «Я» поважає себе і приймає з усіма недоліками, має високу самооцінку, постійно прагне до саморозвитку та самовдосконалення. У неї відсутні тривога, дистрес, депресія [41].

Людина, яка відчуває себе неблагополучною є замкненою, неконтактною, конфліктною, пасивною, песимістичною. У такої людини низька самооцінка, негативне самоставлення, підвищені вимоги та критика власної особистості.

Теоретичне дослідження проблеми визначає психологічне благополуччя як складний феномен позитивного функціонування особистості. Це форма відображення повноти буття людини, пов'язана із самоздійсненням; задоволенням усіх потреб, переживанням задоволеності життям загалом; рефлективною оцінкою людини своєї особистості, постійним прагненням до саморозвитку та самовдосконалення.

М. Титаренко наголошує на важливості того, що психологічне благополуччя розглядається не тільки і не стільки як гедоністичні задоволення, а як стимулювання до нового більш глибокого розуміння значущих цінностей, до усвідомлення власної ролі у всьому, що відбувається, передбачається, планується подальшим розвитком особистості, досягненням нею більш високого рівня відповідальності за власне теперішнє і майбутнє [50].

1.2. Поняття психологічне благополуччя персоналу організації

Проблема психологічного благополуччя як важливої складової життєдіяльності людини знайшла відображення в роботах зарубіжних та вітчизняних авторів.

Благополуччя є багатовимірним феноменом, який охоплює різні сфери людського функціонування, такі як задоволеність життям, успішність соціального функціонування, автономія, особистісне зростання, якість життя в цілому та відчуття щастя.

Дослідники виділяють дві групи показників благополуччя:

а) суб'єктивні показники (стосуються почуттів особистості, її досвіду та оцінки свого життя в цілому;

б) об'єктивні показники (рівень освіти, здоров'я, зайнятості). Наголошується, що дослідження об'єктивних показників є більш традиційним в дослідженнях психологічного благополуччя.

Водночас, важливою проблемою зараз залишається дослідження психологічного благополуччя персоналу організації. Варто акцентувати увагу на тому, що ми розуміємо під психологічним благополуччям персоналу організації.

Зазвичай, під психологічним благополуччям персоналу розуміється стан особистості, який вказує на здатність професіоналу позитивно сприймати себе, ефективно управляти своїм життям і навколишнім середовищем, особистісно зростати, бути автономним, слідувати своїм власним переконанням, що життя є цілеспрямованим і значущим.

О.І. Бондарчук вважає за необхідність враховувати при визначенні даного поняття такі характеристики:

1) існування на основі індивідуального досвіду;

2) позитивність вимірювання - не лише відсутність негативних факторів, а наявність позитивних показників;

3) глобальність виміру – глобальна оцінка всіх аспектів життя (фізичного, соціального, духовного) протягом певного періоду [5].

Працівник, який має стійке психологічне благополуччя виявляє більшу здатність до адаптації до нових соціальних умов, включаючи сімейні, професійні, громадські ситуації та проблеми в державі.

Б. Пахоль наголошує, що впевненість у собі, позитивний настрій та емоційна стійкість працівника сприяють побудові успішних відносин з оточуючими людьми, формують підтримуючі соціальні зв'язки [36].

Предметом уваги Г. Балл стало вивчення особливостей психологічного благополуччя фахівця різних професій [3].

О.І. Бондарчук, Н.В. Пророк, О.В. Креденцер вивчають проблему самоефективності персоналу як детермінанти забезпечення психологічного благополуччя організації.

Психологічні особливості особистісного благополуччя в професійній сфері життєдіяльності досліджено в монографії Н.В. Волинець [9].

Наукові праці Л.М. Карамушки, О.П. Щотки, К.В.Терещенко визначають психологічне благополуччя персоналу як результат переживання особистістю психологічної безпеки, успіхів і досягнень у професійній реалізації, гармонії в особистому житті, реалізації особистістю власного потенціалу, самопізнання.

За результатами теоретичного аналізу наукової літератури виявлено відсутність єдиного трактування поняття психологічного благополуччя персоналу, проте в рамках нашого дослідження вважаємо, що це феномен, який характеризується позитивно і вказує на можливість працівників організації відчувати себе комфортно, бути самоефективним, успішними під час виконання професійних обов'язків, спираючись на власний особистісний потенціал; гнучко реагувати на виклики сьогодення; швидко мобілізувати внутрішні ресурси, використовуючи власний досвід, цінності, смислові орієнтації, акумулювати енергію для досягнення життєвих цілей; долати труднощі, реалізувати професійну діяльність.

Теоретичний аналіз наукової літератури дає можливість визначити декілька груп чинників психологічного благополуччя персоналу:

1) на макрорівні (рівні суспільства): соціально-економічна стабільність і ресурсність, орієнтація на сталий розвиток, політичні свободи та ін.;

2) на мезорівні (рівні організації): безпечне середовище, соціальна підтримка та якісні стосунки з оточенням та ін.;

3) на мікрорівні (рівні особистості): цінність саморозвитку, позитивне мислення, емоційна зрілість, професійна працездатність.

У складній системі психологічного благополуччя персоналу організації важливе місце займає психологічна безпека, забезпечення психологічного здоров'я працівників та створення сприятливого психологічного клімату в колективі.

Для досягнення стабільного психологічного благополуччя персоналу організації дослідники виокремлюють наступні завдання, пов'язані з професійною діяльністю:

- робота повинна вимагати від працівника більш широкого використання його можливостей і здібностей, а не лише фізичну витривалість;
- працівник повинен мати можливість вчитися на роботі та продовжувати свою освіту;
- робота повинна мати певний компонент прийняття рішення, яке виконавець міг би вважати власним;
- на робочому місці повинні бути присутні соціальна підтримка і визнання;
- працівник повинен мати можливість співвідносити результати своє праці з громадським життям;
- працівник повинен бути налаштований на те, що його майбутнє залежить від результатів його праці.

Окрім того, науковці намагаються назвати фактори ризику, що можуть негативно позначитися на психологічному благополуччі персоналу під час виконання професійних завдань:

1) рівні контролю організації (наявність свободи для виконання завдань);

2) організаційна (корпоративна) культура;

3) показники роботи, навантаження (занадто мале навантаження призводить до незадоволеності собою, тоді як занадто високе – до емоційного виснаження);

4) організаційні зміни (чи готові працівники до змін, чи вони відбуваються стихійно);

5) функціональні обов'язки: їхня чіткість сприяє усвідомленню, поінформованості, а отже – позитивно впливає на людину, тоді як розмитість або не сформованість додають додаткового емоційного навантаження;

6) модель комунікації, яка або сприяє виконанню роботи, або ж вносить додаткове напруження через надмірний контроль;

7) передбачуваність: відомо, що людина відчуває дискомфорт у мінливому середовищі, негативно діють на працівника невизначеність або спонтанність завдань; організаційна передбачуваність досягається комунікацією, детальною поінформованістю і зворотним зв'язком між суб'єктами професійної взаємодії.

Отже, прагнення працівника бути психологічно благополучною, щасливою людиною базується на основі зміни парадигми життя сучасної людини, яка стає суб'єктом власного буття та діяльності визначає цілі, активізує зусилля, спрямовує власний розвиток для досягнення бажаного результату, прагне до самовдосконалення.

1.3. Війна та психологічне благополуччя персоналу організації: нові виклики

Однією з важливих проблем в умовах повномасштабної війни рф проти України є підтримка і збереження психологічного благополуччя персоналу організації.

Слід зазначити, що психологічне благополуччя персоналу організації в умовах війни є достатньо новою темою для вітчизняних психологів, яка почала досліджуватися у вітчизняній організаційній психології.

Можна говорити про розробки, які стосуються визначення основних напрямків дослідження у цій сфері (Л.М. Карамушка, Т.М. Дзюба), аналізу психологічних чинників та умов забезпечення психологічного благополуччя організацій (Шевченко), впливу корпоративної культури на психологічне благополуччя персоналу (Н.Й. Метельська), профілактики професійного вигорання, підвищення стресостійкості персоналу в умовах війни (С.Д. Максименко, М.С. Діденко, О.В. Креденцер).

Українська дослідниця Т.М. Титаренко зазначає, що «війна - це невичерпне джерело перманентної і тотальної травматизації, оскільки вона розхитує, а інколи і руйнує самий базис, фундамент особистісного буття, примусово вносячи у життєві світи всіх і кожного свої тектонічні зміни» [50]. Однак людина здатна не лише вистояти у травмівних подіях війни, але й прагнути до посттравматичного життєтворення і до посттравматичною зростання.

М. Дворник досліджує зміст та основні складники психологічного благополуччя в умовах переходу від війни до миру, вказує на те, що транзитний період являє собою не лише тло для особистих криз, нестабільності, безпорадності, підвищеної тривожності, але і час можливостей для розробки нових адаптаційних стратегій та переінтерпретації психологічного благополуччя.

С.О. Мащак, Х. Вкучвара визначають, що рівень психологічного благополуччя українців в умовах війни залежить від різноманітних аспектів ціннісно-мотиваційної сфери. Дослідниками виявлено, що українці, які мають високий рівень усвідомлення життя в умовах війни, є більш психологічно благополучними та щасливими, аніж ті, що в умовах війни не бачать сенсу життя та втратили мету.

Незважаючи на високу актуальність дослідження психологічного благополуччя персоналу організації в умовах війни, аналіз літератури показав незначну кількість таких робіт.

Агресивне вторгнення рф в Україну створило безліч нових викликів для всіх українців. І ці нові виклики не тільки стають на шляху до повноцінного життя, а й створюють перешкоди для реалізації потреб, які ще зовсім нещодавно здавалися базовими. Війна забирає життя і здоров’я, змушує людей залишати свої домівки, розлучає близьких. Практично все населення України живе в постійному стресі, переживає тривогу за своє життя та життя своїх близьких; не відчуває себе у безпеці.

Повномасштабна війна несе серйозні загрози психологічному здоров’ю та благополуччю населення України.

Попередні дослідження і гіркий досвід інших країн, що постраждали від збройних конфліктів показує: щонайменше кожна п'ята людина буде мати негативні наслідки для психічного здоров'я, а кожна десята відчує ці наслідки на рівні середньої тяжкості або важкої хвороби.

У вересні 2022 року в Україні презентували результати першого з початку війни дослідження психологічного стану населення. БФ «Майнді» провів дослідження методом онлайн-опитування на панелі компанії « Kantar Україна». Методологія дослідження, його індикатори та опитувальник базуються на наукових розробках Інституту соціальної та політичної психології НАПН України.

Згідно з дослідженням 40% опитаних зазнали загрози власному життю або були безпосередніми свідками таких загроз у зв'язку з перебуванням у зоні бойових дій або під обстрілами.

Понад 41% громадян мають родичів або близьких, які перебували чи перебувають в зоні бойових дій, у тому числі 16% втратили когось із близьких. Перебували в окупації, зазнали безпосередньої загрози насильства або були свідками таких загроз 6% респондентів. Кожен двадцятий опитуваний (5%) пережив або став свідком усіх зазначених типів травмувальних подій (обстріли, загроза життю близьких, окупація, полон).

Проблемне питання, яке зазначали більшість респондентів – здатність до саморегуляції емоцій та опанування складними емоційними станами. Це свідчить про те, що фаза психологічної мобілізації в суспільстві у зв’язку з війною ще триває, але ресурсів для її подальшого підтримання може бракувати.

Найбільший внесок у відчуття психологічного благополуччя припадає на складові самооцінки (позитивне ставлення респондентів до самих себе). Разом з тим, інструментальні складові благополуччя, такі як здатність до саморегуляції емоцій та опанування складними емоційними станами (емоційна складова) або здатність справлятися з життєвими викликами (складова життєстійкості) оцінюються гірше. Більшість опитуваних (понад 90%) мали прояви хоча б одного з симптомів посттравматичного стресового розладу.

Результати, висновки та рекомендації, сформульовані на їх основі, враховані в процесі розробки і реалізації Національної програми психічного здоров’я та психосоціальної підтримки, ініційованої першою леді Оленою Зеленською.

Соціологічна служба Разумкова з 19 по 25 січня 2024 року провела соціологічне опитування, результати якого говорять про те, що з початку повномасштабного вторгнення в українців дещо покращився психологічний стан.

Оцінюючи власний психологічний стан на 24 лютого 2022 р. (на початок війни), за шкалою від 0 до 10, де 0 означає «максимальний рівень спокою, упевненості», а 10 відповідає максимальному рівню паніки, страху, невпевненості, респонденти його оцінили в середньому 7,0 балами, 49% оцінили 8 до 10, що відповідають високому рівню паніки, страху, невпевненості.

Оцінюючи власний психологічний стан на час проведення опитування (у січні 2024р.). респонденти його оцінили в середньому 5,9 балами з 10.

Велика війна триває вже третій рік, життєві сили і ресурси українців виснажуються.

Стійкість та рівень адаптації українців в умовах війни – безумовний привід для гордості. Українці тримаються.

Виклики сьогодення, зумовлюють особливе навантаження на працівників підприємств, організацій, установ, від якості діяльності яких залежить ефективність виконання своїх функціональних обов'язків.

Постійне перебування персоналу організації у стані небезпеки призводить до: відчуття знесилення, неуважності, уповільнення процесів мислення, погіршення пам'яті, появи ознак емоційної перевтоми (не бажання виконувати свої функціональні обв'язки, агресивність, нервозність, роздратованість, нестриманість. Тобто таке виражене психологічне та фізичне напруження вказує на наявність тривоги, стресу, професійного вигорання.

Перебувати у такому психологічному стані та ефективно виконувати професійні обов'язки, дуже складно. Це різко погіршує психологічне благополуччя працівників організації.

Забезпечення психологічного благополуччя персоналу організації в умовах війни є надзвичайно складним завданням, оскільки військові дії суттєво впливають на всі аспекти життя і діяльності організацій.

Воєнний стан приводить до руйнування або переміщення багатьох підприємств, організацій до безпечних територій. Це спричиняє міграцію економічно активного населення, що призводить до втрати кваліфікованого персоналу організацій.

Активні бойові дії створюють небезпечні умови праці на підприємствах. Роботодавці зобов'язані забезпечити безпеку праці та вжити заходи для запобігання можливим травмам та загрозам здоров'ю працівників.

Воєнний стан впливає на якісне управління персоналом шляхом обмеження свободи дій та рішень у зв'язку з надзвичайними обставинами, нестабільною військовою, політичною та економічною ситуаціями в Україні.

Окрім того, управління персоналом в умовах війни повинно відповідати державним законодавчим та нормативним актам, які створюються, коректуються та оновлюються у зв'язку з активними воєнними діями в країні.

Зміни, які відбуваються під час воєнного стану в Україні, вказують на те, що пріоритети зміщуються на безпеку та здоров'я людей. Робота відсувається на задній план. Для працівників важливішим є життя рідних і досягнення хоча б якогось фінансового забезпечення для себе і сім'ї.

Війна спричинила зміни у всіх сферах людського життя і негативно позначилася на здоров'ї та психологічному благополуччі працюючого населення. У таких умовах співробітники стають особливо вразливими до різного виду впливів та негативних переживань, з'являється безліч психологічних проблем, збільшується моральне навантаження та виснаження, підвищується тривожність, знижується відчуття психологічного благополуччя.

Окремі працівники переживають цілу низку негативних психоемоційних станів, таких як: фрустрованість, відчай, занепокоєння, що зменшує рівень задоволеності своїм існуванням.

З'являється постійне хвилювання, наростання емоційного знесилення, відчуття тотальної небезпеки, які зумовлюють низький рівень психологічного благополуччя персоналу [16].

Дослідження Л.М. Карамушки свідчить про те, що персонал організації переживає різні вияви стресу: 1) «гострий» стрес (страх, паніка, шок); 2) «віддалений» стрес (тривожність, роздратованість, депресія, невпевненість в собі, агресивність, панічні атаки); 3) стрес щодо перспектив життя (апатія, втрата смислу життя); 4) стрес переживання каліцтва та смерті близьких (вияви

«гострого» стресу, переживання горя у зв'язку зі смертю близьких людей, переживання горя у зв'язку з фізичними травмами і каліцтвом близьких людей) [19].

Варто звернути увагу і на стрес, пов'язаний в інформаційною недостатністю або інформаційною перевантаженістю. Різновиди стресу, пов'язаного із засобами масової інформації, дуже впливають на стан психологічного благополуччя працівників.

У випадку інформаційної недостатності людина нервує, відчуває тривогу, занепокоєння. При надлишковій інформації про жахливі події, наслідки (інформаційне перевантаження) людиною оволодівають страх, панічні настрої. Працівник некритично сприймає весь інформаційний потік, а свою увагу концентрує навколо «болючих» проблем. У зв'язку з цим, слід підкреслити важливість інформаційної гігієни, емоційного інтелекту та навичок саморегуляції психоемоційного стану. Тому актуальності набуває навчання працівників засобам зменшення психоемоційного напруження, підвищення стресостійкості (резильєнтності), формування позитивної життєвої перспективи.

В умовах війни працівники організації постійно переживають ще і робочий стрес. Це шкідлива фізична та емоційна відповідь на те, що відбуваються під час виконання функціональних обов'язків співробітники переживають стрес, коли вимоги до них не співпадають із можливостями та запитами. В даному випадку важливу роль відіграють об'єктивні фактори: відсутність світла, зв'язку, робота під час обстрілу.

Різновидом стресу виступає вигорання як синдром емоційного виснаження, коли працівник витрачає багато ресурсів, але не отримує належної компенсації.

Самостійно, не застосовуючи психодіагностичних методик, працівник може визначити у себе наявність стресу за допомогою наступних маркерів: фізичні (втома, зміна тиску) та психологічні сигнали (зміна цінностей, дратівливість, поведінка не відповідна ситуації [46].

Зміни, що постійно відбуваються в економічному, науково-технічному, соціальному, політичному, військовому просторах вимагають й змін у діяльності підприємств, організацій, установ. Особливого значення набуває робота організаційного характеру, спрямована на чіткість в управлінні процесом і людьми, навчання, наставництво, психологічний супровід, створення корпоративної культури.

Враховуючи загальні підходи ВООЗ та наукові розробки Л.М. Карамушки, можемо говорити про те, що психічне здоров'я і психологічне благополуччя персоналу організацій в умовах війни ймовірно включає такі компоненти:

1) здатність персоналу організацій справлятися з повсякденними стресами життя;

2) здатність налагоджувати стосунки з людьми;

3) здатність ефективно здійснювати професійну діяльність;

4) здатність реалізовувати свої здібності в умовах війни.

На рівень психологічного благополуччя персоналу організацій, його здатність здійснювати свою професійну діяльність та реалізовувати свої здібності в умовах війни можуть впливати певні проблеми, а саме:

1) проблеми в організації та продуктивність професійної діяльності персоналу організації;

2) проблеми у ставленні персоналу організацій до професійної діяльності;

3) проблеми щодо перспектив здійснення персоналом організацій професійної діяльності [19].

Благополуччя - це постійна активність, лише у стані активності працівник розвивається та вдосконалюється, а в стані пасивності руйнує свою сутність, а разом з тим і благополуччя.

Самоефективність, компетентність, особистісний потенціал слугують активації внутрішніх ресурсів працівників, що дозволяють вирішувати актуальні завдання як особистісної, так і професійної діяльності та сприяють досягненню професійних цілей, які мають життєзначущий, особистісний смисл

для працівників; а також допомагають відчувати себе комфортно, бути успішними, сприяють досягненню психологічної безпеки.

Отже, психологічне благополуччя особистості - це інтегральний психічний феномен, цілісне переживання, яке відображає те, наскільки успішно індивід функціонує в емоційному середовищі і має наступні характеристики: позитивний емоційний фон, функціональний стан організму і психіки, довірливе ставлення до світу та позитивне ставлення до себе.

Сьогодні існує багато підходів та концепцій щодо визначення благополуччя особистості. Зокрема, виділяють два основних підходи: гедоністичний та евдемоністичний. Представники гедоністичного підходу розглядають суб'єктивне благополуччя в контексті когнітивної та поведінкової психології як баланс позитивних та негативних емоцій особистості, її суб'єктивне відчуття щастя і задоволеність життям. Евдемоністичний підхід описує благополуччя як розвиток особистості, повноту її самореалізації, розкриття власного потенціалу, можливість людини визначити своє призначення відповідно до прагнень і можливостей, стати суб'єктом власного життя відповідно запитам її соціального оточення.

Найбільш досконалою структурою психологічного благополуччя особистості є модель К. Ріфф, яка включає в себе такі компоненти: автономія, управління оточуючим середовищем, позитивні стосунки з оточуючими, наявність мети у житті, особистісне зростання, самоприйняття.

Психологічне благополуччя персоналу - це складний феномен позитивного функціонування працівників організації. Це форма відображення повноти життя, пов'язана із самоздійсненням, задоволенням усіх потреб; переживанням задоволеності життям загалом, рефлективною оцінкою працівниками своєї особистості, їхнім постійним прагненням до саморозвитку та самовдосконалення. В аналізі психологічного благополуччя персоналу значущим є евдемоністичний підхід. Чинники психологічного благополуччя персоналу доцільно розглядати на макрорівні (рівні суспільства), мезорівні (рівні організації) і мікрорівні (рівні особистості).

Психологічно благополучний працівник володіє стабільним емоційним станом, впевненістю в собі, гармонійними взаєминами із колегами, а також відчуває задоволення від досягнень у професійній діяльності і реалізації своїх цілей. Такий працівник має внутрішню опору, гнучкість та вміння адаптуватися до змін, що допомагає йому впоратися з труднощами та стримувати негативні виливи зовнішнього світу.

Війна - потужний екстремальний фактор, який має психотравматичні наслідки через втрати, руйнування та інші загрози. Виклики сьогодення зумовлюють особливе навантаження на працівників організацій, від якості діяльності яких залежить ефективність виконання професійних обов'язків і стабільність існування й розвиток самої організації.

Масові ракетні атаки, обстріли, проблеми в функціонуванням ресурсів, що задовольняють базові потреби: відсутність світла, води, телефонного зв'язку, газового постачання, підсилені постійними поганими новинами, хвилюванням за близьких, страхом за власне життя – це все різко погіршило психологічне благополуччя персоналу організації.

Вивчення рівня психологічного благополуччя персоналу організації в умовах війни, їх соціальний і психологічний захист, сприяння їх стресостійкості та життєстійкості є досить актуальними проблемами дослідження.

РОЗДІЛ 2
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ ВІЙНИ

2.1. Організація дослідження рівня психологічного благополуччя персоналу організації в умовах війни

Метою емпіричного дослідження стало виявлення впливу умов війни на психологічне благополуччя персоналу організації.

Експериментальну вибірку склали працівники товариства з обмеженою відповідальністю “Фінансова компанія “Шияна” (40 осіб віком від 26 до 49 років).

Завдання нашого експериментального дослідження:

1) на основі попереднього аналізу наукової літератури вибрати відповідні до цілей дослідження методики діагностування;

2) провести діагностичне обстеження респондентів та з’ясувати вплив умов війни на їх психологічне благополуччя;

3) здійснити кількісний та якісний аналіз даних психодіагностичного дослідження та його інтерпретацію;

4) на основі отриманих результатів дослідження перевірити нашу гіпотезу про те, що в умовах війни психологічне благополуччя персоналу організації погіршується;

5) розробити комплекс заходів щодо підтримки, поліпшення та збереження психологічного благополуччя персоналу організації.

Для емпіричного дослідження використовувалися методики, засновані на системі заздалегідь продуманих, ретельно підібраних і перевірених з точки зору їх валідності і надійності питань. За відповідями на дані опитувальників можна зробити припущення щодо психологічних якостей діагностованих. Особистісні опитувальники зручні в практичному використанні, не вимагають спеціальної

апаратури і не займають багато часу для виконання.

Для емпіричної перевірки нашої гіпотези був використаний наступний психодіагностичний інструментарій:

- методика “Тест на визначення рівня стресу” (за В.Ю. Щербатих);
- методика “Шкала безнадійності А. Бека” (в адаптації Нікітчук У.І.);
- опитувальник “Індекс благополуччя ВООЗ-5” (WHO - 5 WELL - BEING INDEX) (адаптація Л.М. Карамушки, К.В. Терещенко, О.В. Креденцер).

Згідно методики “Тест на визначення рівня стресу” (за В.Ю. Щербатих) дослідженим пропонується ознайомитися з ознаками стресу - емоційними, інтелектуальними, поведінковими, фізіологічними. За наявності в них одного із інтелектуальних і поведінкових ознак - поставити 1 бал, емоційних - 1,5 бали, фізіологічних - 2 бали.

Інтелектуальні ознаки стресу: 1) переважання негативних думок; 2) труднощі зосередження; 3) погіршення показників пам’яті; 4) постійне і безплідне обертання думок навколо однієї проблеми; 5) підвищене відволікання; 6) труднощі прийняття рішень, тривалі коливання при виборі; 7) погані сни, кошмара; 8) часті помилки, збої в обчисленнях; 9) пасивність, бажання перекласти відповідальність на когось іншого; 10) порушення логіки, сплутане мислення; 11) імпульсивність мислення, поспішні і необґрунтовані рішення; 12) звужене “поле зору”, коли “бачиться” менше можливих варіантів дії.

Поведінкові ознаки стресу: 1) втрата апетиту, або переїдання; 2) зростання помилок при виконанні звичних дій; 3) більш швидка або, навпаки, уповільнена мова; 4) тремтіння голосу; 5) збільшення конфліктних ситуацій на роботі і в сім’ї; 6) хронічна нестача часу; 7) зменшення часу, що приділяється на спілкування з близькими та друзями; 8) втрата уваги до свого зовнішнього вигляду, неохайність; 9) антисоціальна, конфліктна поведінка; 10) низька продуктивність діяльності; 11) порушення сну, або безсоння; 12) більш інтенсивне куріння та вживання алкоголю.

Емоційні ознаки стресу: 1) занепокоєння, підвищена тривожність; 2)підозрілість; 3) похмурий настрій; 4) відчуття постійної туги, депресія; 5) дратівливість, напади гніву; 6) емоційна “тупість”, байдужість; 7) цинічний, недоречний гумор 8) зменшене почуття впевненості в собі; 9) зменшення задоволеності життям; 10) почуття відчуженості, самотності; 11) втрата інтересу до життя; 12) зниження самооцінки, поява почуття провини або невдоволення собою, своєю роботою.

Фізіологічні ознаки стресу: 1) болі в різних частинах тіла невизначеного характеру, головні болі; 2) підвищення або зниження артеріального тиску; 3) прискорений або неритмічний пульс; 4) порушення процесів травлення (запор, діарея, підвищене газоутворення); 5) порушення свободи дихання; 6) відчуття напруги в м’язах; 7) підвищена стомлюваність; 8) тремтіння в руках, судоми; 9) поява алергії чи інших шкірних висипань; 10) підвищена пітливість; 11) швидке збільшення або втрата ваги; 12) зниження імунітету, часті нездужання.

Методика “Шкала А. Бека” дана методика, розроблена групою дослідників в центрі Когнітивної Терапії Медичного Університету Пенсильванії (США) в 1961 році. Теоретичною основою данго опитувальника є когнітивна теорія психічних процесів. Шкала розроблена в рамках КПТ (когнітивно-поведінкової терапії), відповідно до концепції, в якій під безнадійністю розуміють систему негативних переконань, спільною рисою яких є песимістичні очікування про найближче та віддалене майбутнє.

Люди з високим показником бенадійності переконані, що: 1) все в їхньому житті складається не так, як треба; 2) вони ні в чому не досягають успіху, у них ніколи нічого не вийде; 3) найгірші проблеми ніколи не закінчаться (не будуть вирішені).

Вчений А. Бек виділив так звану когнітивну тріаду депресії - 3 показники цього стану, що його характеризують:

1. негативне уявлення про власну особистість - людина почувається невдахою, марною людиною, яку суспільству легше відкинути, ніж прийняти;
2. негативний погляд на навколишню світобудову - індивід

переконаний, що світ стосовно нього ворожий і не приносить саме йому жодних задоволень і позитивних відчуттів;

3. з цими висновками неминуче сусідить уявна відсутність позитивних перспектив - майбутнє під час депресії виключно у чорному кольорі.

Таким чином, думки (когніції) під час депресії обробляють інформацію, отриману зовні, дуже суб'єктивно та не вірно. Когнітивна терапія А. Бека спрямована на виправлення цих спотворень.

Психологічний зміст безнадійності відповідає третій складовій депресивної когнітивної тріади за А. Беком, яка включає в себе: негативні переконання про себе, негативне ставлення до сьогодення, негативні очікування щодо майбутнього.

Шкала А. Бека дозволяє визначити ставлення людини до таким понять: 1)смуток; 2) ставлення до майбутнього; 3) попередні невдачі; 4) задоволення від життя; 5) відчуття провини; 6) очікування покарання; 7) ставлення до себе; 8) самокритичність; 9) суїцидальні думки; 10) бажання плакати; 11) занепокоєння, нервозність; 12) втрата інтересів; 13) здатність приймати рішення; 14) власна потреба; 15) оцінка внутрішньої енергії; 16) режим сну; 17) дратівливість; 18) апетит; 19) концентрація уваги; 20) втома; 21) інтерес до сексу.

Отже, "Шкала безнадійності А. Бека" - це опитувальник, який дає можливість цілеспрямовано оцінити вираженість як депресивного синдрому в цілому, так і окремих симптомів та його складових.

Опитувальник "Індекс благополуччя ВООЗ-5" (WHO - 5 WELL - BEING INDEX) (адаптація Л,М, Карамушки, К.В. Терещенко, О.В. Креденцер).

Методика [31] складається з 5 тверджень та вимірює рівень психологічного благополуччя особистості.

Респондентам пропонується вказати, наскільки кожне з 5 тверджень точно описує те, як вони почувалися протягом останніх 2 тижнів. Звернути увагу потрібно на те, що чим вищий бал, тим краще самопочуття.

Отже, беручи до уваги характеристику психодіагностичного інструментарію, можна вважати, що він є валідним, щоб за допомогою нього була перевірена наша гіпотеза й забезпечено отримання надійних результатів.

2.2. Аналіз результатів дослідження

Дослідження проводилося у серпні 2024 року. Експериментальну вибірку склали працівники товариства з обмеженою відповідальністю “Фінансова компанія “Шияна” (40 осіб віком від 26 до 49 років).

За соціально-демографічними характеристиками респонденти були розділені таким чином:

1. 29 (72,5%) опитаних - жінки та 11 (27,5%) - чоловіки;
2. 26 (65%) досліджених - одружені, 14 (35%) - неодружені;
3. 28 (70%) опитаних - мають дітей, 12 (30%) - не мають дітей.

Щодо організаційно-професійних характеристик зафіксовані такі дані:

1. 38 (95%) опитаних мають вищу освіту, а 2 (5%) досліджуваних мають незакінчену вищу освіту.
2. 4 (10%) опитаних - обіймають посади керівників, а 36 (90%) досліджуваних - працівники організації;
3. респонденти (100%) - працюють у сфері бізнесу і підприємництва.

Працівники товариства з обмеженою відповідальністю “Фінансова компанія “Шияна” відповідно до віку складали такі групи: віком до 30 років, віком до 40 років, віком від 40 років і більше. Представлено в рис. 2.1.

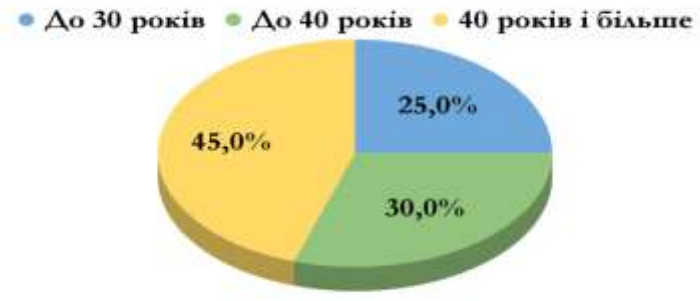


Рис. 2.1. Розподіл досліджуваних за віковим критерієм

Проаналізуємо отримані результати емпіричного дослідження впливу умов війни на психологічне благополуччя персоналу організації.

Найбільшу загрозу психологічному здоров'ю та психологічному благополуччю людини становить стрес [32]. Зазначимо, що стрес в умовах війни є реакцією людини. яка виникає в результаті дії несподіваного стресора (військових дій країни-агресора), який складає загрозу безпеці та життю людини і виводить людину із стану рівноваги.

Стрес проявляється в емоційному (страх, гнів, почуття загрози, паніка, потрясіння та шок) та фізіологічному (підвищення артеріального тиску, напруження м'язів, підвищення ефективності імунної системи) збудженні, а також має наслідки, як хвороба, зниження продуктивності праці, конфлікти, каліцтво, смерть.

Проаналізуємо результати емпіричного дослідження рівня стресу за методикою "Тест на визначення рівня стресу" (В.Ю. Щербатих). Кількість респондентів та їх відсотки, що отримали різні рівні стресу, представлено в рис. 2.2.

Аналізуючи результати досліджень, можна сказати, що більшість респондентів перебувають у стані високого рівня стресу, їх відсоток становить 37,5%, у стані помірного рівня стресу знаходяться 22,5% респондентів, середній рівень стресу мають 27,5% опитуваних.

Дуже високий рівень стресу було виявлено у 5% відсотків опитаних і лише 7,5% досліджуваних знаходяться на низькому рівні стресу.

Дослідження показало, що 15 працівників (37,5%) перебувають у стані хронічного високого стресу, організм більшості вже дуже близький до межі можливостей чинити опір стресу.

Дуже високий показник стресу виявлено у 2 співробітників (5%). Це свідчить про перехід їх організму до третьої, найбільш небезпечної стадії стресу, виснаження запасів адаптаційної енергії. Таким чином, велика кількість персоналу організації переживає "гострий" та "віддалений" стрес (з найбільшими виявами страху, тривожності, відчаю, депресії та агресивності).

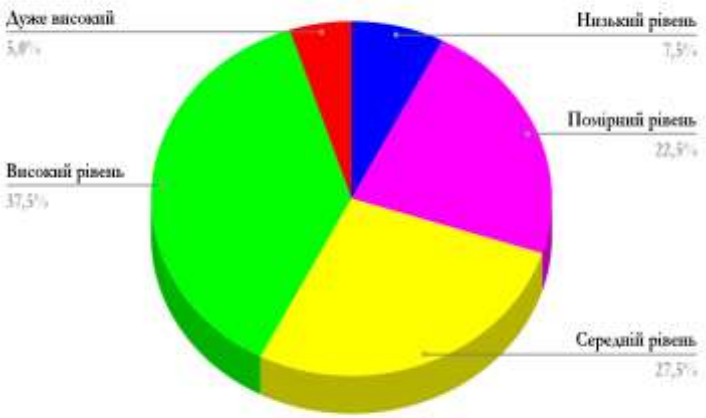


Рис. 2.2. Групові результати за методикою “Тест на визначення рівня стресу” (В.Ю. Щербатих)

Проаналізуємо відповіді працівників на деякі стани. Дуже багато відповідей “так” зібрав стан постійного і безплідного обертання думок навколо однієї проблеми (42,5%), цьому пояснення одне: війна, військові дії - це потужний чинник стресу для кожного працівника організації.

Наступний стан, який набрав дуже багато відповідей “так”, - це стан зменшення задоволення від життя (37,5%). Напевно цей стан прямо пов’язаний із станом постійного обертання думок навколо однієї проблеми, адже єдине, про що зараз думають українці, - коли закінчиться ця страшна війна. Також негативну роль відіграє той факт, що військові дії тривають уже третій рік, і більшість працівників дуже виснажені і морально, і фізично. Про це свідчить стан підвищеної стомлюваності, який набрав 12 відповідей “так” (30%).

Опитані працівники найчастіше виокремлювали такі інтелектуальні ознаки стресу: “Труднощі зосередження”, “Погіршення показників пам’яті”, “Труднощі прийняття рішення”, “Тривалі коливання при виборі”.

Серед досліджуваних працівників, найчастіше мають місце такі поведінкові ознаки стресу: “Хронічна нестача часу”, “Зростання помилок при виконанні значних дій”, “Зменшення часу на спілкування з близькими і друзями”,

“Низька продуктивність праці”. Наведемо фізіологічні ознаки стресу, які найчастіше називають досліджувані: “Болі в різних частинах тіла невизначеного характеру”, “Підвищення або зниження артеріального тиску”, “Підвищена стомлюваність”, “Прискорений або неритмічний пульс”.

Під час дослідження опитані найчастіше виокремлювали такі емоційні ознаки стресу: “Занепокоєння, підвищена тривожність”, “Відчуття постійної туги, депресія”, “Зменшення задоволеності від життя”, “Зниження самооцінки, поява почуття провини або невдоволення собою, або своєю роботою”. Саме умови війни різко поглибили емоційні ознаки стресу, що спричиняє погіршення психологічного благополуччя персоналу організації.

Слід звернути увагу на те, що емоційна ознака стресу “Втрата інтересу до життя” представлена у невеликої кількості респондентів (2), що становить 5%. Це свідчить про те, що незважаючи на воєнний стан, складні умови життя, у респондентів наявна позитивна спрямованість життєдіяльності.

Дослідження показали також наявність в опитаних проблем, що мають відношення до організації та продуктивності професійної діяльності персоналу, а це, прямим чином, впливає на його психологічне благополуччя.

15 % опитаних вказали на те, що у них знизилася продуктивність діяльності. 12,5% респондентів переживають погіршення показників пам’яті, а 15,5% труднощі зосередження. 17,5% досліджуваних наголошують на тому. що під час діяльності у них зросла кількість помилок навіть при виконанні звичайних простих дій. 30% респондентів переживають підвищену стомлюваність.

Отже, значна група опитаних має проблеми, які можуть впливати на продуктивність їх професійної діяльності.

17,5% досліджуваних переживають труднощі прийняття рішень, тривожні коливання, коли потрібно зробити вибір. 5% опитаних скаржаться на імпульсивність мислення, постійні необгрунтовані рішення. 7,5% респондентів переживають зниження впевненості в собі.

Дані результати показують, що окремі працівники імовірно мають проблеми, які стосуються їх ставлення до професійної діяльності та її найближчих перспектив здійснення. Разом з тим, навіть у тяжких умовах війни лише незначна кількість персоналу організації має негативну мотивацію щодо виконання своєї професійної діяльності.

Аналіз результатів дослідження показав, що в умовах війни персонал організації зустрівся з проблемами здійснення професійної діяльності, які можуть погіршувати їх психологічне благополуччя, а саме: проблеми в ефективності професійної діяльності; проблеми у ставленні працівників до професійної діяльності, перспективи її здійснення (табл. 2.1).

В табл. 2.1 внесено ознаки стресу, які були обрані респондентами.

Таблиця 2.1

Вираженість ознак стресу персоналу організації за методикою “Тест на визначення рівня стресу” (В.Ю. Щербатих)

н/п	Ознаки стресу	К-ть	%
	Інтелектуальні ознаки стресу		
1	Труднощі зосередження	6	15
2	Погіршення показників пам’яті	5	12,5
3	Труднощі прийняття рішень	7	17,5
4	Переважання негативних думок	3	7,5
5	Постійне і безплідне обертання думок навколо 1 проблеми	17	42,5
6	Імпульсивність мислення	2	5
Поведінкові ознаки стресу			
1	Хронічна нестача часу	8	20
2	Зростання помилок при виконанні звичних дій	7	17,5
3	Зменшення часу на спілкування з друзями і близькими	9	22,5
4	Низька продуктивність діяльності	6	15
5	Порушення сну або безсоння	6	15

Продовження табл. 2.1

	Емоційні ознаки стресу		
1	Занепокоєння, підвищена тривожність	4	10
2	Відчуття постійної втоми, депресія	13	32,5
3	Зменшення задоволеності життям	15	37,5
4	Зниження почуття впевненості в собі	3	7,5
5	Втрата інтересу до життя	2	5
6	Зниження самооцінки, почуття провини	3	7,5
	Фізіологічні ознаки стресу		
1	Болі в різних частинах тіла невизначеного характеру	7	17,5
2	Підвищення та зниження артеріального тиску	8	20
3	Підвищена стомлюваність	12	30
4	Прискорений або неритмічний пульс	6	15
5	Зниження імунітету	2	5
6	Підвищена пітливість	5	12,5

Емпіричне дослідження за методикою “Тест на визначення стресу” (Ю.В. Щербатих) довело, що війна чинить негативний вплив на психологічне благополуччя персоналу організації, оскільки працівники можуть перебувати в соціальній ізоляції, фрустрації актуальних потреб, переживають інтелектуальні, поведінкові, емоційні та фізіологічні ознаки стресу.

Зміни, які відбуваються в економічному, політичному житті країни, а, особливо на фронті, створюють нові виклики психологічному благополуччю персоналу організації.

Часто виникнення травмуючих ситуацій є тривожним показником для багатьох працівників, що погіршує їх психологічне благополуччя, і наносить шкоду їхній професійній діяльності.

Дослідження довело, що респонденти різних вікових груп по різному реагують на стрес. Проаналізуємо показники вікової групи “до 30 років”. Більшість респондентів (10%) перебувають у стані середнього стресу, 1 опитаний (2,5%) у стані помірного стресу. У 2 респондентів (5%) було виявлено високий рівень стресу, лише 3 (7,5%) опитаних знаходяться на низькому рівні стресу.

Респонденти вікової групи «до 30 років» часто виокремлювали поведінкові ознаки стресу (“хронічна нестача часу”, “збільшення конфліктних ситуацій”), а також - емоційні (“зменшення задоволеності життям”, “занепокоєння, підвищена тривожність”).

Виявлено, що респонденти вікової групи “до 30 років”, незважаючи на тяжкі умови воєнного часу, не втрачають інтересу до життя, впевнені у собі і своїх силах. Проаналізуємо показники вікової групи “до 40 років”. Середній рівень стресу діагностовано у 5 працівників (12,5%), помірний рівень виявлено у 2 респондентів (5%), високий рівень у 5 респондентів (12,5%). У жодного з респондентів не діагностовано низький рівень.

Найчастіше респонденти вікової групи “до 30 років” вибирали інтелектуальні ознаки (“труднощі прийняття рішень”, “імпульсивність мислення”, “переважання негативних думок”), а також емоційні (“занепокоєння”, “підвищення тривожності”).

Отже, респонденти вікової групи “до 40 років” мають середній і високий стрес, що становить 25%.

Проаналізуємо показники рівнів стресу вікової групи “40 років і більше”. Респонденти цієї групи виявили найбільший показник високого рівня стресу (8 респондентів, 20%). Помірний стрес виявлено у 6 опитаних (15%), середній рівень показали 2 респондента (5%). Саме в цій віковій групі виявлено у 2 респондентів (5%) дуже високий рівень стресу (рис. 2.3).



Рис. 2.3. Розподіл респондентів різних вікових груп за показниками рівнів стресу

Вікова група “40 і більше” дуже важко реагує на стрес. Респондентами найчастіше обиралися емоційні ознаки (“зниження почуття впевненості в собі”, “відчуття постійної туги, депресія”, “занепокоєння”, “підвищення тривожність”). Окрім того, досліджувані групи “40 і більше” називали фізіологічні ознаки (“підвищення та зниження артеріального тиску”, “підвищена стомлюваність”, “зниження імунітету”).

Таким чином результати дослідження доводять, що працівники вікової групи “40 і більше” мають досить виражене напруження емоційних і фізіологічних систем організму, у відповідь на сильний стресовий фактор, військові дії. Крім того, саме в цій віковій групі 2 респондента (5%) мають дуже високий рівень стресу.

Емпіричне дослідження за методикою “Тест на визначення стресу” (Ю.В. Щербатих) доводить, що збереження та підтримання психологічного благополуччя персоналу організації можливе за умови протидії стресу та уміння управляти ним.

Постає необхідність ознайомлення працівників організації з різними правилами самодопомоги та можливого проведення тренінгових програм для подолання стресу, зниження тривожності: розвитку резильєнтності, що можуть позитивно вплинути на рівень психологічного благополуччя персоналу організації.

Проблема стійкості до стресу має велике значення, оскільки саме стійкість до стресу захищає людину від дезорієнтації та різноманітних розладів, закладає основу внутрішньої гармонії, повноцінного психічного здоров'я, високої працездатності та психологічного благополуччя [29].

Аналіз емпіричного дослідження за методикою "Шкала безнадійності А. Бека". "Шкала безнадійності А. Бека" вважається ефективним інструментом оцінки важкості депресивного стану людини. Під час оцінки тесту загальний бал опитаного було порівняно з ключем для визначення тяжкості депресії. Нами взято стандартні, граничні бали останньої, найбільш точної версії шкали А. Бека, скоригованої в 1996 році.

1. 0-13 балів - мінімальна депресія;
2. 14-19 балів - легка депресія;
3. 20-28 балів - помірна депресія;
4. 29-63 бала - тяжка депресія.

Опитування за методикою "Шкала безнадійності А. Бека" дало наступні результати (рис.2.4.):

Більшість людей часто не усвідомлюють наявність у них симптомів депресивного стану. Така ситуація створює значні діагностичні труднощі. Ризик розвитку депресії протягом життя коливається від 5% до 12% у чоловіків і від 10% до 25% у жінок. Більшість хворих на депресію - це жінки працездатного, дітородного віку.



Рис. 2.4. Результати дослідження рівня безнадійності за "Шкалою безнадійності А. Бека"

Мінімальний рівень депресивного стану виявлено у 10% респондентів. Даний результат свідчить про наявність в опитаних слабо виражених симптомів депресивного розладу, які мають не велике значення, і не потребують психотерапевтичного впливу. Найчастіше такі симптоми зникають самостійно через короткий час.

Легка депресія спостерігається у 37,5% респондентів. Такий результат свідчить про наявність ознак депресивного розладу на початковому етапі розвитку. Цей стан досліджуваних пов'язаний з тривогою, як природною реакцією організму на стрес, почуття страху, невпевненість або передчуття чогось поганого спричиняють душевний дискомфорт. Досить рідко легка депресія супроводжується порушенням у соціальній сфері і впливає на світогляд людини. У такому випадку особистість потребує медичного контролю з боку психолога, який буде спостерігати за розвитком симптомів.

Помірний рівень вираженості депресії можемо припустити у 52,5% респондентів. Подібні результати можуть бути свідченням наявності у людини депресивного розладу. У респондентів наявні такі симптоми помірної депресії: постійне відчуття смутку, порожнечі; втрата інтересу до повсякденних діяльностей; проблеми зі сном, часте безсоння; зниження енергії та швидка втомлюваність; зниження апетиту та переїдання; труднощі з концентрацією та прийняттям рішень; почуття провини та безнадії.

Кожен із опитаних переживав відчуття тривоги в певні моменти. Але іноді занепокоєння дуже сильне, і воно не полишає людину більшу частину часу, та відчутно знижує якість її життя. Якщо такий тривожний стан триває більше ніж 6 місяців, то це може свідчити про наявність депресивного розладу, який розвивається досить стрімко. Під впливом психічного розладу спостерігаються зміну в емоційному сприйнятті та психологічному стані особистості. Всі здійснювані дії виконуються автоматично. оскільки людина втрачає життєвий інтерес.

Симптоми тяжкої форми депресії у респондентів не виявлено.

Проаналізуємо рівні вираженості депресії у різних вікових групах. Вікова група “до 30 років” має такі показники: мінімальний рівень - 3 опитаних (7,5%), легкий - 4 респондента (10%), помірний - 3 опитаних (7,5%).

Респонденти вікової групи “до 40 років” мають такі рівні вираженості депресії: мінімальний рівень виявлено у 1 респондента (2,5%), легкий рівень виявлено у 5 опитаних (12,5%), помірний рівень у 6 досліджуваних (15%).

Опитані вікової групи “40 років і більше” показали такі рівні вираженості безнадійності: легкий рівень виявлено у 6 досліджуваних (15%), помірний рівень у 12 респондентів (30%). Таким чином у віковій групі “40 років і більше” виявлено найбільший показник помірної вираженості безнадійності. Вважається, що існують відмінності вираження депресивного стану у чоловіків і жінок. Ця відмінність депресії зумовлена взаємодією генетичних, гормональних і психосоціальних факторів, які визначають рівень депресії (рис. 2.5).

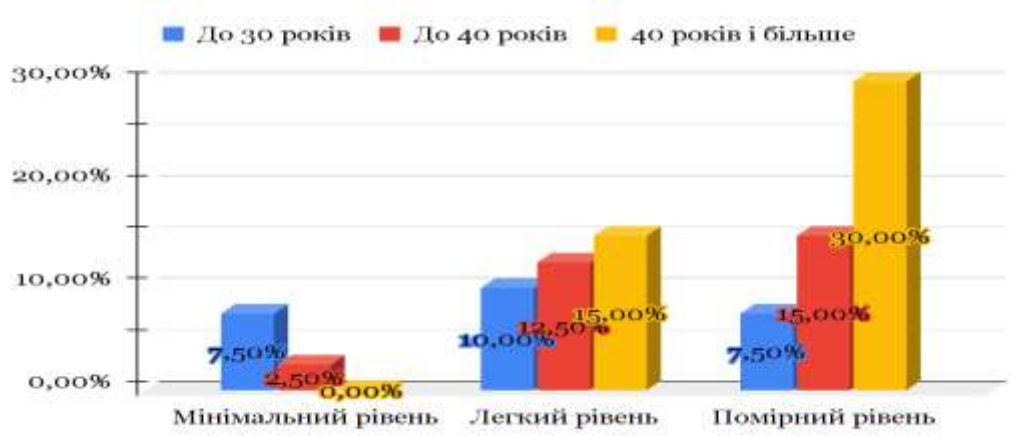


Рис. 2.5. Результати дослідження рівня вираженості безнадійності у респондентів різних вікових груп

Депресію можуть викликати різні причини, а саме: генетична схильність, хімічні дисбаланси у мозку людини, хронічні хвороби, травматичні події. В умовах сьогодення саме війна є найбільшою травматичною подією, яка впливає на психологічне благополуччя працівників.

82% досліджуваних визначили, що думки про майбутнє викликають у них страх і тривогу. Вони переживають, що в їхньому майбутньому житті немає

нічого доброго. Чим вищий рівень стресу у людини, тим більша у неї тривожність, і тим тяжчий рівень вираженості безнадійності.

Отже в умовах воєнного стану серед персоналу організації зростає кількість працівників, які мають помірний рівень вираженості безнадійності (52,5%). Якщо переконати людину, схильну до депресії, у тому, що такий погляд на дійсність не захищає її від можливих негативних наслідків, а навпаки руйнівно діє на психіку, методика А. Бека може стати дієвою.

Проаналізуємо результати емпіричного дослідження за опитувальником “Індекс благополуччя ВООЗ-5” (WHO - 5 WELL - BEING INDEX) (адаптація Л. Карамушки, К.В. Терещенко, О.В. Креденцер).

Кількісний аналіз було здійснено на основі визначення нами рівнів психологічного благополуччя персоналу організації. За результатами підрахунків ми виявили діапазони числових показників психологічного благополуччя, згідно з якими всі досліджувані були розділені на 3 діагностичні групи рис. 2.6.

В рамках емпіричного дослідження доречно визначити, чи є різниця між тим, як оцінюють своє психологічне благополуччя люди різних вікових груп за умов воєнного стану.

Дослідження підтвердило тезу про те, що люди різних вікових груп по різному оцінюють своє психологічне благополуччя в умовах війни.

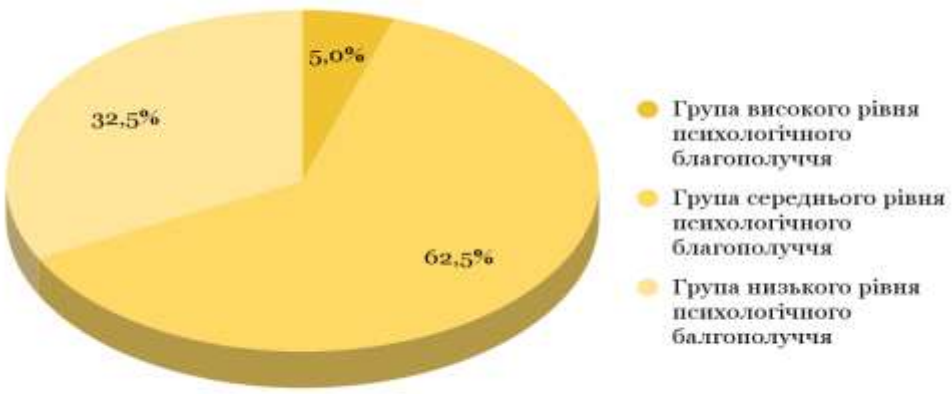


Рис. 2.6. Розподіл досліджуваних за показниками рівнів психологічного благополуччя

Високий рівень психологічного благополуччя діагностовано у 2 респондентів (5%). Вони адекватно оцінюють життєві обставини сьогодення, відчувають себе здатними контролювати власне життя, впевнені в собі, у власних переконаннях, прагнуть до розвитку та зростання, мають цілі, які надають життю сенс.

25 опитаних (62,5%) мають середній рівень психологічного благополуччя, здатності долати труднощі, ефективності та продуктивності життєдіяльності. Це пов'язано з тим, що вони перебувають у стані тривоги, невизначеності, загрози життю та здоров'ю, їхні психічні стани нестабільні. Дефіцит позитивної інформації, зменшення комунікації під час професійної діяльності, нестабільність, страх безробіття, знижують психологічне благополуччя працівників організації.

Низький рівень психологічного благополуччя виявлено у 13 опитаних (32,5%). Вони майже постійно перебувають у хронічному стресовому напруженому стані, будь-які негаразди, утруднення, що пов'язані з виконанням професійних обов'язків викликають у них неадекватні реакції. Це наслідки негативних переживань, пов'язаних з воєнним станом, з роботою в умовах війни.

Працівники з низьким психологічним благополуччям менше піклуються про комфортні умови, про матеріальну і моральну винагороди. Для них у теперішній час є більш актуальними проблеми, які пов'язані з збереження фізичного здоров'я та життя. Працівники групи "до 30 років" мають середній рівень психологічного благополуччя і низький рівень (7,5%). Разом з тим, жоден із респондентів не оцінив своє благополуччя високим рівнем. Для цієї групи характерне прагнення до формування професійної кар'єри, створення сім'ї, а здійсненню їх планів заважає війна.

Вікова група працівників "до 40 років" оцінила своє психологічне благополуччя на середній рівень (27,5%). І лише 1 працівник (2,5%) визначив своє благополуччя низьким. Особливостями розвитку людини в цій віковій групі є залежність від продуктивності її соціальної активності, досягнутого

статусу, отримання задоволення від сім'ї, батьківства. Людина досягає піку свого розвитку і максимально включена у різні сфери її соціального життя, їй доводиться досягати ідентичності, подолати суперечності між близькістю й ізоляцією у стосунках з іншими [40]. Головним завдання для респондентів групи "до 40 років" є самореалізація [43]. Безперечно, війна порушує плани щодо самореалізації, кар'єрного зростання й погіршує психологічне благополуччя цієї вікової групи.

Респонденти вікової групи "40 років і більше" показали найбільший відсоток (22,5%) низького рівня благополуччя. 7 працівників (17,5%) мають середній рівень благополуччя. Лише 2 працівника (5%) оцінили своє психологічне благополуччя високим рівнем (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Показники рівнів психологічного благополуччя респондентів різних вікових груп

Рівні психологічного благополуччя	Респонденти віком до 30 років		Респонденти віком до 40 років		Респонденти віком 40 років і більше	
	Кількість	%	Кількість	%	Кількість	%
Низький рівень	3	7,5	1	2,5	9	22,5
Середній рівень	7	17,5	11	27,5	7	17,5
Високий рівень	-	-	-	-	2	5

Найважливішими пріоритетами у цій віковій групі є забезпеченість, досягнення та підтримка гідного рівня життя, піклування про власне здоров'я. Ймовірно, частина респондентів вікової групи "40 років і більше" розглядає саме цей етап життя, як нові можливості для реалізації свого потенціалу. Так 2 респонденти (5%) оцінили своє психологічне благополуччя високим рівнем.

Як стверджують психологи, вікова група "40 років і більше" переживає багато криз особистості: криза середини життя (40-45 років), біографічні кризи - переживання не продуктивності свого життя у формі безперспективності, спустошеності, нереалізованості.

Умови невизначеності воєнного стану підвищують ймовірність виникнення цих криз, ще й підсилюють ризик важкого їх проходження. Безумовно, ці вікові особливості позначаються на психологічному благополуччі персоналу організації, так 16 працівників (40%) оцінили своє психологічне благополуччя на середній і низький рівень.

Для аналізу взаємозв'язку між досліджуваними показниками, було застосовано математично-статистичні процедури обробки емпіричних даних за допомогою статистичного пакету Microsoft Excel for Microsoft Windows, що показує можливість точної кількісної оцінки ступеню варіювання змін ознак. Ступінь варіювання (узгодженості) змін характеризує тіснота зв'язку - абсолютна величина коефіцієнта кореляції.

Наявність кореляції між результатами дослідження демонструє нам, що при зміні одного результату, другий змінюється також. Таким чином, ми можемо стверджувати, що між результатами існує зв'язок.

Отже, за допомогою кореляційного аналізу Пірсона нами було проаналізовано кореляційні зв'язки між показниками психологічного благополуччя працівників організації в умовах війни, та рівнем стресу і рівнем безнадійності, що вони переживають. Такий аналіз дозволив встановити не лише характер зв'язку вказаних показників, а й визначити особливості прояву впливу воєнних дій на психологічне благополуччя персоналу організації.

В таблиці 2.3 надано коефіцієнти кореляції між показниками стресу та психологічного благополуччя працівників організації під час війни.

Таблиця 2.3

Коефіцієнти кореляції між показниками психологічного благополуччя і рівнем стресу працівників організації в умовах війни

Показник	Рівень психологічного благополуччя
Рівень стресу	-0,731

За таблицею критичних значень коефіцієнта кореляції Пірсона можна сказати, що результат кореляції -0,731 є статистично значущим на рівні 0,001. Такий рівень значущості свідчить про високий ступінь впевненості в статистичній достовірності виявленого взаємозв'язку між рівнем психологічного благополуччя та рівнем стресу.

Отже, існує статистично достовірний негативний зв'язок між стресом і психологічним благополуччям, що вказує на наступне: при зростанні стресу знижується рівень психологічного благополуччя, і навпаки, при зменшенні показників стресу у працініків організації буде поліпшуватися психологічне благополуччя.

Для того, щоб з'ясувати як рівень виявленості безнадійності, що переживають працівники організації в умовах війни, впливає на рівень психологічного благополуччя, було проведено кореляційний аналіз між даними показниками. В таблиці 2.4 надано результати цього кореляційного аналізу.

Між показниками психологічного благополуччя працівників організації та рівнем безнадійності існує обернено пропорційна залежність. Ця залежність демонструє, що у випадку, коли один з вказаних показників зростає, то інший зменшується. Такий вплив можна прослідкувати й навпаки. Такий результат вважається статистично значущим на рівні значущості p<=0,001. Це може свідчити про те, що психологічно благополучні працівники організації мають нижчий рівень виявленості безнадійності. В той же час, чим вищий рівень безнадійності, тим гірше психологічне благополуччя працівників організації.

Таблиця 2.4

Коефіцієнти кореляції між показниками психологічного благополуччя та рівнем безнадійності працівників організації в умовах війни

Показник	Рівень психологічного благополуччя
Рівень виявленості безнадійності	-0,670

Таким чином, підтверджено нашу гіпотезу про те, що рівень стресу та рівень виявленості безнадійності безпосередньо впливають на рівень психологічного благополуччя персоналу організації.

Отже, аналіз результатів емпіричного дослідження психологічного благополуччя показав, що досліджувані відчувають негативний вплив умов війни на емоційний стан. Виявлено зниження відчуття позитивної перспективи власного життя та зниження рівня психологічного благополуччя. Так, більша частина працівників організації мають середній і низький рівень психологічного благополуччя. Отже дослідження підтвердило нашу гіпотезу про те, що в умовах війни психологічне благополуччя персоналу погіршується.

У працівників більш старшого віку (40 років і більше) рівень психологічного благополуччя є нижчим, ніж у молодших за віком колег. Це може бути обумовлено тим, що з віком зменшуються показники фізичного здоров'я та фізичної активності; виникають хвороби, які негативно впливають на емоційний стан людини, обумовлюють зниження якості життя.

Разом з тим виявлено, що певна група опитаного персоналу, незважаючи на складні умови воєнного стану має позитивну спрямованість життєдіяльності (віра в себе, віра в життя, висока самооцінка, бачення перспектив майбутнього).

Слід відмітити наявність негативного впливу, відчуття безнадійності та хронічного стресу на психологічне благополуччя персоналу, що, в свою чергу спричиняє погіршення його психічного здоров'я. Чим вищий рівень стресу і тяжчий рівень вираженості безнадійності, тим нижчі показники психологічного благополуччя досліджуваних.

Результати дослідження виявили, що наявні у респондентів ознаки стресу впливають на професійну діяльність персоналу організації і знижують рівень їхнього психологічного благополуччя. Доцільно виокремити такі проблеми:
1) проблеми, які стосуються здатності працівника протистояти стресу;
2) проблеми, які стосуються здатності працівників здійснювати професійну діяльність, забезпечувати її ефективну організацію і продуктивність;
3) проблеми налагодження стосунків з колегами.

Аналіз результатів дослідження вказує на те, що психологічне благополуччя працівників організації в умовах війни зумовлюють певні особистісні фактори, а саме: міра реалізації можливостей впливати на власне життя та умови оточення, позитивна (негативна) оцінка майбутнього, рівень реагування на стресові впливи, впевненість в собі, відчуття певної міри щастя та задоволеності життям.

Психологічне благополуччя працівників організації пов'язують з життєвою ситуацією, в якій вони опинилися і яким чином її сприймають та оцінюють. Усвідомлене ставлення до ситуації позитивно впливає на рівень психологічного благополуччя, а негативне ставлення значно ускладнює прийняття тих обставин, які змінити не можливо.

Психологічне благополуччя персоналу організації також пов’язане із змінами, які несподівано з’явилися внаслідок повномасштабної війни рф проти України. Для психологічного благополуччя працівників важливим постає відновлення життєвої безперервності. Якщо нові зв’язки між минулим, теперішнім і майбутнім не встановлюється, це знижує загальний рівень адаптованості людини і, як наслідок, її психологічне благополуччя.

Отже, психологічне благополуччя персоналу залежить від оптимістичного планування власного майбутнього та усвідомлення зв’язків із теперішнім життям.

Для працівників організації, яким не вистачає внутрішніх ресурсів для збереження психологічного благополуччя в умовах війни, дуже важлива психологічна підтримка. Тому надання психологічної допомоги набуває все більшої актуальності, оскільки деструктивний вплив війни не зменшується.

РОЗДІЛ 3
ПСИХОЛОГІЧНА ДОПОМОГА ЩОДО ПОДОЛАННЯ ДЕСТРУКЦІЙ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ ВІЙНИ

3.1. Обґрунтування процесуально-змістовних підходів надання психологічної допомоги персоналу організації в умовах війни

Результати емпіричного дослідження психологічного благополуччя персоналу організації свідчать про те, що війна складає загрозу безпеці і життю людей, обумовлює виникнення значних проблем, спричиняє погіршення психологічного благополуччя.

Одні працівники організації справляються з важкими ситуаціями самостійно, інші не в силах це зробити і, скоріше всього, потребують допомоги психологів.

Саме тому, нині, все більше актуалізується сфера надання психологічної допомоги особистості у її сучасному бутті. Вона передбачає нормалізацію психічного стану з усуненням негативних переживань, що мають руйнівний вплив як на психічні, так і соматичні функції людини, актуалізацію її адаптивних ресурсів, мобілізацію психологічного потенціалу для подолання негативних наслідків життєвої ситуації.

Таким чином, поняття “психологічна допомога” відображає певну реальність, деяку психосоціальну практику, полем діяльності якої є сукупність питань, які виникають в результаті ускладнень та проблем, що стосуються психічного життя людини.

Метою психологічної допомоги є збереження психічного здоров’я особистості та запобігання небажаних явищ у її поведінці і розвитку. Вона є галуззю практичної психології та видом професійної діяльності, що призначені сприяти людині й суспільству у вирішенні широкого кола проблем, породжених душевним життям людини у соціумі.

Зміст психологічної допомоги полягає у забезпечення емоційної та смислової підтримки людини в ситуаціях ускладнення, які виникають в ході її особистісного та соціального буття [59].

При наданні психологічної допомоги існують принципи і вимоги, реалізація яких є обов'язковою. Серед найбільш важливих етичних принципів психологічної допомоги (за Ю. Альошиною) виділяють наступні:

1. Доброзичливе і безоціночне ставлення до клієнта, мається на увазі "цілий комплекс професійної поведінки, спрямований на те, щоб клієнт відчував себе спокійно і комфортно.

2. Орієнтація психолога на норми і цінності клієнта, а не на соціально прийнятні норми і правила, яка може дозволити клієнту бути щирим і відвертими.

3. Заборона давати поради (психолог не може дати гарантованої ради клієнтові, зокрема й тому, що життя клієнта і контекст його протікання унікальні і непередбачувані, і клієнт є основним експертом у своєму власному житті).

4. Анонімність означає, що ніяка інформація, повідомлена клієнту психологом не може бути передана без його персональної згоди ні в які організації та іншим особам, у тому числі родичам або друзям.

5. Розмежування особистих і професійних відносин - це принцип/вимога до консультанта, пов'язана з рядом психологічних феноменів, що впливає на процес психологічної допомоги [45].

Ці принципи необхідні для того, щоб надання психологічної допомоги було не просто більш ефективним і осмисленим заняттям, але також - соціально прийнятним.

У системі психологічної допомоги в умовах війни виокремлюються два напрямки:

- Актуальний напрям, орієнтований на вирішення злободенних проблем, пов'язаних з тяжкими обставинами, які виникають внаслідок травматичного впливу війни.

- Перспективний напрямок, націлений на розвиток та вдосконалення властивостей особистості, які забезпечуватимуть ефективне спілкування з іншими, подолання наслідків травматичних впливів, здатність до позитивного прогностичного ставлення до життя та самоактуалізації [53].

Основними видами діяльності психолога є психологічна підтримка, психологічна профілактика, психологічне консультування, діагностико-корекційна робота.

Психологічна підтримка - це процес, в якому психолог зосереджується на позитивних сторонах і перевагах особистості постраждалого, що допомагає йому зміцнити самооцінку, повірити в себе і свої здібності, подолати труднощі, пережити невдачі.

Психологічна профілактика - це спеціальний вид діяльності психолога, спрямований на збереження, зміцнення і розвиток психологічного здоров'я особистості на актуальному і перспективному етапах травматизації.

Психологічна профілактика передбачає своєчасне виявлення таких особливостей особистості, які можуть призвести до певних труднощів у її поведінці і відносинах, попередження можливих ускладнень у процесі подальшого життя людини.

Психологічне консультування - вид роботи психолога, спрямований на надання первинної психологічної допомоги, організації та забезпечення адекватних умов, необхідних для підтримання і розвитку психологічного здоров'я. Здійснюючи консультативну роботу, психолог вирішує наступні конкретні завдання: надання допомоги індивідам, що зазнають труднощів у певних ситуаціях, пов'язаних із спілкуванням і взаємодією з іншими; навчання навичкам самопізнання, саморозкриття і самоаналізу; використання своїх психологічних особливостей і можливостей для успішного подолання травматичних впливів; реалізація ефективної комунікації, поведінки та діяльності у різних сферах життя. Діагностико-корекційна робота має бути організована як цілісний і систематичний процес психологічного супроводу.

Принципи побудови та організації психодіагностичного аспекту психологічного супроводу полягають у відповідності наступним вимогам: відповідність психодіагностичного інструментарію цілям і завданням підвищення рівня психологічного благополуччя особистості: прогностичність використовуваних методів щодо ризику виникнення потенційних порушень і труднощів; високий розвиваючий потенціал методу з метою отримання розвиваючого ефекту в процесі самого обстеження та побудови на його основі різних корекційних та розвиткових програм.

Розвивальна робота в рамках психологічного супроводу спрямована на створення соціально-психологічних умов для стильової індивідуалізації та удосконалення діяльності і спілкування, а психокорекційна - на розв'язання в процесі такого розвитку конкретних проблем та психічного самопочуття.

Для того, щоб людина зважилася на процес психологічної допомоги, необхідно, як мінімум, дві умови:

1. Об'єктивна наявність психологічних проблем, які знаходяться в основі несприятливого психологічного стану.

2. Хоча б часткова рефлексія людиною своїх проблем, тобто відображення їх у свідомості у формі потреби отримання психологічної допомоги.

Навіть наявність об'єктивних причин для звернення за психологічною допомогою не завжди призводить до того, що людина йде до психолога. Причини тут можуть бути самими різноманітними: недостатній рівень та інформованості; відсутність знань про специфіку діяльності психолога в тому чи іншому виді надання психологічної допомоги; існування певних психологічних бар'єрів; страх оголити свій внутрішній світ; небажання позбутися деяких психологічних проблем, що використовується як захист; недовіра чи невпевненість в тому, що психолог може допомогти [34].

Іноді психологу потрібно створити мотивацію для отримання психологічної допомоги. У цьому випадку можливі певні попереджувальні дії з боку фахівця надання психологічної допомоги: пояснення, заочні консультації

тощо.

Залежно від специфіки конкретної ситуації психологічної допомоги застосовують дві основі форми роботи: індивідуальну та групову.

До індивідуальної роботи вдаються у тих випадках, коли з особистісних чи соціальних причин (специфіка проблеми, соціальний статус клієнта, сприйняття ним певної ситуації) групова форма психологічної допомоги не видається можливою.

Можна сказати, що індивідуальна форма роботи має перевагу тоді, коли характер проблематики вимагає не стільки розвиткової та навчальної спрямованості, скільки втіхи і заспокоєння, наближаючи психологічну допомогу до психотерапевтичного впливу.

Коли ж наголос роблять на розвитковий, навчальний або ж момент групової соціальної підтримки - безсумнівна перевага на боці групової роботи [45].

Отже, надання психологічної допомоги людям, які постраждали внаслідок війни. має ґрунтуватися на врахуванні внутрішніх механізмів та закономірностей формування і розвитку психологічного благополуччя та вимагає глибоких знань, досвіду володіння сучасними психотехнологіями, коректності, своєчасності, толерантності, гнучкості у підборі тактики.

3.2. Система заходів, спрямованих на підтримку, поліпшення та збереження психологічного благополуччя персоналу організації в умовах війни

Результати емпіричного дослідження підтвердили нашу гіпотезу, про те, що в умовах війни психологічне благополуччя персоналу організації погіршується, а також довели необхідність надання психологічної допомоги працівникам.

Важке становище наших громадян та можливі негативні наслідки погіршення їх психологічного благополуччя вимагають дій, направлених на підтримання психологічного благополуччя населення як на рівні особистості, та

і на рівні груп, організацій, громад та нації.

Дослідниця О.П. Щотка комплекс заходів, стратегій, і практик, які спрямовані на підтримку, поліпшення та збереження психологічного благополуччя індивідів і груп називає менеджмент психологічного благополуччя [57].

В умовах війни в Україні організації намагаються знайти шляхи оптимізації психологічного благополуччя персоналу. Важливого значення для розуміння джерел відновлення та зростання психологічного благополуччя працівників у стресових умовах набуває концепція “healthy organization” (“здорова організація”). Ця концепція характеризує дану організацію як таку, чиї культура, клімат та практика формують робоче середовище, що має позитивний вплив на стан здоров’я і безпеку робітників, а також їх продуктивність в цілому.

Ознаками здорової організації також є орієнтованість менеджменту на превенції, що забезпечують мінімізацію дії стресорів війни.

Менеджменту легше запровадити практики попередження неблагополуччя, аніж потім намагатися зупинити зменшення ефективності функціонування організації в цілому. Ще одна ознака здорової організації - це увага до вразливих груп, чутливість до потреб персоналу [20].

Аналіз концепції “здорової організації” та досвід надання психологічної допомоги в організації дозволяє констатувати, що для мінімізації дії стресорів менеджмент має удосконалювати різні рівні функціонування системи.

Комплекс заходів. стратегій і практик, спрямованих на підтримку, поліпшення та збереження психологічного благополуччя персоналу організації повинен реалізуватися комплексно на таки рівнях: індивідуальному, груповому, організаційному, міжорганізаційному і загальнодержавному [56].

На індивідуальному рівні заходи щодо покращення психологічного благополуччя персоналу, покликані поліпшити психічне здоров’я і психологічне благополуччя.

Доречним буде провадження стратегії особистісних практик плекання власного психологічного благополуччя. Звернемо увагу на практики, які описує українська дослідниця Т.В. Данильченко [12].

Практика вдячності, яка означає вміння помічати те прекрасне, що вже є, бути за нього вдячним, бути задоволеним наявним, і відчувати теперішнє як благо. Рекомендується ряд технік вдячності "Щоденник вдячності", "Лист вдячності", "Шляхи вдячності".

Практика цілепокладання, що полягає у покроковому досягненні значущих життєвих цілей. Визначення та досягнення реалістичних цілей дозволяє підтримувати відчуття контролю над власним життям, самоефективності, компетентності, успішності.

При цьому цілі мають бути внутрішніми (ті, що людина сама визначила і вони будуть приносити внутрішнє задоволення) автентичними (пов'язані з глибинними інтересами особистості), позитивними (сформульовані як досягнення бажаного, рух "до" а не "від"), гнучкими та реалістичними, дієвими (які реалізуються в активності особистості), орієнтованими на близькість (що сприятимуть близьким стосункам з іншими), конкретними (які є чітко визначеними та мають критерії досягнення). Як наслідок реалізації цих цілей виникає відчуття радості та задоволення життям.

Практика гарних справ, яка розкривається через допомогу іншим вчинення добрих дій, щедрість здійснення добрих справ надає сенсу життю, робить його більш контрольованим, покращує стосунки з іншими, посилює відчуття самоефективності і соціальної підтримки.

Практика відмови від порівняння, яка передбачає відмову від звички порівнювати себе з іншими, відвернення уваги від аналізу своїх слабкостей чи досягнень відносно чужих. Ефективними стратегіями вважаються такі: відволікатися, активне розв'язування проблеми, зміцнювати свою ідентичність та підвищувати самооцінку.

Практика духовності: люди, які прагнуть до духовного зростання, особистісного вдосконалення та релігійні мають вищий рівень благополуччя. Ефективними стратегіями є пошук сенсу та мети життя, духовні практики, молитва, знаходження божественного у звичайному житті, проявлення емпатії та прощення.

Практика захопленості, що передбачає уважність до потоку життя, в якому знаходишся, перенесення уваги і зосередженості на те, що відбувається тепер, перебування у своєрідному стані "потоку". Ця активність реалізується у культивованих сьогодні практиках "майндфулнес", що визначається як усвідомлення переживання плинного досвіду.

Практика оптимізму, яка полягає у вибудові позитивних очікувань по відношенню до майбутнього, плекання впевненості у позитивному прийдешньому. Згідно наукових досліджень оптимізм є особистісною детермінантою психологічного благополуччя, внутрішнім "фактором захисту" від стресорів життя. Тут пропонується прийоми "Щоденник "Найкращий Я", "Щоденник цілей", "Журнал успіхів". Практика турботи про тіло, до якої належить турбота про фізичний стан, фізичну активність, медитативні практики, тренування, здорове харчування, дихальні практики.

Практика близьких стосунків, до якої відноситься побудова здорових підтримуючих взаємин, присутність поруч, соціальна підтримка, інтимне спілкування [13].

Отже, практики - це певні види активностей, які є систематично застосовуваними, впливають на психологічний стан особистості, зміцнюють її життєстійкість та зумовлюють прийняття реальності.

Психологиня Т.М. Титаренко радить наступні техніки та прийоми підтримання власного психологічного благополуччя в умовах хронічної травматизації: ретроспективний самоаналіз дня, моделювання майбутнього, практики цілепокладання. Також основними векторами роботи над собою дослідниця називає: підвищення самосприйняття, розвиток емоційного інтелекту та комунікативної компетентності [50].

Зовнішня психологічна підтримка працівника організації повинна полягати у посиленні почуття власної незалежності, активізації життєвої мотивації, активності та ефективності, стійкості, оптимізму, підтримці соматичних і соціальних ресурсів.

Таким чином, до основних психологічних практик ми можемо віднести мотиваційні тренінги, тренінги резильєнтності, індивідуальне психологічне консультування спрямоване на стабілізацію психоемоційного стану.

На груповому рівні заходи щодо збереження психологічного благополуччя персоналу організації спрямовані на розбудову здорових відносин персоналу організації.

Ця стратегія реалізується через створення умов для успішного формування командної взаємодії, креативного співробітництва, зниження конфліктності. Основні психологічні практики мають як просвітницький, так і розвивально-корекційний аспект. Доцільними можуть бути віртуальні групи підтримки, тренінги емоційної саморегуляції, партнерського спілкування [57].

Слід підкреслити, що на організаційному рівні стратегічно важливим є забезпечення створення безпечного простору, простору для креативності та інновацій працівників. Центральним момент є створення такого організаційного клімату, який би відповідав за встановлення підтримуючих відносин між всіма суб'єктами робочого процесу організації. Важливим є впровадження в організації культури травматично чутливої комунікації.

Доведено, що для збереження психологічного благополуччя персоналу організації є важливим формування психологічного благополуччя на робочому місці як одного із важливих напрямів управління організацією.

1. Створення в організації культури "відкритості" для аналізу цієї проблеми.

2. Приділення першочергової уваги працівникам, які зазнали особливо негативного впливу війни на їхнє психічне здоров'я.

3. Необхідність аналізувати можливі ризики психологічного благополуччя персоналу в організації в умовах війни.

4. Використання та розвиток індивідуальних та організаційних ресурсів персоналу.

5. Необхідність проведення спеціального навчання керівників та працівників з проблеми психологічного благополуччя та ризиків його зниження.

На міжорганізаційному рівні заходи щодо підтримання психологічного благополуччя працівників покликані покращити взаємодію між співпрацюючими організаціями.

Вважаємо доцільним для збереження та відновлення психологічного благополуччя персоналу організації в умовах війни використання ефективних практик, запозичених в Ізраїлі.

По-перше, це практика "Помаранчевий день" (організація тренувальної евакуації під час надзвичайних ситуацій), суть якої полягає в тому, щоб встановити перехід від емоцій до логіки.

По-друге, це практика активної "психологізації", яка полягає в обізнаності працівників, з методами подолання негативних станів у разі надзвичайних подій. Кожен працівник здатен надати психологічний супровід як собі, так й іншим.

По-третє, це практика "психологічного розвантаження". Вона може застосовуватися після екстремальних подій (обстріли, вибухи, пожежа), які викликають стан фрустрації та сильного емоційного потрясіння. Такий стан не сприяє навчанню та роботі, тому менеджери з персоналу, корпоративні психологи можуть впроваджувати групові та індивідуальні форми психологічної стабілізації, першої психологічної допомоги та кризової інтервенції [59].

На загальнодержавному рівні заходи щодо збереження психологічного благополуччя повинні включати розробку міжгалузевих програм підтримки ментального здоров'я населення України, їх фінансування та ресурсне забезпечення, проведення освітніх та інформаційних компаній з цієї тематики для різних категорій населення, відкриття реабілітаційних центрів для осіб, що

постраждали внаслідок війни [57].

Відчуття безнадійності, тривалий стрес, невизначеність, неможливість перспективного, довготривалого планування свого життя в умовах війни погіршили психологічне благополуччя персоналу організації.

Умови війни підвищують рівень тривожності та вираженості безнадійності: у 52,5% працівників організації діагностовано помірний рівень депресії. Тяжкі умови життя спричинили зростання рівня стресу: 65% персоналу організації мають середній і високий рівень стресу.

У зв'язку з цим, постає необхідність розробки і практичного втілення програми протидії стресу, зниження тривожності, підвищення стресостійкості працівників організації, що сприятиме покращенню їх психологічного благополуччя.

Нами розроблена програма розвитку стресостійкості як складової збереження психологічного благополуччя персоналу організації в умовах війни.

Мета програми: розвивати стресостійкість працівників організації для покращення їх психологічного благополуччя в умовах війни.

Завдання програми:

1. Ознайомити персонал організації з визначенням поняття "психологічне благополуччя" та значенням стресостійкості для його покращення.

2. Навчити конструктивним методам управління стресовими реакціями та навичкам стабілізації і гармонізації внутрішнього стану.

3. Активізувати особистісний потенціал персоналу організації з метою пошуку внутрішніх ресурсів для підвищення впевненості в собі, власних можливостях та покращенні свого психологічного благополуччя.

Структура програми.

Програма містить 8 занять. Кожне заняття має свою структуру та розкриває зміст ключових понять. Крім того, в кожному занятті присутня практична частина де представлені доступні вправи і техніки для формування практичних навичок дій в стані стресу та способи саморегуляції власним

емоційним станом.

Прогнозований результат.

Після проходження занять за програмою розвитку стресостійкості працівників організації як складової покращення їх психологічного благополуччя в умовах війни, учасники отримують знання необхідні для усвідомлення важливості збереження власного психологічного благополуччя, шляхом позитивної трансформації негативних стресових впливів та підвищення стресостійкості в умовах війни.

Очікувані результати після проходження програми учасниками.

1. Оволоділи техніками управління стресом і релаксації та навичками саморегуляції емоційного стану.
2. Усвідомили важливість стресостікості для збереження психологічного благополуччя та підвищення ефективності професійної діяльності.
3. Підвищили рівень стресостійкості.
4. Вміють знаходити внутрішні ресурси для підвищення самооцінки, самоприйняття.
5. Мають установки, на досягнення емоційної стабільності, власної професійної реалізації та особистісного зростання.

Методи та прийоми, які використовуються у програмі.

1. Вправи на знайомство; сприяють формуванню довірливих, доброзичливих стосунків у групі, формуванню мотивації до самопізнання та навичок самопрезентації.
2. Інформаційні повідомлення; дозволяють у короткий термін часу надати правдиву, науково обґрунтовану інформацію, підвищити рівень інформованості персоналу організації з проблеми.
3. Мозковий штурм; сприяє мисленнєвій активності, напрацюванню власних ідей, висновків.
4. Самодіагностика; направлена на формування мотивації до самопізнання, самоусвідомлення та самоаналізу особистості.

5. Робота з опорою на пам’ятки-поради; сприяє систематизації та оптимізації засвоєння знань.

6. Техніки та вправи на релаксацію (дихальні вправи, м’язове розслаблення, візуалізації); сприяють формуванню практичних умінь та навичок.

7. Рефлексія; дозволяє учасникам проаналізувати та поділитися думками, враженнями і відчуттями.

Форма роботи: групова, індивідуальна.

Цільова група: програма спрямована на залучення працівників організації, які виявили середній і низький рівень психологічного благополуччя.

Кількість учасників в групі: 12-15 осіб.

Загальна тривалість програми: 16 академічних годин.

Тривалість одного корекційно - розвиткового заняття: 2 академічні години.

Таблиця 3.5

Програма розвитку стресостійкості як складової збереження психологічного благополуччя персоналу організації в умовах війни

№ п/п	Тема заняття	Мета зайняття	Зміст роботи
1	Знайомство	Встановлення позитивних міжособистісних відносин; формування мотивації до самовдосконалення, саморегуляції, самопрезентації; опанування соціальних навичок та навичок подолання негативних емоційних станів	1.Вступне слово. Вправа “Давайте познайомимося” 2.Обговорення правил групи 3.Міні-лекція “Психологічне благополуччя особистості і її стресостійкість” 4.Вправа “Дерево очікувань” 5.Вправа “Розвиток соціальних навичок” 6.Руханка “Пересадки” 7.Рефлексія

Продовження таблиці 3.5

2	Як досягти психологічного благополуччя	Формування позитивного емоційного стану задля психологічного благополуччя; оволодіння навичками впевненої поведінки, саморегуляції та самодопомоги	1.Вступне слово 2.Вправа “Мій настрій” 3.Міні-лекція “Психологічне благополуччя – стан емоційного та психологічного добробуту 4.Вправа “Мозковий штурм” 5.Гра “Зіграй роль” 6.Вправа “Я вчуся у тебе” 7.Вправа “Моє ім’я” 8.Вправа - візуалізація “Ліфт” 9.Рефлексія
3	Тривожність, її вплив на психологічне благополуччя працівника	Ознайомлення з причинами та проявами тривожності; опрацювання психологічних технік, які допомагають опанувати емоції, пов’язані з тривожністю; виявити та залучити ресурси, які наявні у людини	1.Вступне слово. 2.Міні-лекція “Вплив тривожності на психологічне благополуччя людини” 3.Техніка заземлення. 4.Вправа “Тут і тепер” 5.Стабілізаційна вправа “Антистресове дихання 4:8” 6.Інтелектуальне заземлення 7.Вправа “Безпечне місце” 8.Фізична стабілізація. 9.М’язова релаксація 10.Рефлексія
4	Як подолати стрес і навчитися керувати емоціями	Ознайомлення з рекомендаціями “Як подолати стрес, перебуваючи в укритті”; оволодіння різними техніками ефективного управління стресом	1.Вступне слово 2.Міні-лекція “Стрес та способи його подолання” Рекомендація 3.Вправа “Мозковий штурм” 4.Вправа “Контракт з самим собою” 5.Програма “SOS: Поради”: “Як управляти стресом в умовах війни?” 6.Рефлексія
	Як посилити стресостійкість	Оволодіння навичками саморегуляції емоційного стану;	1.Вступне слово 2.Міні-лекція

Продовження таблиці 3.5

5		опанування конструктивними методами управління стресовими реакціями та навичками стабілізації внутрішнього стану; формування стресостійкості	“Стресостійкість і психологічне благополуччя” 3.Вправа “Стресостійкість - професійно значуща риса працівника” 4.Вправа “Емоції та думки” 5.Вправа “Я і стрес” 6.Вправа “Малюнок” Рефлексія
6	Техніки стабілізації психологічного стану: Ізраїльський протокол самодопомоги “Чотири стихії”	Ознайомлення з ефективним практиками зі збереження та відновлення психологічного благополуччя персоналу організації за умов воєнних дій, які можуть бути запозичені в Ізраїлі; опанування навичками самостійної стабілізації свого психологічного стану і вміння надавати психологічну допомогу тим, хто поруч	1.Вступне слово 2.Міні-лекція “Ізраїльський протокол самодопомоги “Чотири стихії” 3.Вправа “Стихія повітря” 4.Вправа “Контрольоване дихання” 5.Пам’ятка “Стихія води” 6.Вправа “Помпа”. “Стихія землі” 7.Вправа “Стихія вогню”. Техніка “5-4-3-2-1” 8.Рефлексія
7	Я знаю, що Я це можу”	Опанування засобами контролю стресових реакцій та навичками стабілізації внутрішнього стану; підвищення рівня мотивації; пошук внутрішніх ресурсів для більшої впевненості в собі	1.Вступне слово 2.Вправа “Я - Суперфахівець” 3.Вправа “Я і стрес” 4.Пам’ятка “Подолати стрес - можливо” 5.Вправа “Візуалізація успіху” 6.Вправа “Потрібно” 7.Вправа “Щоденник позитиву” 8.Вправа “Дихання для зняття стресу” 9.Рефлексія

Продовження табл. 3.5

8	Підсумки	Систематизація та осмислення засвоєного матеріалу; закріплення набутих знань, умінь і навичок та перенесення їх в постійну практику. Повторне діагностування за методикою «Тест на визначення рівня стресу» (за В.Ю. Щербатих) та опитувальником «Індекс благополуччя ВООЗ-5»	1.Вступне слово 2.Вправа “Я можу” 3. Повторне діагностування за методикою «Тест на визначення рівня стресу» (за В.Ю. Щербатих) 4.Обробка отриманих данних. 5.Аналіз отриманих результатів. 6.Вправа “Вигадай собі “Мантру” 7.Підсумок 8.Рефлексія

Заняття по програмі розвитку стресостійкості як складової збереження психологічного благополуччя персоналу організації в умовах війни наведені в додатку А.

Здійснимо оцінку ефективності корекційно-розвиткової роботи за програмою розвитку стресостійкості як складової збереження психологічного благополуччя персоналу організації в умовах війни.

У нашому дослідженні внаслідок умов війни не вдалося реалізувати цілісний процес психологічної допомоги постраждалим у всіх його аспектах. Це було зумовлено рядом об’єктивний причин: 1) у зв’язку з порушенням безпекових умов, постійними повітряними тривогами, частина занять у групі проводилася в дистанційному форматі; 2) певні технічні проблеми у досліджуваних щодо доступу до формату zoom-конференцій зменшували ефективність групової роботи.

Тому, ми не можемо говорити про цілісну систему надання психологічної допомоги щодо збереження психологічного благополуччя персоналу організації в умовах війни. Проте, ми можемо проаналізувати результати корекційно-розвиткової роботи, яку було здійснено.

Корекційно- розвиткові заняття були запропоновані працівникам, які під час дослідження за методикою “Тест на визначення рівня стресу” (за Ю.В. Щербатих) виявили дуже високий рівень стресу (2 респондента) та високий рівень стресу (15 респондентів). Тривалий стрес, відчуття безнадійності, неможливість планувати майбутнє погіршили психологічне благополуччя персоналу організації. Дослідження за опитувальником “Індекс благополуччя ВООЗ-5” (адаптація Л.М. Карамушки, К.В. Терещенко, О.В. Креденцер) виявили у 38 (95%) респондентів низький та середній рівні психологічного благополуччя.

Відвідувати заняття за програмою розвитку стресостійкості як складової психологічного благополуччя персоналу організації в умовах війни виявили бажання 15 працівників. До групи увійшли 2 працівника, які показали дуже високий рівень стресу і 13 працівників з високим рівнем стресу.

На підсумковому занятті було проведено повторну діагностику за 2 методиками з метою з’ясування впливу корекційно-розвиткових занять на рівень стресу та рівень психологічного благополуччя учасників групи. Результати повторного дослідження за методикою “Тест на визначення рівня стресу” (В.Ю. Щербатих) представлені на рис. 3.7.

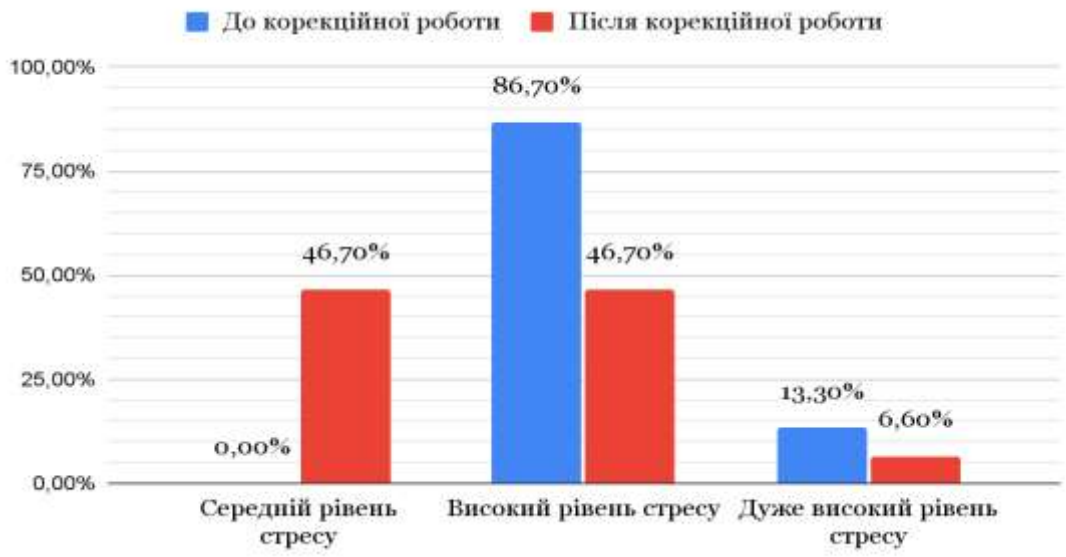


Рис. 3.7. Показники рівнів стресу у групі досліджуваних до і після проведення корекційно-розвиткової роботи

Дані показують зниження рівня стресу в окремих респондентів. Так, дуже високий рівень стресу виявлено лише в одного опитаного (6,6%). У 6 респондентів зберігся високий рівень стресу. До проведення корекційно-розвиткової роботи цей рівень був наявний у 13 (86,6%) працівників. 7 респондентів (46,7%) покращили свої показники і показали середній рівень стресу.

Думаємо, що на зниження рівня стресу і підвищення стресостійкості працівників вплинули заняття, направлені на ознайомлення з конструктивними методами управління стресовими реакціями та формування вміння здійснювати саморегуляцію та рефлексію. Саме це дозволило працівникам відновлюватися фізично та психологічно, адаптуватися до умов поточної життєвої ситуації. Через рефлексію та емоційну регуляцію ми приймаємо досвід подолання стресових ситуацій у минулому та впливаємо на позитивний прогноз на майбутнє. Можемо припустити, що на зниження показників рівнів стресу у досліджуваних міг вплинути й ефект “звикання до війни”.

Результати повторного дослідження за опитувальником “Індекс благополуччя ВООЗ-5” представлені на рис. 3.8.

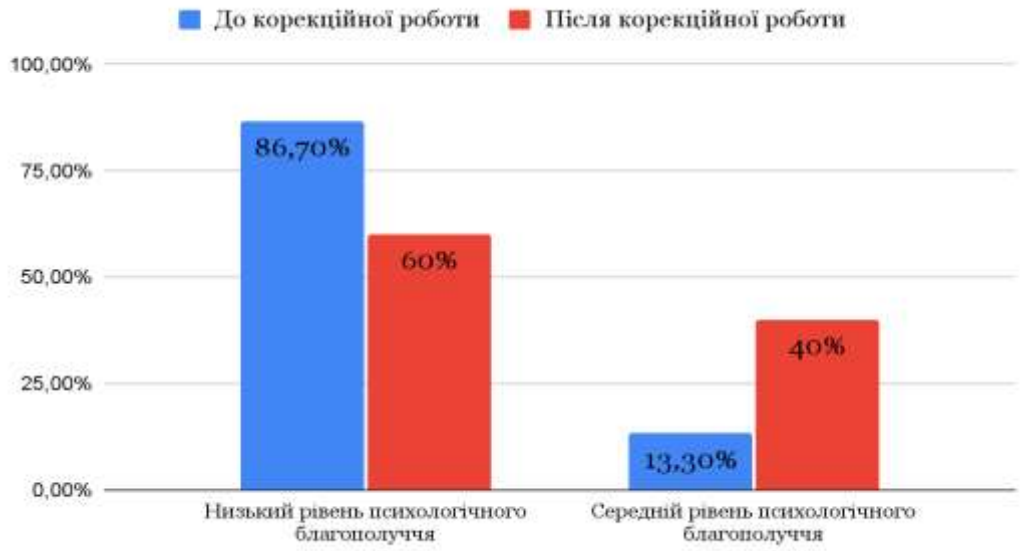


Рис. 3.8. Показники рівнів психологічного благополуччя у групі досліджуваних до і після проведення корекційно-розвиткової роботи

До корекційно-розвиткової роботи 2 учасника (13,3%) показали середній рівень благополуччя. Незважаючи на участь у програмі, їх рівень психологічного благополуччя залишився незмінним. Рівень психологічного благополуччя у 9 працівників (60%) залишився низьким.

4 респондентів покращили показник психологічного благополуччя (до участі в програмі вони мали низький рівень, після - середній).

Отже, можемо спостерігати певні зрушення: наявна тенденція зниження рівня стресу і збереження та покращення рівня психологічного благополуччя працівників організації. Таким чином, корекційно-розвиткова робота у групі сприяла зниженню рівня стресу в учасників, усвідомленню ними важливості розвитку стресостійкості для збереження психологічного благополуччя персоналу організації.

Отже, в тяжких умовах війни зростає потреба у психологічній підтримці й психологічній допомозі персоналу організації.

Поняття «психологічна допомога» відображає певну реальність, певну психосоціальну практику, полем діяльності якої є сукупність питань, труднощів і проблем психічного здоров’я і психологічного благополуччя.

Тобто, психологічна допомога – це система заходів, які спрямовані на пом’якшення чи подолання психічних труднощів, вирішення психологічних проблем, що виникають в людини чи групи людей, засобами практичної психології.

Без сумніву, сучасна проблема надання психологічної допомоги персоналу організації є досить актуальною і спрямована на активізацію людського фактору в усіх сферах життєдіяльності, забезпечення психологічної безпеки, збереження психічного здоров’я і психологічного благополуччя кожного члена суспільства.

Так, людина може мати потребу в надані психологічної допомоги не тільки, коли страждає психічним захворюванням, але й коли в неї «болить душа» і вона не може справитися з труднощами, втратами, самотністю в умовах війни.

Безперечно, процес надання психологічної допомоги дуже складний і відповідальний, він вимагає від фахівців глибоких знань, умінь і навичок. Не викликає жодних сумнівів, що практичне забезпечення процесу психологічної допомоги залежить від трьох аспектів, які визначають її характер і напрям.

1. Перший аспект - актуальність психологічної допомоги та готовність до її прийняття – необхідна психологічна умова для її надання. Рівень готовності до прийняття психологічної допомоги, очікування її результатів залежить від розвитку самосвідомості людини, її інтелектуальних, емоційних, вольових, характерологічних вікових особливостей.

2. Другий аспект - готовність до надання психологічної допомоги. Ефективність психологічного впливу в більшості випадків визначається вмотивованістю, особистісною позицією та професіоналізмом фахівця.

3. Третій аспект – теоретико-методична база, яка знаходиться в основі організації та проведення психологічної допомоги, визначаючи її специфіку та спрямування.

Доцільно підкреслити, що українськими психологами розроблено комплекс заходів, стратегій і практик, які спрямовані на підтримку, поліпшення та збереження психологічного благополуччя населення України в умовах війни і названо менеджмент психологічного благополуччя.

Важливо, що менеджмент психологічного благополуччя реалізується комплексно: на індивідуальному, груповому, організаційному, міжорганізаційному та загальнодержавному рівнях.

Заслуговує на увагу практичне застосування персоналом організації особистісних практик плекання власного психологічного благополуччя: практика цілепокладання; практика вдячності; практика гарних справ; практика відмови від порівняння; практика захоплення, практика оптимізму та ін.

Заходи, щодо поліпшення психологічного благополуччя персоналу на груповому рівні допомагають розбудовувати здорові відносини в організації, командну взаємодію, креативне співробітництво, зменшують конфлікти.

Для підтримки психологічного благополуччя персоналу була розроблена програма, що містить вісім занять. Кожне заняття має чітко визначену структуру та розкриває зміст ключових понять.

Програма спрямована на розвиток стресостійкості як складової збереження психологічного благополуччя персоналу організації.

Заняття, які включають міні-лекції, пам’ятки- поради, вправи, техніки, покликані активізувати особистісний потенціал персоналу організації з метою пошуку внутрішніх ресурсів для підвищення впевненості в собі і своїх можливостях.

Завершивши програму, працівники отримали знання необхідні для усвідомлення важливості збереження психологічного благополуччя, шляхом позитивної трансформації негативних стресових впливів та підвищення стресостійкості персоналу в умовах війни.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі здійснено теоретичний аналіз феномену психологічного благополуччя персоналу організації, обґрунтовано особливості впливу на нього умов війни.

Війна - найстрашніша катастрофа, яка відбувається в Україні. Вона призводить до величезних людських втрат, руйнування майна, збитків в економіці, політичної нестабільності, соціального розладу. Війна тісно пов’язана зі стресом, тривожністю, депресією, посттравматичним стресовим розладом та іншими психічними порушеннями.

Дослідження впливу воєнних дій на психологічне благополуччя персоналу організації та стратегій психологічної підтримки і психологічної допомоги є надзвичайно актуальними в умовах війни.

Психологічне благополуччя особистості, як багатогранний конструкт, що включає в себе життєву мету, афекти, задоволеність життям, щастя та оптимізм, давно цікавило вчених та дослідників. Виокремлюють два основні підходи до вивчення психологічного благополуччя, визначення його чинників та складових. Це гедоністичний і евдемоністичний напрямки.

Заслуговує на увагу структура психологічного благополуччя особистості, розроблена К. Ріфф, яка включає 6 компонентів: автономія; управління оточуючим середовищем; позитивні стосунки з оточуючими; наявність мети у житті; особистісне зростання, самосприйняття.

Отже, теоретичне дослідження проблеми визначає психологічне благополуччя як складний феномен позитивного функціонування особистості. Це форма відображення повноти буття людини, пов’язана із самоздійсненням, задоволенням всіх потреб, переживанням задоволеності життям загалом; рефлективною оцінкою людини своєї особистості, постійним прагненням до саморозвитку та самовдосконалення.

Важливою проблемою залишається дослідження психологічного благополуччя персоналу організації в умовах війни.

Під психологічним благополуччя персоналу організації розуміємо стан особистості, який вказує на здатність працівника позитивно сприймати себе, ефективно управляти життям і навколишнім середовищем, особистісно зростати, бути автономним, слідувати своїм власним переконанням.

Працівник, який має стійке психологічне благополуччя виявляє більшу здатність до адаптації до нових соціальних умов, включаючи сімейні, професійні, громадські ситуації та проблеми в державі.

За результатами теоретичного аналізу наукової літератури виявлено відсутність єдиного трактування поняття психологічного благополуччя персоналу, про те, в рамках нашого дослідження вважаємо, що це феномен, який характеризується позитивно і вказує на можливість персоналу організації відчувати себе комфортно, бути самоефективним, успішним, під час виконання професійних обов’язків спираючись на власний особистісний потенціал, гнучко реагувати на виклики сьогодення; швидко мобілізувати внутрішні ресурси, використовуючи власний досвід, цінності, смислові орієнтації; акумулювати енергію для досягнення життєвих цілей; долати труднощі, реалізувати професійну діяльність.

Виклики сьогодення обумовлюють особливе навантаження на працівників підприємств, організацій, установ, від якості діяльності яких залежить ефективне виконання функціональних обов'язків та економічна стабільність країни.

Результати дослідження довели, що постійне перебування персоналу організації у стані стресу призводить до: відчуття знесилення, неуважності, уповільнення процесів мислення, погіршення пам’яті, появи ознак емоційної перевтоми (небажання виконувати свої функціональні обов’язки, агресивність, нервозність, роздратованість та нестриманість).

Отже, перебувати у такому психологічному стані та ефективно виконувати професійні обов’язки дуже складно. Це різко погіршує психологічне благополуччя персоналу організації.

На рівень психологічного благополуччя персоналу організації в умовах війни впливають різні проблеми: проблеми в організації та продуктивності професійної діяльності персоналу організації; проблеми у ставленні персоналу організації до професійної діяльності; проблеми щодо перспектив свого розвитку.

Дослідження підтвердило гіпотезу про те, що в умовах війни психологічне благополуччя персоналу організації погіршується. Більша половина персоналу організації має низький і середній рівні психологічного благополуччя. У працівників старшого віку “40 років і більше” рівень психологічного благополуччя є нижчим ніж у молодших за віком колег.

Травматичні хронічні стреси війни провокують у персонала виникнення психологічних проблем, позначаються на якості життя і працездатності, змінюють зміст міжособистісних відносин.

Отже, збереження психологічного благополуччя персоналу організації в умовах війни є надзвичайно складним завданням.

Була розроблена програма розвитку стресостійкості як складової збереження психологічного благополуччя персоналу організації в умовах війни. Персонал організації за час активних військових дій, певним чином “адаптувався” до життя та виконання професійної діяльності під обстрілами, повідомленнями про ракетні загрози, проте тривала невизначеність у різноманітних аспектах життя значно підвищила рівень тривожності і стресу.

У цьому контексті важливими стали профілактика та подолання стресів, розвиток стресостійкості працівників як складової збереження їх психологічного благополуччя в умовах війни.

Без сумніву, для психологічно благополучного працівника важливе значення має як професійне, так і особистісне зростання. Саме стресостійкість сприяє успіху в професійній кар’єрі, оскільки вона допомагає людини

ефективно працювати під час виконання складних та вимогливих завдань, зберігати рівновагу в емоційному та психологічному планах і пристосовуватися до змін.

У особистісному житті стресостійкість допомагає людині долати стрес та управляти складними життєвими ситуаціями.

Програма знайомить із практиками і стратегіями, які допомагають розвивати свою здатність пристосовуватися до стресових ситуацій та ефективно керувати ними.

Здатність до зосередженості, підвищеного контролю, управління емоціями, позитивного мислення і поведінки підтримують психологічне здоров’я і психологічне благополуччя працівника. Розроблена програма спрямована на усвідомлення важливості збереження психологічного благополуччя шляхом позитивної трансформації негативних стресових впливів та підвищення рівня стресостійкості, мобілізації внутрішніх ресурсів для гармонізації емоційного стану персоналу організації.

Результати проведених занять підтверджують спроможність як теоретичних засад програми, так і її практичне значення.

Війна проходить не лише по лінії фронту. Вона вже всередині кожного: на лінії фронту вона фізична, поза ним - вона психологічна. Надання психологічної допомоги персоналу організації в умовах війни набуває все більшої актуальності, оскільки її негативний вплив не зменшується.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Авер'янова А. В. Дослідження психологічного благополуччя особистості в сучасному освітньому просторі. *Ракурси психологічного благополуччя особистості*: Зб. тез доповідей Всеукраїнського наукового практичного семінару (м. Ніжин 9 червня 2017). Ніжин : НДУ, ім. М. Гоголя, 2017. С. 24-26.

2. Баєр О. О. Особливості переживання психологічного благополуччя у пізньому віці О. О. Баєр, Я. В. Сивоконь. *Актуальні проблеми психології*, Т.7 Вип. 39. 2015. С. 26-34.

3. Балл. Г.О. Орієнтири сучасного гуманізму (в суспільній, освітній, психологічних сферах): Видання друге доповнене, Житомир : ПП «Рута» Видавництво «Волинь».

4. Боднарчук О. І. Суб'єктивне благополуччя як індикатор успішного життєвого шляху керівників освітніх організацій. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. Вип. №3(3). 2018. С. 37-40.

5. Бондарчук О. І. Психологічна підготовка керівників освітніх організацій до діяльності в умовах змін : гуманістично-ціннісний підхід. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету*. Вип. 121 (1). С. 38-43.

6. Васененко Л. П. Вікова психологія: навчальний посібник. Київ: Академ. видав., 2005. 360 с.

7. Васьківська С. В. Основи психологічного консультування : навчальний посібник. Київ: Четверта хвиля, 2004. 256 с.

8. Волинець Н. В. Психологічний аналіз пересування психологічного благополуччя особистості. *Психологічні перспективи*. Вип. 31. 2018. С. 22-24.

9. Волинець Н. В. Психологічні особливості особистого благополуччя в професійній сфері життєдіяльності : монографія. Хмельницький : Видавництво ДАПСУ.

10. Волинець Н. В. Теоретичний аналіз категорій психологічного благополуччя особистості у сучасній психологічній науці. *Теорія і практика сучасної психології.* Вип. №1. 2017. С. 4-17.

11. Гринів О. М. Аналіз підходів до дослідження психологічного благополуччя особистості. *Збірник наукових праць : філософія, соціологія, психологія.* Вип. 19(1). 2014. С. 25-34.

12. Данильченко Т. В. Основи психології благополуччя особистості; навчально-методичний посібник. Чернігів, 2022. С. 16-23.

13. Данильченко Т. В. Суб'єктивне соціальне благополуччя: психологічний вимір: монографія. Чернігів : Десна, Поліграф, 2016. 543с.

14. Духневич В. М. Психологічне благополуччя професіонала як умова його ефективності (на прикладі професії психолога): дис. кандидата психологічних наук. Київ. Київський національний університет ім. Т.Г. Шевченка, 2002. 197с.

15. Титаренко Т. М. Життєві кризи : технології консультування: перша частина. Київ: Главник, 2007. 144с.

16. Заушнікова М. Ю., Тонкопей Ю. Л., Петухова І. О. Динаміка рівня тривожності здобувачів вищої світи у прикордонному регіоні в умовах війни. *Габітус*. Вип. 45. С. 59-63.

17. Індикатори психологічного здоров'я особистості. *Психологічні науки: проблемні здобутки* : зб. наук. статей Київ: КИМУ, 2016. Вип. 9. С. 196-215.

18. Карамушка Л. М. Вплив копінг стратегій на структурні компоненти психічного здоров'я персоналу освітніх організацій. *Актуальні проблеми психології.* Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. Т.1. 2020. С. 12-21.

19. Карамушка Л. М. Психологічне здоров'я персоналу організації в умовах війни : Основні вияви та ресурси. *Вчені записки університету «Крок»*, Т. 3, Вип. №67.. 2022. С. 124-133.

20. Карамушка Л. М. “Healthy organization- ONS”: сутність, основні напрямки та методи активності для забезпечення психічного здоров’я персоналу. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. Т. 2-3. Вип. №23. 2021. С. 40-49.

21. Карамушка Л. М., Клочко А. О. Суб’єктивне благополуччя менеджерів освітніх організацій : зв’язок з інноваційними стилями управління. *Актуальні проблеми психології*. 2020. С. 16-23.

22. Каргіна Н. В. Основні підходи до вивчення особистості: теоретичний аспект. *Наука і освіта*. Вип. №3. 2015. С. 48-55.

23. Каргіна Н. В. Самодостатність як ресурс психологічного благополуччя. *Наука і освіта*. Вип. №7. 2017. С. 76-82.

24. Каргіна Н. В. Теоретичні аспекти психологічного благополуччя в екзистенційному розумінні. *Психологічні перспективи*. Вип. 33. 2019. С. 127-138.

25. Кашлюк Ю. І. Основні чинники, які впливають на психологічне благополуччя особистості. *Проблеми сучасної психології.* Вип. 34. 2016. С. 170-186.

26. Кашлюк Ю. І. Психологічне здоров’я і психологічне благополуччя особистості як складові задоволеності життям. *Психологічний часопис*. Вип. №3. 2017. С. 47-48.

27. Кісарчук З. Г., Омельченко Я. М., Лазос Г. П., та ін. Технології психотерапевтичної допомоги постраждалим у подоланні проявів посттравматичного стресового розладу : монографія. Київ : Видавничий Дім «Слово», 2020. 178с.

28. Коваленко А. Б., Піхайло Я. І. Особливості використання особистістю захисних механізмів при сприйманні новин про воєнні дії в зоні антитерористичної операції. *Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки.* Вип. №4 . 2015. С. 87-85.

29. Крайнюк В. М. Психологія стресостійкості : монографія. Київ : Ніка-центр, 2007. 432с.

30. Мельник О. В., Лукомська С. О. Психологічне благополуччя як чинник соціальної адаптації учасників АТО. *Актуальні проблеми психології* : збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН, України. Київ-Ніжин: Видавництво «ПП Лисенко М. М.», 2018. С. 233-242.

31. Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій : психологічний практикум / Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В Терещенко, В. І. Лагодзинська, В. М. Івкін, О. С. Ковальчук; за ред. Л. М. Карамушки. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН, України, 2023. 76с.

32. Наугольник Л. Б. Психологія стресу : підручник. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2015. 324с.

33. Павленко О. В. Чинники благополуччя особистості у психологічних практиках. *Благополуччя особистості як мета психологічних та соціальних практик*: матеріали Всеукраїнського науково-практичного семінару (25 вересня 2019 р. Київ) за ред. Ю. М. Швалба. Київ : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН, України, 2019. 54с.

34. Панок В. Г. Психоконсультативні стратегії діяльності практичного психолога системи освіти : навч. метод. посібник / В. Г. Панок, Я. В. Чаплак, Д. Д. Романовська; /за наук. редакцією В. Г. Панок. Чернівці : Чернівецький національний університет, 2010. 232с.

35. Пахоль Б. Е. Професійне благополуччя : огляд ключових концепцій і наукових досліджень феномену. *Український психологічний журнал* : збірник наукових праць. Київ: Київський національний університет ім. Т. Г. Шевченка, №2(4). 2017. С. 107-140.

36. Пахоль Б. Е. Суб'єктивне психологічне благополуччя : сучасні і класичні підходи, моделі та чинники. *Український психологічний журнал*. Вип. № 1(3). 2017. С. 80-104.

37. Пєтухова І. О., Зяушнікова М. Ю., Клевець Л. М. (2022). Способи зниження рівня тривоги населення в умовах війни. *Вісник національного університету оборони України*. Зб. наук. праць. Київ : НУОУ, Вип. 4 (68). С. 123-129.

38. Психоконсультативні стратегії діяльності практичного психолога системи освіти : навч. метод. посібник / В. Г. Панок, Я. В. Чаплак, Д. Д. Романовська; за наук. редакцією В. Г. Панок. Чернівці : Чернівецький національний університет, 2010. 232с.

39. Ракурси психологічного благополуччя збірник тез доповідей Всеукраїнського науково-практичного семінару « Ракурси психологічного благополуччя особистості» за ред. Т. М. Титаренко. Ніжин: НДУ, ім. М. Гоголя, 2017. 177с.

40. Савчин М. В. Основи психологічного консультування.: Навчальний посібник. Київ: Четверта хвиля, 2004. 256с.

41. Самодетермінація психологічного благополуччя особистості : монографія за ред. Л. З. Сердюк. Київ-Львів : Видавець Вікторія Кундельська. 2021. 236с.

42. Санько К. О. Психологічне благополуччя як основа повноцінного та психологічного здорового функціонування особистості. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна*. Вип. 59. Харків, 2016. С. 42-45.

43. Сергєєнкова О. П., Сталерчук О. А., Коханова О. П., Пасєка О. В. Вікова психологія: навчальний посібник. Київ : Цетнр учбової літератури, 2012. 376 с.

44. Способи зниження рівня тривоги населення в умовах війни. *Вісник національного університету оборони України*. Зб. наук. праць. Вип. 4 (68). Київ: НУОУ, С. 123-129.

45. Теорія і практика психологічної допомоги : навчальний посібник / (В. Г. Пасічник, І. І. Ліпатов, Л. Ф. Шестопалова, І. І. Приходько та ін.). Харків: Акад. ВВ МВС України, 2011. 250с.

46. Технології психологічної допомоги дітям і сім'ям, що опинилися у складних життєвих обставинах внаслідок військових дій (з досвіду роботи) / Авт.кол.: В. В. Байдик, Ю. С. Бондарук, Ю. П. Топкало, Т. Б. Гніда, І. О. Корнієнко, Н. В. Лунченко, Ю. А. Луценко, Р. А. Мороз, І. І. Ткачук; за наук.ред. В.Панка, І. І. Ткачук. Київ: Ніка-центр; 2021. 118с.

47. Титаренко Т.М. Життєві кризи: технології консультування: перша частина. Київ: Главник, 2007. 144 с.

48. Титаренко Т. М. Індикатори психологічного здоров'я особистості. *Психологічні науки : проблемні здобутки* : зб. наук. статей. Вип. 9. Київ: КИМУ, 2016. С. 196-215.

49. Титаренко Т. М. Психологічне благополуччя особистості у контексті постравматичного життєстворення. *Особливості та її історія* / за ред. Н. В. Чепелєвої, М. В. Папучі, НДУ, ім. М. Гоголя. С. 102-112.

50. Титаренко Т. М. Психологічне здоров'я особистості : засоби самодопомоги в умовах тривалої травматизації: монографія. Кропивницький: Імекс ЛТД, 2018. 160с.

51. Титаренко Т. М. Способи підвищення психологічного благополуччя особистості що пережило травму. *Психологія : теорія і практика*. Вип.1, 2018. С. 112-119.

52. Франкл. В. Людина в пошуках справжнього сенсу. Психолог у концтаборі / пер. з англ. Харків. Книжковий клуб «Клуб Сімейного дозвілля», 2016. 160с.

53. Фромм Є. Бути чи мати? / пер. з нім.: О. Михайлова, А.Буряк. Київ : Укр. Письменник, 2010. 222с.

54. Чайка Г. Психологічні характеристики, що впливають на особисту автономію, як чинник п/б. *Психологічний часопис*, Вип. 6 (1). С. 18-28.

55. Чиханцова О. А. Зв'язок життєстійкості та психологічного благополуччя особистості. *Психологічні координати розвитку особистості : реалії та перспективи* : збірник наукових матеріалів IV Міжнародної наукової конференції. Полтава: ПНУ, 2018. С. 185-187.

56. Щотка О. П. Відновлення та посттравматичне зростання особистості в умовах війни в Україні, дослідження взаємозв'язку. *Виміри особистісних трансформацій:* матеріали V Всеукраїнського науково-практичного семінару (м. Чернівці), 3 листопада 2022року, Чернівці, ЧНУ ім.Ю.Федьковича. 2022. С. 6-23.

57. Щотка О. П. Психологічне благополуччя особистості в умовах триваючої війни та його менеджмент. Психологічні студії. 2024, №2. 151с.

58. Щотка О. П., Андрєєва Я. Взаємозв'язок між задоволеністю життям та посттравматичним зростанням у аспірантів в умовах війни в Україні. Організаційна психологія. Економічна психологія. 2022. №3-4 (27). С. 64-74.

59. Щотка О. П., Маслов В.І. Організаційні стратегії підтримки психологічного благополуччя здобувачів та персоналу закладів освіти в умовах війни в Україні. *Психологічні особливості переживання ситуації невизначеності* : Збірник матеріалів XIII Міжнародної науково-практичної конференції (16-17 березня 2023р., м. Ніжин) / за ред. М.В. Папучі. Ніжин : НДУ, ім. М. Гоголя, 2023. С. 157-160.

60. Яворовська Л. М. Фактори встановлення психологічного здоров'я особистості / Л. М. Яворовська, Г. С. Філоненко. *Наука і освіта*. Вип. №12, 2014. С. 216-223.

61. Яворська Я .М. Фактори встановлення психологічного благополуччя особистості. *Наука і освіта*. Вип. № 12. С. 216-220.

62. Deci E., Ryan R., Gagnei M., Leone D., Usunov J., Kornazheva B. Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former Eastern. Bloc country: a cross-cultural study of self-determination. *Personality and Social Psychology Bulletin.* 2001. P. 930-942. URL: https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2001_DeciRyanGagneLeoneEtal.pdf (Last accessed: 18.04.2024).

63. Diener E. Cross-cultural correlates of life satisfaction and self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1995. Vol. 68 (4) P. 653–663. DOI: https://doi.org/10.1037/0022-3514.68.4.653 (Last accessed: 21.08.2024).

64. Diener E. Suh E., Lucas R. E., Smith H. L Subjective well-being: three decades of progress. *Psychological Bulletin*. 1999. № 125 (2). P. 276-302. URL: http://media.rickhanson.net/Papers/SubjectiveWell-BeingDiener.pdf (Last accessed: 21.05.2024).

65. Carol Ryff's Model of Psychological Well-being The Six Criteria of WellBeing. Available at SSRN. URL: http://livingmeanings.com/six-criteria-well-ryffsmultidimensional-model/ (Last accessed: 24.09.2022).

66. Ryff C. D., Singer B. Psychological well-being: Meaning, measurement, and implications for psychotherapy research. *Psychotherapy and Psychosomatics*. No 65. 1996. P. 14-23. DOI: 10.1159/000289026 (Last accessed: 26.07.2024).

ДОДАТКИ

Додаток А

Програма розвитку стресостійкості як складової збереження психологічного благополуччя персоналу організації в умовах війни

Заняття 1: “Давайте познайомимося”

Мета: встановлення позитивних міжособистісних відносин; формування мотивації до самовдосконалення, саморегуляції, самопрезентації; опанування соціальних навичок та навичок подолання негативних емоційних станів.

1. Вступне слово.
2. Вправа “Давайте познайомимося”

Мета: створення сприятливої атмосфери в групі, розвиток навичок самопрезентації.

Хід виконання. Учасники розміщуються на стільцях по колу. Психолог пропонує кожному знайти в себе будь-яку річ (на тілі, у кишені, в гаманці, сумці тощо). Один учасник групи починає вправу, далі по черзі її продовжують всі учасники. Перший учасник бере в руки якусь власну річ і від її імені розповідає про себе (наприклад: “Я - книга Марії, знаю її не дуже давно, але можу розповісти про неї таке…“). Далі так само, по черзі, від імені будь-яких особистих речей розповідають про себе всі учасники групи. Під час вправи психолог фокусує увагу членів групи на тому, що вміння розкритися перед іншими важлива особистісна якість, що сприяє встановленню контакту з людьми. Якщо людина закрита, не бажає, або не вміє розповідати про свої переживання і надії, успіхи і невдачі, це, з одного боку, створює в інших враження успішності, добробуту цієї людини, але, з іншого, - заважає побудові щирих стосунків, взаємодії в групі. Якщо учасник не може зразу розповісти про себе, слід надати йому можливість поміркувати і, натомість передати слово наступному учаснику.

3. Обговорення правил групи. Пам’ятка.

Правила - це закони групи, за якими вони живе, під час проведення заняття. Правила спілкування в групі: правило добровільної активності; доброзичливість; ввічливість; взаємоповага; цінування часу; конфіденційність; толерантність; правильно “Стоп” (пропустити якусь тренінгову дію); правило піднятої руки.

Обговорення. Доповнення чи зміна правил за необхідності.

4. Міні-лекція “Психологічне благополуччя особистості і стресостійкість”.

Психологічне благополуччя працівника сприяє активній професійній діяльності, внутрішній гармонії та стабільності. Це, в свою чергу, сприяє зниженню рівня стресу, покращує психологічний клімат у колективі. Забезпечення психологічного благополуччя на робочому місці впливає на ефективність і продуктивність праці фахівців, підтримує їхню психічну стійкість.

5. Вправа “Дерево очікувань”.

Мета: визначити свої очікування від участі у заняттях.

Хід виконання. Учасникам роздають невеликі стікери (кольорові папірці), вирізані у формі листочків. Психолог просить написати на них, чого саме учасники чекають від занять: “Від роботи я чекаю…”. Потім всі по черзі промовляють свої очікування та прикріплюють на плакаті із зображенням великого дерева.

6. Вправа “Розвиток соціальних навичок”.

Мета: оволодіння соціальними навичками для встановлення позитивних міжособистісних відносин.

Хід виконання. Кожен учасник отримує картку з питанням про те, як він реагує на стресові ситуації. Після того, як учасники прочитали своє питання, вони мають розшукати людину у групі, з якою можуть поділитися своєю відповіддю та обговорити, як вони зазвичай реагують на стрес та як це впливає на їхнє життя.

Обговорення. Колективний висновок. Стрес є нормальною реакцією організму, дуже важливо вміти правильно управляти ним, а не повністю його уникати. В умовах війни найважливішим завданням є збереження психологічного благополуччя персоналу організації, що дає можливість працівникам мати стабільність, пристосовуватися до змін, знаходити внутрішні ресурси для протистояння стресу та розвитку стресостійкості.

7. Руханка “Пересадки”.

Мета: зняття фізичного та емоційного навантаження, створення позитивного мікроклімату в групі.

Хід проведення. Пропонується помінятися місцями учасникам, всім тим, у кого: 1) є рідний брат; 2) сині очі; 3) у кого в травні день народження; 4) у кого у вухах сережки; 5) хто любить співати; 6) вміє грати на музичному інструменті.

8. Рефлексія. Чи справдились ваші очікування (увага звертається на плакат “Дерево очікувань”). Якщо очікування справдились, то листочки “опадають”. Вправа “Подаруй усмішку”. Учасникам пояснюють значення усмішки у житті та самопочутті людини. Напруження м’язів не тільки відображає а і формує поганий настрій, втому, негативні емоції. Напруженими мають бути тільки ті м’язи, що необхідні у процесі виконання роботи, всі інші - розслабленими. При серйозному виразі обличчя напружені 17 м’язів, в усмішці - 7. Фізіологічний сміх -це вібрація та масаж, що знімають напруження зовнішніх та внутрішніх м’язів. Усмішка покращить настрій вам і оточуючим, для усмішки шукайте привід, провокуйте усмішку.

Заняття 2: “Як досягти психологічного благополуччя”

Мета: формування позитивного емоційного стану задля психологічного благополуччя; оволодіння навичками впевненої поведінки, саморегуляції та самодопомоги.

1. Вступне слово.

2. Вправа “Мій настрій”.

Мета: створення комфортної обстановки, сприяння позитивному настрою
учасників.

Хід виконання. Якщо порівняти настрій з погодою, то який він у вас - сонячний, похмурий чи дощовий? Намалюйте на аркуші, а ще оцініть за шкалою від 1 до 10.”. Коментарі. Отже, який настрій сьогодні переважає в групі? Як можна покращити настрій, у кого він похмурий? Чи часто ви цікавитеся настроєм колег.

Колективний висновок. Розуміння колег має бути пов’язано з оцінкою їх емоційних станів. Міміка і пози, жести і рухи, інтонація і темп мовлення - ці експресивні компоненти спілкування несуть максимальне навантаження в процесі спілкування між людьми.

3. Міні-лекція “Психологічне благополуччя - це стан емоційного та психологічного добробуту”. Воно відображається у високому рівні задоволення життям, позитивних емоціях та відчутті власної гармонії. Основа психологічного благополуччя - емоційне благополуччя (відчуття щастя, задоволеності та позитивних емоцій); соціальне благополуччя (якісні та задовільні стосунки з іншими людьми, підтримка та почуття належності до соціальної спільноти); когнітивне благополуччя (позитивні переконання, думки та сприйняття); фізичне благополуччя та духовне благополуччя (медитація та розвиток внутрішньої гармонії можуть йому сприяти).

4. Вправа “Мозковий штурм”.

Мета: активізація розумової діяльності, формування колективного висновку.

Хід виконання. Учасникам пропонується записати по три найважливіші складові психологічного благополуччя фахівця.

Обговорення. Колективний висновок. Складові психологічного благополуччя: позитивний настрій; гнучкість та стресостійкість;

самосвідомість; гармонійні стосунки; самоактуалізація; почуття контролю; пристосування до стресу.

5. Гра “Зіграй роль”.

Мета: зниження рівня особистої тривожності, оволодіння навичками впевненої поведінки.

Хід виконання. Необхідно зіграти роль впевненого фахівця, який все знає, все вміє та зовсім не хвилюється. Показати це своєю поведінкою, поставою, мімікою, жестами, мовою. Обговорення.

6. Вправа “Я вчуся у тебе”.

Мета: гармонізація внутрішнього світу учасників заняття, розвиток емпатії, виховання впевненості в собі.

Хід виконання. Учасники кидають м’ячик у довільному порядку один

одному з словами: “Я вчуся у тебе” (називається професійна чи особиста якість обраної людини яка дійсно має цінність, привабливість для того, хто говорить). Завдання того, хто прийняв м’яч, передусім підтвердити висловлену думку: “Так, у мене можна навчитися”, “Так, я можу навчити”. Потім він кидає м’яч іншому учаснику.

7. Вправа “Моє ім’я”.

Мета: розвиток впевненості в собі і своїх можливостях.

Хід виконання. Написати в стовпчик своє ім’я. Проти кожної букви написати прикметники, які, на вашу думку, вас характеризують.

8. Вправа - візуалізація “Ліфт”.

Мета: зняття втоми, стабілізація внутрішнього стану.

Хід виконання. “Сядьте вільно, закрийте очі. зробіть три глибоких вдихи і видихи… Уявіть собі, що ви входите до ліфту, натискаєте кнопку для спуску вниз, ліфт мчить поверхами… По мірі того, як ви проїджаєте кожен поверх, ви все більше розслабляєтеся, і, приїхавши на перший поверх цілком скидаєте з себе і тілесну, і духовну напругу… Ось ліфт зупиняється, і ви виходите з нього з відчуттям спокою та свіжості… Відкрийте очі, коли будете готові”.

9. Рефлексія. Обмін думками та емоціями.

Заняття 3: “ Тривожність, її вплив на психологічне благополуччя ”

Мета: ознайомлення учасників з причинами та проявами тривожності з психологічними техніками, які допомагають опанувати емоції, пов’язані і тривожністю, розвивати навички регуляції емоцій, виявити та залучити ресурси, які наявні у людини.

1. Вступний шерінг. Привітання. Ваш настрій? Які ваші очікування?
2. Міні-лекція «Тривожність, її причини».

Мета: розширення знань.

За всіма законами нейробіології, трубуватися- це нормально. Небезпечно для нервової системи- панікувати чи накручувати ситуацію; мигдалевидне тіло включається на стрес, тоді тривожність піднімається до певного рівня. У разі, якщо вона вище за 70%- здатність аналізувати та включати прагматику виключається.

Наукові джерела підтверджують, що навіть самостійне використання технік стабілізації є високоефективними для зменшення тривожності.

3. Техніка заземлення. Вправа « Тут і тепер».

Мета: стабілізація внутрішнього стану.

Переорієнтуйте себе у просторі і часі, ставлячи собі деякі або всі з таких запитань: «Де я?», «Який сьогодні день?», «Яке сьогодні число?», «Який місяць?», « Який рік?», «Скільки мені років?».

4. Стабілізаційна вправа. « Антистресове дихання 4/8»

Мета: навчитися долати стрес.

Спробуйте дихати повільно. Вдих (рахуємо 1, 2 , 3,4) – пауза (затримуємо дихання – на 1, 2 – видих (рахуємо 1-2-3-4-5-6-7-8). Важливо, щоб видих був у двічі довшим. Робіть цю вправу не менше ніж 10 разів. Можна уявити, що ви «видаєте напругу».

5. Інтелектуальне заземлення.

Мета: стабілізація внутрішнього стану.

1) Докладно опишіть середовище навколо вас, використовуючи всі органи чуття («Стіни білі», «П’ять рожевих стільців…»)

2) Опишіть ваші буденні, щоденні заняття в деталях (покрокове приготування страви).

3) Скажіть твердження безпеки: «мене звати…Я в безпеці, я тут і тепер, не в минулому».

4) Порахуйте до 10, 100, зворотній рахунок; можна співати, декламувати вірші.

6. Стабілізаційна техніка в уяві. Вправа «Безпечне місце».

Мета: зняття втоми, стабілізація внутрішнього стану.

Уявіть безпечне місце. Змалюйте собі місце, де вам добре і безпечно, спробуйте відчути на дотик, де ви стоїте, що бачите, який там запах, що приємного на смак ви відчуваєте, яка музика звучить.

7. М’язова релаксація.

Мета: навчитися долати тривожність.

1) Максимально стисніть кулаки.

2) Плечі (дотяніться плечима до вух).

3) Груди-спина (спробуйте схрестити).

4) Стопи (дотягніться пальцями до гомілки).

5) Гомілка- стегно: носки ніг фіксовані, п’яти піднімаються.

6) Верхня третина обличчя: зморщить лоба (зробіть здивований вигляд).

7) Середня третина обличчя: до наморщеного лоба додайте скошеність очей.

8) Нижня третина обличчя: «Буратіно» (відведіть куточки рота до вух), «Поцілунок?».

8.Підсумок заняття. Рефлексія заняття: обмін думками, емоціями.

Заняття 4: “ Як впоратися зі стресом і продовжити жити ”

Мета: ознайомити з рекомендаціями « Як подолати стрес, перебуваючи в укритті; вчити різним технікам ефективного управління стресом; оптимізація емоційного стану».

1. Початок заняття. Привітання, створення атмосфери спокою і комфорту.

2. Тема і мета заняття. Стрес та способи його подолання.

3. Міні-лекція. Мета: розширити знання про стрес, як його долати.

1) Стрес- це природна реакція нашого організму, це психологічна та біологічна реакція людини на несподівану або напружену ситуацію на його власне сприйняття загрози для себе. Розділяють поняття: еустресу (позитивного стресу), коли ми сприймаємо виклик як потрібний, цікавий, з якими ми можемо впоратися; дистресу (негативного стресу), коли відчуваємо, що наша спроможність подолати безпеку є меншою за потрібний для цього рівень, і це зумовлює неприємні переживання, супроводжуються гнівом, роздратуванням, панікою.

2) Персонал організації переживає різні вияви стресу, «гострий стрес» (страх, паніка, шок); вияви «віддаленого стресу» (тривожність, депресія, невпевненість в собі, агресивність); вияви стресу, які стосуються перспектив життя (апатія, втрата сенсу життя); вияви «гострого стресу», які мають відношення до каліцтва та смерті близьких.

3) Переживання стресу. Адаптаційний синдром. Стадії захисних реакцій на стрес: ми реагуємо на небезпеку і переживаємо тривогу, що дозволяє генерувати енергію, завдяки якій ми з часом адаптуємося, долаємо стрес: «або втікаємо, або боремося». Після стадії тривоги та адаптації (подолання стресу, опору), коли зникає чинник, який викликає стрес, неминуче, настає стадія виснаження, коли захисні реакції організму послабленні, відчувається втома, людина є вразливою, відчутною є потреба відновлення сил.

4) Вчитися управляти стресом в умовах війни.

Важливо! Усвідомити відповідальність за свій психічний стан, не перекладаючи її на інших людей (рідних, друзів, колег).

Мозковий штурм.

4. Вправа «Основний стресор хто?»

Мета: формування адекватного ставлення до основного стресора, яким є військова стратегія рф проти України. Поради:

1) Сприйняття війни як об'єктивної реальності;

2) Необхідність мобілізувати свої ресурси для подолання цієї ситуації;

3) Здатність взяти на себе відповідальність за своє життя та життя близьких;

4) Активна включеність у різні види активностей, які пов'язані із захистом України;

5) Розуміння фазовості протікання війни та своїх емоційних реакцій;

6) Оволодіння правилами регуляції своєї поведінки.

5. Вправа «Контракт з самим собою».

Мета: оволодіти навичками впевненості в собі.

Дотримання правил життєдіяльності, щоб мінізувати вплив тих, чи інших стресорів.

6. Програма «SOS: Поради»: «Як управляти стресом в умовах війни?»

Мета: оволодіння навичками самодопомоги.

Прийоми подолання стресу та паніки.

1) Усвідомте, що ви сильніші і стійкіші, ніж ви про себе думали, що вам необхідно зараз діяти адекватно (для себе, близьких, країни)

2) Проаналізуйте дихання з увагою до довшого видиху.

Рекомендації «Як подолати стрес, перебуваючи в укритті»

1) Зосередитесь на тому, що ви можете контролювати, а не на тому, що змінити вам не під силу.

Щоб почуватися краще – думайте про те, що можливо зробити «тут і зараз»

2) Навчіться мріяти. Мрійте ,що будете робити після закінчення війни, куди поїдете, чого навчитеся, що збудуєте. Не фіксуйтеся на своєму страху. Ви не можете вплинути на хід бомбардувань, проте можете працювати над своїм самопочуттям і прокачувати навички стресостійкості.

3) Знаходячись в укритті, контактуйте з іншими людьми. Бавтеся з дітьми. Грайте в ігри «Слова», «Хто я». Запропонуйте іншим. Встановіть на телефоні додатки з кросвордами або тетрісом.

4) Звертайте увагу на присутніх, можливо комусь потрібна допомога.

5) Пийте воду в достатній кількості. Завжди майте з собою воду. Протягом дня необхідно пити не менше 2-х літрів води.

6) Опануйте дихальні техніки і використовуйте їх, коли є нагальна потреба знизити рівень тривоги.

а) виконайте вправу « дихання за квадратом». Важливо фокусувати увагу на ритмі дихання на тому, як ви робите продовжений повний видих.

б) схема дихання. Вдих – рахуємо до чотирьох. Видих – рахуємо до чотирьох. Пауза. Рахуємо до чотирьох. І так 5-8 циклів повторення вправи.

7. М’язова релаксація. Щоб зменшити стрес потрібно: напружити (розслабити) м’язи, м’язова рефлексія; зробити легкий масаж напруженої ділянки тіла; похлопати по плечах; сильно стиснути руки; намочити обличчя або потилицю; дати попити води (гарячого чаю, гарячої їжі); попросити людину виконати певну дію, допомогти у виконанні завдання.

8. Підсумок заняття. Обмін думками, емоціями. Рефлексія.

Заняття 5: “ Як посилити стресостійкість ”

Мета: оволодіння навичками саморегуляції емоційного стану; опанування конструктивними методами управління стресовими реакціями та навичками стабілізації внутрішнього стану; формування стресостійкості.

1. Вступне слово. Який ваш настрій? Які ваші очікування?
2. Міні-лекція «Стресостійкість і її значення»

Мета: розширення знань про стресостійкість.

Не слід боятися стресу. Його не буває тільки у мертвих. Стресом треба управляти. Керований стрес несе в собі аромат і смак життя (Г. Сельє). Стресонестійкі люди – це ті, хто складно переносять навіть невеликі стреси, погано адаптуються до нових обставин, відразу ж або дратуються або нервують через проблеми. Стресотреновані це ті, хто готовий до невеликих стресів, нормально на них реагують, але серйозні стреси, великі зміни вибивають їх із колії. Коли від таких людей починають вимагати швидких рішень або занадто великої відповідальності, вони починають нервувати. Стресостійкі – у них найбільш захищена психіка і вони найкраще реагують на стреси. Іноді – це вроджена якість, але частіше – сформована досвідом та психолгічною грамотністю.

3. Вправа «Стресостійкість – професійно значуща риса працівника»

Мета: осмислення та озвучення чинників важливості стресостійкості для працівника.

Хід виконання. Згадати і записати важливість стресостійкості працівника для виконання професійної діяльності. Після виконання та обговорення складаємо пам’ятку. Чинники важливості стресостійкості в професійному та особистісному житті:

1) здатність ефективно працювати в умовах невизначеності;

2) вирішення конфліктів конструктивними способами;

3) швидка адаптація до різноманітних умов праці;

4) здатність організувати та розподілити навантаження;

5) зменшення тиску та запобігання професійному та особистісному вигоранню;

6) ефективні алгоритми у непередбачених обставинах.

4. Вправа «Емоції та думки»

Мета: осмислення та корекція власних думок та емоцій.

Хід виконання. Психолог малює чоловічка з негативною думкою («Я ніколи не зможу»). Після цього просить учасників визначити, які емоції та

емоційні стани викликає ця думка (наприклад: сум, смуток, сором). Психолог пропонує обрати колір, який відповідає цим емоціям і замалювати чоловічка (сірим, чорним). На іншому малюнку зображують чоловічка з позитивною думкою («Я зможу»). Учасникам так само пропонується визначити емоції та емоційні стани (надія, цікавість, впевненість). Та обрати колір і зафарбувати чоловічка (жовтий, зелений). Психолог пропонує дати ім'я кожному чоловічку. «Як ви вважаєте, як пов'язані думки з емоціями та емоційними станами».

Шкідливі думки	Емоції, емоційні стани
«Справи ніколи не підуть краще»	Безнадійність і смуток
«Моє життя безнадійне»	Печаль, безнадійність
«Мені ні до кого звернутись»	Розчарування, прикрість

Корисні думки	Емоції, емоційні стани
«Життя налагодиться з часом»	Надія
«Якщо я трохи постараюся, то досягну того, до чого прагнув»	Впевненість
«У мене є рідні, друзі, колеги»	Спокій, впевненість

5. Вправа «Я і стрес».

Мета: визначити способи поведінки в стресових ситуаціях та конструктивні методи управління стресовими реакціями.

Хід виконання. Поміркуйте кілька хвилин над тим, як ви поводитеся в стресових ситуаціях, пригадайте які фізіологічні та психологічні реакції у вас виникають? Що ви робите? Що вас заспокоює у таких випадках? На аркуші паперу запишіть 8-10 способів регулювання, які виникають найчастіше.

Перечитайте ваш список, проаналізуйте його:

1) Які типи реагування найчастіше?

2) Які з реакцій посилюють ваш стресовий стан?

3) Які з реакцій є найбільш корисними, дозволяють заспокоїтися та знайти рівновагу?

Під час цієї вправи, ви зробите «ревізію» своїх методів реагування на стрес, визначте притаманні вам способи поведінки в стресових ситуаціях та конструктивні методи управління стресом, які дозволяють обрати ситуацію під контроль.

6. Вправа «Малюнок».

Мета: знаття втоми, тривожності.

Малюнок. Арт-терапія – гарний засіб зниження поточного стресового стану. Під час розмови або у перервах – малюйте прості малюнки на чернетках, або у спеціальному записнику. Можна також розфарбовувати дорослі розфарбовки.

Втомився – малюй квіти.

Сердитий-малюй лінії.

Нудно – малюй різними кольорами.

Сумно – малюй райдугу.

Обурений – рви папір на маленькі шматочки.

Бажаєш розслабитися – малюй візерунки.

(В. Назаревич).

7. Обмін думками. Рефлексія.

Заняття 6: “ Техніки стабілізації психологічного стану: ізраїльський протокол самодопомоги «Чотири Стихії» ”

Мета: ознайомлення з ефективними практиками зі збереження та відновлення психологічного благополуччя персоналу за умов воєнних дій, які можуть бути запозичені в Ізраїлі. Опанування навичками і вміннями

самостійної стабілізації свого психологічного стану і надання психологічної допомоги тим хто поруч.

1. Вступне слово.

2. Міні-лекція «Подолання людиною кризових подій: досвід Ізраїлю».

Мета: розширити знання про можливості відновлення після стресу.

Для відновлення ресурсів особистості, що опинилася в кризовій травматичній ситуації можна застосовувати модель відновлення ізраїльського вченого і практика Мулі Лаада, який у співпраці з Міккі Дороном розробив модель ресурсного відновлення, яку позначили кодом «BASIC Ph». Мулі Лаад запропонував підхід, який базується на шести вимірах, які й описують палітру подолання людиною кризової події та її самовідновлення після психологічного травмування. Шість вимірів моделі: віра, емоція, соціальна підтримка, уява, пізнання, фізіологія. Дієвими показали себе практики: «Помаранчевий день», « Активна психологізація», « Психологічне розвантаження».

3. Практична частина заняття. Ізраїльський протокол самодопомоги «Чотири стихії».

4. Вправа «Стихія повітря». Це стихія про наше дихання, коли у нас тривога, стрес – наше дихання збивається, тому важливо його стабілізувати.

Мета: стабілізація внутрішнього стану людини.

Хід виконання. Зробіть глибокий вдих і видих. Глибоко, гучно, так як вам зручно. Це дуже допомагає і перемикає.

Вправа «Контрольоване дихання».

Мета: стабілізація внутрішнього стану за допомогою дихання.

Хід виконання. Вдих – коротший ніж видих: вдихаємо на чотири рахунки (1-2-3-4), а видихаємо на 6 або 8 (1-2-3-4-5…).

5. Стихія води.

Пам’ятка. Ця стихія про життєвий баланс людини. В стресі у нас пересихає ротова порожнина і нам треба її зволожити. Тому пити воду – це дуже важливо для здоров’я і підтримки себе. У стресових ситуаціях варто пити

маленькими ковточками і за графіком – кожні 15-20 хвилин. Рекомендують випивати при стресі більше двох літрів води.

6. Стихія землі. Вправа «Помпа».

Мета: вчитися долати стрес, вміти шукати внутрішні ресурси, опору в собі.

Стихія землі – це стихія про наше тіло, про «заземлення», тобто до повернення у тіло відчуттів.

Хід виконання. Коли ви переживаєте стрес, ваші плечі автоматично підіймаються і ніби затискають шию. Тому вам потрібно зняти напруження: підіймайте плечі і опускайте, підняли – затисли (напружили), й опустили – розслабили, наче скинули з себе все.

7. Стихія вогню. Техніка «5-4-3-2-1».

Мета: повернути думки в наше тіло.

Хід виконання. Знайдіть п’ять речей, які бачите поряд; відчуйте чотири речі до яких можете доторкнутися; прислухайтеся до трьох різних звуків, концентруйтеся на двох запахах; скуштуйте щось одне, відчуйте смак.

8. Обмін думками. Рефлексія.

Заняття 7: “ Я знаю, що я це можу» ”

Мета: опитування способами контролю стресових реакцій і зняття напруги; пошук внутрішніх ресурсів для підвищення впевненості в собі, відстоювання власної цінності; оволодіння навичками стабілізації внутрішнього стану.

1.Вступне слово

2. Вправа « Я суперфахівець»

Мета: розвиток впевненості в собі, в своїх можливостях.

Хід виконання. Учасникам необхідно закінчити речення, написані на дошці.

Найбільше мої друзі цінують в мені…

Найбільше мої рідні цінують в мені…

Найбільше мої колеги цінують в мені…

Найбільше моє керівництво ціну в мені…

Найбільше я ціную в собі…

Обговорення. Колективний висновок чи складно було відповідати?

3. Вправа « Я і стрес».

Мета: усвідомлення своїх реакцій на стрес, вироблення власних технік подолання стресу.

Хід виконання. Вправа допомагає учасникам усвідомити, що стрес є частиною життя. Люди реагують на різні стресові ситуації по різному. Важливо розуміти свої власні реакції на стрес, щоб краще з ним впоратися.

Учасникам дається 30 секунд, щоб перерахувати якомога більше ситуацій, які викликають стрес. Після того як стрес мине, учасники повинні взяти по черзі та назвати по одній ситуації із списку, яка на їхню думку, може викликати стрес. Пояснити свої способи саморегуляції психофізичного стану. Обговорення.

4.Вправа. Пам’ятка «Подолати стрес можливо».

Мета: розвиток стресостійкості.

Підвищити стресостійкість, зберегти позитивний психологічний стан і поліпшити психологічне благополуччя можливо за допомогою релаксації (автотренінг, медитація, сміхотерапія, кольоротерапія, ароматерапія, йога, творчі спроби самовираження); рекреації (фізична культура, дихальні вправи); катарсису (спілкування з близькими, домашніми тваринами, захоплення мистецтвом.

5. Вправа «Візуалізація успіху».

Мета: виховувати впевненість в собі, позитивний настрій.

Хід виконання. Учасники уявляють, що вони знаходяться у важкій ситуації, але вони успішно впоралися з нею. Потім вони уявляють деталі, те, як вони почувалися, що вони говорили, що робили.

Обговорення. Колективний висновок. Впевненість в собі, стресостійкість допоможе фахівцю подолати наслідки стресових ситуацій, створити основу для внутрішньої гармонії і високої працездатності.

6.Вправа « Потрібно».

Мета: рефлексія професіоналізму, емоційні реакції.

Хід виконання. Учасники малюють на весь аркуш мішок. Підписують «Потрібно». Впишіть в мішок усі завдання, які вам потрібно виконати, як фахівцю (це може відрізнятися від формального списку професійних обов'язків) Закрийте очі й уявіть собі цей мішок. Зваліть його собі на плечі і йдіть. Як почуваєтеся? Запишіть свої переживання, від чого можете відмовитися і це ніяк не вплине на ваш професіоналізм. Скільки в мішку залишилося « Потрібно». Яке ваше самопочуття зараз. Обговорення. Колективний висновок. Дозуймо своє навантаження.

7.Вправа « Дихання для зняття стресу».

Мета: вчити техніці, що допоможе зняти стрес та зосередитись на позитивних емоціях.

Хід виконання. Учасникам пропонується провести кілька хвилин із закритими очима, щоб зосередитися на своєму диханні та відчути, як повітря входить і виходить з тіла.

Обговорення. Що ви відчули коли закрили очі? Опишіть свої емоції.

8.Рефлексія. Самоаналіз виконання завдань, опрацювання нових навичок.

Заняття 8: " Підсумки "

Мета: систематизація та осмислення засвоєного матеріалу, закріплення набутих знань і навичок та перенесення їх в постійну практику; повторне діагностування за методикою «Тест на визначення рівня струсу» (за В.Ю. Щербатих) та опитувальником «Індекс благополуччя ВООЗ-5» (адаптація Л.М. Карамушки, К.В. Терещенко, О.В. Креденцер).

1. Вступне слово.

2. Вправа «Я можу».

Мета: підвищення рівня мотивації та впевненості в собі, позбавлення почуття безсилля перед стресом .

Хід виконання. Учасники збираються в коло і по черзі називають свої досягнення, якими вони пишаються.

3. Повторне діагностування за методикою «Тест на визначення рівня струсу» (за В.Ю. Щербатих) та опитувальником «Індекс благополуччя ВООЗ-5» (адаптація Л.М. Карамушки, К.В. Терещенко, О.В. Креденцер).

4. Обробка отриманих даних дослідження.

5. Аналіз отриманих результатів.

6. Вправа «Вигадай собі мантру».

Мета: опанування навичками оптимістичного погляду на майбутнє.

Учасникам пропонується придумати фразу, яка допоможе їм зосередитися і зберегти оптимістичний погляд у майбутнє. Вони можуть згадувати її, коли стикаються з перешкодами. Записати на стікер та залишити там де її точно видно: перед дзеркалом у вдома, на ноутбуків, на закладці. Адже коли пристрасті вирують, «мантру» можна забути, як би добре ви її не пам’ятали в інший час. Наприклад: «Я знайду своє щастя», « Проблеми минають, і я насолоджуватимуся благополуччям», « Мене любить та підтримує багато людей».

7. Підсумок.

8. Рефлексія.