МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему: ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЧИННИКИ РЕГУЛЯЦІЇ ЕМОЦІЙНОГО СТАНУ ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Виконала: студентка 2 курсу, групи 8.0533-4-з
спеціальності: 053 Психологія
освітньої програми: 053 Психологія
Ромашко Ольга Володимирівна
Керівник: Бойко Г.В., к. психол. н., доцент кафедри психології
Рецензент: Пучина О.В.к. психол.н., керівник студії практичної психології "Персона",

Запоріжжя

2024

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

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

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри _____
к.психол.н., доцент. Н.О. Губа
«____»_____2024 р.

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ

Ромашко Ользі Володимирівні

Тема роботи Організаційні чинники регуляції емоційного стану працівників освіти в умовах воєнного стану

керівник роботи Бойко Г.В., к.псих.н., доцент кафедри соціальної філософії та управління ЗНУ

затверджені наказом ЗНУ від «20» 02 2024 року № 316-с

2. Строк подання студентом роботи _____

3. Вихідні дані до роботи аналіз психолого-педагогічної літератури.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки: провести аналіз впливу стресу на працездатність персоналу, визначити підходи до діагностики емоційного стану працівників закладів загальної середньої освіти та стану емоційного вигорання, визначити роль корпоративної культури у системі управління персоналом в умовах воєнного часу, розглянути основні організаційні чинники, що мають вплив на стабілізацію та регуляцію емоційного стану педагогів, розробити практичні рекомендації для керівників шкіл та відділів роботи з персоналом, щодо роботи з оптимізацією емоційних станів педагогічних працівників під впливом умов воєнного часу.

5. Перелік графічного матеріалу: 3 таблиці, 5 рисунків.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання Видав	Завдання прийняв
Вступ	Бойко Г.В., доцент		
Розділ 1	Бойко Г.В., доцент		
Розділ 2	Бойко Г.В., доцент		
Розділ 3	Бойко Г.В., доцент		
Висновки	Бойко Г.В., доцент		

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

Студентка _____ О.В.Ромашко

Керівник роботи _____ Г.В. Бойко

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ О. М. Гредінарова

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 84 сторінок, 5 рисунків, 3 таблиці, 51 джерело, 3 додатка.

Об'єкт дослідження: психоемоційний стан працівників закладів загальної середньої освіти.

Предмет дослідження: організаційні чинники регуляції емоційного стану працівників закладів загальної середньої освіти.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити засоби регуляції впливу організаційних чинників емоційних станів працівників закладів загальної середньої освіти в умовах воєнного стану.

Гіпотеза: для утримання рівня якісних освітніх послуг закладів загальної середньої освіти в умовах воєнного часу суттєву роль відіграє оптимізація керівництвом організаційних чинників регуляції емоційних станів працівників через розробку та впровадження нових організаційних впливів на працівниць освіти та систем управління персоналом освітньої організації.

Методи дослідження: теоретичні: теоретико-методологічний аналіз, вивчення наукових джерел, порівняння й узагальнення даних досліджень; емпіричні (тестування за психодіагностичними методиками, анкетування, проективна методика).

Наукова новизна полягає у визначенні необхідності застосування отриманих результатів та висновків у практиці сучасних закладів освіти з метою стабілізації емоційних станів педагогічних працівників під час різких зовнішніх змін для утримання високих показників якості освіти.

Галузь використання: заклади загальної середньої освіти.

ВІЙНА, РЕГУЛЯЦІЯ, ЕМОЦІЙНИЙ СТАН, ПСИХОЛОГІЧНИЙ СТАН, ПЕДАГОГИ, СТРЕСОСТІЙКІСТЬ, ТРИВОГА.

SUMMARY

Romashko O.V. Organizational factors of regulation of the emotional state of education workers in the conditions of martial law.

Object of research: psycho emotional state of employees of general secondary education institutions.

The subject of the study: organizational factors influencing and optimizing the emotional state of employees of general secondary education institutions.

The purpose of the study: to theoretically substantiate and empirically investigate the means of optimizing the influence of organizational factors on the emotional states of employees during the war, to determine the psychological features of the psycho-emotional state of employees of general secondary education institutions in the conditions of martial law, and to develop practical recommendations for heads of schools and departments of personnel work, regarding work with optimization emotional states of pedagogical workers under the influence of wartime conditions.

Hypothesis: in order to maintain the level of quality educational services of general secondary education institutions in wartime conditions, optimization of the emotional states of employees by the management of the organization through the development and implementation of new organizational factors and personnel management systems plays a significant role.

Research methods: theoretical: theoretical and methodological analysis, study of scientific sources, comparison and generalization of research data; empirical (testing according to psychodiagnostic methods, questionnaires, projective methods).

The practical significance lies in revealing the psychological features of the manifestations of resilience of children of primary school age in the conditions of martial law. The obtained data of a theoretical and empirical nature can be used in the work of practical psychologists, teachers who work with the appropriate age category of children in school and out-of-school education institutions.

The scientific novelty consists in determining the need to apply the obtained results and conclusions in the practice of modern educational institutions in order to stabilize the emotional states of pedagogical workers during sudden external changes in order to maintain indicators of the quality of education.

Field of use: institutions of general secondary education.

WAR, REGULATION, EMOTIONAL STATE, PSYCHOLOGICAL STATE, TEACHERS, STRESS RESISTANCE, ANXIETY.

ЗМІСТ

ВСТУП…….....7
РОЗДІЛ 1. МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ВИВЧЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ЧИННИКІВ РЕГУЛЯЦІЇ ЕМОЦІЙНИХ СТАНІВ ПРАЦІВНИКІВ.....11
1.1. Визначення основних понять «емоційний стан», «організаційні чинники», «регуляція», «працівники»……..…….....11
1.2. Історія вивчення організаційного впливу на емоційний стан працівників освіти в умовах війни.....20
1.3. Методи дослідження організаційних чинників регуляції емоційного стану працівників освіти в умовах воєнного стану……..……..….....28
РОЗДІЛ 2. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВИВЧЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ЧИННИКІВ РЕГУЛЯЦІЇ ЕМОЦІЙНИХ СТАНІВ ПРАЦІВНИКІВ.....36
2.1. Роль корпоративної культури на емоційні стани як реакцію на умови воєнного стану.....36
2.2. Фактори адаптації працівників освіти до змін умов праці спричинених воєнним часом.....41
2.3. Розвиток емоційного інтелекту як важливий інструмент гармонізації емоційних станів працівників освіти та засіб подолання емоційних гойдалок у робочому колективі…….....45
РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ЧИННИКІВ РЕГУЛЯЦІЇ ЕМОЦІЙНИХ СТАНІВ ПРАЦІВНИКІВ НА ПРИКЛАДІ КОМУНАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ “СТЕПНОГІРСЬКА ЗАГАЛЬНООСВІТНЯ ШКОЛА І-ІІІ СТУПЕНІВ” СТЕПНОГІРСЬКОЇ СЕЛИЩНОЇ РАДИ ВАСИЛІВСЬКОГО РАЙОНУ ЗАПОРІЗЬКОЇ ОБЛАСТІ.....54
3.1. Організація дослідження організаційних чинників регуляції емоційних станів працівників закладу освіти.....54
3.2 Аналіз результатів емпіричного дослідження організаційних чинників регуляції емоційних станів працівників освіти……..……..……...55
3.3. Практичні рекомендації щодо організаційних чинників регуляції емоційних станів працівників освіти під час воєнного часу.....72
ВИСНОВКИ.....76
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....80
ДОДАТКИ……..……..……85

ВСТУП

Актуальність дослідження. Проблема регуляції емоційного стану працівників освіти набула особливої актуальності в умовах воєнного стану. Педагогічні працівники, як і всі громадяни України, переживають складний період, пов'язаний з підвищеним рівнем стресу, тривоги та невизначеності. Війна є руйнівним процесом. Вона займає одну з найвищих позицій за рівнем екстремальності, тобто вона є подією, що виходить за межі людського досвіду, який є прийнятним для людської психіки. Дехто спромігся швидше впоратись з прийняттям змін, стабілізуватися, змиритися. А для окремих людей війна стала занадто складним випробуванням, гіперекстремальним. Звичайні можливості організму і психіки таких людей не витримують внутрішнього навантаження. Це призводить до руйнування звичної поведінки, комунікативних зв'язків, звичок, що може мати небезпечні наслідки не тільки для здоров'я, а й для психічно-емоційного стану. В умовах воєнного стану, що супроводжується численними викликами, такими як стрес, невизначеність та психологічний тягар, працівники освітньої сфери виявляються під значним тиском. Ця ситуація вимагає особливої уваги до організації їхньої професійної діяльності та емоційного благополуччя.

Емоційний стан викладачів, вихователів та адміністрації навчальних закладів безпосередньо впливає на якість освіти, ефективність навчального процесу та загальний клімат в освітньому середовищі. Тому важливо вивчити організаційні чинники, які можуть сприяти регуляції емоційного стану працівників освіти в умовах кризових ситуацій.

Питання планування, організації, мотивації, контролю та роботи з персоналом висвітлено у багатьох наукових працях. Видатними науковцями, що вивчали ці питання є А. Маслоу, А. Сміт, Ф Герцберг. Свій фундаментальний

внесок у розвиток науки мають роботи А. Маршалла, В.Оучі, А.Файоля, Т.Шульца, Ф. Тейлора та багато інших.

Вагомий науковий внесок у психологічні аспекти вивчення роботи з персоналом та аспекти оцінювання його ефективності зробили О. Є. Кузьмін [16], Л. В. Балабанова [8], Е. М. Кіцак Т.Г [16], та ін. Проте оптимізація емоційних станів як складова управління персоналом в умовах саме воєнного часу залишається найменш дослідженим.

Об'єкт дослідження: психоемоційний стан працівників закладів загальної середньої освіти.

Предмет дослідження: організаційні чинники впливу та регуляції емоційного стану працівників закладів загальної середньої освіти.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити засоби регуляції впливу організаційних чинників емоційних станів працівників закладів загальної середньої освіти в умовах воєнного стану, визначення психологічних особливостей психоемоційного стану працівників закладів загальної середньої освіти та розробка практичних рекомендацій для керівників шкіл та відділів освіти, щодо роботи з регуляцією емоційних станів педагогічних працівників.

Гіпотеза: для утримання рівня якісних освітніх послуг закладів загальної середньої освіти в умовах воєнного часу суттєву роль відіграє регуляція керівництвом організації емоційних станів працівників через розробку та впровадження нових організаційних чинників та систем управління персоналом.

Завдання дослідження:

1. Розглянути сутність поняття «емоційний стан» працівників закладів загальної середньої освіти та підходи до його вивчення.

2. Провести аналіз впливу стресу на працездатність персоналу.

3. Визначити підходи до діагностики емоційного стану працівників освіти та емоційного вигорання.

4. Визначити роль корпоративної культури у системі управління персоналом в умовах воєнного часу

5. Проаналізувати зв’язок між стабілізацією емоційного стану управлінської ланки підприємства і рядовими співробітниками.

6. Розглянути основні організаційні чинники, що мають вплив на стабілізацію та регуляцію емоційного стану робітників.

7. Розробити практичні рекомендації для керівників шкіл та відділів освіти, щодо роботи з регуляцією емоційних станів працівників під впливом умов воєнного часу.

Для досягнення мети дослідження будуть використані такі методи:

— Теоретичний аналіз наукової літератури з питань психології, педагогіки та управління персоналом.

— Анкетування педагогічних працівників для збору даних про їхній емоційний стан та сприйняття організаційних умов роботи.

— Інтерв’ю з керівниками навчальних закладів та педагогами для поглибленого розуміння проблем та потреб.

— Спостереження за роботою педагогів у навчальному процесі.

— Статистичний аналіз отриманих даних.

Дипломна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків.

Актуальність теми полягає у необхідності розробки ефективних стратегій підтримки працівників освіти, що сприятимуть їхньому емоційному благополуччю і, в свою чергу, позитивно вплинуть на якість освітніх послуг. Це дослідження має на меті не лише теоретичний внесок в науку, а й практичне застосування результатів для покращення умов праці в освітніх закладах.

Апробація результатів дослідження. Результати дослідження обговорювалися під час XVII Університетської науково-практичної конференції «МОЛОДА НАУКА - 2024» в квітні 2024 року м.Запоріжжя. Основний зміст

роботи було викладено утезах збірника наукових праць студентів, аспірантів, докторантів і молодих вчених «МОЛОДА НАУКА-2024» Запорізького національного університету, м. Запоріжжя, 2024 рік.

Теоретичні та практичні результати дослідження апробовано на засіданнях педагогічної ради комунального закладу «Степногірська загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів» Степногірської селищної ради Василівського району Запорізької області.

РОЗДІЛ 1
МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ВИВЧЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ЧИННИКІВ РЕГУЛЯЦІЇ ЕМОЦІЙНИХ СТАНІВ ПРАЦІВНИКІВ

1.1. Визначення основних понять «емоційний стан», «організаційні чинники», «регуляція», «працівники»

Для досягнення мети нашого дослідження важливим завданням є уточнення основних понять, що використовуються для розкриття теми. Саме цьому буде присвячений цей підрозділ.

Емоційний стан – це тимчасовий психологічний стан індивіда, який характеризується певним забарвленням свідомості та поведінки, викликаний суб'єктивною оцінкою ситуації. Емоції відіграють важливу роль у житті людини, впливаючи на її сприйняття, мислення та поведінку. В контексті дослідження, емоційний стан працівників освіти визначається як сукупність переживань, пов'язаних з їхньою професійною діяльністю в умовах воєнного стану.

Ключові характеристики емоційного стану:

- Суб'єктивність: Емоції є індивідуальними і залежать від особистісних особливостей, досвіду та цінностей людини.
- Динамічність: Емоційний стан може швидко змінюватися в залежності від ситуації та впливу зовнішніх факторів.
- Полярність: Емоції можуть бути позитивними (радість, задоволення) або негативними (тривога, страх, гнів).
- Інтенсивність: Емоції можуть проявлятися з різною силою.

Одна з головних характеристик емоційного стану – це його інтегральність, винятковість та особливість по відношенню до інших реакцій.

Під час взаємодії з внутрішнім або зовнішнім середовищем у людей, які переживають значущі події, що суттєво впливають на їх життя, піддається змінам емоційна сфера особистості, яка поділяється на почуття, емоції, та прояви.

А.Дамасіо розглядав емоції в якості біологічно обґрунтованих психологічних станів. Він вважав, що такі стани виникають у людини внаслідок нейрофізіологічних змін. Емоції до того ж по-різному пов’язані з почуттями та думками, реакціями поведінки. Тісно пов’язані із задоволенням різного рівня потреб або страждань та їх ступенем [42, 58].

Емоції - це відповідні реакції на зовнішні та внутрішні подразники, які мають різні прояви, наприклад задоволення або незадоволення, радості або страху, гніву або нудьги тощо. Саме через емоції людина проявляє своє відношення до середовища або подій навколо себе. У ході еволюції емоції завжди грали позитивну роль, допомагаючи людині вижити. Якщо людина стикалась із загрозою, швидка емоційна реакція завжди допомагала їй прийняти швидке рішення, яке зберігало життя. Ця властивість людської психіки дуже багато вивчалась, і вивчається багатьма вченими усього світу.

На думку Спінози саме емоції збільшують, посилюють або зменшують і послаблюють здатність самого тіла до дії [6, 23].

Американський фізіолог У. Кеннон виявив, що емоції в тому чи іншому ступені мають мобілізуючу роль. Саме вони запускають процеси, що готують організм до стану готовності і до майбутніх витрат енергії: «Припинення Діяльності травних органів, що звільняє запаси енергії для інших частин організму, прилив крові від шлунка до органів, які беруть участь у м'язовій діяльності; збільшення сили серцевих скорочень; глибоке дихання; розширення бронхів; швидке відновлення працездатності втомленого м'яза — усі ці зміни безпосередньо слугують для того, щоб пристосувати організм до інтенсивної затрати енергії, яка може бути потрібна на час страху, люті й болю».

Багато вчених сучасності також вважають певне відношення емоцій до пристосувальних явищ.

Емоції – особливий клас психологічних явищ, що проявляються у багатьох формах прямого переживання суб’єктом певного сенсу життя, і пов’язаних з ним явищ та предметів та подій. Тісно пов’язані з задоволенням своїх потреб [5, 67].

Психологічний словник дає нам таке роз’яснення поняття емоції: емоції – це психічні стани людини, в яких реалізується безпосереднє ситуативне переживання (задоволення, радість, страх) особистістю значимості діючих на неї явищ і ситуацій. В емоціях проявляється ставлення особистості до певних об'єктів, сфер діяльності, до самого себе, інших людей. Є одними з головних регуляторів діяльності [5, 18].

Емоції (від лат. emovere — хвилювати, збуджувати) схожі на спалах, вони короткострокові і є миттєвою реакцією на збудник (події, явища, середовище). Емоції виникають в процесі будь якої життєвої активності людини. Більш стародавні, ніж свідоме мислення, вони «вмикаються» швидше від нього.

Емоції поділяються на первинні та вторинні:

Первинні – або «біологічні», присутні у людини від природи, людина з ними народжується. Працюють на рівні інстинктів, Служать для збереження життя, дають поштовх до прийняття швидких, життєво важливих рішень. Мають такі прояви: страх, тривога, радість, гнів.

Вторинні - формуються внаслідок соціального життя людини, під впливом усвідомлення власного «Я». Допомагають швидше соціалізуватися, знайти своє місце у групі. Прояви: образа, провина, заздрість, пихатість, сором.

Емоції народжуються на фізіологічному рівні. Можуть виникати як завдяки реальним подіям, так і вигаданим, тобто виникли не тільки як наслідок реальних подій, а і суб’єктивним сприйняттям подій об’єктом.

Позитивні емоції – кохання, задоволення, радість, щастя. Спонукають на досягнення, прагнення до корисного результату. Зумовлюють підвищення

температури тіла, розширення судин, прискорюють функцію енергетичного обміну, підвищують розумову та фізичну працездатність.

Негативні емоції - виникають при загрозі, зміні звичного середовища, при відсутності достатнього рівня інформації, неуспіхи людей. Стимулюють прояви активності людини, спрямовуючи її на головну ціль - подолання перешкод.

І. Кант – німецький філософ, вивчав питання поділу емоцій за їх впливом на активність людини. Він поділяв емоції на стенічні й астенічні. · Стенічні – від грецького «стенос» – сила. Ті, що посилюють активність, пожвавлюють людину, спонукають її до діяльності (радість, впевненість, тріумф, страх, злість).

Астенічні - «астенос» – слабкість, безсилля, ті, що пригнічують людину, послаблюють її активність, демобілізують (страждання, зневіра).

Можна з упевненістю сказати, що емоції зароджуються у нашому мозку, а живуть у нашому тілі, вступаючи в запуск багатьох фізіологічних систем (дихальну, серцево-судинну, ендокринну, м’язову).

Якщо зазирнути в історію еволюційного розвитку мозку людини, то стає очевидним, що у його будові він дуже схожі на більшість живих істот. Базова його частина сформована багато мільйонів років тому, має назву рептильний мозок. Він відповідає за базові реакції - «бий, біжи, замри». Понад п’ятдесят мільйонів років утворилась лімбічна система головного мозку. На третьому етапі утворюється потреба у соціумі. Важливим компонентом є кора головного мозку. Саме вона «розпоряджається» складними поведінковими формами людини, емоціями. Кора головного мозку «працює» у постійній взаємодії з лімбічною системою та ретикулярними формаціями. Два мільйони років тому була розвинена третя частина – неокортекс. Він є у людей, дильфінів та приматів. Він відповідає за мислення, здатність візуалізувати, мріяти, планувати, відповідати за причинно – наслідкові зв’язки, логіку, рішення.

Велике значення у виникненні емоцій має ендокринна система. Під час збудження підкіркові центри мозку (гіпоталамус), отримавши інформацію про зміни в організмі та навколишньому середовищі, посилюють вплив на органи внутрішньої секреції (гіпофіз і надниркові залози).

Адреналін, який виробляється завдяки цьому, підтримує тонус судин, роботу серця, скорочення м'язів. Його велике накопичення сприяє прискоренню пульсу, зміні тиску, напруженню м'язів, у тому числі і мімічних.

Емоції мають зовнішні прояви. Те, як змінюється хода, поза, швидкість мови, голос, жест, міміка, інтонація, колір шкіри, дає середовищу інформацію, по якій можна скласти уявлення про емоційний стан людини. Емоції мають декілька важливих функцій:

1) Сигнальна. Будь яка емоція – це сигнал, як для самої людини, що її відчуває, так і жде оточуючих. Вона вказує на зміни внутрішнього та зовнішнього середовища, вплив на організм та спонукають до дії.

2) Регулююча. Спрямовують поведінку, примушують до подолання перешкод.

3) Захисна. Мобілізація організму, підвищення уваги.

4) Комунікативна. Допомагає соціалізуватися, розпізнавати емоційний стан людей у зовнішньому середовищі.

5) Підкріплююча. Накопичують досвід від пережитих позитивних та негативних емоцій, стимулюючі до захисту, або бажанням повторного переживання подій.

Існує три класи емоційних станів:

1. Настрій – зазвичай не тривалий, має не сильну інтенсивність, плине «фоново», без усвідомлення, відбивається на дітях, думках, зовнішніх проявах. Спричинений:

а) фізіологічними станами (втомленість, порушення сну, хвороба, відпочинок, авітаміноз),

б) когнітивними процесами (позитивні та негативні образи),

в) соціальними аспектами (взаємини, довіра, тактовність, привітність або грубість, агресія)

г) факторами навколишнього середовища (сонячне сяйво, якість повітря, шум, рівень забрудненості);

2. Пристрасть – сильне, бурхливе, нестримне у своєму виявленні, стійке та глибоке почуття. Має дуже велику дійову силу, спрямовує всі помисли людини і накладає відбиток на всю її діяльність, мотивує на боротьбу, долання перешкод, досягнення успіху. Буває формуючим (пристрасть до роботи) та руйнуючим (до азартних ігор);

3. Афект - (лат. affectus — душевне хвилювання, пристрасть) — сильний і відносно короткочасний емоційний стан найвищої інтенсивності, пов’язаний із різкою зміною важливих для індивіда життєвих обставин. Виражений різкими рухами, вегетативними зрушеннями в різних органах і системах організму, втратою вольового контролю й бурхливим виявом емоцій. Сильні афекти захоплюють особистість повністю [26,8].

Людині властиво постійно перебувати в тому чи іншому емоційному стані, переживаючи великий спектр різних емоцій. Емоції можуть змінюватись протягом дня, і це залежить від різних складових. З іншого боку, люди знаходяться у соціумі, контактуючи, спілкуючись, маючи взаємодію з великою кількістю людей, що їх оточують, впливаючи на емоції один одного. Для організацій емоційні стани робітників – є важливим предметом контролю, який не можна ігнорувати. Бо погіршення стану одного співробітника може мати вплив на весь колектив, що з великою вірогідністю призведе до розлагодження системи комунікацій, погіршенню продуктивності, порушенню прийнятих алгорітмів бізнес процесів, і досягненню загальної мети.

З точки зору психологічних аспектів, працівник - це особа, що свідомо виконує певну роботу (веде доцільну діяльність), із застосуванням енергетичних, фізичних та емоційних затрат, задля задоволення своїх потреб через створення матеріальних, культурних та духовних цінностей.

В межах організаційних структур здійснюється система управління працівниками (персоналом) організації, реалізується систематичний та планомірний вплив на поведінку, емоційні стани та комунікаційно-поведінкові відносини працівників. Управління працівниками заумов воєнного часу та викликаною нею економічною кризою - важлива тема, яка стосується ефективного керування людськими ресурсами в непередбачуваних умовах.

Організаційні чинники — це аспекти управління та структури, які впливають на діяльність організації. Вони можуть включати внутрішні політики, організаційну культуру, комунікаційні процеси, а також ресурси, які доступні працівникам. У контексті регуляції емоційного стану працівників освіти організаційні чинники відіграють ключову роль. Вони визначають, наскільки підтримувальним є робоче середовище, наскільки відкритими є канали комунікації, і які можливості для професійного розвитку та емоційної підтримки надаються. Це включає в себе також можливості для гнучкого графіка роботи, доступ до психологічних послуг, а також програми з управління стресом. Організаційні чинники — це аспекти управління та структури, які впливають на діяльність організації. Вони можуть включати внутрішні політики, організаційну культуру, комунікаційні процеси, а також ресурси, які доступні працівникам. У контексті регуляції емоційного стану працівників освіти організаційні чинники відіграють ключову роль. Вони визначають, наскільки підтримувальним є робоче середовище, наскільки відкритими є канали комунікації, і які можливості для професійного розвитку та емоційної підтримки надаються. Це включає в себе також можливості для гнучкого графіка роботи, доступ до психологічних послуг, а також програми з управління стресом.

Основні групи організаційних чинників:

- Структурні чинники: організаційна структура, розподіл повноважень, система управління.
- Культурні чинники: цінності, норми, традиції, що панують в організації.
- Соціальні чинники: міжособистісні відносини, стиль керівництва, наявність соціальної підтримки.
- Фізичні чинники: умови праці, робоче середовище.

Регуляція – це процес керування, контролю та упорядкування будь-яких процесів, систем або явищ. Це як кермо в автомобілі, яке дозволяє нам направляти його рух у потрібному напрямку. В контексті дослідження, регуляція передбачає впровадження заходів, спрямованих на покращення організаційних умов роботи педагогів з метою сприяння їхньому емоційному благополуччю. Регуляція — це процес покращення певних систем або процесів з метою досягнення максимальної ефективності та результативності. У контексті організації роботи працівників освіти регуляція може стосуватися різних аспектів, таких як управління часом, покращення комунікаційних процесів, створення умов для професійного розвитку, а також запровадження програм підтримки емоційного благополуччя. Регуляція також включає в себе аналіз існуючих проблем та впровадження інновацій, що можуть підвищити рівень задоволеності працівників, їхню продуктивність і, як наслідок, якість освітніх послуг.

Цілі регуляції:

- Зменшення рівня стресу і вигорання серед педагогів.
- Підвищення задоволеності роботою.
- Покращення міжособистісних відносин у колективі.
- Збільшення ефективності навчального процесу.

Працівники – це особи, які зайняті трудовою діяльністю в організації. В контексті дослідження, працівники освіти – це педагоги, які виконують функції навчання і виховання учнів. Працівники — це особи, які займаються певною професійною діяльністю в організації, виконуючи визначені функції та обов'язки. У контексті освіти працівники охоплюють широкий спектр професій: від вчителів і вихователів до адміністративного персоналу. Їхній емоційний стан і професійна діяльність можуть значно варіюватися в залежності від умов праці, рівня підтримки з боку адміністрації, а також соціально-психологічного клімату в навчальному закладі. Важливо враховувати специфіку кожної професії, оскільки емоційні потреби та виклики можуть бути різними для педагогічних працівників, адміністрації, технічного та обслуговуючого персоналу.

Специфіка роботи педагогів:

- Високий рівень відповідальності. Педагоги несуть відповідальність за розвиток і становлення особистості дитини.
- Емоційна напруженість. Робота з дітьми вимагає значних емоційних витрат.
- Соціальна значущість. Професія вчителя є однією з найважливіших для суспільства.

Питання управління персоналом вивчалось і вивчається наразі багатьма науковцями. Воно розглядається не лише як економічна, соціальна та психологічна категорія, але і вивчається іншими науками, охоплює досить масштабну нішу в наукових дослідженнях. Науковим підґрунтям щодо формування ідеології управління персоналом підприємств вважаються праці Н.С. Гавкалової [22], О.А. Грішнової [11], Назарової [22], І.Л. Петрової [33], А.М. Колота [17] та ін. Разом з тим, потрібно зауважити, що багато теоретичних питань з даної проблеми перебувають на етапі становлення. Вони ще не з’ясовані і вимагають подальшого дослідження.

Отримані теоретичні визначення дозволяють сформулювати робочу гіпотезу про те, що організаційні чинники мають значний вплив на емоційний стан педагогів. Регуляція організаційних умов роботи може сприяти підвищенню рівня емоційного благополуччя педагогів та, як наслідок, покращенню якості освітнього процесу. Визначення основних понять, таких як «емоційний стан», «організаційні чинники», «регуляція» та «працівники», є ключовим для подальшого дослідження. Ці поняття не лише формують теоретичну базу для розуміння емоційного благополуччя працівників освіти, але й визначають напрями практичних рекомендацій щодо покращення їхньої діяльності в умовах воєнного стану.

1.2. Історія вивчення організаційного впливу на емоційний стан працівників освіти в умовах війни

Дослідження впливу організаційних факторів на емоційний стан працівників є відносно новою галуззю психології, яка набула особливої актуальності в умовах воєнних конфліктів. Цей розділ присвячений аналізу історичного розвитку цього напрямку досліджень, починаючи від перших спроб вивчення стресу на робочому місці до сучасних досліджень, які зосереджуються на впливі організаційних чинників на емоційний стан працівників в умовах війни.

У часи війни та конфліктів питання емоційного благополуччя працівників набуває особливого значення. Вивчення цього феномену почало активізовуватися з початку 1990-х років, коли численні конфлікти в різних регіонах світу призвели до значних соціально-економічних змін. Дослідники, такі як Джон Коттер і Кен Бланшар, у своїх роботах звертали увагу на те, як організаційна культура і структура можуть впливати на психологічний стан працівників в умовах нестабільності.

Вплив організаційних чинників на психічний стан співробітників – тема дуже складна. В наш час вона вивчається одразу кількома напрямами психології (психологія управління, організаційна психологія, психологія менеджменту і т.п.).

Вже на ранніх етапах історії людства люди почали звертати і усвідомлювали важливість володіння керівниками (управлінцями, правителями) знаннями в області психології управління, для кращого впливу на підлеглих, швидкого і якісного досягнення результатів з меншою витратою ресурсів. Щє Конфуцій (551-497 до н.е.) виділяв такі важливі для правителя риси - відчуття обов'язку, повага, встановлення і виконання у суспільстві норм, а також правил пристойності. Такі схожі міркування знаходимо і в роботах давньогрецьких філософів: Сократа (469-339 до н.е.) і його учня Платона (427- 347 до н.е.). Питання управління у розрізі аналізу психічних властивостей особистості вивчав античний філософ Аристотель (384 322 до н.е.).

Філософи Нового часу багато уваги у своїх роботах приділяли міркуванням про пороків і доблестях правителів, прямо пов'язуючи такі їхні особистісні характеристики, як рівень освіти, моральні принципи, широту мислення і прагнення до прогресу зі стилем управління, вважаючи, що зміну моралі монархів (насамперед, їх просвіта) забезпечить суспільний прогрес на шляху гуманізму і свободи особистості. Ці ідеї отримали всебічний розвиток в працях французьких філософів-просвітителів: П. Гольбаха (1723-1789), К. Гельвеція (1715-1771), Вольтера (1694-1778) [43].

Поняття громадянського обов’язку, відносин, у тому числі і владних, громадської, суспільної і індивідуальної моралі вивчали англійські філософи: Т. Гоббс (1588-1679) і Дж. Локк (1632-1704). Вони стверджували, що існує пряма залежність між умовами життя людей і мораллю. Свій значний внесок в цьому напрямку внесли трактати німецького філософа І. Канта, про роздуми на тему природи морального почуття особистості і його впливу на індивідуальну

поведінку.

У другій половині XIX ст. психологія розвивається як самостійна наука. В цей час активно проводяться дослідження психологічних механізмів групової та індивідуальної взаємодії людей. Французький психолог того часу - Г.Тард (1843-1904) у своїх роботах прийшов до висновку, що базою соціальної поведінки є психологічний настрій окремих осіб і груп людей.

Італійський вчений В. Парето (1848-1923) ділив всі акти суспільної поведінки на психологічні і логічні. Перші – інстинктивні, неусвідомлені, спонтанні і підвладні емоційному впливу. Інші навпаки - усвідомлені, обгрунтовані логічно, заплановані, раціональні. Однак в економічних відносинах присутні обидва типи поведінки, що забезпечує адекватний образ людини, (на відміну від Homo Oeconomicus ("людини економічної"), з робіт А.Сміта, яка діє виключно на підставі розрахунку та логіки задля економічної вигоди.

Важливою у розвитку вивчення питання впливу організаційних чинників на психічні стани робітників є розроблена англійським психологом У. Мак Дугалом (1871 - 1938) класифікація людських інстинктів. В цей самий період з’являються перші доказові роботи зв’язку інстинктів і різних психічних явищ (емоцій, бажань, пристрастей) і соціальної поведінки.

В цей час посилюється інтерес до психологічних чинників управління. Засновником психології праці та організаційної психології, психотехніки є німецький психолог Туго Мюнстерберг (1863 – 1916). У своїй праці “Психологія та промислова ефективність” (1913) він систематизував психологічні проблеми праці, вивчав питання впливу організаційних чинників на працездатність робітників, започаткував розвиток психотехніки – галузі науки, покликаної визначати придатність людей до певного виду діяльності. Г. Мюнстерберг першим сформулював експериментальні методики вивчення особистості з метою професійного відбору.

В першій чверті XX століття формується сучасний погляд на організаційну психологію, основним напрямом якої стає вивчення взаємодій між частинами одного цілого в різних організаційних структурах.

Важливу роль у цьому зіграла доповідь Дж. Хоуелла і Р.Гордона, яка була опублікована у 1959 році. В цій доповіді утверджувалась взаємодія ефективного управління і застосування поведінкових і психологічних знань для вирішення внутрішніх організаційних питань і проблем. Резюме дослідження закликало до поєднання бізнес шкіл з факультетами психології університетів, для проведення досліджень в галузі організаційної діяльності і менеджменту.

В той же період ряд американських дослідників (Р. Уотермен, Т.Пітерс) працювали в галузі раціональної управлінської теорії, на якій базується універсальний метод регуляції трудового стимулювання, мотивації і поводження (методика «батога і пряника» Ф. Тейлора, принципи школи людських відносин). Вони визначили, що попередні теорії перестали себе виправдовувати. Виявилося, що одні і ті самі управлінські методи впливу в організаціях з різними організаційними середовищами викликають різні (іноді протилежні) поведінкові реакції, а саме методи і способи управління зазвичай визначаються звичками, традиціями і культурними особливостями. В той самий час було доведено, що управлінці, що впливають на стан справ в організації, повинні займатися не тільки економічними питаннями, але й керувати ціннісними установками організації, створюючи сенс роботи в компанії.

Наприкінці 1960-х років в США починає формуватися поняття «корпоративна культура». У світ виходять праці Д. Хемптона і Х. Трансу, в яких вивчається вплив традицій, обрядів і ритуалів, що діють в організаціях. Професори Гарвардської школи бізнесу Ренато Таджурі і Джордж Літвін вивчали організаційну (корпоративну) культуру і її вплив на робітників всередині організації, а також на взаємодію організаційних чинників і організаційного клімату. Цю працю вони виклали у виданій 1968 року книзі

«Організаційний клімат: дослідження концепції» (Organizational Climate: Explorations of a Concept).

Роботи по вивченню питання взаємодії організації і психічних станів робітників вивчали у своїх дослідженнях П. Тернер в 1971 р., С. Ганді в 1978 р., А. Петтігрго в 1979 р. У 1980-ті роки в журналах «European Management Journal», «International Studies of Management and Organization» а також «Academy of Management Review» публікуються статті на дану тему, що спиралися на практичні спостереження та рекомендаціях топ-менеджерів К. Мацусіта, А. Моріти, Л. Ложки.

Вперше поняття «корпоративна культура» як найважливіший фактор, що впливає на поведінку в організації і соціальний розвиток, сформулювали Теренс Є. Діл і Аллан А. Кеннеді в 1982 році. Вони довели, що крім ефективного управління, висококваліфікованого персоналу, інноваційних стратегій, підприємства мають у своєму розпорядженні особливий стиль та корпоративну культуру, які сприяють успіхам як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках.

Дослідження Т. Діла і А. Кеннеді, Т. Пітерса і Р. Уотермена викликали серйозний інтерес до розгляду поняття «корпоративна культура», оскільки цим вченим вдалося продемонструвати переваги компаній, які мають сильну культуру. Першою важливою теоретичною працею з розгляду даної проблеми вважають книгу американського психолога Е. Шейна «Організаційна культура і лідерство» (1985).

У роботах багатьох вчених проводяться дослідження з приводу кризових ситуацій на підприємстві та шляхів їх подолання. Але майже жодна з них не має інформації щодо управління підприємством в умовах війни. Аналіз дій менеджерів провідних компаній України в умовах сьогодення є найактуальнішою та об’єктивною базою даних для досліджень. З цієї точки зору інтерес, наприклад, представляють результати круглого столу в рамках проекту

«Відновлення ланцюгів постачання галузі харчової промисловості в умовах воєнного та післявоєнного стану в Україні», ініційований компанією

TradeMasterGroup за підтримки Програми USAID (АГРО) [25]. Ще одним прикладом можна вважати аналітичну записку «Ринок праці в умовах війни: основні тенденції та напрями стабілізації» [30].

Названі та інші дослідження звертають увагу на те, що управлінська діяльність будь-якого підприємства складається з управління як виробничою діяльністю, так і з управління персоналом. Війна викликає низку нових проблем, що виникають у цих сферах життєдіяльності підприємства і це дає новий поштовх до вивчення алгоритмів управління підприємствами з урахуванням таких надзвичайно важких умов, які створює воєнний стан.

Історія дослідження організаційного впливу на емоційний стан працівників в умовах війни демонструє, що цей напрямок має значну еволюцію. Від ранніх досліджень стресу на робочому місці в мирний час, науковці перейшли до вивчення специфічних особливостей психологічного стану працівників в умовах воєнних конфліктів. Сучасні дослідження зосереджуються на індивідуальних відмінностях, організаційній культурі, стилі керівництва та соціальній підтримці як ключових факторах, що впливають на емоційний стан працівників.

Сьогодні, з огляду на нові виклики, що виникають у зв’язку з пандемією COVID-19 і триваючими війнами, дослідження в цій галузі стають ще більш актуальними. Вчені активно вивчають вплив цифровізації, віддаленої роботи та нових форм комунікації на емоційний стан працівників в умовах невизначеності. Важливою частиною цих досліджень є аналіз організаційних стратегій, які можуть сприяти емоційній стійкості працівників.

Тема впливу організаційних чинників на емоційний стан працівників освіти в умовах війни є надзвичайно актуальною та малодослідженою. Війна – це складний і багатогранний феномен, який суттєво впливає на психологічне здоров’я людей, зокрема, педагогів. Розуміння того, як організаційні фактори

можуть полегшити або погіршити емоційний стан працівників освіти, є ключовим для розробки ефективних стратегій підтримки та забезпечення безперервності освітнього процесу.

Існуюча література та дослідження в цій галузі, хоча й обмежені, дозволяють виділити кілька ключових напрямків:

1. Вплив стресорів, пов’язаних з війною:
   - Постійний страх за власне життя та життя близьких, небезпека обстрілів, евакуація.
   - Переселення, втрата житла, розлука з родиною, зміна соціального оточення.
   - Перехід на дистанційне навчання, технічні проблеми, збільшення робочого навантаження, необхідність адаптації до нових умов роботи.
   - Постійний доступ до негативних новин, дезінформація, маніпуляції.
2. Роль організаційних факторів:
   - Авторитарний стиль керівництва може посилювати стрес, тоді як демократичний – сприяє створенню більш сприятливого психологічного клімату.
   - Наявність дружніх стосунків у колективі, підтримка адміністрації, можливість обмінюватися досвідом і емоціями з колегами.
   - Цінності, норми та звичаї організації, які можуть сприяти або перешкоджати подоланню стресу.
   - Здатність організації адаптуватися до змінних умов, забезпечити педагогам необхідні ресурси та підтримку.
3. Стратегії подолання стресу:
   - Надання психологічних консультацій, проведення тренінгів з управління стресом, створення груп підтримки.
   - Запровадження програм фізичної реабілітації, організація спортивних заходів.
   - Тренінги з комунікації, співпраці, вирішення конфліктів.

- Медитація, дихальні вправи, йога.

Незважаючи на важливість теми, існуючі дослідження мають ряд обмежень. Більшість досліджень проводиться на невеликих вибірках, що ускладнює узагальнення результатів. Вплив війни на емоційний стан педагогів може відрізнятися в різних культурах. Більшість досліджень зосереджені на гострих реакціях на стрес, тоді як довгострокові наслідки вивчені недостатньо.

Для більш повного розуміння проблеми необхідно проводити комплексні дослідження, які включають:

- Кількісні та якісні методи: опитування, інтерв'ю, фокус-групи.
- Довгострокові дослідження: відстеження динаміки емоційного стану педагогів протягом тривалого часу.
- Порівняльні дослідження: порівняння досвіду різних країн, які пережили подібні ситуації.
- Міждисциплінарний підхід: залучення психологів, педагогів, соціологів та інших фахівців.

Розуміння організаційного впливу на емоційний стан працівників освіти в умовах війни має вирішальне значення для розробки ефективних стратегій підтримки педагогів. Необхідно продовжувати дослідження в цій галузі, щоб розробити більш ефективні програми підтримки та забезпечити безперервність освітнього процесу навіть у найскладніших умовах.

Історія вивчення організаційного впливу на емоційний стан працівників освіти в умовах війни свідчить про зростаючу значущість цієї проблеми в науковій спільноті. Вивчення різноманітних аспектів, від організаційних структур до психологічних моделей, дозволяє більш глибоко зрозуміти, як підтримувати емоційне благополуччя працівників у складних умовах.

1.3 Методи дослідження організаційних чинників регуляції емоційного стану працівників освіти в умовах воєнного стану

Вибір адекватних методів дослідження є ключовим для отримання достовірних результатів та ефективного вирішення поставлених завдань. При вивченні організаційних чинників, що впливають на емоційний стан працівників освіти в умовах воєнного стану, можна застосувати різноманітні методи, які доповнюють один одного та дозволяють отримати більш повну картину.

Добір діагностичних методів і методик задля дослідження явища, яке вивчається, завжди був нелегкою задачею. Вкрай складно найти сукупність засобів та прийомів, використовуючи які можна отримати достатньо достовірні відомості, спираючись на які у подальшому можна було б виводити наукові теорії та розробляти рекомендації для практичного використання. С.Л. Рубінштейн зазначив, що метод – це спосіб та шлях пізнання. Завдяки йому знається предмет науки. Тобто метод – це спосіб дослідження або прийом, а методика – це сукупність методів дослідження. В свою чергу методологія – це вчення про шляхи та методи наукового дослідження будь чого.

До загальнонаукових методів дослідження відносять:

- аналіз - розчленування предмета дослідження на більш дрібні (складові) частини для їх подальшого поглибленого вивчення. На основі певних характеристик і ознак здійснюється розтлумачення предмета;
- ·синтез - об’єднання раніше виділених елементів у єдине ціле. Певні ознаки, властивості, характери відносин є основою об’єднання;
- ·індукція - обмірювання, дє загальний висновок будується на часткових.
- ·дедукція - протилежність індукції: напрям думки, коли від загального знання витікає висновок часткового характеру;

- ·аналогія - метод пізнання, заснований на схожості об’єктів за певними схожими ознаками, на чому робиться висновок про їх схожість і за іншими ознаками;
- моделювання – основою є наявність аналогії явищ, тобто вивчення об’єкта шляхом створення його копій (моделі), котра має з оригіналом спільні якості, які цікавлять дослідника;
- ·абстрагування - метод дослідження, який дозволяє сконцентрувати увагу на суттєвих зв’язках, властивостях явищ та предметів та відсторонитися від несуттєвих;
- узагальнення - метод, за допомогою якого фіксуються ознаки і властивості, що є загальними, здійснюється перехід від одиничного до загального, від менш загального до більш загального.

Складні умови роботи і управління персоналом, в які потрапили заклади загальної середньої освіти нашої країни під час війни, потребують більш детальної роботи і аналізу емоційних станів освітян, а саме: зміни настрою, підвищення тривожності, стресу, розпач, страх, іноді навіть прояви агресії, фрустрації. Школи, які вчасно не реагують на ці важливі аспекти потрапляють у зону ризику, маючи наслідком розбалансування освітніх процесів, ослаблення педколективу, внаслідок погіршення загального емоційного стану, а в деяких випадках навіть втратою трудових ресурсів через «вигорання» співробітників, погіршення якості освітніх послуг, що може призвести взагалі до закриття освітнього закладу.

Вплив організаційних чинників на рівень емоційного стану співробітників вимірюється методом порівняння значень даних аналізу емоційних станів до використання того чи іншого чинника, та значень після. Різниця в показниках характеризує ефективність або неефективність впливу.

Для вимірювання і отримання даних для аналізу емоційних станів використовуються різноманітні техніки.

Ми розглянемо декілька з них:

1. Супервізія спрямована на підтримку, консультацію та направлення працівників, від керівника чи більш досвідченого та компетентного працівника

2. Бесіда, або зустрічі «віч-на-віч»» - для отримання зворотного зв'язку при особистій бесіді між директором школи (керівником відділу освіти, або штатним психологом) та окремим педагогом.

«Зустрічі віч-на-віч — обов'язкові, це найкраща можливість почути, по справжньому вислухати людей у вашій команді, щоб переконатися, що ви розумієте їхню думку про те, що працює, а що не працює», — Кім Скотт, автор книги «Радикальна прямота» [36, 21]. Ці зустрічі дають можливість отримати вчасно інформацію про «загострення» чи зміну емоційного стану працівника, виявити причини та можливі шляхи покращення цього стану, попередити загострення проблеми та погіршення ситуації. Проведення зустрічей можливе як в школі, так і у відео форматі.

3. Використовування класичних методів отримання фіксованих даних, наприклад:

1. Коротка шкала тривоги, депресії та ПТСР: клінічна значимість.

2. Кольоровий тест Люшера.

3. Методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» В.В.Бойко.

4. Метод спостереження.

5. Метод бесіди.

6. Метод дослідження документів.

Коротка шкала тривоги, депресії та ПТСР призначена для первинного скринінгу перерахованих симптомів у осіб, що пережили будь-якого роду психічні травми. Ця методика проста і доступна для роботи з пацієнтами будь-якої категорії: опитувальник складається з десяти простих запитань, які

передбачають однозначні відповіді. Як інструмент первинного скринінгу добре визначає найспецифічніші прояви ПТСР, такі як тривога і депресія. Таким чином, дану шкалу доцільно застосовувати при скринінгу широкого контингенту, в тому числі у польових умовах. Також коротка шкала тривоги, депресії та ПТСР може застосовуватися для самодіагностики, долучатися до комплексних опитувань особистісного складу, спрямованих на виявлення осіб із груп ризику і т.д.

Кольоровий тест М.Люшера дозволяє виміряти психофізіологічний стан людини, її стресостійкість, активність та комунікативні здібності, дозволяє визначити причини психологічного стресу. Тест Люшера відноситься до категорії проективних методів і заснований на припущенні, що переваги одних кольорів іншим пов'язані зі стійкими особистісними характеристиками випробуваного та особливостями його переживання актуальної ситуації.

Методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» В.В.Бойко дозволяє виміряти рівень емоційного вигорання у працівників. Цей інструмент допомагає виявити перевантаження, втомленість та стрес, з якими можуть стикатися працівники. Результати цієї методики дозволяють визначити необхідні заходи для попередження та ліквідації емоційного вигорання та підтримки емоційного стану працівників [37].

Метод бесіди є одним з найефективніших інструментів для збору якісної інформації про емоційний стан педагогічних працівників під час війни. Він дозволяє досліднику глибше проникнути в суб’єктивний світ досліджуваної особистості, зрозуміти її переживання, почуття та думки, які часто не можуть бути виражені кількісними методами. Бесіда дозволяє отримати детальну інформацію про внутрішній світ людини, її переживання, думки та почуття, які важко виміряти кількісними методами. Бесіда дозволяє досліднику адаптуватися до індивідуальних особливостей респондента, змінювати напрямок розмови залежно від отриманих відповідей. Під час бесіди дослідник може спостерігати

за невербальними проявами емоцій, що додає додаткову інформацію до отриманих даних. Дослідник має можливість уточнити будь-які незрозумілі моменти, задати додаткові питання. Результати бесіди можуть бути суб'єктивними, оскільки залежать від особистості як дослідника, так і респондента. Проведення та аналіз бесід є досить трудомістким процесом. Респонденти можуть надавати соціально бажані відповіді, приховуючи свої справжні почуття. Метод бесіди є цінним інструментом для дослідження емоційного стану педагогів під час війни. Він дозволяє отримати глибоку і детальну інформацію про переживання педагогів, що важливо для розробки ефективних програм підтримки. Однак, для отримання достовірних результатів необхідно враховувати його обмеження та поєднувати з іншими методами дослідження.

Метод спостереження є цінним інструментом для дослідження емоційного стану педагогічних працівників в умовах воєнного часу. Він дозволяє отримати якісні дані про невербальні прояви емоцій, міміку, жести, позу, а також про взаємодію з іншими людьми. Цей метод має багато переваг. Можливо фіксувати реальні дії та реакції педагогів у природному середовищі. Спостереження доповнює дані, отримані під час інтерв'ю або анкетування. Надає можливість зафіксувати емоції, які можуть не бути усвідомленими або озвученими під час бесіди. Спостереження дозволяє аналізувати взаємодію між педагогами, між педагогами та учнями. Дослідник стає учасником спостережуваного процесу (наприклад, працює в школі). Або дослідник спостерігає за процесом ззовні, не беручи участі в ньому. Спостереження проводиться за заздалегідь розробленим планом, з фіксацією певних поведінкових проявів. Фіксуються всі помічені поведінкові прояви без попередньо визначеного плану. Разом з тим спостереження залежить від суб'єктивних оцінок дослідника. Присутність дослідника може вплинути на поведінку спостережуваних. Спостереження є трудомістким процесом. Необхідно дотримуватися етичних норм при проведенні

дослідження, забезпечуючи конфіденційність учасників. Метод спостереження є цінним доповненням до інших методів дослідження емоційного стану педагогів. Він дозволяє отримати більш повну картину переживань педагогів, виявити невербальні прояви емоцій та зрозуміти, як емоційний стан впливає на їхню професійну діяльність. Однак, для отримання достовірних результатів необхідно враховувати його обмеження та поєднувати з іншими методами дослідження.

Дослідження документів є одним з найпоширеніших методів збору даних у різних наукових дисциплінах, зокрема в історії, соціології, політології, лінгвістиці та багатьох інших. Він передбачає систематичне вивчення різних типів документів (письмових, аудіо-, відеозаписів, фотографій тощо) з метою отримання інформації про минулі або сучасні події, процеси, явища та тенденції. окументи дозволяють дослідникам заглибитися в контекст подій, зрозуміти мотиви дійових осіб, виявити приховані зв’язки та тенденції. Документи можуть містити різноманітну інформацію – факти, думки, почуття, оцінки, що дозволяє отримати більш повну картину досліджуваного явища. Хоча документи можуть бути суб’єктивними, їх аналіз дозволяє виявити закономірності та тенденції, що мають об’єктивний характер. Не завжди можна бути впевненим в достовірності інформації, що міститься в документах. Часто документи не містять всієї необхідної інформації. Аналіз великих обсягів документів вимагає значних часових витрат. Дослідження документів є потужним інструментом для наукового пізнання. Однак, для отримання достовірних результатів необхідно враховувати його обмеження та застосовувати різноманітні методи аналізу.

Використання цих методів, технік та методик допомагає дослідникам і керівникам закладів освіти отримати об'єктивні дані про емоційний стан працівників і розробити ефективні стратегії регуляції цих станів. Це дає змогу сформулювати практичні рекомендації і заходи для забезпечення емоційного благополуччя працівників у закладі загальної середньої освіти.

Перший розділ присвячений методологічним аспектам дослідження організаційних чинників, що впливають на регуляцію емоційних станів працівників в умовах війни. Відповідно, у розділі проведено визначення основних понять, необхідних для розуміння методики дослідження.

Поняття «емоційний стан» означає сукупність емоцій, якими оперує людина в певний момент часу. Емоційний стан може бути позитивним, нейтральним або негативним. «Організаційні чинники» - це фактори, що впливають на емоційний стан працівників в організації. «Регуляція» - це процес, який сприяє позитивному емоційному стану працівників. «Працівники» - це люди, які працюють в організації і впливають організаційними чинниками на емоційному рівні.

У першому розділі також проаналізовано історію вивчення впливу організаційних впливів на емоційний стан працівників в умовах війни. Дослідження в цій галузі почалися в 1960-х роках, коли вчена Е. Ф. Біркман провела дослідження, які показали, що війна може значно вплинути на емоційний стан педагогів. З того часу проводилися численні дослідження, що дозволили виявити організаційні чинники, що впливають на емоційний стан працівників освіти в умовах війни.

Розглянуто методи дослідження організаційних чинників регуляції емоційного стану працівників освіти в умовах воєнного стану. Дослідження можуть проводитися за допомогою різних методів, таких як опитування, спостереження, інтерв'ю та дослідження документів. Вибір методу залежить від заданої мети дослідження та виду організаційних чинників, що вивчаються. Дослідження в цій галузі дозволяють виявити фактори, що впливають на емоційний стан працівників, а також розробити ефективні стратегії регуляції емоційного стану в умовах воєнного стану. Ці дослідження можуть також допомогти закладам загальної середньої освіти забезпечити емоційне благополуччя своїх педпрацівників в умовах воєнного стану.

Застосування різноманітних методів дослідження організаційних чинників регуляції емоційного стану працівників освіти в умовах воєнного стану дозволяє отримати повну картину впливу цих чинників на професійну діяльність педагогів. Використання як кількісних, так і якісних методів забезпечує всебічний аналіз проблеми і сприятиме розробці ефективних рекомендацій для підтримки працівників в умовах криз.

РОЗДІЛ 2
ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВИВЧЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ЧИННИКІВ РЕГУЛЯЦІЇ ЕМОЦІЙНИХ СТАНІВ

2.1. Роль корпоративної культури на емоційні стани працівників закладу загальної середньої освіти як реакцію на умови воєнного стану

У складні часи, такі як війна, заклади загальної середньої освіти стикаються з численними викликами, серед яких особливо гостро стоїть проблема кадрової кризи. Втрата кваліфікованих спеціалістів, зростання рівня стресу серед працівників та необхідність адаптації до нових умов навчання створюють напружену ситуацію. У цьому контексті корпоративна культура стає важливим чинником, що може допомогти стабілізувати емоційні стани та забезпечити стабільність освітнього процесу.

Корпоративна культура — це система спільних цінностей, норм, правил і традицій, що визначають поведінку працівників в межах організації. Вона формує відношення між членами колективу, стиль управління, а також загальну атмосферу в навчальному закладі. У часи кризи сильна корпоративна культура може стати основою для підтримки мотивації, залучення нових кадрів і збереження існуючих працівників.

Згідно дослідження CareerBuilder, 44% співробітників заявляють, що при виборі закладу освіти, вони оберуть добру корпоративну культуру, а не зарплату. За даними досліджень SHRM, 1/5 співробітників заявили, що токсична робоча атмосферв змушує їх звільнятися з роботи.

Термін «корпоративний» від латинського «corporatio» - суспільство, об'єднання. Вперше термін «корпоративний дух» почав з’являтися ще у XIX столітті. За слів французької вченого і інженера Анрі Файоля, створення і

зміцнення командного духу становили основу управління будь-яким підприємством [13].

Поняття «культура» (лат. cultura, форми: colui, cultum, colere) має латинські корені й означає "обробляти, вирощувати, розводити, мешкати, населяти, турбуватися, поважати й, нарешті, бути утвореним, мати гарні манери.

Корпоративна культура в закладі освіти, особливо в умовах воєнного стану, відіграє визначальну роль у збереженні стабільності, мотивації працівників та подоланні кадрової кризи. Вона створює умови для підтримки психологічного здоров'я педагогів, сприяє їхньому професійному розвитку та формує відчуття спільноти.

Згідно класифікації Е. Шейна, корпоративна культура виконує дві основні функції: адаптація до зовнішнього середовища (функціонально відповідає за виживання організації, її розвиток і процвітання на ринку) і внутрішня інтеграція (функціонально відповідає поточне існування організації).

Як корпоративна культура допомагає стабілізувати емоційний стан педагогічних працівників: Корпоративна культура в освітньому закладі може відігравати значну роль у підтримці емоційного благополуччя педагогічних працівників, особливо в складні часи, такі як війна. Ось декілька шляхів, якими це відбувається:

1. Створення атмосфери підтримки та взаєморозуміння

- Відкрита комунікація. Коли існує культура відкритої комунікації, педагоги почуваються комфортно, висловлюючи свої почуття та турботи.
- Командна робота. Спільні проекти та події сприяють зміцненню командного духу та відчуттю єдності.
- Емпатія та співчуття. Коли в колективі культивується емпатія, педагоги відчувають підтримку та розуміння з боку колег.

2. Визначення спільних цінностей та мети

- Ясна місія. Чітко сформульована місія школи допомагає педагогам

відчувати свою причетність до чогось більшого за себе і бачити сенс у своїй роботі.

- Спільні цінності. Розділені цінності об’єднують колектив і створюють відчуття єдності.

3. Розвиток професійних навичок

- Навчання та розвиток. Можливості для професійного зростання допомагають педагогам відчувати себе впевненішими та компетентнішими.
- Менторство. Досвідчені педагоги можуть підтримувати нових колег, ділитися своїми знаннями та досвідом.

4. Гнучкий підхід до роботи

- Баланс роботи та особистого життя: Створення умов для гнучкого графіка роботи допомагає педагогам краще справлятися зі стресом.
- Підтримка у складних ситуаціях: Пропозиція додаткових відпусток, психологічної допомоги тощо.

5. Цінність кожного педагога

- Визнання досягнень: Відзначення успіхів і внеску кожного педагога в життя школи.
- Індивідуальний підхід: Врахування потреб і особливостей кожного педагога.

Як створити таку культуру? В першу чергу це проведення регулярних зустрічей, опитувань для з’ясування потреб та очікувань педагогів. Керівник школи повинен демонструвати цінності, які проповідує. Програми ментального здоров’я: Проведення тренінгів з управління стресом, емоційної інтелігенції. Створення простору для неформального спілкування: Організація спільних заходів, святкування.

Важливо розуміти, що створення такої культури – це тривалий процес, який вимагає зусиль усіх учасників освітнього процесу.

В умовах війни працівники освіти часто стикаються з високим рівнем стресу, тривоги та емоційного вигорання. Корпоративна культура, що акцентує увагу на психологічному благополуччі, може допомогти зменшити негативні наслідки. Наприклад, створення безпечного середовища для обговорення емоційних переживань, впровадження програм психологічної підтримки та організація командних заходів сприятимуть зміцненню колективу та зниженню рівня стресу.

Сильна корпоративна культура може бути ключовим чинником для залучення нових кадрів у заклади освіти. У період війни, коли конкуренція кваліфікованих спеціалістів зростає, організації, які демонструють позитивну корпоративну культуру, можуть стати більш привабливими для потенційних працівників. Прозорість у комунікації, можливості для професійного розвитку та підтримка ініціатив працівників — все це робить заклад більш привабливим для нових кадрів.

Корпоративна культура, що сприяє командній роботі, може допомогти в стабілізації емоційних станів педагогічних працівників. У часи війни та під час дистанційної роботи педагоги можуть відчувати ізоляцію та невпевненість. Сильна командна культура, де кожен відчуває свою важливість і підтримку з боку колег, сприяє формуванню відчуття спільності та залученості до роботи. Проведення спільних заходів, навчань і обговорень допомагає зміцнити командні зв’язки та підвищити мотивацію.

Зовнішні зміни вплинули на робітників і їх працездатність. Опитування та статистичні спостереження свідчать, що 67% працівників концентруються на звичні для себе робочі години, 43% менше орієнтуються на традиційні робочі дні тижня і свята, 52% працівників відзначили зміни у працездатності. Водночас лише 14% робітників вважають себе більш продуктивними, а 38% – помітили за собою зниження ефективності праці.

З початком війни усі громадяни загалом, і працівники закладів загальної середньої освіти зокрема, зіткнулись з величезною кількістю змін в усіх сферах свого життя. Тому однією з головних потреб стало бажання повернення стабільності, відчуття захищеності, причетності до спільних процесів, знаходження в постійному комунікаційному полі.

Статистика показує, що працівники закривають потребу у спілкуванні, почавши більш активно комунікувати між собою, зростає запит на прозору, своєчасну комунікацію, вона стала відвертішою. Зокрема 54% відмітили, що тепер частіше розмовляють з колегами на неробочі теми, 54% стали більш відкритими та щирими у спілкуванні, 77% персоналу частіше цікавляться самопочуттям і справами колег на 38% більше працівників проводять small talk перед зустріччю. Головною роллю корпоративної культури стає стабілізація емоційних станів співробітників [27].

Корпоративна культура, що підтримує інновації та гнучкість, може допомогти закладам освіти швидко адаптуватися до нових умов. В умовах війни важливо мати можливість швидко реагувати на зміни, впроваджувати нові технології навчання та коригувати організаційні процеси. Організації, які заохочують новаторські підходи та відкриті до змін, здатні ефективніше справлятися з викликами.

Таким чином, корпоративна культура є важливим інструментом у стабілізації емоційних станів педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти під час війни. Вона забезпечує емоційне благополуччя працівників, сприяє залученню та утриманню кадрів, формує командну єдність та підтримує гнучкість організації. У кризові часи розвиток позитивної корпоративної культури стає не лише необхідністю, а й запорукою успішного функціонування освітнього процесу, що в свою чергу впливає на якість освіти та загальний стан суспільства.

2.2. Фактори адаптації працівників до змін умов праці спричинених воєнним часом

Війна - дуже серйозний виклик для ринку праці в нашій країні, бо потрібно знаходити засіб підтримувати працеспроможність співробітників, які постійно знаходяться у стані стресу, і в першу чергу думають про власну безпеку. Шокова травма, викликана війною впливає на емоційний стан людей. Постійний вплив негативних новин, погіршення економічного стану, різка зміна умов існування, відчуття небезпеки викликають дуже значне занепокоєння.

Працівникам важко зосередитись на робочих цілях, відчуваючи великий рівень стресу. Вони можуть робити помилки, або витрачати набагато більше часу на ту саму працю. За даними дослідження Gradus Research «Психічне здоров'я та відношення українців до психологічної допомоги під час війни», більш ніж 70% населення України живе у стресі, а більш ніж 50% відчуває постійну тривогу. Більше третини респондентів опитування відмітили відчуття напруги (42%), надії (41%) та втоми (41%).

Адаптація працівників освіти до нових умов праці під час війни є критично важливою для забезпечення безперервності освітнього процесу та емоційного благополуччя педагогів. Серед основних факторів, що впливають на цю адаптацію, можна виділити особистісні, організаційні та зовнішні аспекти. Адаптація педагогів до нових, стресових умов, зумовлених війною, є складним процесом, який вимагає не лише професійних, а й особистісних ресурсів.

Розглянемо детальніше фактори, що впливають на цей процес.

1. Особистісні фактори:

1.1. Психологічна стійкість. Психологічна стійкість працівників є важливим чинником, що визначає їхню здатність справлятися зі стресом та адаптуватися до змін. Педагоги, які мають високу стійкість, легше переживають емоційні потрясіння, пов'язані з воєнними умовами, і можуть знаходити шляхи

для підтримки себе та своїх учнів.

1.2. Гнучкість і відкритість до змін. Гнучкість у мисленні та готовність до нових викликів дозволяють працівникам освіти швидше адаптуватися до нових методів викладання, технологій і форм роботи. Вміння вчитися новому та експериментувати з навчальними практиками є важливими для забезпечення ефективності освітнього процесу.

1.3. Соціальна підтримка. Соціальна підтримка з боку колег, родини та громади допомагає працівникам справлятися зі стресом і почуватися більш впевнено в умовах невизначеності. Емоційна підтримка, спільні обговорення викликів та проблем формують відчуття єдності і солідарності.

2. Організаційні фактори

2.1. Ефективна комунікація. Відкрита і прозора комунікація в закладах освіти є ключовим чинником для адаптації працівників. Чітка інформація про зміни в навчальному процесі, заходи безпеки та підтримку допомагає зменшити тривогу і невизначеність серед педагогів.

2.2. Підтримка професійного розвитку. Організація тренінгів, семінарів і воркшопів з адаптації до нових умов, використання цифрових технологій та управління стресом є важливими для підтримки педагогів. Це дає змогу їм отримати нові навички та впевненість у своїх можливостях.

2.3. Гнучкість робочих умов. Впровадження гнучких графіків роботи, можливість дистанційного навчання та адаптація навчальних програм під потреби учнів і педагогів сприяє покращенню умов праці. Це дозволяє працівникам зберігати баланс між професійними обов'язками та особистими потребами.

3. Зовнішні фактори

3.1. Соціально-економічні умови. Загальний соціально-економічний контекст, в якому працює заклад освіти, має великий вплив на адаптацію працівників. Підтримка з боку держави, громади та інших організацій може

суттєво полегшити умови роботи та сприяти адаптації.

3.2. Безпекова ситуація. Рівень безпеки в регіоні також впливає на адаптацію працівників. Високий рівень загрози може підвищувати стрес і тривожність, що ускладнює процес адаптації. Наявність надійних систем безпеки і підтримки від адміністрації допомагає знизити ці ризики.

3.3. Культурні та суспільні зміни. Культурні зміни, пов'язані з війною, можуть впливати на психоемоційний стан працівників. Підтримка з боку суспільства, волонтерських організацій та громади може допомогти педагогам відчувати свою важливість і залученість до процесу відновлення.

Дуже важливу роль грає позитивна і конструктивна комунікація. Швидке, оперативне отримання інформації, чітких інструкцій та зворотного зв'язку допомагає повернути відчуття контролю, впевненості, дає відчуття причетності до єдиного організму (команди), відчуття підтримки і собівартості. Обов'язковим є і постійний фон позитивних новин, та бадьорого настрою. Працівники повинні постійно відчувати себе «на зв'язку», частиною єдиного організму. Важливо вибрати джерело комунікації, яке буде зручним усім членам команди, і яке буде діяти навіть з погіршенням умов. Важливим є введення нових правил комунікації, з урахуванням надзвичайних ситуацій і доведенням робітникам алгоритмів їхніх дій в разі погіршення ситуації. Найчіткіше теоретичне прорахування різних варіантів, в подання чітких інструкцій дає людям відчуття захищеності і підготовки.

Діагностика емоційних станів – повинна стати обов'язковою, на постійній основі. Для чіткішого виконання цієї задачі важливим стає знання керівником своїх підлеглих, їх звичайні емоційні стани, темпераменти, реакції на зміни умов і т.д. За потреби керівник допомагає підлеглому перейти до більш конструктивного стану. Але важливо саме допомогти, а не наполягати чи тиснути. Людина повинна самостійно розуміти і хотіти змінити свій стан, розуміючи і усвідомлюючи проблему. Регулярні зустрічі «віч-на-віч» з

підлеглими дозволяють вчасно реагувати на їх емоційний стан і сформувати розуміння емоційного фону всієї команди. Важливо чути не тільки робочі моменти, а й особисті переживання, які безпосередньо впливають на емоції співробітників. Це дає можливість заздалегідь аналізувати, моделювати негативні сценарії і попередити більшість конфліктів, зв'язаних з зміною емоційного стану співробітників.

Новий сенс та цілі, зрозумілі і чіткі стають гарним джерелом стабілізації, надають осмислення, важливості і вартості роботі. Для організації стабільної роботи колективу та мотивації робітників для отримання потрібних результатів сенс є одним з ключових факторів.

Для розробки мотиваційних схем робітників, розглядаючи і систематизуючи їх потреби, керівники часто беруть за основу піраміду Маслоу. У мирний час мотивацією слугувала потреба в повазі і прийнятті. Робітників стимулювало та мотивувало відчуття приналежності до соціальної середи. Важливою була можливість самореалізації, творчості та зростання. Але за часів війни мотивація змінилась, переходячи більше на базовий рівень, що потребують задоволення базової потреби в першу чергу у безпеці, можливості отримання їжі або води. Тому основним фактором швидкої адаптації робітників під час воєнного стану є питання задоволення базових потреб. Для цього важливим фактором є прозорі умови праці, вчасна виплата заробітної плати, виконання умов співпраці. Надання співробітникам можливість релокації з потенційно небезпечних місць, додаткових ресурсів для забезпечення нормальних умов роботи. Вчасна і оперативна інформація про можливість зміни графіку роботи, віддалених форм роботи або відпусток. Додаткова турбота про родини співробітників Надана інформація повинна бути максимально прозорою, зрозумілою і чіткою. Це дасть робітникам відчуття визначеності і впевненості, а також мотивує залучатись до роботи, реалізації поставлених цілей, генерації нових ідей, щоб спільними зусиллями допомогти бізнесу витримати ці часи.

Адаптація працівників освіти до змін умов праці під час війни є складним процесом, що залежить від багатьох факторів. Психологічна стійкість, гнучкість, соціальна підтримка, а також ефективна комунікація та організаційні заходи можуть значно полегшити цей процес. Розуміння та врахування цих факторів є критично важливим для підтримки працівників освіти в умовах невизначеності та забезпечення успішного навчального процесу.

2.3. Розвиток емоційного інтелекту як важливий інструмент гармонізації емоційних станів працівників освіти та засіб подолання емоційних гойдалок у робочому колективі

Емоційний інтелект (EI) стає все більш визнаним як важливий чинник успіху в професійній діяльності, особливо в таких сферах, як освіта. Працівники освіти постійно взаємодіють із учнями, батьками та колегами, що вимагає високого рівня емоційної компетентності. У часи кризи, зокрема під час війни, розвиток емоційного інтелекту стає критично важливим для гармонізації емоційних станів працівників та подолання емоційних "гойдалок" у робочому колективі.

Ще наприкінці 80-х років було досліджено і виявлено коефіцієнт інтелекту (англ. IQ — intelligence quotient - рівень інтелекту людини, який вимірює інтелектуальні, логічні та аналітичні здібності) – вважався основним показником успіху в житті. Вважалося, що достатньо мати гарну пам'ять, аналітичне мислення та математичні здібності.

Успіх сучасної людини залежить не тільки від технічних навичок та знань, але і від здатності комунікувати, бути психологічно стійким, вміння пристосовуватись, критично мислити і т.п. Це доводить спільне дослідження Гарвардського університету, Фонду Карнеґі та Стенфордського дослідницького центру. Універсальні непрофесійні якості, які допомагають людям взаємодіяти

між собою, працювати в команді незалежно від сфери діяльності – це, так звані, «м'які навички». Вони є важливою частиною поняття - емоційний інтелект.

Вперше поняття «коефіцієнт емоційності», аналогічний коефіцієнту інтелекту, ввів в 1985 році клінічний фізіолог Рувен Бар - Он. У 1990 році Джон Мейер і Пітер Саловей ввели термін «емоційний інтелект». Емоційний інтелект отримав старт глибокого вивчення у 1995 році, після публікації наукової роботи Денієла Гоулмана «Емоційний інтелект. Чому він може означати більше за IQ». З того часу вчені схиляються до думки, що 75% лідерських здібностей припадає саме на емоційний інтелект (у різних джерелах цифри коливаються від 67 до 80 відсотків).

Проблема емоційного інтелекту активно досліджується багатьма зарубіжними вченими. Існує багато варіантів тлумачення поняття емоційний інтелект. Вчені не мають однозначної відповіді на це питання.

Емоційний інтелект визначають як здатність особистості вирішувати проблеми завдяки вмінню розпізнавати і інтерпретувати та використовувати емоції. Головним є не тільки розуміння людиною свого емоційного стану, та стану людей поруч, а й вміння керувати цими станами, або ж направляти їх в необхідне русло для ефективної праці [7, 129]. Рувен Бар - він, автор абревіатури "EQ", визначає емоційний інтелект як набір здібностей, компетенцій і навичок, які впливають на здатність людини справлятися з викликами і тиском зовнішнього середовища. Деніел Гоулман стверджує, що емоційний інтелект - це сукупність якостей, що визначають здатність керувати собою і своїми відносинами з іншими людьми [24, 47].

І. Андрєєва визначає емоційний інтелект наступним чином: «це система некогнітивних здібностей, які сприяють досягненню успіху в житті; емоційний інтелект діє як синергист загального інтелекту з метою найкращого виконання діяльності; його можна розвивати й вимірювати; емоційний інтелект дозволяє відрізнити талановите виконання діяльності від посереднього» [1, 96].

М. Манойлова визначає емоційний інтелект як сукупність емоційних, комунікативних, регуляторних особистісних властивостей, що забезпечують усвідомлення, прийняття і регуляцію станів і почуттів інших людей та себе самого, які опосередковують рівень продуктивності, успішність міжособистісних взаємодій та особистісний розвиток людини [23, 18].

Емоційний інтелект - здатність сприймати, інтерпретувати, демонструвати, контролювати та використовувати емоції для ефективного та конструктивного спілкування та стосунків [20, 209].

Емоційний інтелект включає в себе здатність розпізнавати, розуміти та управляти своїми емоціями, а також емоціями інших людей.

Основні компоненти емоційного інтелекту зазвичай включають:

1. Самосвідомість: усвідомлення своїх емоцій і їхнього впливу на поведінку.
2. Управління емоціями: здатність контролювати свої емоції, реагувати на них адекватно і конструктивно.
3. Соціальна свідомість: вміння розуміти емоції інших, проявляти емпатію і враховувати їхні почуття.
4. Вміння управляти відносинами: навички спілкування та побудови здорових міжособистісних відносин.

Емоційний інтелект – це здатність усвідомлювати свої та чужі емоції, керувати ними та використовувати їх для досягнення поставлених цілей.

Коефіцієнт інтелекту можна виміряти тестами, але, на жаль, від нього зовсім не залежить рівень щастя. Можна бути дуже розумним, але не щасливим. Емоційний інтелект – не вроджений талант. Йому можна навчитися та розвивати його протягом усього життя. Він дуже податливий і змінюється протягом усього життя.

У контексті роботи вчителя в умовах війни, розвиток емоційного інтелекту стає особливо актуальним, оскільки дозволяє:

- Зберегти психічне здоров'я. Розуміння власних емоцій та вміння керувати ними допомагає вчителю уникати вигорання та зберігати емоційну рівновагу.
- Створити сприятливий клімат у колективі. Вчитель з розвиненим емоційним інтелектом може краще розуміти своїх колег, будувати довірливі відносини та вирішувати конфлікти.
- Ефективніше взаємодіяти з учнями. Здатність розпізнавати емоції учнів та адекватно на них реагувати допомагає створити атмосферу довіри та безпеки.
- Адаптуватися до змін. В умовах нестабільності вміння швидко адаптуватися до нових ситуацій та змінювати свою поведінку стає незамінним.

Шляхи розвитку емоційного інтелекту у педагогів:

1. Самопізнання:
   - Ведення щоденника для відстеження своїх емоцій та реакцій на різні ситуації.
   - Регулярна саморефлексія та аналіз власної поведінки.
   - Відвідування тренінгів з розвитку самосвідомості.
2. Управління емоціями:
   - Використання технік релаксації (дихальні вправи, медитація).
   - Розвиток навичок самоконтролю.
   - Формування позитивного мислення.
3. Емпатія:
   - Активне слухання колег та учнів.
   - Співпереживання та підтримка інших.
   - Розвиток навичок невербальної комунікації.
4. Соціальні навички:

- Розвиток навичок ефективної комунікації.
- Вирішення конфліктів.
- Будування міцних відносин.

Розвиток емоційного інтелекту допомагає працівникам освіти краще розуміти та контролювати свої емоції. Це, в свою чергу, сприяє гармонізації емоційних станів у колективі. Коли педагоги навчаються розпізнавати власні емоції, вони можуть:

1. Зменшити рівень стресу: Краще розуміння власних емоцій дозволяє знизити тривожність та стрес, що може бути особливо актуальним під час війни.
2. Покращити комунікацію: Вміння адекватно виражати свої емоції та потреби сприяє відкритому діалогу в колективі, що веде до зменшення конфліктів.
3. Сформувати підтримуючу атмосферу: Педагоги, які демонструють емоційну чуйність, створюють умови для емоційної підтримки один одного, що сприяє колективному благополуччю.

Адміністрація школи відіграє важливу роль у створенні умов для розвитку емоційного інтелекту вчителів. Для цього необхідно:

- Організовувати тренінги та семінари: Запрошувати фахівців для проведення тренінгів з розвитку емоційного інтелекту, управління стресом та конфліктами.
- Створити атмосферу психологічної безпеки: Забезпечити умови, в яких вчителі почуватимуться комфортно і зможуть відкрито висловлювати свої думки і почуття.
- Підтримувати ініціативи вчителів: Створити умови для реалізації творчих ініціатив вчителів, що сприяє підвищенню їхньої мотивації.
- Заохочувати співпрацю: Сприяти обміну досвідом між вчителями, організації спільних проектів.

На думку таких дослідників, як Н. Амінова, Г. Кузьміна, В.Корзун, що структура важливих з точки зору професійності якостей будь якого фахівця, крім усього іншого повинно належати вміння співіснувати з людьми, комунікувати і сприймати їх правильно; емпатичність (тобто здатність бачити почуття, особливості, причини виникнення різноманітних внутрішніх станів людей); здатність співпереживати. Окрім цього збереження у будь-яких ситуаціях здатності до адекватного аналізу і оцінки власної поведінки; уміння майстерно керувати своїм станом, контролювати свої емоції під час спілкування. Все це разом складає характеристику розвиненості емоційної сфери фахівця, яу у професійних, так і соціальних умовах [12, 87].

Розвиток емоційного інтелекту є важливим інструментом для гармонізації емоційних станів працівників освіти та подолання емоційних гойдалок у робочому колективі. Завдяки розвитку емоційного інтелекту вчителі зможуть ефективніше справлятися зі стресом, будувати міцні відносини з колегами та учнями, а також забезпечувати якісний освітній процес навіть в умовах війни. У часи криз і невизначеності, таких як війна, емоційний інтелект стає критично важливим для забезпечення стабільності, підтримки позитивного клімату і підвищення ефективності освітнього процесу. Впровадження програм розвитку емоційного інтелекту може значно покращити емоційне благополуччя працівників і сприяти їхній професійній самореалізації. Керівники освітніх закладів, розвиваючи емоційний інтелект у підлеглих допомагають їм справитись з своїми емоційними станами, погіршення яких спостерігаються в воєнний час. Співробітники набувають здатності розуміти не тільки свої почуття, але і розуміти почуття оточуючих, у тому числі і колег, співпереживати ним. Також вони краще вибирають поведінку і дії для виходу зі складної ситуації. Подолання невдач і складностей для них є шлях для отримання досвіду, через який вони поліпшують свої стосунки з оточуючими. Таких працівників не зупиняють перешкоди, бо через їх подолання вони розвивають свій потенціал.

Дослідження теорії емоційного інтелекту дають можливість стверджувати існування впливу емоцій на успішних людей, що мали досягнення у професійній сфері, що відображається на стані професійного здоров'я робітника. Як наслідок впливу емоційного інтелекту на успішність функціонування у професійній сфері спостерігаєм: поліпшення соціальних взаємодій на робочих місцях; гармонізація стосунків у колективі; усвідомлена самореалізація і задоволення нею; ефективне розв'язання конфліктних ситуацій; ефективне і продуктивне лідерство; покращення як колективної так і індивідуальної продуктивності праці і показників роботи підприємства. В свою чергу мотиваційна складова емоційного інтелекту налаштовує робітника на активну діяльність, ціллю якої є досягнення поставленої мети. Внаслідок цього покращується продуктивність праці. Настає задоволеність самореалізацією, яка сприяє спрямуванню суб'єктної активності працівників на самовдосконалення, а також допомагає подолати емоційні гойдалки і несе покращення загального емоційного стану.

Організація, стимулюючи у робітників розвиток емоційного інтелекту дає тим самим поштовх до застосування ними особистих чинників впливу на власні емоційні стани, бо маючи високий коефіцієнт емоційного інтелекту людина (робітник) усвідомлює власну відповідальність за себе, за свої емоції, стани і саморегуляцію.

Окрім організації працівники повинні застосовувати інструменти самодопомоги. Наприклад:

- Самостійне обмеження негативного потоку інформації, фільтрація новин, свідомий вибір джерел отримання інформації.

- Обов'язковий відпочинок, що є необхідністю кожного живого організму, як для його фізичного благополуччя, так і для психічного здоров'я. Багато людей під час війни мають проблеми зі збереження режиму сну. По можливості потрібно намагатися витримувати шести часовий перебіг сну, один час засинання та прокидання. Відпочинком може виступати улюблене заняття,

прогулянка, приємне спілкування з близькими.

- Дихальні практики. Існує багато технік, використовуючи які за допомогою дихання можно позбутися негативних емоцій, думок, стабілізувати себе. Навіть просто глибоке ритмічне дихання допомагає ввести себе у ресурсний стан і позбутися паніки.

- Фізична активність і спорт допоможе полегшити відчуття напруги та стресу, допоможе переключити на деякий час фокус уваги, поліпшити як фізичний так і емоційний стан, зменшити агресію.

- Під час кризових ситуацій люди часто звертаються до духовних практик, що допомагають заспокоєння, виникненню відчуття підтримки, розуміння.

- Для фіксації своїх емоцій, роботи з ними, аналізу і розуміння допоможе щоденник емоцій – записування своїх відчуттів та причин їх виникнення.

- Складання переліку - засіб стабілізації і повернення відчуття контролю. Наприклад, складаючи перелік зробленого за день людина може подолати відчуття безсилля, чи марності. Перелік екстрених телефонів, укриттів, пунктів незламності, речей, котрі потрібно взяти, якщо терміново виникне потреба поїхати і т.п. надасть відчуття готовності у разі погіршення ситуації.

- Складання плану дій при теоретичній зміні ситуації також надає відчуття контролю та готовності, що в свою чергу зменьшує напругу і стрес. - Гарним засобом стабілізації емоційного стану та отримання позитивних емоцій є заняття творчістю.

- Розмова з собою – практика, що допоможе заспокоїтись і врегулювати свої емоції. Подумки многократно проговорюючи фрази людина запускає когнітивну роботу мозку.

Емоційний інтелект став особливо важливим для українців під час повномасштабної війни. Він допомагає знайти опору для підтримки емоційного стану в умовах постійного стресу [24].

Корпоративна культура є одним з найважливіших чинників, що впливають на емоційний стан працівників в умовах війни. В першу чергу, корпоративна культура може допомогти закладам загальної середньої освіти у подоланні кадрової кризи під час війни. Кадрова криза може виникнути в результаті збільшення кількості вибухів, зміни умови праці, збільшення кількості поранених та загиблих співробітників, а також зміни у структурі організації роботи загалом.

Також корпоративна культура може допомогти школам у подоланні кадрової кризи, оскільки вона визначає філософію усієї організації, включаючи систему цінностей, яку поділяє більшість працівників. Ця система включає матеріальні, соціальні, духовні і естетичні цінності, які визначають норми взаємодії і поведінки, принципи виконання посадових обов'язків, правила спілкування між робітниками.

Під час війни змінюються умови праці, що вимагає адаптації працівників до нових умов.

РОЗДІЛ 3
ЕМПІРИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ЧИННИКІВ ОПТИМІЗАЦІЇ ЕМОЦІЙНИХ СТАНІВ ПРАЦІВНИКІВ НА ПРИКЛАДІ КОМУНАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ “СТЕПНОГІРСЬКА ЗАГАЛЬНООСВІТНЯ ШКОЛА І-ІІІ СТУПЕНІВ” СТЕПНОГІРСЬКОЇ СЕЛИЩНОЇ РАДИ ВАСИЛІВСЬКОГО РАЙОНУ ЗАПОРІЗЬКОЇ ОБЛАСТІ

3.1. Організація дослідження організаційних чинників оптимізації емоційних станів працівників закладів освіти

Для підтвердження впливу організаційних чинників на емоційні стани співробітників було проведено емпіричне дослідження.

До основних етапів емпіричного дослідження відносимо:

1. Підбір та аналіз літературних джерел.

На даному етапі був проведений підбір, структурування та аналіз теоретичного матеріалу щодо проблематики, а саме були розглянуті та проаналізовані наукові дослідження щодо методів впливу на емоційні стани педагогів, взаємозалежність використання різних організаційних чинників і емоційних станів працівників закладів загальної середньої освіти, пошук джерел обгрунтування методів психологічного тестування.

2. Побудова моделі та проведення дослідження.

На даному етапі був здійснений підбір методів діагностики, що здійснювався враховуючи предмет емпіричного дослідження, показників валідності та надійності кожного методу. Враховувалась можливість їх придатності і використання в даній дослідницькій групі, обґрунтована вибірка учасників дослідження та його здійснення.

Була виконана практична частина дослідження, у якій мала місце детальна організація нашого дослідження та його безпосереднє проведення на вибірці респондентів, якими стали педагоги комунального закладу “Степногірська загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів” Степногірської селищної ради Василівського району Запорізької області. Респондентам був проведений короткий інструктаж. Опитування проходило без вказівки особистих даних для збереження конфіденційності.

Програма психологічного тестування включала наступні методики:

a) Коротка шкала тривоги, депресії та ПТСР: клінічна значимість. (див. додаток А).

b) Кольоровий тест Люшера (див. додаток В).

d) Методику «Діагностики рівня емоційного вигорання» В.В.Бойко (див. додаток С).

Усі дослідження проводились онлайн за допомогою сервісів Google Форми та eztests. Дослідження проводились двічі: перший раз в березні 2024, другий у серпні 2024 року. Пояснення, щодо причин проведення опросу, пояснення алгоритму дій та таймінг було озвучено на загальних зборах педагогічного колективу, що проводяться систематично онлайн. Інструкція, з описом алгоритму, засобів і таймінгу продубльована в загальній комунікативній групі. Проходження опросів на обох етапах проходило без збоїв. Усі учасники витримали чатовий коридор, та притримувались заявлених правил проведення опитування.

3.2 Аналіз результатів емпіричного дослідження організаційних чинників регуляції емоційних станів працівників освіти

На цьому етапі було здійснено первинну обробку сирих даних, окремо по кожній методиці, компонування матеріалу занесенням даних до відповідних

таблиць, відтворення даних у графіках та діаграмах, проведений аналіз результатів дослідження, формування висновків щодо впливу організаційних чинників на емоційний стан під час війни.

Вибірку досліджуваних склали 35 працівників комунального закладу “Степногірська загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів” Степногірської селищної ради Василівського району Запорізької області віком від 27 до 68 років. Більшість учасників дослідження – жінки 33 (94%) та 2 чоловіків (6%). Колектив майже одностатевий, переважно середньої вікової групи, що характеризується відносною стабільністю, відсутністю великої плинності кадрів, у поєднанні з розумним консерватизмом але і достатньо швидкою реакцією на нововведення. Сімейний стан – у шлюбі 31 працівників (88%) та неодружені 4 педагоги (12%). Наявність вищої освіти – 32 робітника (91%).

Усі педагогічні працівники мають дітей. 6 педагогів (17 %) – займають керівні посади – 6 осіб, інші – займають виконавчі посади.

Стаж роботи розподілився наступним чином (табл. 3.1):

Таблиця 3.1

Стаж роботи педагогічних працівників КЗ «Степногірська загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів» ССР ВР ЗО

Стаж	Кількість робітників	%
До 1 року	1	3 %
Від 1 року до 3-х років	2	6 %
Від 3х до 5и років	3	8%
Від 5и років	29	83%

Метою даного розділу є розкриття основних етапів проведення емпіричного дослідження, порівняння отриманих даних, їх аналіз, задля дослідження впливу організаційних чинників на емоційні стани працівників комунального закладу “Степногірська загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів” Степногірської селищної ради Василівського району Запорізької області.

Задачі проведення емпіричного дослідження включають:

1. Дослідження проявів психічних станів працівників закладу загальної середньої освіти, рівня їх емоційного вигорання, стійкість працівників до стресу, стабільність психічного здоров’я працівників.

2. Обробку, кількісний аналіз та інтерпретацію отриманих даних.

3. Розробку психокорекційної програми для стабілізації емоційних станів, зниження рівня емоційного вигорання, зниження ризику погіршення емоційних станів освітян.

4. Надання практичних рекомендацій для керівників шкіл по використанню організаційних чинників задля стабілізації емоційних станів робітників під час воєнного стану.

Для отримання об'єктивних даних для порівняння і формування висновків щодо впливу організаційних чинників на емоційні стани робітників освіти, діагностичні методи було проведено двічі: на початку березня і після застосування необхідних адаптаційних інструментів та використання окремих організаційних чинників.

Початкові дані:

Коротка шкала тривоги, депресії та ПТСР: клінічна значимість дає нам можливість аналізу рівнів прояву психічних станів педагогічних працівників комунального закладу “Степногірська загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів” Степногірської селищної ради Василівського району Запорізької області. Аналіз отриманих результатів розглядаємо окремо по групі адміністрації та педагогів. Результати опитування приведені у табл. 3.2:

Таблиця 3.2.

Розподіл респондентів за рівнями прояву психічних станів, перший етап (методика «Коротка шкала тривоги, депресії та ПТСР: клінічна значимість»)

Пси Симптоми	Рівні прояву, %					
	Низький рівень		Помірний рівень		Високий рівень	
	адміністрація	педагоги	адміністрація	педагоги	адміністрація	педагоги
Шкала тривоги	18,7	26,7	48,8	15,6	32,5	57,7
Шкала депресії	30,4	15,6	68,6	32,6	1	37
Шкала ПТСР	9,8	15,8	72,6	73,4	17,6	10,8

За результатами дослідження, як видно з табл. 3.2, високий рівень тривожності має більшість респондентів 45,1% - мають високий рівень тривожності, 32,2% опитаних мають помірний рівень і тільки 22,7% педагогічних працівників виявляють низький рівень тривожності. При цьому аналізуючи цей параметр окремо по групах керівників і педагогів відмічаємо, що за рівнем тривожності за трьома колонками (низький, помірний, високий рівень) поділяються по-різному. Різниця є за показниками різних рівнів. Пояснюємо це підвищеною відповідальністю керівників не тільки за себе і близьких, але і підлеглих, і в деякій мірі їх родин. В цілому високий рівень тривожності пояснюється різкою зміною умов життя, невизначеністю багатьох звичних аспектів життя, неготовністю робітників до нових умов [3, 39].

Високий рівень тривожності призводить до невпевненості в своїх діях, негативній самооцінці, постійних сумнівах, почутті провини за дії або рішення, зниженню роботоспроможності і якості освітніх послуг. Чим нижчий рівень

тривожності виявлено у працівника, тим більш стабільним є його загальний психічний стан, спроможність сконцентруватись на задачах, можливість реально оцінювати події. Депресія притаманна на високому рівні для 19% опитуваних, на помірному рівні для 50,6%, при цьому низькі показники за цією шкалою властиві для 23% досліджуваних. Це є дуже тривожні показники для адміністрації школи, бо більшість працівників на цьому етапі роботи школи мають рівень депресії середній і вище (загалом 74,2%). Характерною ознакою негативного впливу цього явища є дезорганізація свідомості робітників, безперспективність і відчуття безвиході, втрати перспективи [21, 227]. Звичайно, що таким показникам є конкретне підґрунтя - всі реципієнти є внутрішньо переміщеними особами після 24 лютого 2022 року (змушені були покинути своє житло, що знаходиться безпосередньо в зоні бойових дій, наразі практично всі робітники живуть в орендованих помешканнях) та працюють увесь цей час виключно дистанційно. Тобто втрачено основні мотиваційні важелі продуктивної роботи. Негативними проявами такого стану є роздратування, розпач, агресія, що призводить до підвищення ризику внутрішньо колективних конфліктів. Важливим фактом, що дає можливість працювати з покращенням цих показників є те, що розглядаючи рівень депресії окремо групи адміністрації, робимо висновок, що він досить на низькому рівні (1% працівників в цій категорії, які мають показник депресії на високому рівні, помірний рівень – 68,6%, низький – 30,4%). 14,8% усіх опитаних працівників школи мають високі показники за шкалою ПТРС, у 73% помірний рівень, та у 17,7% досліджуваних спостерігається низький рівень. Розглядаючи розподіл цього показника між групами, можемо відзначити, що високий та помірний рівень ПТСР в групі адміністрації вище, в порівнянні з групою педагогів. Це пояснюється більшою виробничою відповідальністю, яка лягає на ланку керівників, що викликає більше напруження. Що стосується колективу в цілому, то підвищений рівень ПТСР є реакцією на різкі зміни, вимушені ускладнення життя. Це підтверджено

характеристикою самих працівників у особистих інтерв’ю (бесідах) з адміністрацією і педагогічними працівниками. Прояви ПТСР негативно впливає на діяльність, ускладнює спілкування в колективі, порушує комунікацію, загальний внутрішній клімат колективу.

Під час ускладнення умов роботи пов’язаних з воєнним станом у країні доводилось швидко реагувати, приймати рішення та перелаштовувати внутрішні алгоритми роботи, ввести важливі зміни і внутрішні правила роботи школи у воєнний час. Так, саме в цей час з’явився неофіційний канал для спілкування у Телеграмі (працює 24/7) для психологічної підтримки колективу та умовної постійної можливості “відчути когось поруч”.

Наступна використана методика кольоровий тест Люшера - це проективна методика дослідження особистості, розроблена швейцарським психологом Максом Люшером у 1947 році. Вона ґрунтується на припущенні, що вибір кольорів людиною пов'язаний з її стійкими особистісними характеристиками та актуальним психоемоційним станом. Тест Люшера є потужним інструментом для оцінки емоційного стану людини та її особистісних характеристик. Для педагогів, особливо в умовах стресових ситуацій, таких як війна, результати цього тесту можуть надати цінну інформацію про їх психологічний стан, що допоможе в розробці програм підтримки та підвищення стресостійкості (див. додаток В).

1. Емоційний стан:

Високий рівень тривоги та стресу: проявляється у виборі темних, холодних кольорів (синій, чорний), що свідчить про напруження, тривогу та почуття незахищеності.

Депресивні тенденції: проявляється у виборі сірих та коричневих кольорів, що вказує на зниження життєвого тонусу, апатію та відчуття безнадії.

Агресивність та роздратування: Може проявлятися у виборі червоного кольору, що свідчить про підвищену збудливість, імпульсивність та

агресивність.

Втома та виснаження: проявляється у виборі фіолетового кольору, що вказує на емоційне виснаження та потребу у відпочинку.

2. Особистісні характеристики:

Інтроверсія або екстраверсія: вибір яскравих, теплих кольорів (жовтий, оранжевий) може вказувати на екстраверсію, а перевага холодних, темних – на інтроверсію.

Оптимізм або песимізм: перевага світлих, теплих кольорів може свідчити про оптимізм, а темних, холодних – про песимізм.

Рівень самооцінки: вибір кольорів, що символізують силу та впевненість (червоний, чорний), може вказувати на високу самооцінку, а вибір пастельних тонів – на низьку.

3. Потреби:

Потреба у спілкуванні: вибір зеленого кольору може вказувати на потребу в спілкуванні та гармонії з оточенням.

Потреба в безпеці: вибір коричневого або чорного кольору може свідчити про потребу в стабільності та захищеності.

Потреба у самоствердженні: вибір червоного кольору може вказувати на потребу в самоствердженні та досягненні успіху.

Важливо зазначити:

Інтерпретація результатів тесту Люшера проводилася індивідуально, з урахуванням конкретної ситуації та інших факторів, аджерезультати тесту Люшера слід розглядати в комплексі з іншими методами діагностики, такими як інтерв’ю, анкетування, спостереження.

Отримані результати дали нам розуміння, що більшість колективу має середній і високий рівень стійкості до стресу, особливо це стосується адміністрації закладу. Це дало школі можливість швидко стабілізувати свою роботу, залучити робітників до відновлення оновленого і адаптованого

освітнього процесу. Ускладненням вимірювання рівня стресу в умовах війни стала безперервна і швидка зміна зовнішніх (велика інтенсивність обстрілів міста перебування, систематичні негативні новини зі Степногірська, що потерпає цілодобово від обстрілів, пошкодження особистого майна) і внутрішніх факторів праці, що постійно сприяло збільшенню рівня стресу у працівників, і як наслідок періодичною зміною відсотку працівників з задовільним рівнем стресостійкості. Стрес, в свою чергу, негативно впливав на продуктивність освітньої діяльності, відносини з колегами, здатність ухвалювати рішення. Треба надати результати з тесту М.Люшера тут, який кольоровий виюір переважає, як співвідносятьс з результатами попереднього тесту, тощо

Визначаючи рівень емоційного вигорання ми використовували методику В.В.Бойко «Діагностика рівня емоційного вигорання». Методика складається з 84 тверджень. Основна мета - оцінка особливостей вияву «Емоційного вигорання» через наступні складові компоненти:

1. «Напруження». Цей компонент включає:

- Переживання психотравмуючих обставин;
- Незадоволеність собою;
- «Безвихідь»;
- Переживання тривоги та депресія

2. «Резистенція»: включає:

- Вибіркове, специфічне, неадекватне емоційне реагування;
- Емоційно-моральна дезорієнтація;
- Акумулювання емоцій;
- Зменшення професійних обов’язків.

3. «Виснаження»:

- Дефіцит емоційної сфери;
- Абстрагування;
- Особистісне відчуження (деперсоналізація);

- Порушення психовегетативної та психосоматичної сфери.

Після проведення методики за В.В.Бойко «Діагностика рівня емоційного вигорання», ми визначили, що 29% робітників комунального закладу освіти перебувають на стадії емоційного вигорання; 35%, перебувають на стадії резистенції і 36%, перебувають на стадії напруження. Результати оцінки рівня емоційного вигорання педагогів проілюстровані на рисунку 3.1:

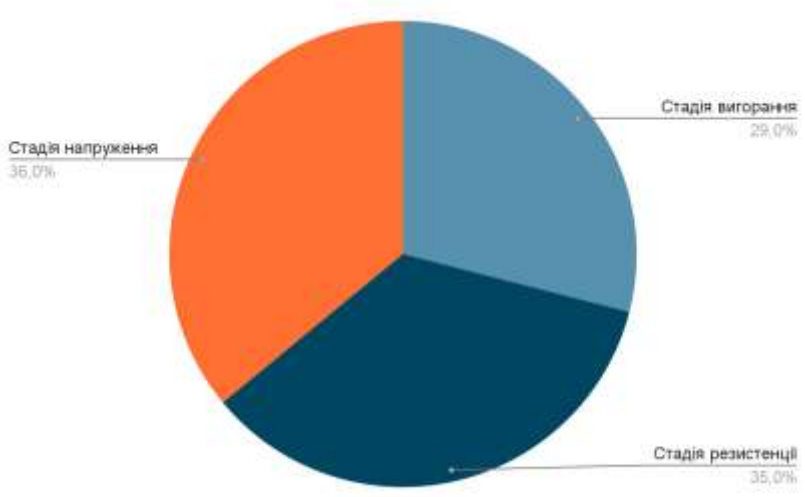


Рис. 3.1. Узагальнюючі результати за методикою В.В. Бойка «Діагностика рівня емоційного вигорання»

Отримані дані свідчать, що велика частина співробітників колективу на етапі напруження, що проявляється емоційною виснаженістю, втомою, викликаною постійною напругою і стресом, викликаним погіршенням умов роботи і життя з причини війни. Це має проявом збільшення тривоги, переживаннях, депресії, погіршення загального емоційного стану, зниженню работоспроможності. Майже така ж кількість робітників знаходиться на стадії резистентності. Ознаками цього стану є байдужість, емоційне виснаження, апатія. Надмірна втома відчувається при будь-якому емоційному включенні до професійних справ та комунікацій. Третина респондентів перебуває на етапі виснаження, свідчать про наявність емоційного дефіциту, відчуження,

особистісного відчуження та психосоматичних порушень.

У період з березня 2024 року (перший етап діагностування) до серпня 2024 року (другий етап діагностування) адміністрацією закладу загальної середньої освіти були застосовані наступні інструменти впливу на стабілізацію емоційних станів робітників:

1. Формування нових, адаптованих алгоритмів роботи, внутрішніх правил, що відповідають зміненим умовам роботи з причин воєнного часу (правила своєчасного оповіщення про зміну місцезнаходження, неможливість виконувати роботу, правила заміни вчителя, додаткові робочі обов'язки). Своєчасне роз'яснення і донесення їх всім робітникам.

2. Формування нових сенсів, важливість вкладу кожного робітника в економічну підтримку країни. Усі робочі процеси і результати наразі мають не тільки економічну, але і нову, актуальну, соціальну вагу (освітній фронт).

3. Створення додаткових комунікаційних джерел, з швидким доступом кожного співробітника (новостворені групи у соцмережі Telegram, загальна група для всіх співробітників, окремі групи для керівників, чати з \окремими учасниками, для швидкого обговорення і прийняття рішень по окремим процесам, а орім того для неформального спілкування 24/7 (привітання, зв'язок після обстрілів, обмін новинами тощо).

4. Корекція можливої негативної інформації, подання загальної думки, якої тримається адміністрація, формування колективної думки через подання інформації через потрібну призму, з розстановкою потрібних акцентів.

5. Подрібнення задач на проміжні цілі, акцент на поточних досягненнях, їх вплив на загальний процес.

6. Чесне безперервне інформування колективу про стан справ школи. Перспективи як компанії в цілому так і окремих співробітників.

7. Формування командозгуртованості, через систематичне інформування на загальних зборах, розбір процесів і внеску кожного у загальний результат.

8. Підтримка та прояв турботи (в тому числі економічна: премії, грошова винагорода, додатковий колективний збір на потреби), у найбільш небезпечні та тривожні періоди.

9. Обов'язкові зустрічі «тет – а – тет» з усіма співробітниками. Інтерв'ю з приводу емоційних станів, проблем, переживань.

10. Надання релокаційних пакетів підтримки.

11. Запрошення спеціалістів (тренерів, психологів), для проведення тренінгів, лекцій або семінарів, що сприяють стабілізації емоційних станів.

12. Надання нових умов праці, в тому числі віддалений засіб роботи, знаходячись поза межами території України.

13. Підтвердження фінансових гарантій з боку закладу освіти.

14. Трансляція позиції лідера – засновника і керівника.

15. Організація тренінгу або курсів підвищення кваліфікації з розвитку емоційного інтелекту.

16. Надання додаткової підтримуючої інформації – переліки необхідних речей для тривожної валізи або евакуації, найближчі укриття та пункти незламності, телефони екстреного виклику, необхідна підготовка до блекауту, перелік можливих засобів самодопомоги і т.п.

17. Проведення навчання з теми мінної безпеки та надання першої медичної допомоги.

Щоб розвинути у педагогів навички емоційного інтелекту, що допоможе їм ефективніше справлятися зі стресом, покращити взаємодію з учнями, колегами та батьками, а також створити більш позитивне навчальне середовище пропонуємо провести повноцінне навчання щодо розвитку емоційного

інтелекту. Рекомендується провести програму тривалістю 8-10 тижнів. Заняття можуть проводитися 1-2 рази на тиждень тривалістю 1,5-2 години.

Структура програми

Модуль 1: Розуміння емоційного інтелекту

- Що таке емоційний інтелект?
- Компоненти емоційного інтелекту (самоусвідомлення, саморегуляція, мотивація, емпатія, соціальні навички).
- Значення емоційного інтелекту в професії педагога.

Модуль 2: Розвиток самоусвідомлення

- Вправи на визначення та розуміння власних емоцій.
- Ведення щоденника емоцій.
- Техніки релаксації та управління стресом.

Модуль 3: Розвиток саморегуляції

- Стратегії управління емоціями в стресових ситуаціях.
- Техніки когнітивної переоцінки.
- Розвиток емоційної стійкості.

Модуль 4: Розвиток мотивації

- Постановка цілей та мотивація до їх досягнення.
- Визначення власних цінностей та їх зв'язок з професією.
- Пошук джерел натхнення.

Модуль 5: Розвиток емпатії

- Вправи на розвиток емпатії.
- Активне слухання.
- Невербальна комунікація.

Модуль 6: Розвиток соціальних навичок

- Ефективна комунікація.
- Вирішення конфліктів.

- Будування міцних відносин з учнями, колегами та батьками.

Методи роботи

1. Лекції: Теоретична основа для розуміння емоційного інтелекту.

2. Групові дискусії: Обмін досвідом та поглядами.

3. Практичні вправи: Розвиток навичок самоспостереження, управління емоціями, комунікації.

4. Рольові ігри: Моделювання реальних ситуацій.

5. Коучинг: Індивідуальна робота з кожним учасником.

Форми контролю

- Щоденники рефлексії: Фіксація змін та досягнень.
- Анкетування: Оцінка ефективності програми.
- Спостереження: Аналіз поведінки учасників під час занять.

Рекомендації

- Індивідуальний підхід: Враховувати індивідуальні особливості та потреби кожного учасника.
- Співпраця з психологом: Залучення психолога для проведення окремих занять або надання індивідуальних консультацій.
- Створення безпечної атмосфери: Забезпечити довіру та відкритість у групі.
- Практична спрямованість: Акцент на практичних вправах та навичках, які можна застосовувати в роботі.
- Тривала підтримка: Проведення повторних тренінгів або створення спільноти для підтримки педагогів після завершення програми.

Приклади вправ

1. "Колесо емоцій": Візуалізація та обговорення різних емоцій.

2. "Активне слухання": Парні вправи на розвиток навичок активного слухання.

3. "Рольова гра": Моделювання складних ситуацій у взаємодії з учнями, колегами та батьками.

4. "Щоденник успіхів": Фіксація своїх досягнень та позитивних моментів.

5. "Техніка релаксації": Дихальні вправи, медитація.

Запропонована програма є лише зразком і може бути адаптована до конкретних потреб та особливостей педагогічного колективу.

Після застосування організаційних чинників, направлених на пришвидшення адаптації педагогів до змінених умов, стабілізації емоційних станів, зниження стану тривоги, розвитку емоційного інтелекту, зменшенню агресії і т.д, ми провели ще раз діагностичні вимірювання за допомогою Короткої шкали тривоги, депресії та ПТСР: клінічна значимість. Отримали наступні результати для аналізу:

Таблиця 3.3.

Розподіл респондентів за рівнями прояву психічних станів, перший етап (методика «Коротка шкала тривоги, депресії та ПТСР: клінічна значимість»)

Пси Симптоми	Рівні прояву, %					
	Низький рівень		Помірний рівень		Високий рівень	
	адміністрація	педагоги	адміністрація	педагоги	адміністрація	педагоги
Шкала тривоги	12,6	31,3	62,8	28,2	24,6	40,5
Шкала депресії	38	40,2	62	30,4	0	29,4
Шкала ПТСР	39,8	41,5	51,6	49,7	8,6	8,8

Аналізуючи отримані дані, робимо висновок, що завдяки впливу організаційних чинників стресостійкість керівників виросла, вони самі у цей

період стали амбасадорами ідей керівництва (засновника), транслюючи впевненість навчали підлеглих засобам самодопомоги, підвищили свій власний рівень стресостійкості. Порівняння загальних даних, отриманих на початку і після впливу організаційних чинників представлені на рисунках 3.2 – 3.5.

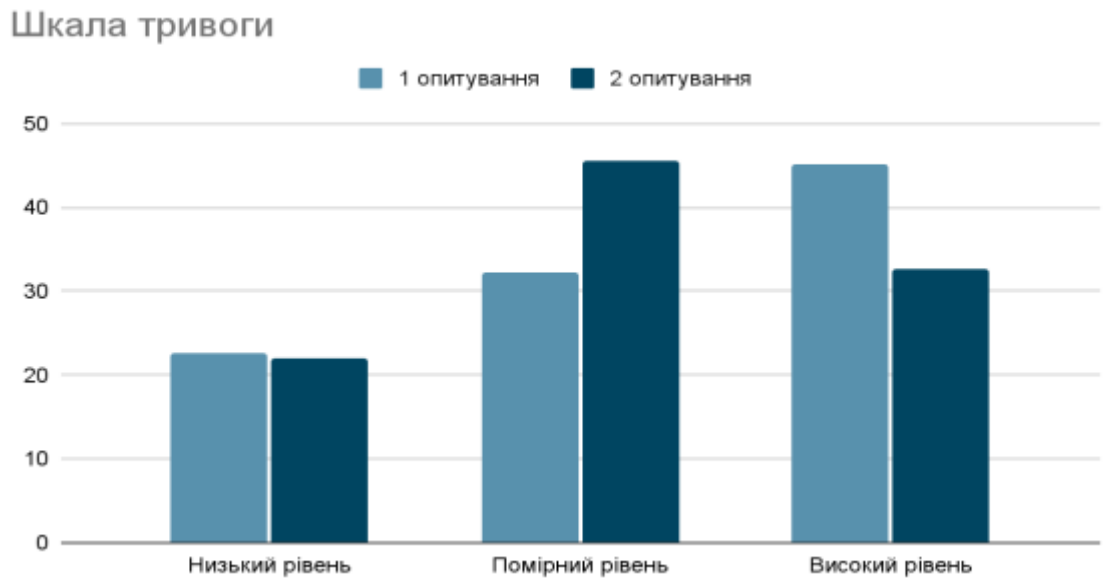


Рис. 3.2. Узагальнюючі результати двох опитувань щодо рівня тривоги

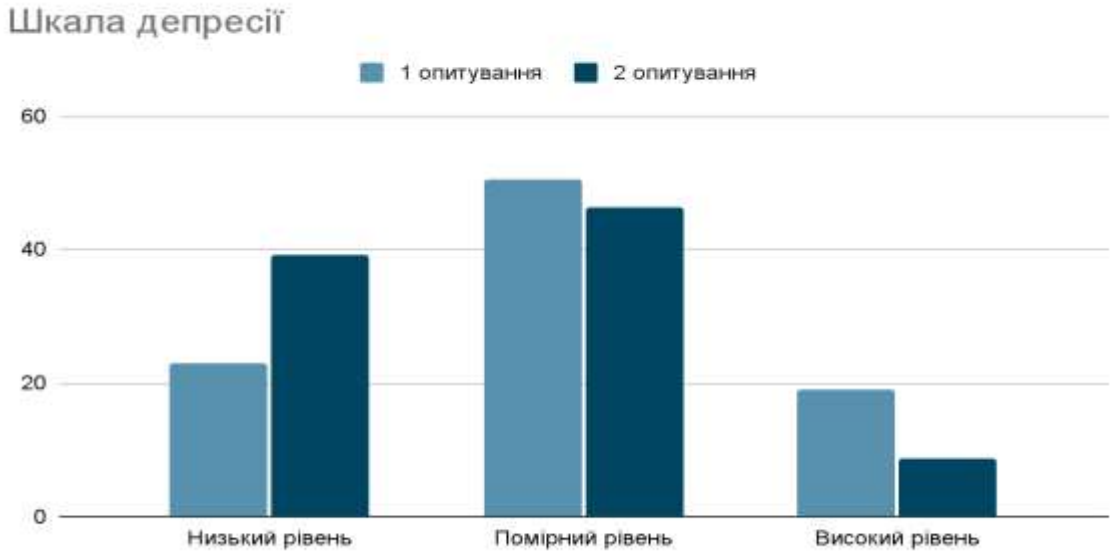


Рис. 3.3. Узагальнюючі результати двох опитувань щодо рівня депресії

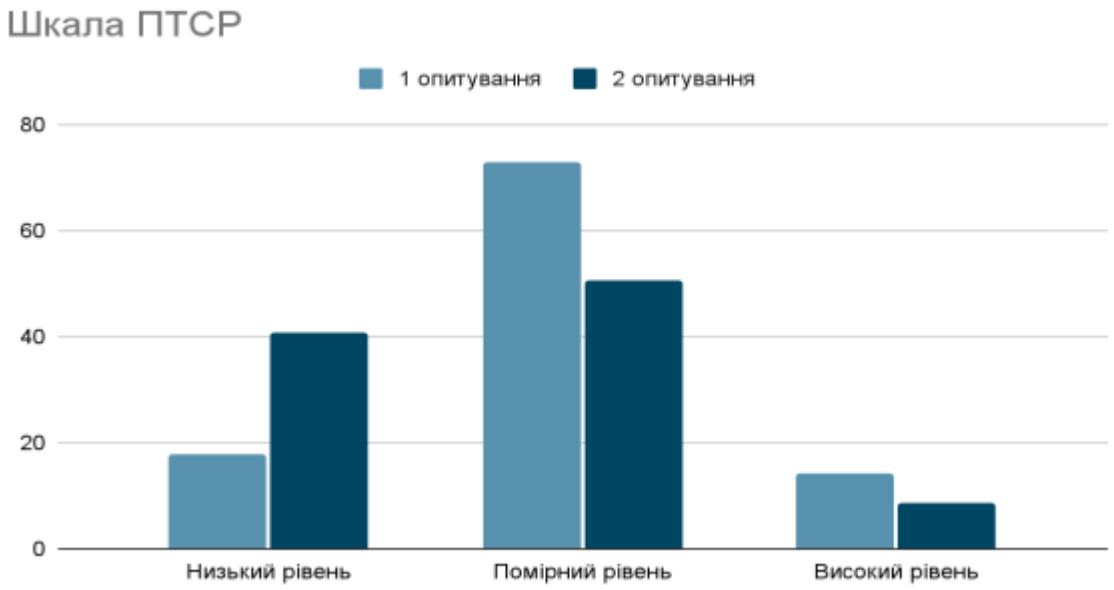


Рис. 3.4. Узагальнюючі результати двох опитувань щодо рівня прояву ПТСР

По всій структурі колективу показники по параметру тривожність зменшились по графі «висока тривожність» і збільшились по середньому рівню. В цілому, вплив організаційних чинників призвів до отримання переважної більшості робітників робітників освітнього закладу на низькому та середньому рівні по цьому показнику. Спостерігаємо зменшення кількості респондентів з високим рівнем схильності до депресії, в той же час істотне збільшення показників по низькому рівню цього параметру. Дуже гарні результати по рівню проявів ПТСР. Показники сильно зменшились, з високого рівня перейшли на середній, а середній відповідно на низький. Це призводить до поліпшення загального клімату в колективі, якості комунікацій та співпраці.

Результати порівняння даних першого та другого опитування за методикою В.В.Бойко “Діагностика рівня емоційного вигорання” представлена на рисунку 3.5:

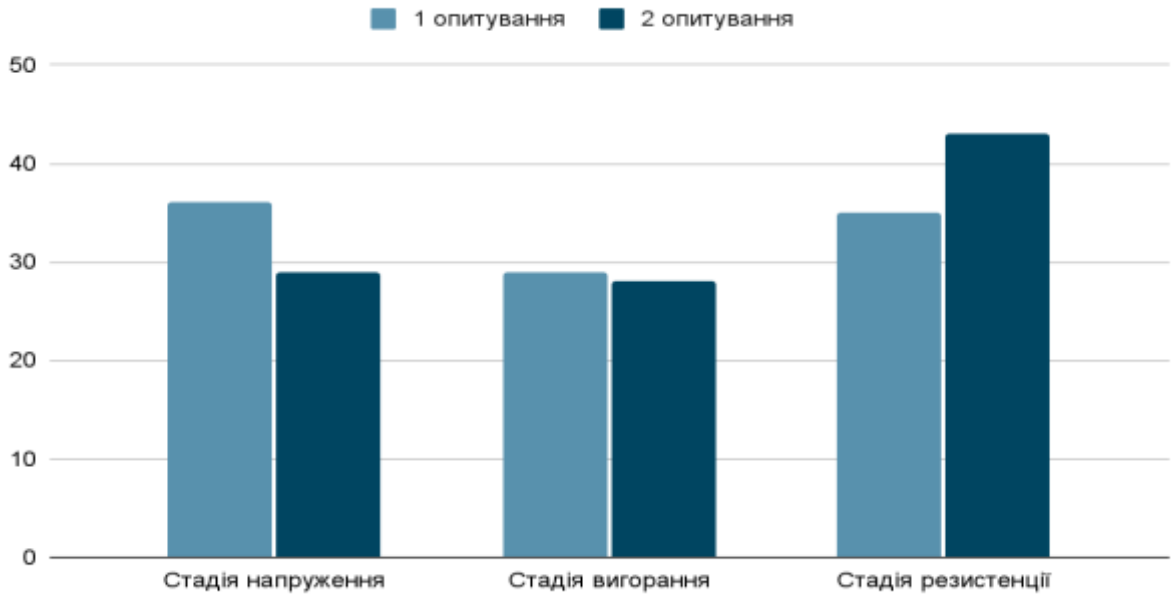


Рис. 3.5. Узагальнюючі результати двох опитувань щодо рівня емоційного вигорання за методикою В.В.Бойка

Порівнюючи результати, отримані на двох етапах психодіагностичного обстеження, можемо зробити висновок про позитивну динаміку впливу організаційних чинників на рівні прояву психічних станів робітників закладу загальної середньої освіти. Покращення емоційних станів та їх стабілізація. Отримані дані свідчать, що більшість педагогів зменшили прояви тривожності, вигорання, та навпаки підвищили свою резистенцію. Стресостійкість співробітників підвищилась. Вони почали адаптуватися до нових умов роботи, швидше приймати нововведення, проявляти активність та гнучкість в робочих процесах. В цілому це сприяло стабілізації освітніх процесів в школі та поступовому зростанню якості освітніх послуг.

3.3. Практичні рекомендації щодо організаційних чинників регуляції емоційних станів працівників освіти під час воєнного часу

Воєнний стан створює значний стрес та емоційне навантаження на всіх, особливо на працівників освіти, які працюють з дітьми та їхніми родинами. Оптимізація організаційних чинників може значно покращити емоційний стан педагогів і створити більш сприятливе середовище для навчання. Розглянемо практичні рекомендації з організаційних чинників, які можуть допомогти оптимізувати емоційний стан педагогів і покращити їхню психологічну стійкість під час воєнного стану:

1. Транслювати підлеглим впевнену позицію лідера. Для цього необхідно керівнику (засновнику), стабілізувати власний емоційний стан. Інформація, що йде від керівника (як лідера), повинна викликати відчуття експертності, впевненості, бути простою, зрозумілою, близькою усім ланкам підлеглих.

2. Забезпечте додаткові джерела комунікації, швидкого спілкування, що буде доступним і зручним для всіх членів команди.

3. Забезпечте прозору і безперервну комунікацію та інформаційну підтримку: працівники мають бути постійно повідомленні про ситуацію із безпекою та отримувати достовірну інформацію. Регулярні наради та брифінги можуть допомогти знизити почуття необізнаності та страху.

4. Розробіть, інформуйте та зберігайте у легкодоступному місці правила роботи під час погіршення чи ускладнення ситуації. Добре, якщо таких інструкцій буде багато, на різні випадки розвитку подій. Змоделюйте ситуації і проговорюйте порядок дій різних ланок закладу освіти.

5. Розробіть графік обов’язкових тет-а-тетів з співробітниками, для відвертих розмов, отримання зворотного зв’язку та додаткового засобу сканування емоційних станів співробітників.

6. Розробіть програму мотивації, що буде мати прозорий і зрозумілий спосіб розрахунку місячного доходу.

7. Застосуйте програми психологічної підтримки: розробіть та реалізуйте програми, що спрямовані на підтримку емоційного самопочуття працівників. Вони можуть включати консультування психологів, тренінги зі стрес менеджменту та розвитку емоційного інтелекту.

8. Розробіть програми підтримки родин педагогів, впровадьте релокаційні пакети для співробітників, вимушено змінивших місце перебування.

9. Забезпечте робоче середовище, що сприяє релаксації: створіть можливості для релаксації та відновлення емоційного стану працівників, наприклад, організуйте рекреаційні зони, де працівники можуть відпочивати і розуміти позитивний вплив емоційного навантаження.

10. Залучайте зовнішніх фахівців: співпраця з психологами та експертами з кризового управління може бути ефективним рішенням для надання професійної підтримки працівникам у складному емоційному стані.

11. Забезпечте можливості для самовираження та участі: створюйте можливості для працівників висловлювати свої думки, розмірковувати над складною ситуацією та брати участь у прийнятті рішень, пов'язаних з їхнім добром.

12. Сприяйте соціальній підтримці: потреба у соціальній підтримці важлива під час воєнного стану. Організуйте командні заходи та співпрацю, що створюють позитивне сприйняття команди, підтримки і взаємодопомоги.

13. Вдосконалюйте систему управління та організації: оцініть і вдоскональте системи управління та комунікації, зосереджуйтеся на дотриманні авторитету, визначенні конкретних ролей та обов'язків, що створює впевненість і зв'язаність серед працівників.

14. Забезпечте достатнє фізичне здоров'я працівників: важливо забезпечити працівників необхідною медичною та гігієнічною підтримкою. Запровадження системи регулярних медичних оглядів, навчання щодо гігієни і профілактики захворювань може сприяти зміцненню фізичного здоров'я та загального самопочуття працівників.

15. Надайте можливості для психологічного розвитку: створіть програми та тренінги, які спрямовані на підтримку розвитку особистісних навичок, позитивного мислення та психологічного добробуту працівників. Це може включати тренінги з розвитку емоційного інтелекту, техніки медитації та інші методики, що сприяють здоровому психологічному стану.

16. Створіть систему винагород і визнання: важливо уважно оцінювати та визнавати зусилля та досягнення працівників під час воєнного стану. Введення системи винагород та визнання може стимулювати мотивацію та підтримувати позитивний емоційний стан у колективі.

17. Підтримайте баланс у житті: надайте працівникам можливості для збереження балансу у житті (між особистим та роботою), зокрема, такий графік роботи, додаткові вихідні дні та можливість брати відпустки. Це допоможе зменшити стрес та покращити емоційний стан працівників.

18. Завжди бережіть психологічну безпеку: дотримуйтеся принципу безпечного середовища, інформативного у тому числі, де працівники почуваються комфортно і захищено. Підтримка конфіденційності та уважне ставлення до емоційних потреб працівників можуть підтримувати психологічну безпеку.

Ці рекомендації щодо організаційних чинників можуть служити допомогою в організації та підтримці емоційного стану працівників під час воєнного стану. Важливо регулярно оцінювати ефективність введених заходів та адаптовувати їх відповідно до потреб працівників та ситуації. Це допоможе

створити більш сприятливе та підтримуюче робоче середовище для всього колективу.

Третій розділ присвячений дослідженню організаційних чинників, що впливають на оптимізацію емоційних станів працівників в організації на прикладі комунального закладу “Степногірська загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів” Степногірської селищної ради Василівського району Запорізької області.

У розділі було детально описано організацію дослідження організаційних чинників, що сприяють оптимізації емоційних станів працівників. Використовуючи різні інструменти та методи, було проведено аналіз результатів дослідження, щоб виявити основні фактори, що впливають на емоційний стан працівників школи.

Зокрема, у розділі розглянуто практичні рекомендації щодо організаційних чинників оптимізації емоційних станів працівників освіти під час воєнного стану. Ці рекомендації включають забезпечення ефективної комунікації та інформаційної підтримки, впровадження програм психологічної підтримки, створення сприятливого робочого середовища, залучення зовнішніх фахівців, надання можливостей для самовираження та участі, сприяння соціальній підтримці, удосконалення системи управління та організації.

Висновок розділу підкреслює важливість врахування організаційних чинників для оптимізації емоційних станів працівників у контексті воєнного часу. Застосування рекомендацій може допомогти компаніям створити підтримуюче та сприятливе робоче середовище, що сприяє збалансованому емоційному стану працівників.

ВИСНОВКИ

В роботі розглядаються теоретичні та емпіричні аспекти дослідження організаційних чинників, що впливають на оптимізацію емоційних станів працівників освіти у умовах війни.

Перший розділ присвячений методологічним аспектам дослідження організаційних чинників, що впливають на регуляцію емоційних станів працівників в умовах війни. Відповідно, у розділі проведено визначення основних понять, необхідних для розуміння методики дослідження.

Поняття «емоційний стан» означає сукупність емоцій, якими оперує людина в певний момент часу. Емоційний стан може бути позитивним, нейтральним або негативним. «Організаційні чинники» - це фактори, що впливають на емоційний стан працівників в організації. «Регуляція» - це процес, який сприяє позитивному емоційному стану працівників. «Працівники» - це люди, які працюють в організації і впливають організаційними чинниками на емоційному рівні.

У першому розділі також проаналізовано історію вивчення впливу організаційних впливів на емоційний стан працівників в умовах війни. Дослідження в цій галузі почалися в 1960-х роках, коли вчена Е. Ф. Біркман провела дослідження, які показали, що війна може значно вплинути на емоційний стан педагогів. З того часу проводилися численні дослідження, що дозволили виявити організаційні чинники, що впливають на емоційний стан працівників освіти в умовах війни.

Розглянуто методи дослідження організаційних чинників регуляції емоційного стану працівників освіти в умовах воєнного стану. Дослідження можуть проводитися за допомогою різних методів, таких як опитування, спостереження, інтерв'ю та дослідження документів. Вибір методу залежить від заданої мети

дослідження та виду організаційних чинників, що вивчаються. Дослідження в цій галузі дозволяють виявити фактори, що впливають на емоційний стан працівників, а також розробити ефективні стратегії регуляції емоційного стану в умовах воєнного стану. Ці дослідження можуть також допомогти закладам загальної середньої освіти забезпечити емоційне благополуччя своїх педпрацівників в умовах воєнного стану.

Застосування різноманітних методів дослідження організаційних чинників регуляції емоційного стану працівників освіти в умовах воєнного стану дозволяє отримати повну картину впливу цих чинників на професійну діяльність педагогів. Використання як кількісних, так і якісних методів забезпечує всебічний аналіз проблеми і сприятиме розробці ефективних рекомендацій для підтримки працівників в умовах криз.

Другий розділ присвячений теоретичним аспектам дослідження, у тому числі розглянуто роль корпоративної культури під час війни, фактори адаптації працівників до змін умов праці спричинених воєнним часом та розвиток емоційного інтелекту як важливий інструмент гармонізації емоційних станів працівників та засіб подолання емоційних гойдалок у робочому колективі. Корпоративна культура є одним з найважливіших чинників, що впливають на емоційний стан працівників в умовах війни. В першу чергу, корпоративна культура може допомогти закладам загальної середньої освіти у подоланні кадрової кризи під час війни. Кадрова криза може виникнути в результаті збільшення кількості вибухів, зміни умови праці, збільшення кількості поранених та загиблих співробітників, а також зміни у структурі організації роботи загалом. Також корпоративна культура може допомогти школам у подоланні кадрової кризи, оскільки вона визначає філософію усієї організації, включаючи систему цінностей, яку поділяє більшість працівників. Ця система включає матеріальні, соціальні, духовні і естетичні цінності, які визначають норми взаємодії і поведінки, принципи виконання посадових обов'язків,

правила спілкування між робітниками. Під час війни змінюються умови праці, що вимагає адаптації працівників до нових умов.

Третій розділ присвячений дослідженню організаційних чинників, що впливають на оптимізацію емоційних станів працівників в організації на прикладі комунального закладу “Степногірська загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів” Степногірської селищної ради Василівського району Запорізької області.

У розділі було детально описано організацію дослідження організаційних чинників, що сприяють оптимізації емоційних станів працівників. Використовуючи різні інструменти та методи, було проведено аналіз результатів дослідження, щоб виявити основні фактори, що впливають на емоційний стан працівників школи.

Зокрема, у розділі розглянуто практичні рекомендації щодо організаційних чинників оптимізації емоційних станів працівників освіти під час воєнного стану. Ці рекомендації включають забезпечення ефективної комунікації та інформаційної підтримки, впровадження програм психологічної підтримки, створення сприятливого робочого середовища, залучення зовнішніх фахівців, надання можливостей для самовираження та участі, сприяння соціальній підтримці, удосконалення системи управління та організації.

Висновок розділу підкреслює важливість врахування організаційних чинників для оптимізації емоційних станів працівників у контексті воєнного часу. Застосування рекомендацій може допомогти школам створити підтримуюче та сприятливе робоче середовище, що сприяє збалансованому емоційному стану педагогів.

Загалом під час воєнного стану організаційні чинники мають великий вплив на стабілізацію емоційних станів робітників закладів загальної середньої освіти. Поступова методична робота над стабілізацією дає дуже позитивні результати, що впливають на роботу як окремо кожного педагога, так і на показники якості освітньої діяльності. Зволікання в цьому важливому питанні зі сторони керівництва

може призвести до різкого погіршення роботи, аж до закриття закладу освіти. Під час воєнного стану стабілізація емоційних станів працівників є важливим вкладом в підтримку освіти нашої країни. Це важливо як з економічної, так і соціальної точки зору.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аванесова Н. Е., Марченко О. В. Стратегічне управління підприємством та сучасним містом: теоретико-методичні засади: монографія. Харків: Щедра садиба плюс, 2015. 196с.

2. Азарова Т. В., Барчук О. І., Беглова. Вчимося вирішувати проблеми. Київ: Главник, 2007. 144 с.

3. Берзінь В. І. Основи психології та психогігієни. Київ: Переяслав Хмельницький, 1997. 85 с

4. Богоявленська Д.В. Економіка і менеджмент праці: навч. посібн. Київ: Видавництво «Кондор», 2018. 332 с.

5. Дуткевич Т.В. Загальна психологія. Київ: Центр навчальної літератури, 2019. 388 с.

6. Психологічний словник / авт.-уклад.: В. В. Синявський, О. П. Сергєєнкова; за ред. Н. А. Побірченко. Київ: Науковий світ, 2007. 274 с.

7. Волошина В. В. Загальна психологія: практикум: навч. посібник / Л. В. Долинська, С. О. Ставицька, О. В. Темрук. Київ: Каравела, 2007. 280 с.

8. Гоулман Д. Емоційний інтелект / пер. з англ. С.Л. Гумецької. Харків: Віват, 2018. 512 с.

9. Дробот О. В. Професійна свідомість керівника: навч. посіб. Київ: Талком, 2016. 340 с.

10. Закон України „Про професійний розвиток працівників” № 4312-VI від 12 січня 2012 року. URL: http: //zakon1.rada.gov.ua/laws/show/ 4312-17 (дата звернення 08.10.2024)

11. Занюк С. С. Психологія мотивації: навч. посіб. Київ: Либідь, 2002. 304 с.

12. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально–трудові відносини: підручн. Київ.: Знання, 2014. 535 с.

13. Емоційне вигорання. упоряд.: В. Дудяк. Київ.: Главник, 2007. 128 с.

14. Жуковський М.О. Трудові ресурси як складова конкурентоспроможності підприємства. *Актуальні проблеми економіки*. 2017. №2. С. 54–59.

15. Карамушка, Л.М. Психічне здоров'я персоналу організацій в умовах війни: основні вияви і ресурси. *Вчені записки Університету «Крок»,* 3(67). 2022. С. 124-133.

16. Карамушка, Л. М. Технологія психологічної підготовки персоналу організацій до роботи в умовах соціальноекономічних змін (на матеріалі освітніх організацій). навч. посіб. Київ: Наук. світ, 2008

17. Кицак Т.Г. Значення корпоративної культури в сучасній ринковій економіці. *Соціально–економічні аспекти промислової політики*: Донецьк, НАНУ, Ін-т економіки промисловості. № 3. 2011. С.318 – 324.

18. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: монографія. Київ.: КНЕУ, 2013. 230 с.

19. Корман М. М. Емоційний інтелект персоналу як основа ефективного розвитку організації. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету*. Економічні науки. 2013. Вип. 24. С. 88-94. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npkntu_e_2013_24_17.

20. Корман М.М. Розвиток емоційного інтелекту та емоційної компетентності як передумова запобігання професійного вигорання. *Вісник Національного університету оборони України*. 2012. № 4. С. 175-178

21. Корнієнко І. О. Проблема опанування у ситуації високої тривожності. *Науковий вісник Мукачівського державного університету*. Серія «Педагогіка та психологія». 2015;1(1): С. 147–152.

22. Куценко Я.М. Емоційний інтелект: проблеми діагностики. *Проблеми сучасної психології.* 2011. Випуск 14. С. 417 – 426.

23. Кононко О. Л. Соціально-емоційний розвиток особистості Київ:Освіта, 1998. 245 с.

23. Назарова Г. В. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств / Назарова Г. В., Гавкалова Н. Л. Харків: ХНЕУ, 2006. 240 с.

24. Лящ О. П. Емоційний інтелект як предмет психологічних досліджень. URL: http://journals.uran.ua/index.php/22276246/article/view/159562 (дата звернення: 15.11.2024)

25. Носенко Е.Л., Коврига Н.В. Емоційний інтелект: концептуалізація феномену, основні функцій монографія. Київ.: Вища школа, 2003. 126 с

26. Організаційна психологія. Економічна психологія: науковий журнал Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України. URL: http://orgpsy-journal.in.ua/index.php/opep. (дата звернення 02.11.2024)

27. Організація роботи персоналу в умовах воєнного стану URL: https://trademaster.ua/articles/313537. (дата звернення 18.09.24)

28. Паламарчук Л. М. Психологічний час особистості: спроба теоретичного аналізу. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. Серія: Психологія і педагогіка. 2008. Вип. 11. С. 165– 174 URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nznuoapp_2008_11_2

29. Податковий кодекс України № 2755-VI від 2 грудня 2010 року URL: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws /main.cgi?nreg=2755 (дата звернення 20.10.2024)

30. Психологічна енциклопедія / автор-упорядник А. М. Степанов. Київ.: «Академвидав», 2006. 424 с.

31. Психофізіологія емоцій та емоційних станів. URL: https://www.br.com.ua/referats/Psychology/93337.htm. (дата звертання 15.09.2024)

32. Психологія праці та професійної підготовки особистості: навчальний посібник / за ред. П. С. Перепелиці, В. В. Рибалки. Хмельницький: ТУП, 2001. 330 с.

33. Ринок праці в умовах війни: основні тенденції та напрями стабілізації. URL: https://razumkov.org.ua/images/2022/07/18/2022-ANALIT ZAPIS PISHULINA-2.pdf. (дата звертання 23.09.2024)

34. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу: навч. посіб. Київ, КНЕУ, 2017. 351с.

35. Скотт Кім Радикальна прямота. Як управляти не втрачаючи людяності URL: http://loveread.ec/read_book.php?id=87755&p=1 (дата звертання 15.09.2024)

36. Татенко В. О. Сучасна психологія: теоретико-методологічні проблеми: навч. посібник. Київ : Видавництво Нац. авіац. ун-ту «НАУ-друк», 2009. 288 с.

37. Тітаренко О. Г. Відповідальність в управлінні (соціально філософський аналіз): дис. канд. філос. наук: спец.: 09.00.03. Харків, 2006. 178с.

38. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування / І.Л. Петрова, В.В. Близнюк, Г.Т. Куліков та ін.;за ред. І.Л. Петрової; Ін-т екон. та прогнозув. Київ, 2014. 368 с

39. Ціннісні орієнтації особистості в умовах трансформації сучасного українського суспільства / Л. Овсянкіна. *Гілея*: *Науковий вісник*. 2013. № 75.

40. Чепульченко Т. О. Соціальна відповідальність: поняття та сутність. *Вісник національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. Політологія, соціологія, право: зб. наук. пр. Київ: ІВЦ «Політехніка», 2010. Вип. 1(5). 142 с.

41. Філіпова І. Емоційний інтелект як засіб успішної самореалізації. *Соціальна психологія: Український науковий журнал*. 2007. № С. 68-79

42. Філософський енциклопедичний словник / Національна академія наук України Інститут філософії ім. Г. С. Сковороди; головний ред. В. І. Шинкарук. Київ: Абрис, 2002. 742 с.

43. Формування мотивації та установок на збереження психічного та психологічного здоров’я працівників під час війни: колективна монографія / кол. авт.; відп. ред. Н. І. Зорій. Чернівці: Книги XXI, 2015. 238 с

44. Шапар В. Б. Психологічний тлумачний словник. Харків: Прапор, 2006. 640 с.

45. Яковенко С. І., Лисенко В. І. Соціально-психологічна допомога при надзвичайних ситуаціях та критичних інцидентах. Київ: Центр соціальних експертиз і прогнозів Інс-ту соціології НАНУ, 1999. 226 с.

46. Al Khajeh, E. H. Impact of Leadership Styles on Organizational Performance. *Journal of Human Resources Management Research*, 2018. Vol. 3

47. Kombarakaran, F. A., & Yang, J. The effect of ethical leadership on employee creativity: mediating role of psychological safety and moderating role of neuroticism. *Journal of Business Research*, 2021. №130, pp. 295-303.

48. Kluckhohn, C. K. Values and value orientations in the theory of action. In T. Parsons and E. A. Shils (Eds.), Toward a general theory of action. Cambridge, MA: Harvard University Press. 1951.

49. Tian, Q., Zhang, X. A., Jia, R. Emotion recognition and regulation in leadership development: A review and future directions. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 2019. №26(3), pp. 267-282.

50. Britannica, The Editors of Encyclopaedia. "Stress". Encyclopedia Britannica, 29 Oct. 2020. URL: https://www.britannica.com/science/stress-psychology-and biology. Accessed 10 April 2021.

51. Rice, W. H. The Handbook of Stress Science. *Biology, Psychology and Health.* Thousand Oaks: SAGE. 2012.

ДОДАТКИ

Додаток А

Коротка шкала тривоги, депресії та ПТСР (B.B. Hart)

Коротка шкала тривоги, депресії та ПТСР (K-DASS) - це опитувальник, який використовується для скринінгу симптомів тривоги, депресії та посттравматичного стресового розладу (ПТСР). Він складається з 21 питання, по 7 на кожну шкалу.

Інструкція:

Ознайомтеся з твердженнями нижче. Подумайте, як часто ви відчували кожне з цих почуттів протягом останнього тижня. Виберіть відповідь, яка найкраще відповідає вашому стану:

- 0 - ніколи
- 1 - рідко
- 2 - іноді
- 3 - часто
- 4 - майже завжди

Шкала тривоги:

1. Я відчуваю себе нервовим/нервовою.
2. Я легко лякаюся.
3. Мені важко розслабитися.
4. Я відчуваю, що можу втратити контроль над собою.
5. У мене є проблеми зі сном.
6. Моє серце б'ється швидше, ніж зазвичай.
7. Я відчуваю занепокоєння.

Шкала депресії:

1. Я відчуваю себе пригніченим/пригніченою.
2. Я втратив/втратила інтерес до речей, які раніше мені подобалися.
3. Мені важко зосередитися.

4. Я відчуваю себе безпорадним/безпорадною.

5. Я відчуваю, що життя не має сенсу.

6. Я відчуваю себе винним/винною.

7. Я думаю про смерть.

Шкала ПТСР:

1. У мене є неприємні спогади про травматичну подію.

2. Я відчуваю себе так, ніби травматична подія знову відбувається.

3. Я маю кошмари про травматичну подію.

4. Я відчуваю занепокоєння або страх, коли думаю про травматичну подію.

5. Я уникаю місць або людей, які нагадують мені про травматичну подію.

6. Мені важко відчувати емоції.

7. Я відчуваю себе відчуженим/відчуженою від інших людей.

Обробка результатів:

Підрахуйте суму балів за кожною шкалою.

Інтерпретація результатів:

0-14: низький рівень симптомів

15-25: помірний рівень симптомів

26-42: високий рівень симптомів

Важливо:

Цей опитувальник не є діагностичним інструментом. Якщо ви отримали високий бал за будь-якою шкалою, рекомендується звернутися до фахівця для більш детального обстеження.

Додаток В

Кольоровий тест Люшера

Тест Люшера – проєктивна методика дослідження особистості, заснована на припущенні про те, що вибір кольору відображає нерідко спрямованість випробуваного на певну діяльність, настрій, функційний стан і найстійкіші риси особистості.

Колірна діагностика Люшера дозволяє виміряти психофізіологічний стан людини, його стресостійкість, активність і комунікативні здібності. До того ж допомагає визначити причини психологічного стресу, який може призвести до появи фізіологічних симптомів. Важливо зазначити, що результати тесту можуть змінитися через деякий час, із зміною внутрішнього стану особистості.

Пройти колірний тест Люшера можна за цим лінком.

Додаток С

Методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» (В. Бойко)

Інструкція. На кожне із запропонованих нижче суджень дайте відповідь «так» чи «ні».

Текст опитувальника:

1. Організаційні помилки на роботі постійно змушують нервувати, напружуватися, хвилюватися.
2. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, ніж на початку кар´єри.
3. Я помилився у виборі професії чи профілю діяльності (займаю не своє місце).
4. Мене турбує те, що я став гірше працювати (менш продуктивно, менш якісно, повільніше).
5. Теплота у взаємодії з партнерами дуже залежить від мого настрою.
6. Від мене, як від професіонала, мало залежить добробут партнерів.
7. Коли я приходжу з роботи додому, то деякий час (години 2-3) мені хочеться побути па самоті, щоб зі мною ніхто не спілкувався.
8. Коли я відчуваю втому чи напруження, то намагаюся швидше вирішити проблеми партнера (згорнути взаємодію).
9. Мені здається, що емоційно я не можу дати колегам того, що потребує професійний обов´язок.
10. Моя робота притупляє емоції.
11. Я відверто втомився від людських проблем, з якими доводиться мати справу па роботі.
12. Трапляється, я погано засинаю (сплю) через хвилювання, пов´язані з роботою.
13. Взаємодія з партнерами потребує від мене великого напруження.

14. Робота з людьми приносить мені все менше задоволення.

15. Я б змінив місце роботи, якби з´явилась така можливість.

16. Мене часто засмучує те, що я не можу на потрібному рівні надати професійну підтримку, послугу, допомогу.

17. Мені завжди вдається запобігти впливу поганого настрою наділові контакти.

18. Мене дуже засмучує ситуація, коли щось не йде на лад у стосунках з діловим партнером.

19. Я так стомлююся на роботі, ию вдома намагаюся спілкуватися якомога менше.

20. Через брак часу, втому та напруження часто приділяю партнеру менше уваги, ніж потрібно.

21. Іноді звичні ситуації спілкування на роботі дратують мене.

22. Я спокійно сприймаю обгрунтовані претензії партнерів.

23. Спілкування з партнерами спонукає мене уникати людей.

24. При згадці про деяких партнерів та колег, у мене псується настрій.

25. Конфлікти та суперечки з колегами віднімають багато сил та емоцій.

26. Мені все складніше встановлювати або підтримувати контакти з діловими партнерами.

27. Обставини на роботі мені здаються дуже складними і важкими.

28. У мене часто виникають тривожні очікування, пов´язані з роботою: щось має трапитися, як би не припуститися помилки, чи зможу зробити все як потрібно, чи не скоротять мене тощо.

29. Якщо партнер мені неприємний, то я намагаюсь обмежити час спілкування з ним, менше приділяти йому уваги.

30. У спілкуванні па роботі я дотримуюся принципу «не роби людям добра — не отримаєш зла».

31. Я з радістю розповідаю домашнім про свого роботу.

32. Трапляються дні, коли мій емоційний стан погано відображається на результатах роботи (менше працюю, знижується якість, виникають конфлікти).

33. Іноді я відчуваю, що потрібно поспівчувати партнерові, але не в змозі цього зробити.

34. Я дуже хвилююся за свою роботу.

35. Партнерам по роботі віддаю більше уваги та турботи, ніж отримую від них вдячності.

36. При одній згадці пр роботу мені стає погано: починає колоти в області серця, підвищується тиск, виникає головний біль.

37. У мене добрі (в цілому задовільні) стосунки з безпосереднім керівником.

38. Я часто радію, коли бачу, що моя робота приносить користь людям.

39. Останнім часом мене переслідують невдачі па роботі.

40. Деякі аспекти (факти) моєї роботи викликають розчарування, нудьгу і зневіру.

41. Трапляються дні, коли контакти з партнерами складаються гірше, ніж зазвичай.

42. Я переймаюся проблемами ділових партнерів (суб′єктів діяльності) менше, ніж зазвичай.

43. Втома від роботи призводить до того, що я намагаюся скоротити час спілкування з друзями та знайомими.

44. Зазвичай я виявляю зацікавленість особистістю партнера більше, ніж того вимагає справа.

45. Зазвичай я приходжу на роботу відпочивши, зі свіжими силами, в доброму настрої.

46. Іноді я ловлю себе на тому, що працюю з партнерами автоматично, без душі.

47. У справах зустрічаються настільки неприємні люди, що всупереч волі бажаєш їм чогось недоброго.

48. Після спілкування з неприємними партнерами в мене буває погіршення фізичного та психічного самопочуття.

49. На роботі я постійно відчуваю психічне та фізичне перевантаження.

50. Успіхи в роботі надихають мене.

51. Ситуація на роботі, в якій я опинився, здається безвихідною (майже безвихідною).

52. Я втратив спокій через роботу.

53. Впродовж останнього року траплялися скарги па мене з боку партнерів.

54. Мені вдається зберегти нерви тільки через те, що багато з того, що відбувається з партнерами, я не беру близько до серця.

55. Я часто з роботи приношу додому негативні емоції.

56. Я часто працюю через силу.

57. Раніше я був більш співчутливим та уважним до партнерів, ніж тепер.

58. У роботі з людьми керуюся принципом: не псуй нерви, бережи здоров´я.

59. Іноді я йду на роботу з важким відчуттям: як все набридло, нікого б не бачити й не чути.

60. Після напруженого робочого дня я відчуваю, що занедужав.

61. Контингент партнерів, з якими я працюю, дуже важкий.

62. Іноді мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я витрачаю.

63. Якщо б мені поталанило з роботою, я був би набагато щасливішим.

64. Я у відчаї від того, що на роботі в мене серйозні проблеми.

65. Іноді я поводжуся зі своїми партнерами так, як би не хотів, щоб вони вчиняли зі мною.

66. Я засуджую партнерів, що розраховують на особливу поблажливість та увагу.

67. Зазвичай після робочого дня у мене не вистачає сил займатися домашніми справами.

68. Часто я підганяю час: швидше б закінчився робочий день.

69. Стан, прохання, потреби партнерів зазвичай мене щиро хвилюють.

70. Працюючи з людьми, я зазвичай ніби ставлю екран, що захищає мене від чужих страждань та негативних емоцій.

71. Робота з людьми (з партнерами) дуже розчарувала лене.

72. Щоб відновити сили, я часто вживаю ліки.

73. Як правило, мій робочий день проходить спокійно і легко.

74. Мої вимоги до виконуваної роботи вищі, ніж те, чого я досягаю через певні обставини.

75. Моя кар´єра склалася вдало.

76. Я дуже нервую з приводу того, що пов´язано з роботою.

77. Деяких із своїх постійних партнерів я не хотів би бачити й чути.

78. Я схвалюю колег, які повністю присвячують себе людям (партнерам), нехтуючи власними інтересами.

79. Моя втома на роботі зазвичай мало або взагалі не відображається па спілкуванні з домашніми і друзями.

80. За можливості, я віддаю партнерові менше уваги, але так, щоб він цього не помітив.

81. Мене часто підводять нерви в спілкуванні з людьми на роботі.

82. До всього (майже до всього), що відбувається тіа роботі, я втратив зацікавленість, живе почуття.

83. Робота з людьми погано вплинула на мене як на фахівця — зробила знервованим, злим, притуплює емоції.

84. Робота з людьми вочевидь підриває моє здоров´я.