МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему: **СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ПІДТРИМКИ ЕМОЦІЙНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ КЕРІВНИКІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**

Виконала: студентка 2 курсу, групи 8.0533-4-з
спеціальності 053– Психологія
Павленко Оксана Вікторівна
Керівник: Мосол Н.О., д.психол.н., доцент
Рецензент: Пучина О.В., к.психол.н.,

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

Павленко Оксана Вікторівна

Тема роботи Соціально-психологічні чинники підтримки емоційного благополуччя керівників в умовах воєнного стану

керівник роботи Мосол Н.О.. д.психол.н., доцент кафедри психології

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

2. Строк подання студентом роботи _____

3. Вихідні дані до роботи аналіз літератури.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки: здійснити теоретичний аналіз підходів у дослідженні поняття емоційного благополуччя; провести теоретичний аналіз соціально-психологічних чинників підтримки емоційного благополуччя; експерементально дослідити емоційний стан і рівень благопроолуччя керівників в умовах воєнного стану; підготувати рекомендації по підтримці емоційного благополуччя керівників.

5. Перелік графічного матеріалу: 8 малюнків

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання Видав	Завдання прийняв
Вступ	Мосол Н.О. доцент		
Розділ 1	Мосол Н.О. доцент		
Розділ 2	Мосол Н.О. доцент		
Висновки	Мосол Н.О. 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	червень -серпень 2024 р	Виконано
5	Написання висновків	вересень 2024 р.	Виконано
6	Передзахист	жовтень 2024 р.	Виконано
7	Нормоконтроль	листопад 2024 р.	Виконано

Студент _____ О.В. Павленко

Керівник роботи _____ Н.О. Мосол

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ О.М. Гредінарова

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 69 сторінок, 8 малюнків, 64 джерела.

Об'єкт дослідження: емоційне благополуччя керівників в умовах воєнного стану.

Предмет дослідження: соціально-психологічні чинники підтримки емоційного благополуччя керівників в умовах воєнного стану.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та експериментально дослідити соціально-психологічні чинників, що сприяють підтримці емоційного благополуччя керівників під час війни та розробити рекомендації щодо покращення їхньої життєстійкості.

Гіпотеза дослідження: Передбачаємо, що високий рівень соціальної підтримки та психологічної резильєнтності є ключовими факторами, які позитивно впливають на емоційне благополуччя керівників в умовах війни.

Методи дослідження. Теоретичні: теоретичний аналіз сучасного стану проблеми дослідження емоційного благополуччя; систематизація та узагальнення наукової літератури з проблеми дослідження; емпіричні (тестування за психодіагностичними методиками).

Наукова новизна одержаних результатів полягає у встановленні конкретних соціально-психологічних чинників, які впливають на емоційне благополуччя керівників в умовах війни.

Результати дослідження можуть бути використанні на підприєствах для підтримки емоційного благополуччя кеівників.

ЕМОЦІЙНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ, РЕЗИЛЬЄНТНІСТЬ, СОЦІАЛЬНА ПІДТРИМКА, КЕРІВНИКИ, УМОВИ ВОЄННОГО СТАНУ

SUMMARY

Pavlenko O. V. Socio-Psychological Factors Supporting the Emotional Well-Being of Managers Under Martial Law.

Object of research: emotional well-being of managers in wartime conditions.

Subject of research: socio-psychological factors supporting the emotional well-being of managers in wartime conditions.

The purpose of the research: to theoretically substantiate and experimentally study the socio-psychological factors that contribute to the emotional well-being of managers during wartime and to develop recommendations for enhancing their resilience.

The hypothesis of the research: We hypothesize that a high level of social support and psychological resilience are key factors that positively impact the emotional well-being of managers in wartime conditions.

Research methods. Theoretical: theoretical analysis of the current state of the research problem of emotional well-being; systematization and generalization of scientific literature on the research topic; empirical (testing using psychodiagnostic methods).

A scientific innovation The study identifies specific socio-psychological factors that influence the emotional well-being of managers in wartime conditions.

The research results can be used in enterprises to support the emotional well-being of managers.

EMOTIONAL WELL-BEING, RESILIENCE, SOCIAL SUPPORT, LEADERS, MARTIAL LAW CONDITIONS

ЗМІСТ

ВСТУП.....7
Розділ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ КЕРІВНИКІВ В УМОВАХ ВІЙНИ…….11
1.1. Аналіз змісту поняття емоційного благополуччя……..…..11
1.2. Соціально-психологічні чинники підтримки емоційного благополуччя…..15
1.3. Аналіз психосоціальних аспектів діяльності керівників в умовах військових загроз…….…….....….20
РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПІДТРИМКИ ЕМОЦІЙНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ КЕРІВНИКІВ В УМОВАХ ВІЙНИ..……....……..24
2.1. Організація та методика проведення емпіричного дослідження….……..24
2.2. Аналіз даних і результатів емпіричного дослідження…….…….36
2.3. Практичні психологічні рекомендації для підтримки емоційного благополуччя керівників під час війни……..…….....…..52
ВИСНОВКИ…….....60
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ…….....……..64
ДОДАТКИ……....……..70

ВСТУП

Актуальність дослідження. На сучасному етапі розвитку країни, особливо з 24 лютого 2022 року, в умовах повномасштабного російського вторгнення, питання емоційного благополуччя громадян України набуло нового значення. Так, аспект емоційного благополуччя керівників загострився через виклики, з якими вони стикаються в умовах війни. Військовий стан в Україні створює критично стресову ситуацію, що вимагає підвищеного рівня життєстійкості та соціальної підтримки. Здатність керівників підтримувати емоційну стабільність і ефективно керувати колективами є ключовою умовою для забезпечення функціонування підприємств та організацій у складних умовах. Однак дослідження вказують на те, що вплив таких факторів, як соціальна підтримка, рівень резильєнтності та стратегії емоційної регуляції, ще не вивчений у повному обсязі в контексті кризових ситуацій, що актуалізує дану тему.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В останні роки спостерігається зростання інтересу до вивчення соціально-психологічних чинників, які впливають на емоційне благополуччя. Водночас існує прогалина у дослідженні впливу цих факторів саме на керівників в умовах військових конфліктів.

Об’єкт дослідження – емоційне благополуччя керівників в умовах воєнного стану.

Предмет дослідження – соціально-психологічні чинники підтримки емоційного благополуччя керівників в умовах воєнного стану.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та експериментально дослідити соціально-психологічні чинників, що сприяють підтримці емоційного благополуччя керівників під час війни та розробити рекомендації щодо покращення їхньої життєстійкості.

Гіпотеза дослідження. Передбачаємо, що високий рівень соціальної підтримки та психологічної резильєнтності є ключовими факторами, які позитивно впливають на емоційне благополуччя керівників в умовах війни.

Завдання дослідження:

1. Провести аналіз літератури з проблеми, що вивчається, на основі якої виявити теоретичні і експериментальні підходи до проблеми підтримки емоційного благополуччя.

2. Розкрити психологічний зміст соціально-психологічних чинників підтримки емоційного благополуччя.

3. Проаналізувати вплив чинників воєнного часу на емоційний стан керівників.

4. Розглянути методики підтримки емоційного стану керівників та розробити рекомендації для покращення емоційного благополуччя.

Методи дослідження. Для виконання завдань цього дослідження було застосовано низку методів, кожен із яких відповідав певним аспектам досліджуваної проблеми.

Метод анкетування. Застосовано анкету для збору демографічних даних учасників, яка дозволила зібрати інформацію про вік, стать, посаду, стаж роботи та інші характеристики, що впливають на психосоціальний контекст роботи керівників в умовах воєнного стану. Демографічна інформація дала змогу забезпечити репрезентативність вибірки та оцінити, як різні характеристики можуть корелювати з емоційним благополуччям та життєстійкістю керівників.

Метод оцінки психосоціальних потреб. Використано спеціально розроблену анкету для виявлення психосоціальних потреб співробітників. Анкета містила питання, спрямовані на оцінку задоволеності роботою, рівня соціальної підтримки, емоційного стану, рівня стресу, потреби в психологічній допомозі, а також запити на підтримку та навчання. Завдяки цьому методу вдалося отримати всебічну інформацію про психоемоційні потреби керівників у складних умовах.

Шкала оцінки впливу травматичної події. Ця стандартизована методика була використана для оцінки наявності та інтенсивності симптомів посттравматичного стресового розладу (ПТСР) у керівників. Шкала IES-R

включає 22 твердження, які респонденти оцінюють за шкалою від 0 до 5 балів, від «ніколи» до «часто». Вона охоплює три ключові субшкали: симптоми вторгнення (неконтрольовані думки та спогади), уникнення (спроби уникати нагадувань про травматичні події) і збудливість (підвищена тривожність та дратівливість). Цей метод дозволив оцінити рівень травматичного стресу серед керівників у зв’язку з воєнними подіями та виявити, які симптоми проявляються найчастіше.

Опитувальник професійної життєстійкості. Цей інструмент включає 24 питання, які оцінюють рівень професійної життєстійкості керівників, зокрема такі компоненти, як контроль (здатність впливати на професійні ситуації), включеність (залученість у професійні процеси) і прийняття виклику (готовність до адаптації та змін). Кожне питання оцінюється за п’ятибальною шкалою Лайкерта, де 0 означає «повністю не згоден», а 4 — «повністю згоден». Цей метод дозволив виявити рівень життєстійкості та адаптивності керівників у стресових умовах, а також зв'язок між професійною стійкістю та ефективністю роботи.

Психодіагностичні методи включали анкетування для збору демографічних даних і оцінки психосоціальних потреб. Було проведено тестування за шкалою IES-R для виявлення симптомів ПТСР та використано опитувальник професійної життєстійкості для оцінки рівня резильєнтності.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у встановленні конкретних соціально-психологічних чинників, які впливають на емоційне благополуччя керівників в умовах війни, та розробці рекомендацій для покращення їхньої життєстійкості.

Практичне значення результатів дослідження полягає у створенні програм і методик, які можуть бути застосовані для покращення психоемоційного стану керівників у кризових ситуаціях. Отримані дані можуть бути використані в корпоративному управлінні та психологічній підтримці персоналу.

Структура та обсяг роботи. Робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Загальний обсяг роботи — 80 сторінок, список використаних джерел налічує 64 найменувань, зокрема сучасні наукові статті та праці.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ КЕРІВНИКІВ В УМОВАХ ВІЙНИ

1.1. Аналіз змісту поняття емоційного благополуччя

Емоційне благополуччя є багатовимірним поняттям, яке охоплює фізичний, психологічний і соціальний аспекти життя людини. Емоційне благополуччя тісно пов'язане з психічним здоров'ям, оскільки забезпечує стійкість до стресу та ефективність у повсякденному житті, особливо в умовах кризових ситуацій, таких як війна чи економічна криза.

Проблематика благополуччя завжди привертала увагу дослідників, які вивчали її різні аспекти через такі дефініції, як «щастя», «психічне здоров’я», «позитивний стиль життя», «емоційний комфорт», «якість життя», «задоволеність життям», «суб’єктивне благополуччя» тощо [16, 17]. Наприклад, Керол Руфф [62, 101] розглядав психологічне благополуччя як багатогранне поняття, що включає щастя, задоволеність життям, позитивні емоції, психічне здоров'я, стійкість духу та інші компоненти. Зарубіжні дослідження з психологічного благополуччя здебільшого акцентуються на аспектах резилієнтності — життєстійкості, пошуку ресурсів для подолання нестандартних ситуацій та розвитку нових якостей, які сприяють становленню здорової особистості [44, 49]. До дослідників, які зробили внесок у цю сферу, належать Д. Александер (D.E. Alexander), Е. Десі (E.L. Deci), А. Мастен (A.S. Masten), Дж. Ролланд (J.S. Rolland), Ф. Волш (F. Walsh), Е. Вернер (E.E. Werner), М. Віндл (M. Windle) [27, 124]. Висновки цих досліджень допомагають формувати стійкий людський розвиток та сприяють інтеграції їхніх результатів і практичного застосування на різних рівнях системи [61, 162].

Поняття «благополуччя» походить від з грецької «eutychia», яка є прикметником - гарна, добра та іменника, який не зберігся полука - тобто випадок, доля.

Сьогодні благополуччя розуміється як складне багатогранне явище, яке охоплює не тільки відсутність хвороб чи фізичного дискомфорту, а й широкий спектр психологічних, емоційних і соціальних аспектів. Зокрема, визначення благополуччя розширено включенням таких понять, як позитивна емоційність, задоволеність життям і суб'єктивне благополуччя, що спирається на особистий досвід і оцінку свого життя [63, 1069].

Згідно з теорією Мартіна Селігмана, одного із засновників позитивної психології, емоційне благополуччя охоплює кілька ключових аспектів.

Позитивні емоції — це стани свідомості, що приносять радість, задоволення, любов, цікавість та інші приємні почуття, допомагаючи нам відчувати повноту життя.

Залучення описується Селігманом як стан глибокої зосередженості та поглинутості в певну діяльність або дослідження чогось цікавого. Це допомагає розкрити внутрішній потенціал та насолоджуватися процесом, навіть якщо діяльність не пов'язана з роботою або її значущість може бути непомітною для інших.

Стосунки. Соціальна підтримка та близькі взаємини відіграють важливу роль у нашому щасті. Позитивні стосунки підвищують рівень благополуччя та забезпечують опору в непрості періоди. Нам потрібні любов, увага та взаємодія з іншими.

Значущість. Відчуття приналежності до чогось більшого, ніж особисті інтереси, є ключовим для змістовного життя. Це може бути пов'язано з роботою, сім'єю, релігійними переконаннями або участю в суспільному житті, надаючи відчуття, що наша діяльність має сенс [1, 99].

Досягнення. Визначення цілей, їх досягнення та розвиток власного потенціалу дарують нам почуття задоволення й упевненості [64, 245].

Едвард Дінер, відомий дослідник у галузі суб'єктивного благополуччя, описує емоційне благополуччя через призму суб'єктивного відчуття щастя та задоволення життям. Його дослідження підкреслюють, що суб'єктивне благополуччя є індикатором загального рівня щастя людини і може бути виміряне через самооцінку емоційних станів, які переживає людина у своєму повсякденному житті. Дінер розробив кілька шкал для вимірювання суб'єктивного благополуччя, таких як «Шкала життєвої задоволеності» Satisfaction with Life Scale, яка використовується в багатьох дослідженнях по всьому світу [43, 11].

Джон Гросс і його дослідження з емоційної регуляції підкреслюють важливість когнітивного переосмислення (reappraisal) як одного з ключових інструментів, які допомагають людям контролювати свої емоції. Його модель передбачає, що здатність ефективно змінювати інтерпретацію стресових подій може допомогти зменшити інтенсивність негативних емоцій і таким чином підтримувати емоційне благополуччя [51, 147].

Барбара Фредріксон розробила концепцію «розширення та побудови» (broaden-and-build theory), згідно з якою позитивні емоції розширюють діапазон мислення та поведінки людини, дозволяючи їй ефективніше адаптуватися до життєвих викликів. Вона зазначає, що позитивні емоції не тільки поліпшують поточний настрій, але й сприяють створенню нових психологічних і соціальних ресурсів, які в подальшому підтримують стійкість людини до стресових ситуацій [46, 210].

Річард Лазарус, який вивчав стрес і адаптацію, запропонував модель стрес-резильєнтності, яка підкреслює важливість сприйняття та оцінки людиною стресових ситуацій. За його словами, емоційне благополуччя залежить від того, наскільки людина відчуває контроль над ситуацією та здатна використовувати свої ресурси для подолання викликів [55, 18].

Існують також біопсихосоціальні підходи до розуміння емоційного благополуччя, які включають взаємодію біологічних, психологічних і соціальних чинників. Ці фактори відіграють критичну роль у визначенні

здатності людини до адаптації у стресових ситуаціях, підтримки емоційної стабільності та збереження високого рівня задоволеності життям.

Ключові складові емоційного благополуччя:

1. Емоційна регуляція – здатність контролювати емоції у різних соціальних контекстах. Це важливий аспект, який дозволяє зберігати емоційну рівновагу під час стресу [36, 738].

2. Соціальна підтримка – наявність міцних соціальних зв'язків допомагає знизити рівень стресу і підтримувати позитивний емоційний стан. Дослідження свідчать, що соціальна підтримка є важливим чинником підвищення стійкості до стресу та депресії [37, 119].

3. Позитивне мислення – здатність фокусуватися на позитивних аспектах життя, навіть у складних умовах, є ключовим для підтримки емоційного благополуччя [28, 20].

4. Задоволеність життям – відчуття щастя і реалізації в різних сферах життя, що є важливим показником загального благополуччя людини.

Отже, емоційне благополуччя є багатовимірною категорією, що включає фізичний, психологічний та соціальний аспекти, кожен з яких відіграє важливу роль у житті людини. Це поняття тісно пов’язане з психічним здоров'ям і сприяє стійкості до стресу, особливо в умовах криз. Різні дослідники, такі як Керол Ріфф, Соня Любомирскі та Мартін Селігман, виділили його основні компоненти, серед яких позитивні емоції, залученість, стосунки, значущість та досягнення. Важливість цих аспектів підкреслює, що емоційне благополуччя впливає не лише на відчуття щастя, але й на здатність адаптуватися до труднощів, що підтверджується концепціями резилієнтності та життєстійкості [21].

Зокрема, дослідження Джона Гросса, Барбари Фредріксон та Річарда Лазаруса підкреслюють важливість когнітивних і емоційних стратегій у підтримці благополуччя, включаючи когнітивне переосмислення та управління емоціями. Вони доводять, що здатність позитивно реагувати на життєві виклики та використовувати підтримку соціального середовища відіграє

ключову роль у розвитку стійкої особистості [52].

Основними складовими емоційного благополуччя, які допомагають підтримувати позитивний емоційний стан, є: емоційна регуляція, соціальна підтримка, позитивне мислення та задоволеність життям. Кожен із цих компонентів сприяє формуванню збалансованого емоційного стану, що є запорукою загального благополуччя людини і забезпечує основу для стійкого та гармонійного розвитку. В умовах війни емоційне благополуччя керівників стає ще важливішим, адже вони стикаються з підвищеною відповідальністю та стресовими факторами.

1.2. Соціально-психологічні чинники емоційного благополуччя

Насамперед, емоційне благополуччя керівників формується під впливом низки соціально-психологічних чинників, кожен із яких відіграє важливу роль у підтримці стабільності їхнього психічного здоров'я, особливо в умовах криз і високого стресу. Якнайперше, соціальна підтримка є одним із найважливіших ресурсів, що сприяє збереженню емоційного балансу в умовах стресу. Соціальна підтримка включає емоційну, інформаційну та інструментальну допомогу, яку керівники отримують від своїх колег, родини та зовнішніх професійних мереж. За даними досліджень, проведених протягом останніх років, підтримка з боку соціального оточення значно знижує рівень стресу та запобігає емоційному вигоранню, що є важливим аспектом у періоди криз і воєнних дій [54, 36].

Згідно з дослідженнями українських науковців, соціально-психологічні чинники емоційного благополуччя є невід'ємною складовою психічного здоров'я керівників. Так, у своїй роботі Л. Прокоф’єва та Т. Тарасова підкреслюють, що соціальна підтримка серед колег та близьких є одним із основних механізмів збереження емоційної стабільності, особливо під час кризових ситуацій [29, 81]. Автори зазначають, що керівники, які отримують регулярну підтримку від свого оточення, демонструють вищий рівень

адаптивності до стресових ситуацій, що дозволяє їм ефективніше виконувати свої обов'язки навіть у кризових умовах.

Зупинімося докладніше на емоційній підтримці, яка є однією з ключових складових соціальної підтримки. Емоційна підтримка передбачає надання моральної допомоги, визнання та розуміння, що сприяє зміцненню впевненості керівника у власних силах і зменшенню почуття ізольованості у стресових ситуаціях. За даними досліджень українських учених, таких як Е.Грішин., емоційна підтримка є вирішальним фактором у збереженні психічного здоров’я керівників в умовах високого рівня стресу [25, 63].

Інформаційна підтримка також має критичне значення для керівників у кризових ситуаціях. Переважно, інформаційна підтримка включає доступ до актуальних даних, порад і рекомендацій, що дозволяє приймати обґрунтовані рішення в умовах невизначеності. У результаті керівники, які отримують інформаційну підтримку, здебільшого здатні швидше реагувати на зміни в ситуації та приймати стратегічні рішення, що сприяють стабілізації ситуації в організації [50].

Щонайперше, необхідно звернути увагу на інструментальну підтримку, яка полягає у наданні практичної допомоги керівнику у вирішенні конкретних завдань. Це може включати організацію робочого процесу, делегування обов'язків та допомогу у виконанні завдань, що зменшує тиск на керівника і дозволяє йому зосередитися на стратегічних питаннях. Як засвідчують дослідження, інструментальна підтримка значно знижує ризики емоційного виснаження і сприяє збереженню високої професійної ефективності [50, 22].

Зіставлення засвідчує, що соціальна підтримка не лише знижує ризики емоційного вигорання, але й сприяє збереженню загального психічного здоров’я керівників. Особливо це актуально для тих керівників, які працюють у кризових умовах або перебувають під впливом тривалого стресу, наприклад, у зонах воєнних дій. За даними досліджень, керівники, які отримують підтримку від колег та близьких, демонструють кращі показники емоційної стійкості та

продуктивності порівняно з тими, хто працює в умовах соціальної ізоляції [56, 19].

Щонайперше, зупинимося докладніше на психологічній резильєнтності, яка є ще одним важливим чинником емоційного благополуччя керівників. Резильєнтність визначається як здатність до відновлення після стресових ситуацій та адаптації до змін. Спочатку цей термін використовувався у психології для опису здатності людини справлятися зі стресом і труднощами, але згодом його почали застосовувати для опису емоційної стійкості керівників у складних ситуаціях. За даними Флетчера та Сарсона, високий рівень резильєнтності сприяє збереженню емоційної стабільності керівників і запобігає розвитку тривалих негативних емоційних реакцій на стрес [48].

Українські дослідники, такі як Н. Каргіна, А. Книш, також акцентують увагу на важливості резильєнтності у підтримці емоційного благополуччя керівників. Вони підкреслюють, що керівники, які розвивають резильєнтність, здатні зберігати емоційну стабільність та продуктивність навіть у найскладніших умовах [12, 14]

Основні переваги резильєнтності полягають у тому, що вона допомагає керівникам адаптуватися до нових викликів і швидше відновлюватися після кризових ситуацій. У результаті керівники з високим рівнем резильєнтності демонструють вищу продуктивність та ефективніше виконують свої обов'язки в умовах тривалого стресу. Як засвідчили дослідження, керівники з високою резильєнтністю здебільшого здатні краще регулювати свої емоції та приймати раціональні рішення в умовах кризи [41, 24].

Щонайперше, важливо зазначити, що резильєнтність можна розвивати за допомогою спеціальних тренінгів та психологічних програм. Наприклад, дослідження Чу та Чена підтверджує, що керівники, які проходять тренінги з розвитку психологічної стійкості, демонструють вищий рівень адаптивності та емоційної стабільності під час кризових ситуацій, ніж їхні колеги, які не проходили таких тренінгів. Переважно, такі програми включають навчання технік емоційної регуляції та когнітивного переосмислення, що допомагає

керівникам справлятися з емоційними викликами на робочому місці.

Порівнюючи підходи до соціально-психологічних чинників емоційного благополуччя в різних країнах, можна побачити значні відмінності. У США акцент робиться на розвитку індивідуальної психологічної стійкості (резильєнтності), зокрема через проведення тренінгів із когнітивної поведінкової терапії (КПТ) та технік емоційної регуляції. Якнайперше, такі тренінги спрямовані на розвиток особистісних навичок, що допомагають керівникам краще справлятися зі стресом на робочому місці та підтримувати свою емоційну стабільність в умовах кризи [39, 248].

У країнах Європи, таких як Німеччина та Швеція, переважно акцент робиться на соціальній підтримці як ключовому факторі емоційного благополуччя. У цих країнах широко розвинена система професійної підтримки на рівні організацій, що включає психологічні консультації, тренінги з управління стресом та групи підтримки. У результаті, керівники, які працюють у таких умовах, здебільшого мають доступ до професійної допомоги, яка сприяє зниженню рівня стресу та запобіганню емоційному вигоранню [50, 21].

Зіставлення засвідчує, що підхід до соціальної підтримки у країнах Північної Європи є більш інтегрованим та систематизованим. Наприклад, у Швеції соціальна підтримка є частиною національної політики щодо захисту психічного здоров’я на робочому місці. У рамках цієї політики роботодавці зобов'язані забезпечувати психологічну допомогу своїм працівникам, особливо тим, хто обіймає керівні посади. У результаті це сприяє підтримці емоційної стійкості керівників у кризових умовах, зокрема під час роботи в стресових ситуаціях, таких як економічні кризи або зміни на ринку праці.

У Японії підхід до соціально-психологічних чинників емоційного благополуччя має свої культурні особливості. Якнайперше, японська культура надає великого значення колективізму, де соціальна підтримка більше ґрунтується на взаємодії всередині робочих груп і колективів. Керівники відчувають підтримку через сильні соціальні зв’язки з підлеглими та колегами. Це сприяє збереженню психологічної стійкості в умовах стресу, проте ризик

полягає у надмірній залежності від групової динаміки та високому рівні відповідальності перед колективом, що може спричиняти підвищений рівень стресу [53, 263]

Крім того, дослідження показують, що у Японії особливе значення надається підтримці від вищого керівництва, оскільки воно відіграє важливу роль у створенні сприятливого робочого клімату. У результаті, керівники, які отримують таку підтримку, здебільшого зберігають високий рівень емоційного благополуччя та здатність до ефективного управління в стресових умовах.

Основні переваги європейського підходу полягають у тому, що він забезпечує більш комплексний підхід до збереження емоційного благополуччя, включаючи як соціальну підтримку, так і розвиток особистісних навичок резильєнтності. У США більше уваги приділяється індивідуальній роботі з керівниками, розвиткові навичок емоційної регуляції та стійкості до стресу через тренінги. У країнах Азії, таких як Японія, більше уваги приділяється підтримці колективу і взаємодії всередині робочих груп, що є важливим аспектом соціальної інтеграції та збереження емоційного благополуччя в умовах стресу.

Загалом соціально-психологічні чинники емоційного благополуччя відіграють вирішальну роль у збереженні емоційної стабільності керівників у різних країнах. Проте підхід до їх реалізації варіюється залежно від культурних і соціальних особливостей, що вимагає адаптації методів підтримки емоційного благополуччя до конкретних умов і потреб керівників у різних країнах.

Соціально-психологічні чинники відіграють вирішальну роль у збереженні емоційного благополуччя керівників, особливо в умовах криз та тривалого стресу. Найважливішими серед цих чинників є соціальна підтримка, яка включає емоційну, інформаційну та інструментальну допомогу. Підтримка з боку колег, підлеглих та родини сприяє зниженню рівня стресу та запобігає емоційному вигоранню, що було підтверджено дослідженнями як закордонних, так і українських науковців [8, 32].

Розвиток психологічної резильєнтності є ще одним важливим аспектом для керівників, який допомагає їм адаптуватися до нових викликів і відновлюватися після кризових ситуацій. Практика показує, що керівники, які розвивають навички емоційної регуляції та резильєнтності, демонструють вищу продуктивність та стійкість до стресу.

Порівняння підходів до підтримки емоційного благополуччя у різних країнах показує, що у США більше уваги приділяється розвитку індивідуальної стійкості керівників через тренінги та програми, засновані на когнітивній поведінковій терапії. У Європі ж перевага надається інституціоналізованій соціальній підтримці, яка забезпечується на рівні організацій та держави. У країнах Азії, таких як Японія, головний акцент робиться на підтримці через робочі колективи, що сприяє збереженню емоційної стійкості, але може створювати додатковий тиск через відповідальність перед колективом [17, 131].

Соціально-психологічні чинники мають вирішальне значення для підтримки емоційного благополуччя керівників. Вони знижують ризики емоційного вигорання, підвищують резильєнтність і сприяють ефективному виконанню професійних обов'язків навіть у стресових умовах. Успішні програми з підтримки емоційного благополуччя повинні враховувати культурні та соціальні особливості середовища, де працюють керівники, щоб забезпечити максимальну ефективність у збереженні психічного здоров'я та професійної стабільності.

1.3. Аналіз психосоціальних аспектів діяльності керівників в умовах військових загроз

По-перше, слід зазначити, що стрес є невід'ємною складовою сучасного корпоративного середовища, особливо для керівників, яким доводиться одночасно відповідати за стратегічні рішення, управління командою, фінансову стабільність і досягнення корпоративних цілей. Інтенсивне робоче навантаження, вимоги часу, відповідальність перед підлеглими та партнерами

— все це спричиняє сильний стресовий тиск, який може суттєво впливати на психоемоційний стан керівників [62, 459].

В мирний час основними джерелами стресу для керівників є високий рівень відповідальності, конфліктність ролей, тиск з боку вищого керівництва та акціонерів, а також нестабільність економічних змін [42, 352]. Постійне відчуття браку часу для виконання поставлених задач може призводити до емоційного вигоряння та відчуття незадоволеності [60, 42]. Війна є потужним джерелом стресу, яке впливає не лише на робітників різних рівнів, але й на керівників, котрі опиняються під значним тиском через необхідність приймати важливі рішення в умовах невизначеності та загрози для життя. В Україні з 2022 року, коли почалася повномасштабна війна, керівники різних рівнів зіткнулися з низкою психоемоційних викликів, серед яких постійний стрес, необхідність забезпечення безпеки колективу, втрати ресурсів і порушення звичних умов роботи.

Дослідження, проведені з 2022 році, показують, що серед основних психічних розладів, які розвиваються під час війни, є посттравматичний стресовий розлад, тривога та депресія. Дослідження на українській популяції показують, що близько 15% осіб, які працюють у зонах активних бойових дій, демонструють ознаки ПТСР, що впливає на їхню здатність приймати ефективні рішення та підтримувати стабільність колективу [67].

Умови війни часто призводять до емоційного вигорання керівників. Це підтверджується дослідженням, яке показало, що тривале перебування у стресових умовах підвищує ризик емоційного виснаження на 30% у порівнянні з керівниками в мирний час. Також спостерігається підвищення рівня деперсоналізації — відчуження від власних емоцій, що робить керівників менш ефективними у їхніх обов'язках [67].

В Україні, де війна значно вплинула на психоемоційний стан населення, доступ до психологічної підтримки є обмеженим через брак ресурсів і персоналу в медичній сфері, що додатково ускладнює ситуацію для керівників. Дослідження показують, що організація програм психологічної допомоги для

керівників і працівників, таких як когнітивно-поведінкова терапія, може допомогти знизити рівень стресу та покращити психологічну стійкість.

Інші країни, які стикалися з військовими конфліктами, такі як Ізраїль, розробили спеціальні програми для підтримки керівників у воєнний час. Ці програми включають управління стресом, групи підтримки та тренінги з адаптивного лідерства, що допомагають керівникам зберігати ефективність в умовах кризи. У США, під час конфліктів в Іраку та Афганістані, також проводилися дослідження, які виявили позитивний ефект таких програм на зниження рівня емоційного вигорання та ПТСР [67]. Воєнний час створює екстремальні умови, в яких керівники змушені приймати рішення під тиском постійного стресу і невизначеності. Це збільшує ризик розвитку психоемоційних розладів, таких як ПТСР та емоційне вигорання. Однак, організація психологічної підтримки та використання досвіду міжнародних практик можуть допомогти зменшити негативні наслідки та підвищити стійкість керівників в умовах війни.

Воєнний час є екстремальним стресовим фактором для керівників, що має суттєвий вплив на їхній психоемоційний стан [19, 123]. В умовах війни керівники стикаються з додатковими викликами, такими як психічне вигорання, посттравматичний стресовий розлад і підвищений рівень відповідальності за безпеку та моральний стан колективу. Водночас, воєнний час також створює умови для розвитку нових лідерських якостей, таких як адаптивність, інноваційність та кризове лідерство. Розуміння впливу цих факторів є ключовим для розробки програм психологічної підтримки керівників під час війни.

За останні роки війна та інші кризові ситуації значно вплинули на емоційне благополуччя керівників. Соціально-психологічні чинники, такі як соціальна підтримка, соціальна інтеграція та резильєнтність, є ключовими для підтримки емоційної стабільності. Війна в Україні підсилила тиск на керівників, збільшуючи ризики розвитку емоційного вигорання та ПТСР. Проте завдяки підтримці та розвитку лідерських якостей, таких як емоційна регуляція

та кризове лідерство, керівники можуть адаптуватися до нових викликів і зберігати ефективність у складних умов. Разом із цим багато керівників демонструють високу стійкість, адаптацію до екстремальних умов та здатність до відновлення після кризових ситуацій. Значну роль у цьому відіграють такі чинники, як мотивація до збереження функціонування організацій, підтримка з боку колег, наявність стратегічного мислення та вміння керувати в умовах невизначеності.

Подальші дослідження психосоціальних аспектів діяльності керівників в Україні в умовах війни дозволять глибше зрозуміти механізми їхньої стійкості та адаптації, а також визначити ключові потреби для організації підтримки, спрямованої на збереження їхнього психічного здоров’я та підвищення ефективності управління в кризових умовах.

РОЗДІЛ 2
ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПІДТРИМКИ ЕМОЦІЙНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ КЕРІВНИКІВ В УМОВАХ ВІЙНИ

2.1. Організація та методика проведення емпіричного дослідження

Дослідження соціально-психологічних чинників підтримки емоційного благополуччя проводилися відповідно до поставленої мети і раніше визначених завдань. Дослідження проводилося з травня по вересень 2024 року. Об'єктом дослідження є емоційне благополуччя керівників. Предметом дослідження виступають соціально-психологічні чинники підтримки емоційного благополуччя керівників в умовах воєнного стану. Гіпотеза дослідження: високий рівень соціальної підтримки та психологічної резильєнтності сприяє кращому емоційному благополуччю керівників в умовах війни.

В якості респондентів в дослідженні взяли участь 48 осіб – керівників вищої і середньої ланки управління. Вони працюють в єдиному холдинговому об'єднанні з фактично єдиними бенефіціарами. Ця группа компаній має різні напрями діяльності, різні ринки сбути товарів то послуг. А відтак старетгії розвитку, планування діяльності і ролі керівників мають свої особливості.

Для кращого розуміння респондентів далі буде описані напрями діяльності компаній та їх потенційних клієнтів, що сформує розуміння ролі і значення керівництва. Першим базовим і фундаментальним напрямком діяльності є надання послуг з програмного забезпечення. Клієнти цієї компанії переважно з США, Великобританія, країни ЄС та Азії. І перша особливість керівників цього напряму яка з'явилась з 24.02.2022 року – забезпечити безперервність роботи і не знизить якість послуг. Постійні клієнти, і особливо потенційні клієнти були не впевнені, що в умовах обстрілів, перебоїв зі світлом Компанія зможе надалі надавати послуги вчасно і якісно. Багато додаткових

переговорів, надання фінансових гарантій клієнтам, якісна і своєчасна робота дає змогу надалі тримати високрий рівень обороту та всупереч умовам розвивати бізнес. Та інша сторона цієї ситуації виявляється у тому що, керівник має забезпечити робочі процеси, врахувати обстріли, мати додаткових співробітників, які зможуть включитися у роботу, забезпечити безперевну наявність електроенергії, зкомуніквувати зі співробітниками, які працюють віддалено.

Наступний напрям діяьності компінії – освітні курси з прогрманого забезпечення, дизайну, проджект менеджменту. У даному випадку клієнти – мешканці України. Курси проводяться і мають операційні офісі у такиїх містах: Київ, Харків (передислоковано у Тернопіль у серпні 2024 року), Запоріжжя, Дніпро, Львів. Зазначемо, що курси проводяться як онлайн, так і офлайн, у вище перерахованих місцях. Проблеми які виникли з повномасштабним російським вторгненням: створення безпечних місць проведення курсів, більшість місць були змінені, забезпечення безперевним світлом і інтернетом. Також пошук нових співробітників, на заміну тим хто виїхав за кордон.

Наступний напрям діяльності – надання юридичних послуг компаніям та фізичним особам. Клієнтами є громадяни України, українські компанії. Для юристів з’явилися нові виклики взаємовідносин роботи в умовах воєнного стану, затребувані консультації стали не вирішення спорів, а все що стосується війського права та його захисту. Керівники цього напряму, окрім вище перерахованих проблем роботи в реаліях війни зіштовхнулися з шаленим попитом на послуги і недостатньою кількістю співробітників. Пошук висококваліфікованих співробітників став значним викликом у 2022 році.

Далі слід визначити напрям як виробництво діджитал продукції - фільмів і кліпів. Це напрям особливо складний для керівництва, так як організація проєктів з великою кількістю людей в умовах сьогодення – задача для надпотужного лідера. Серед основних викликів можна виділити: безпечні умови роботи акторів, робочої групи, зйомки не лище в павільйонах та на відкритих місцевостях, затягування графіків роботи у звязку із повітрянми

тривогами, обстрілами, форування знімального процесу у корегуваннями графіків акторів.

Також варто зупинитися на діяльності благодійного фонду. Він був створений вже після лютого 2024 року. Мета підтримка і допомога військвових у закриття запитів, забезпечення обладнанням, автомобілями та іншими речами. Керівником на цей проект був призначений керівниз з іншого напрямку діяльності. Складності: формування колективу, вирішення юридичних питань, за відсутності достатнього законодавчого регулювання, налагодження документообігу, взаємодія з військовими, державними органами. Це наразі визнається як найпотрібніший так і надскладний вид діяльності, хоч і не прибутковий, та однозначно один із найважливіших.

Описані вище напрями є основними, керівники саме цих компаній були обрані для проведення дослідженя. Бенефіціарні власники розуміють важливість підтримки своїх керівників, тому надали можливість прости опитання з метой формування додаткових форм підтримки своїх керівників.

Хочу звернути увагу, що всі дослідження проводилось з використанням мережі Інтернет за допомогою онлайн-інструменту «Гугл-форми». Така форма сприяла швидкому збору інформації, так як керівники територіальнго знаходяться по різним містам України.

Для проведення емпіричного дослідження ми обрали 4 методики:

1) Демографічне опитування.

2) Анкета для оцінювання психосоціальних потреб співробітників.

3) Опитувальник професійної життєстійкості.

4) Шкала оцінки впливу травматичної події [26].

1. Демографічне опитування. Було зібрано базові дані про учасників (вік, стать, посада). У дослідженні взяли участь керівники різного віку, від 24 до 66 років, жінки і чоловіки, що представлено на рисунку 2.1. Так за віковою періодизацією Е. Еріксона включені три вікові категорії: рання зрілість (20-25), середній вік (25-65), пізня зрілість (після 65) [31, 201], що є важливим для дослідження різних чинників соціально-психологічного благополуччя,

особливо в період середнього віку, який характеризується переосмисленням життєвих цінностей.

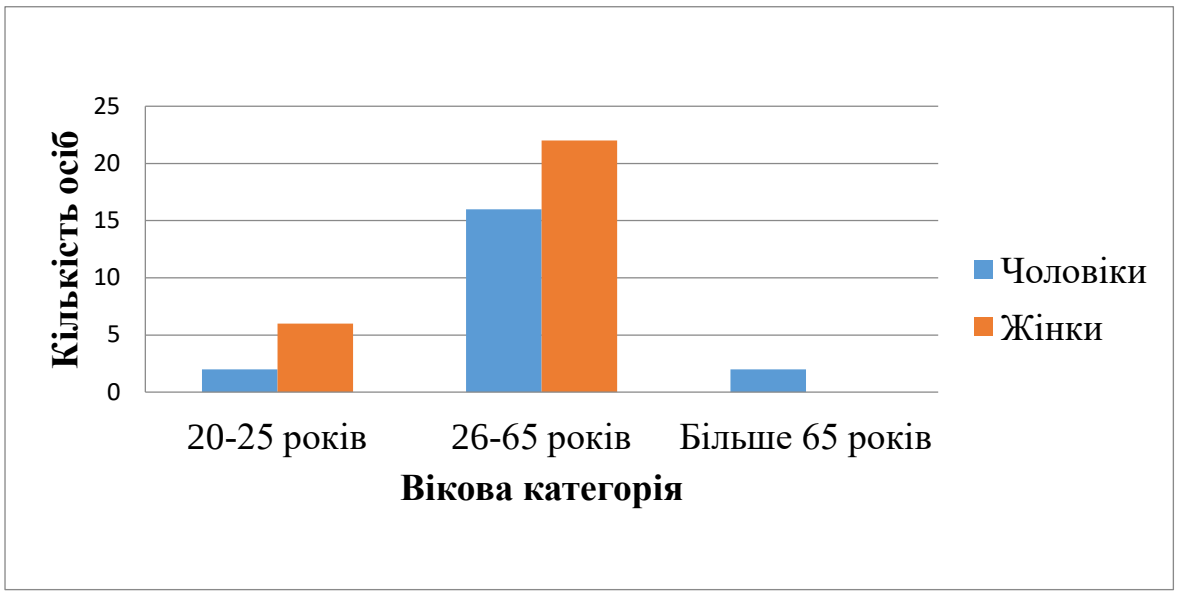


Рис. 2.1. Розподіл респондентів за віком і статтю

У діаграмі надано наочну картину розподіл опитаних керівників за віковими групами та статтю. Слід звернути увагу, що переважна більшість працівників належить до середнього віку, а це свідчить про сформовані внутрішні установки людей. Так, з рис. 2.1. ми бачимо що розподіл між статями чоловіки-жінки дорівнює відповідно 42 % і 58%. Це визначає, що посади керівників не залежать від гендерного аспекту, а навіть відображають вплив сьогоднішньої ситуації. Так слід додати, що частина керівників – чоловіків наразі знаходиться в Збройних Силах ЗСУ, з урахуванням яких відсоткове співвідношення було б приблизно 50 на 50.

На Рис. 2.2. нам представлена статистика по рівням управління: вища ланка керівництва (виконуючі обов'язків директора) і середня ланка – (начальник департаментів). Також додатково було зафіксована стать робітників.

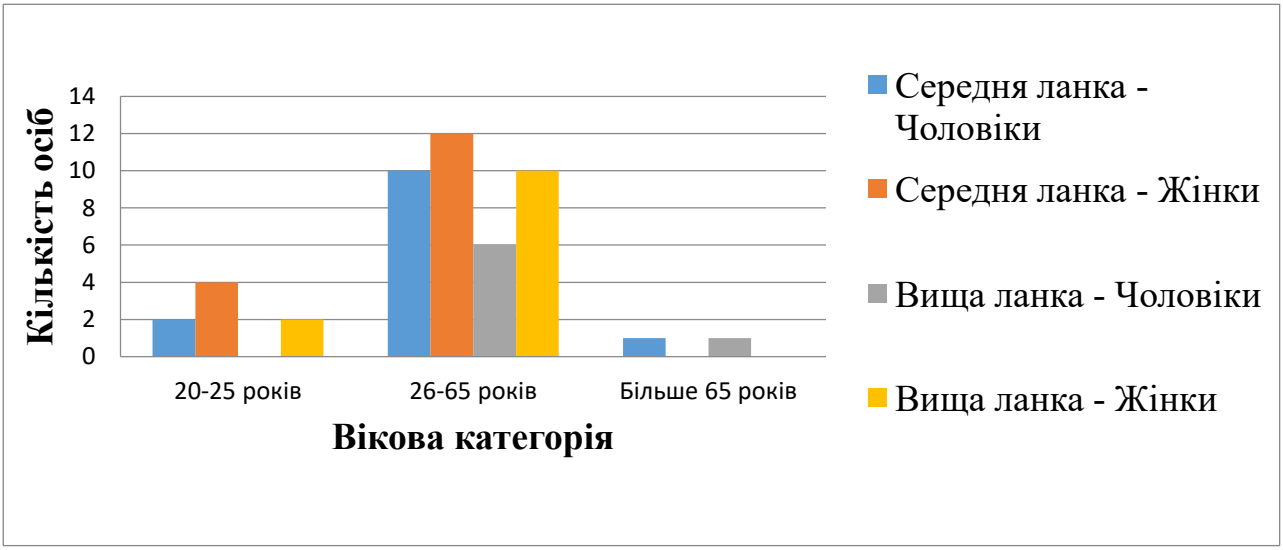


Рис. 2.2. Розподіл респондентів за віком і статтю та ланками управління

На рис. 2.2. видно, що середня ланка управління є домінуючою у молодшій та середній вікових групах, тоді як вища ланка найбільш виражена у старших вікових категоріях. Гендерний баланс є відносно рівномірним, хоча жінки частіше зустрічаються на позиціях середньої ланки. В цілому на діаграми представлені результати, які відображають рівномірні показники розподілу посад, не залежно від статі і віку.

Наступною методикою дослідження була використана анкета для оцінювання психосоціальних потреб співробітників. Вона є багатокомпонентним інструментом, розробленим для виявлення психоемоційного стану працівників, рівня задоволеності роботою, потреби в підтримці та можливостей для покращення робочого середовища. Вона містить 16 питань, які охоплюють ключові аспекти стресу, втоми, рівня задоволеності, психоемоційних потреб і варіантів підтримки, що допомагає комплексно оцінити стан співробітників [2, 14]. (Додаток А)

Анкета для оцінювання психосоціальних потреб співробітників, Основні розділи анкети: робочий досвід і задоволеність роботою, схильність до змін та емоційна втома, відновлення та потреба в психологічній підтримці, рівень стресу та прояви його симптомів, види підтримки та її джерела, необхідність навчання та психологічної підготовки.

Робочий досвід і задоволеність роботою – до питань цього блоку належать питання 1–3. Цей блок розпочинає анкету, з'ясовуючи стаж працівника в організації, ставлення до роботи та емоційний настрій перед робочим днем. Питання спрямовані на виявлення рівня емоційного залучення та задоволеності, що є індикаторами психологічного комфорту в робочому колективі.

Схильність до змін та емоційна втома висвітлювалися у питаннях 4–5. Даний блок акцентує увагу на бажанні співробітника змінити колектив, що може свідчити про наявність незадоволеності або конфліктів. Також уточняється рівень емоційного виснаження після робочого дня, що вказує на потребу в додаткових ресурсах для відновлення.

Відновленню та потребі в психологічній підтримці присвячені питання 6–7. Питання, що стосуються часу для відпочинку та взаємодії зі стресовими клієнтами, дозволяють оцінити, наскільки співробітники мають можливість відновлюватися і чи стикаються вони з факторами, що підвищують емоційне навантаження.

Також важливим аспектом цього дослідження став рівень стресу та прояви його симптомів, питання 8 та 9 було спрямовані на де показник. Ці питання надають співробітникам можливість самостійно оцінити рівень стресу за шкалою та відзначити фізичні й психологічні симптоми, які вони помічають. Даний блок дозволяє отримати об’єктивну картину психологічного стану колективу.

Види підтримки та її джерела, стали ключовими факторами у цій анкеті-питання 10–12. Цей розділ зосереджується на потребі співробітників у підтримці на робочому місці. Співробітники мають можливість вказати, чи отримують вони підтримку з боку колег або керівництва, а також вибрати види підтримки, які були б для них корисними. Запитання дають уявлення про те, які ресурси потрібно додати в організацію, щоб підвищити рівень психологічного комфорту.

І заключним моментом стала необхідність навчання та психологічної підготовки та інформаційна обізнаність та готовність до психологічної допомоги Відповіді на ці питання дозволяють визначити потребу працівників у спеціалізованих знаннях, які стосуються підтримки колег і клієнтів у стресових ситуаціях. Також оцінюється потреба в доступі до психолога та можливість отримання анонімної консультації. Останнє питання спрямоване на з'ясування рівня обізнаності співробітників щодо доступних послуг анонімної психологічної підтримки, що дозволяє зрозуміти, чи потребує колектив додаткової інформаційної кампанії.

Перевагами даної анкети можна виділити такі: всеосяжність, гнучкість у відповідях, анонімність і конфіденційність.

Анкета охоплює широкий спектр аспектів: від загального задоволення роботою до специфічних психоемоційних потреб, що дає можливість отримати повний зріз психосоціального стану співробітників. Більшість питань дозволяють обирати кілька відповідей або відмічати кілька варіантів, що сприяє більш точній та відвертій самооцінці. Анонімність сприяє довірливому ставленню до анкети та дозволяє отримати більш чесні відповіді.

Та слід об'єктивно зазначити і наявні недоліки анкети. Відсутність відкритих питань. Це обмежує можливість працівників розширено висловитися, що може залишити деякі аспекти не висвітленими. Необхідність подальшої аналітичної обробки. Відповіді потребують детальної обробки для виявлення тенденцій і складання плану дій, що може вимагати залучення додаткових фахівців у сфері HR чи психології.

Анкета є ефективним інструментом для оцінки психоемоційного стану працівників і виявлення їхніх соціально-психологічних потреб. Вона дозволяє зрозуміти загальний рівень стресу в колективі, ідентифікувати ключові проблеми та розробити рекомендації для покращення умов роботи.

Наступною методикою стала анкета, а точніше, опитувальник професійної життєстійкості. Містить 24 запитання і дозволяє визначити загальний рівень професійної життєстійкості, а також рівень вираженості трьох

його складових (контроль, включеність і прийняття виклику) та чотирьох компонентів (емоційний, мотиваційний, соціальний і власне професійний). Відповіді даються за п’ятибальною шкалою Лайкерта (від «ні» = 0 до «так» = 4) [26, 198].

Опитувальник професійної життєстійкості для оцінки стресостійкості керівників. Анкета для оцінювання залученості та професійної задоволеності співробітників є інструментом для визначення рівня психологічної прихильності та особистісного ставлення до роботи. Питання охоплюють різні аспекти робочого процесу, від рівня задоволеності та взаємодії з колегами до ставлення до відповідальності, контролю та здатності до адаптації в умовах невизначеності. Кожне запитання в анкеті оцінюється за шкалою від 0 до 4, де 0 означає повну відсутність відповідності твердженню, а 4 — повну згоду. Цей формат відповіді дозволяє отримати індивідуальний показник за кожним аспектом і згодом проаналізувати результати на рівні всього колективу.

Розкриваючи структуру анкети та зміст питань, слід зазначити наступне. Задоволеність робочим процесом і потреба в оновленні інформації розкривалася в питаннях 1–4. Цей блок зосереджений на виявленні задоволення від роботи, бажанні бути залученим до робочих справ і постійно оновлювати інформацію про стан проектів. Запитання дозволяють оцінити, наскільки співробітникам подобається їхня робота та чи мають вони інтерес до своєї професійної діяльності.

Відношення до нестандартних завдань та планування, що є одним із ключових факторів ефективної діяльності будь якого спеціаліста, зокрема у період активних бойових дій. Тут розглядаються аспекти, пов’язані зі ставленням до планування та нестандартних ситуацій. Запитання дозволяють оцінити, чи сприймають співробітники непередбачуваність як стимул до розвитку та чи зростає їхня відповідальність у таких ситуаціях. Деякі запитання також стосуються відчуттів щодо роботи в умовах невизначеності.

Наступним досліджуваним аспектом була взаємодія та контроль серед колег. Питання в цьому блоці досліджують важливість командної роботи та контролю за робочими процесами, як власними, так і колег. Це дозволяє виявити, наскільки співробітники цінують взаємодію в команді, наскільки відкриті до контролю та вважають його корисним для досягнення результатів.

Фокус на роботі та управління робочими справами було досліджено за допомогою питань 10, 16, 22–24. Цей блок спрямований на визначення здатності співробітників концентруватися на роботі та уникати відволікання, а також відношення до умов невизначеності. Він дозволяє зрозуміти, наскільки працівники можуть залишатися залученими до роботи в умовах стресу або незвичних ситуацій.

Далі досліджували оцінку значущості відповідальності та взаємного моніторингу. Тут фокус зосереджено на бажанні працівників брати на себе відповідальність за результат роботи та необхідності контролювати свої дії для досягнення якісного кінцевого результату. Це дозволяє оцінити рівень внутрішньої відповідальності та прагнення до високої якості роботи.

Перевагами анкети слід виокремити наступні моменти. Анкета розглядає багато аспектів залученості, задоволеності, відповідальності та взаємодії, що дозволяє отримати всебічну оцінку професійного ставлення співробітників. Чітка шкала оцінювання**.** Використання шкали від 0 до 4 дозволяє респондентам оцінити власні відчуття та ставлення до роботи, створюючи градацію від «повної незгоди» до «повної згоди». Збалансованість**.** Запитання враховують як позитивні, так і потенційно стресові аспекти роботи, що сприяє об’єктивній оцінці робочого середовища та ставлення співробітників до складних ситуацій.

Однак, слід звернути увагу і на наявні недоліки анкети. Можливість неоднозначної інтерпретації питань**.** Деякі питання, наприклад, стосовно контролю та взаємодії з колегами, можуть мати різні значення для різних людей, що може спричинити труднощі з інтерпретацією відповідей. Відсутність відкритих питань**.** Анкета не дає можливості співробітникам висловити

додаткові коментарі або надати розгорнуту відповідь, що обмежує зворотний зв'язок та глибину отриманої інформації.

Останньою методикою, яку використали у дослідженні була Шкала оцінки впливу травматичної події. Шкала оцінки впливу травматичної події спрямована на виявлення симптомів посттравматичного стресового розладу і оцінку ступеня їх виразності. Шкала IES-R є ефективним інструментом для швидкої діагностики посттравматичних симптомів і дозволяє виявити специфічні прояви ПТСР, допомагаючи визначити потребу в психологічній підтримці. Використання цієї шкали є доцільним у ситуаціях, коли важливо оцінити наслідки травматичних подій і ступінь їх впливу на співробітників чи пацієнтів.

Шкала оцінки впливу травматичної події (Impact of Event Scale, IES-R) - це стандартизований інструмент, розроблений для виявлення симптомів посттравматичного стресового розладу (ПТСР) та оцінки ступеня їхньої вираженості [32, 113]. Анкета складається з 22 тверджень, що відображають реакції людини на травматичну подію, які оцінюються на шкалі від 0 до 5 балів: від “ніколи” до “часто”. Тестування призначене для виявлення симптомів стресу, спричиненого травматичними подіями, через реакції та емоційні стани, що виникають у відповідь на певні ситуації чи події.

Структурно анкета виглядає наступним чином. Кожне твердження відповідає наявності чи відсутності одного із симптомів посттравматичного розладу.

Симптоми вторгнення (Intrusion): виражаються через неконтрольовані та мимовільні думки про подію, спогади або образи, які викликають переживання. Це включає твердження 1, 2, 3, 6, 9, 16, 20.

Симптоми уникнення (Avoidance): включають прагнення уникати ситуацій або думок, пов'язаних із подією, та емоційне заціпеніння. До цієї групи входять твердження 5, 7, 8, 11, 12, 13, 17, 22.

Симптоми збудливості (Hyperarousal): включають дратівливість, тривожність, фізичне збудження (наприклад, підвищене серцебиття, спітніння) та проблеми зі сном. Твердження 4, 10, 14, 15, 18, 19, 21 відносяться до цієї категорії.

Інструкція та оцінка Респондентам пропонується вказати, наскільки часто вони відчували кожен із симптомів протягом останнього тижня. Оцінка здійснюється за допомогою наступної шкали: “ніколи” – 0 балів, “рідко” – 1 бал, “іноді” – 3 бали, “часто” – 5 балів.

Кожна субшкала має свій окремий бал, отриманий шляхом підсумовування значень відповідних тверджень. Підсумок по кожній субшкалі дозволяє оцінити конкретний тип симптоматики, а загальний бал свідчить про рівень посттравматичного стресу. Інтерпретація результатів Загальний бал і бали по субшкалах допомагають визначити рівень впливу травматичної події на психічний стан людини:

Симптоми вторгнення вказують на те, наскільки часто респондент мимоволі повертається до травматичного досвіду. Симптоми уникнення свідчать про спроби людини обмежити вплив травматичного досвіду на повсякденне життя. Симптоми збудливості свідчать про підвищений рівень тривожності, дратівливості, фізичного збудження, що може ускладнювати нормальне функціонування.

Інтерпретація передбачає, що чим вищий бал, тим сильніше виражені симптоми ПТСР і глибший вплив травматичної події на психіку. Залежно від результатів, особі, що пройшла опитування, можуть бути запропоновані рекомендації з відвідування психолога або іншого фахівця для подальшої оцінки та надання підтримки.

Перевагами даної методики можна виділити такі. Простота та швидкість оцінки. Оцінка шкали не вимагає великого часу, а результати легко інтерпретувати. Висока надійність у діагностиці посттравматичного стресу, що підтверджується численними дослідженнями. Інформативність за різними симптоматичними групами, що дозволяє більш точно зрозуміти, які саме

аспекти ПТСР проявляються у респондента.

Недоліки методики можна виокремити наступні. Орієнтація на самозвітність. Методика може бути схильною до суб'єктивності через вплив настрою або ставлення респондента до тестування. Можливість уникнення деяких симптомів у зв'язку з особливостями формулювань тверджень, що може спричинити неповну оцінку стану. Відсутність підтримки після оцінки. Виявлення симптомів ПТСР без подальшої допомоги може підвищити рівень тривожності у респондента.

Загалом, методологія дослідження забезпечила всебічний підхід до аналізу соціально-психологічних чинників, що впливають на емоційне благополуччя керівників. Завдяки застосуванню різних опитувальників та анкет було отримано глибоке розуміння того, як соціальна підтримка, резильєнтність та емоційна регуляція впливають на здатність керівників справлятися з постійним стресом в умовах війни. Зокрема, дані дозволили визначити, які чинники мають найбільший вплив на емоційний стан і продуктивність керівників, що особливо важливо для розробки ефективних заходів підтримки.

Результати дослідження будуть використані для формування практичних рекомендацій, орієнтованих на підвищення рівня емоційної життєстійкості та покращення психоемоційного клімату в організаціях. Виявлені тенденції свідчать про необхідність інтеграції стратегій соціальної підтримки, що включають емоційну та інструментальну допомогу, в корпоративну культуру.

2.2. Аналіз даних і результатів емпіричного дослідження

Учасниками дослідження були 48 керівників віком від 24 до 66 років, які працюють в умовах воєнного стану в Україні. Основними аспектами аналізу були задоволеність роботою, рівень професійної життєстійкості, психосоціальні потреби та прояви посттравматичного стресу (ПТСР). Зібрані дані дозволили оцінити не лише загальний психоемоційний стан керівників, а й виділити конкретні чинники, які впливають на їхню емоційну стійкість та професійну

ефективність.

Демографічна анкета**.** Було зібрано базові дані про учасників (вік, стать, посада). Це вже було описано вище і надані відповідні рисунки – Рис. 2.1. та Рис 2.2. Аналіз розподілу опитаних за віковими групами, статтю та рівнями управління показує такі результати: вікова група 20-25 років: середня ланка управління: Усі опитані в цій групі займають позиції середньої ланки управління, серед яких 6 жінок та 2 чоловіки. Молодша вікова група представлена переважно жінками і займає позиції середньої ланки, що є характерним для фахівців на початок кар'єри. Вікова група 26-65 років: вища ланка управління: 14 осіб, серед яких 8 чоловіків та 6 жінок. Середня ланка управління: 24 особи, з яких 16 жінок та 8 чоловіків. Ця вікова група має збалансоване представлення між статтю та рівнями управління. Вища ланка в цій групі включає більше чоловіків, тоді як середня ланка має більше жінок, що може вказувати на поступове кар’єрне зростання в напрямку вищих позицій. Вікова група більше 65 років: вища ланка управління: усі опитані (2 чоловіки) належать до вищої ланки управління. Найстарша вікова група представлена тільки чоловіками у вищій ланці управління, що підкреслює значний управлінський досвід фахівців такого віку. Середня ланка управління є домінуючою у молодшій та середній вікових групах, тоді як вища ланка найбільш виражена у старших вікових категоріях.

Аналіз розподілу керівних посад серед чоловіків і жінок різних вікових груп свідчить про рівномірність та справедливість. Відсутність явних відмінностей у статевій чи віковій структурі на різних рівнях керівництва підтверджує відсутність дискримінаційних факторів у підходах до формування управлінської команди. Така рівномірність відображає обґрунтованість та ефективність рішень, прийнятих при наймі керівників, забезпечуючи баланс та гармонію в команді для досягнення спільних цілей організації.

Рис. 2.3. демонструє розподіл працівників за трьома основними групами стажу роботи: менше року, від 1 до 3 років і понад 3 роки.

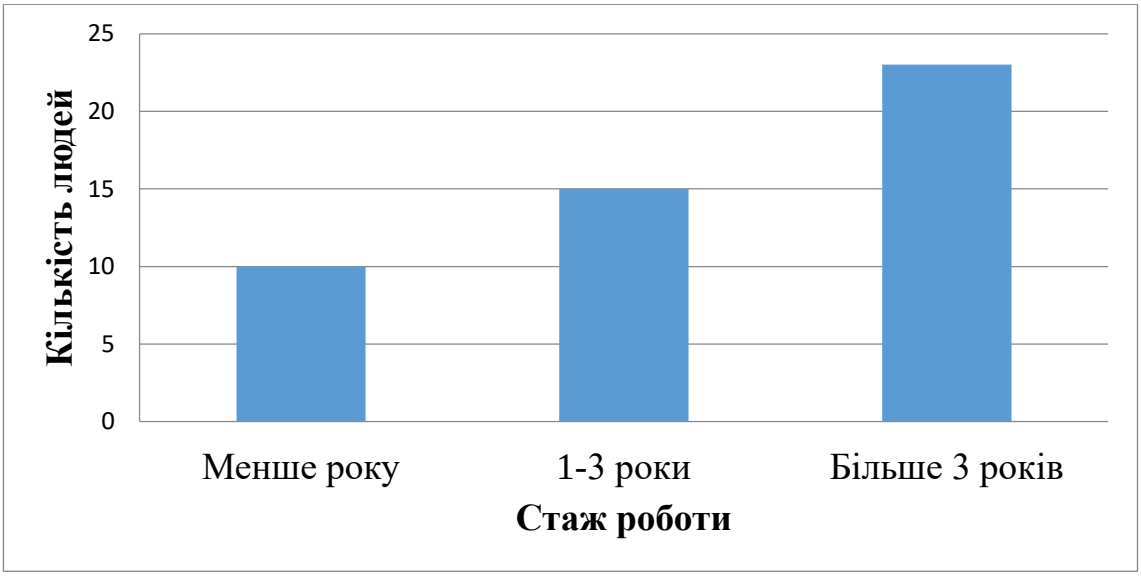


Рис. 2.3. Стаж роботи в організації

Найбільшу частину складають працівники зі стажем понад три роки, що є важливим показником стабільності в організації. Високий відсоток працівників з тривалим стажем свідчить про сильну кадрову політику та здатність організації утримувати цінних фахівців протягом тривалого часу. Це може означати, що працівники задоволені умовами роботи, корпоративною культурою, можливостями для розвитку та кар'єрного зростання, а також загальною атмосферою в колективі.

Середня група — працівники зі стажем від 1 до 3 років — також досить чисельна. Це вказує на позитивну адаптацію нових співробітників, які вже змогли знайти своє місце в колективі та, ймовірно, розглядають можливість довготривалої роботи в компанії. Такий показник може свідчити про вдало налагоджений процес адаптації нових кадрів, де новачкам надається підтримка, допомога та мотивація залишитися надовго.

Найменша група представлена працівниками зі стажем роботи менше року. Це може мати кілька можливих пояснень. Невисокий рівень плинності кадрів: організація рідко проводить найм нових працівників, оскільки зберігає основний склад команди стабільним. Злагоджена кадрова політика: відбір кандидатів здійснюється так, щоб зменшити ризики звільнення нових співробітників на етапі адаптації. Це означає, що організація ретельно обирає

кандидатів, які підходять для тривалої співпраці. Позитивна робоча атмосфера: відсутність нових кадрів може вказувати на те, що працівники задоволені своєю роботою і менше схильні до змін або пошуку нових місць роботи.

У сукупності такий розподіл свідчить про міцність кадрової політики та успішні процеси управління персоналом, що сприяють утриманню кадрів. Організація здатна створювати умови, в яких працівники можуть розвиватися, досягати кар'єрних цілей та отримувати задоволення від своєї роботи. Це позитивно впливає на загальну продуктивність компанії, адже стабільний і досвідчений персонал, який добре знає особливості компанії та її завдання, зазвичай працює ефективніше.

Далі на Рис. 2.4. відображений рівень задоволеності роботою. Діаграма демонструє рівень задоволеності працівників своєю роботою в організації. Згідно з даними, більшість працівників - понад 30 осіб, вказали, що отримують від роботи задоволення, тоді як інша частина, приблизно 18 осіб, зазначила, що отримують задоволення, але не завжди.

Ці результати вказують на кілька важливих аспектів стосовно корпоративної культури та умов праці в компанії. Переважна більшість співробітників отримує задоволення від роботи, що є позитивним показником для організації. Це може свідчити про сприятливу робочу атмосферу, де працівники відчувають себе цінованими та мотивованими.

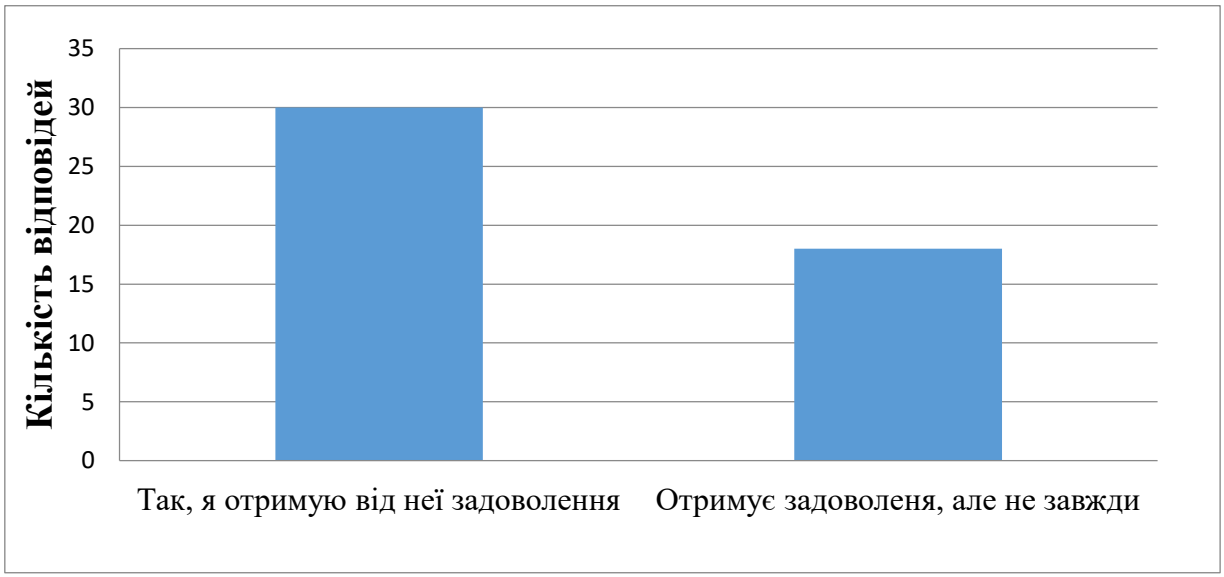


Рис. 2.4. Рівень задоволеності роботою

Високий рівень задоволеності може бути результатом ефективного управління персоналом, надання можливостей для розвитку, належної комунікації між керівництвом та працівниками, а також створення умов для професійного зростання. Менша частина має обмежене задоволення: наявність певної кількості працівників, які іноді отримують задоволення, але не завжди, вказує на можливі зони для покращення. Це може бути пов’язано з періодичними труднощами, що виникають у процесі роботи, такими як високе навантаження, обмежений час для виконання завдань, недостатня підтримка з боку керівництва або відсутність достатньої автономії у прийнятті рішень. Важливо з'ясувати, які саме фактори можуть перешкоджати повному задоволенню цих працівників.

Можливості для покращення умов праці: для компанії це сигнал, що існують сфери, у яких можна покращити умови для підвищення загального рівня задоволеності. Наприклад, забезпечення регулярного зворотного зв’язку, програми розвитку та підвищення кваліфікації, соціальні пільги або заходи для зниження стресу на робочому місці можуть допомогти підвищити задоволеність тих, хто наразі не завжди задоволений.

Зменшення ризику плинності кадрів: задоволеність працівників своєю роботою безпосередньо впливає на їхню лояльність до компанії. Високий рівень задоволеності може допомогти знизити ризик плинності кадрів, оскільки працівники, які отримують задоволення від роботи, менше схильні до пошуку нових можливостей за межами організації. Таким чином, компанія може економити ресурси, які інакше були б витрачені на найм нових співробітників та їх адаптацію.

Позитивний імідж організації: висока задоволеність працівників може також сприяти позитивному іміджу компанії на ринку праці. Це важливо, особливо у випадку, коли організація хоче залучати талановитих фахівців. Працівники, які задоволені роботою, часто стають послами бренду компанії, розповідаючи про свій позитивний досвід іншим, що підвищує привабливість компанії для потенційних кандидатів.

Отже, такі результати є хорошим знаком для компанії, але також вказують на можливості для вдосконалення та підвищення загального рівня задоволеності всіх працівників, що сприятиме подальшому зміцненню позицій компанії як стабільного та привабливого роботодавця.

На рисунку 2.5. відображені дані по загальному настрою керівників перед роботою. Діаграма відображає настрій працівників перед початком робочого дня. Показники розподіляються між чотирма категоріями: «Завжди з гарним настроєм», «Переважно нейтрально», «Іноді зацікавлено» та «Завжди з поганим настроєм». Ось детальний аналіз кожної з категорій та загальних тенденцій. «Завжди з гарним настроєм» – найменша кількість респондентів (приблизно 5 осіб) зазначили, що завжди приходять на роботу з гарним настроєм. Це свідчить про те, що лише невелика частина працівників відчуває постійний позитивний настрій та ентузіазм щодо робочого дня. Такий низький показник може вказувати на те, що є певні чинники, які перешкоджають піднесеному настрою більшої кількості працівників перед роботою.

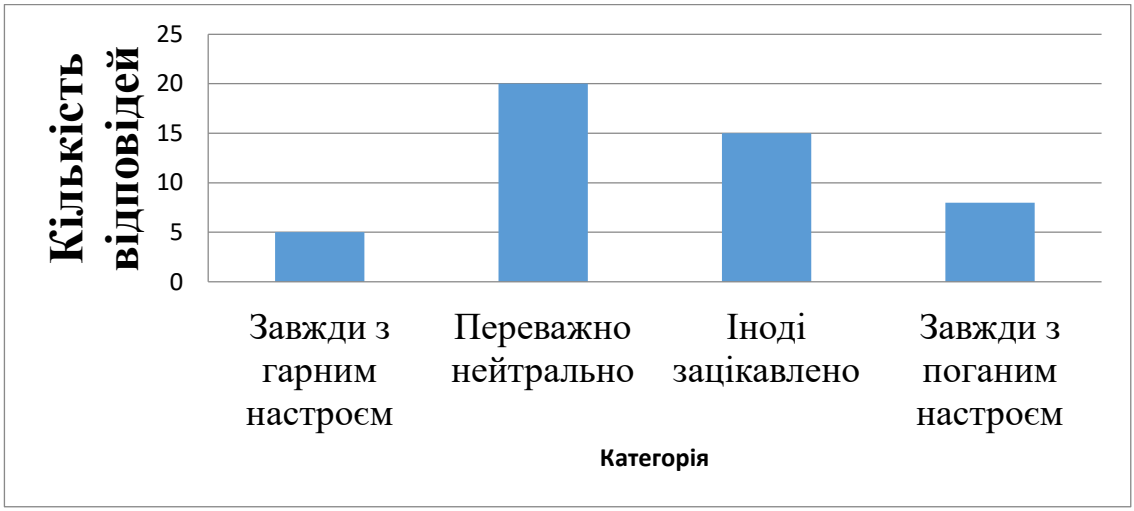


Рис. 2.5. Настрій перед роботою

«Переважно нейтрально» – найбільше респондентів (понад 20 осіб) зазначили, що починають свій робочий день із нейтральним настроєм. Це вказує на те, що більшість співробітників не відчувають сильного ентузіазму або негативу. Нейтральний настрій може бути ознакою того, що працівники ставляться до роботи як до щоденної рутини, і їм бракує додаткових стимулів

або мотивації. Це не обов’язково негативний показник, але він може свідчити про відсутність виразного емоційного зв’язку з роботою.

«Іноді зацікавлено» – Друга за чисельністю група (близько 15 осіб) відзначила, що іноді приходять на роботу із зацікавленістю. Це може означати, що робота приносить їм задоволення або викликає інтерес у певні дні чи під час певних завдань. Такі працівники, ймовірно, зацікавлені в проектній або різноманітній діяльності, яка підтримує їхню мотивацію час від часу.

«Завжди з поганим настроєм» – Досить значна кількість респондентів (приблизно 10 осіб) зазначили, що приходять на роботу з поганим настроєм. Це викликає занепокоєння, оскільки постійний негативний настрій може призвести до зниження продуктивності, підвищення рівня стресу та плинності кадрів. Цей показник вказує на те, що частина працівників може відчувати вигорання або незадоволеність умовами праці.

Домінуюча категорія – «Переважно нейтрально» – свідчить про те, що більшість працівників ставляться до роботи без особливого ентузіазму. Це може бути ознакою того, що мотиваційні програми або робоче середовище не повністю відповідають потребам працівників у самореалізації та професійному розвитку.

Досить високий показник категорії «Іноді зацікавлено» говорить про те, що частина співробітників може отримувати задоволення від роботи за певних умов, наприклад, при виконанні цікавих або незвичайних завдань. Це означає, що компанія могла б зосередитися на розробці більш гнучких та різноманітних завдань, які сприятимуть підвищенню зацікавленості.

Категорії «Завжди з гарним настроєм» і «Завжди з поганим настроєм» відображають крайні позиції. Низький рівень позитивного настрою та досить високий рівень негативного настрою можуть свідчити про необхідність поліпшення умов праці, зміцнення командного духу або введення програм, спрямованих на підвищення рівня задоволеності працівників.

Бажано, провести опитування або інтерв'ю для з'ясування конкретних причин нейтрального або негативного настрою серед працівників. Також розробити програми мотивації та командоутворення, щоб підвищити рівень зацікавленості та задоволення від роботи. Забезпечити працівникам можливість брати участь у цікавих проектах, де вони можуть проявити креативність та ініціативу.

Отже, результати свідчать про необхідність поліпшення мотиваційної стратегії, підвищення рівня задоволеності та усунення чинників, що негативно впливають на настрій працівників перед роботою.

Далі на Рис. 2.6. Відображені дані емоційної втоми працівників. А це є чи не найважливішим показником психічного здоров'я керівників.

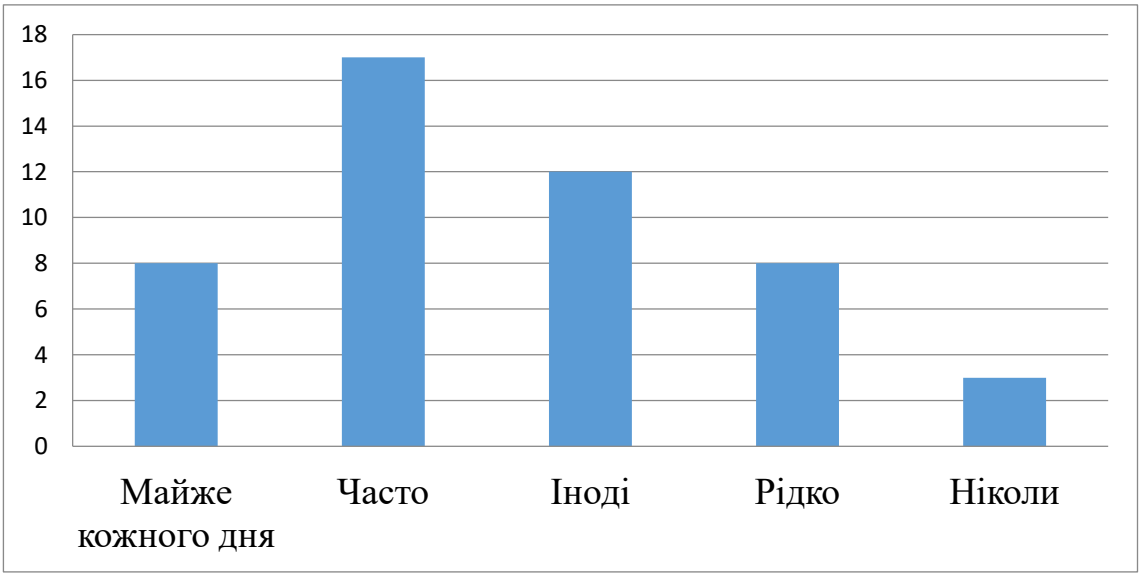


Рис. 2.6. Відчуття емоційної втоми

Ця діаграма демонструє частоту емоційної втоми працівників на роботі, розподілену за п'ятьма категоріями: «Майже кожного дня», «Часто», «Іноді», «Рідко» та «Ніколи». Ось детальний аналіз кожної з категорій та загальних тенденцій:

«Майже кожного дня» – кількість працівників, які відчувають емоційну втому майже щодня, є значною, але не домінуючою (приблизно 8 осіб). Це тривожний сигнал, адже регулярна емоційна втома може свідчити про високий рівень стресу на роботі, вигорання або надмірне навантаження. Працівники, які

відчувають постійну втому, можуть швидко втратити мотивацію та інтерес до роботи, що негативно позначиться на їхній продуктивності та загальному кліматі в колективі.

«Часто» – найбільша кількість працівників (понад 16 осіб) повідомила про часту емоційну втому. Це вказує на те, що емоційне виснаження є поширеним явищем серед персоналу. Такі дані можуть свідчити про високу інтенсивність роботи, обмежені можливості для відпочинку або недостатню підтримку з боку керівництва. Часта втома може призвести до підвищення рівня плинності кадрів, оскільки працівники можуть шукати роботу з меншим навантаженням або більшою підтримкою.

«Іноді» – значна кількість працівників (приблизно 12 осіб) зазначила, що іноді відчуває втому. Це може свідчити про збалансований підхід до роботи, коли втома виникає періодично, але не є постійною проблемою. Така ситуація є відносно нормальною, оскільки короткочасна втома може виникати під час інтенсивних робочих періодів або після виконання складних завдань.

«Рідко» – приблизно 8 осіб повідомили, що рідко відчувають втому. Це позитивний показник, адже він означає, що є частина працівників, яка не перебуває під постійним тиском та має змогу відновлюватися після напружених періодів. Це може свідчити про те, що для цих працівників забезпечені сприятливі умови праці та оптимальне робоче навантаження.

«Ніколи» – невелика частина працівників (близько 4 осіб) ніколи не відчуває емоційної втоми. Це, скоріш за все, свідчить про те, що ці працівники мають дуже добре збалансоване робоче навантаження або працюють у менш стресових умовах. Вони, ймовірно, отримують достатньо часу для відпочинку та мають підтримку з боку керівництва, що дозволяє їм уникати емоційного виснаження.

Домінуючі категорії «Часто» та «Іноді» свідчать про наявність значної кількості працівників, які відчувають емоційну втому досить регулярно. Це може означати, що в організації існує проблема з робочим навантаженням або недостатні можливості для відпочинку та відновлення.

Високий рівень емоційної втоми серед працівників може негативно вплинути на загальну продуктивність та якість роботи, оскільки виснажені працівники можуть бути менш ефективними, частіше припускатися помилок та втрачати інтерес до роботи.

Наявність групи працівників, які рідко або ніколи не відчувають втому, є позитивним показником. Це означає, що частина колективу має збалансовані умови праці, які сприяють їхній стійкості до емоційного вигорання.

Отже, ремондувано провести додаткове дослідження для визначення причин частого емоційного виснаження серед працівників. Це можуть бути фактори, як-от тривалі робочі години, відсутність перерв або недостатнє управління навантаженням. Також запровадити регулярні перерви або програми відновлення для працівників, які відчувають високе навантаження. Це може включати гнучкий графік, додаткові вихідні або програми зниження стресу (наприклад, йога, медитація). Розглянути можливість перерозподілу обов'язків або залучення додаткових ресурсів, щоб знизити навантаження на найбільш втомлених працівників. Запровадити системи підтримки, такі як коучинг або наставництво, які допоможуть працівникам краще справлятися зі стресом і підтримувати емоційне благополуччя.

Нижче на Рис. 2.7 представлені результату опитувальника професійної життєстійкості.Результати опитування, проведеного серед 48 співробітників, показують загалом високий рівень професійної життєстійкості, що є надзвичайно важливим для збереження робочого клімату та ефективності під час військового стану. Ось детальні висновки за основними показниками. Ця діаграма представляє результати опитування професійної життєстійкості працівників, розподілені за різними компонентами. Діаграма дозволяє оцінити, наскільки кожен з компонентів розвинений у респондентів.

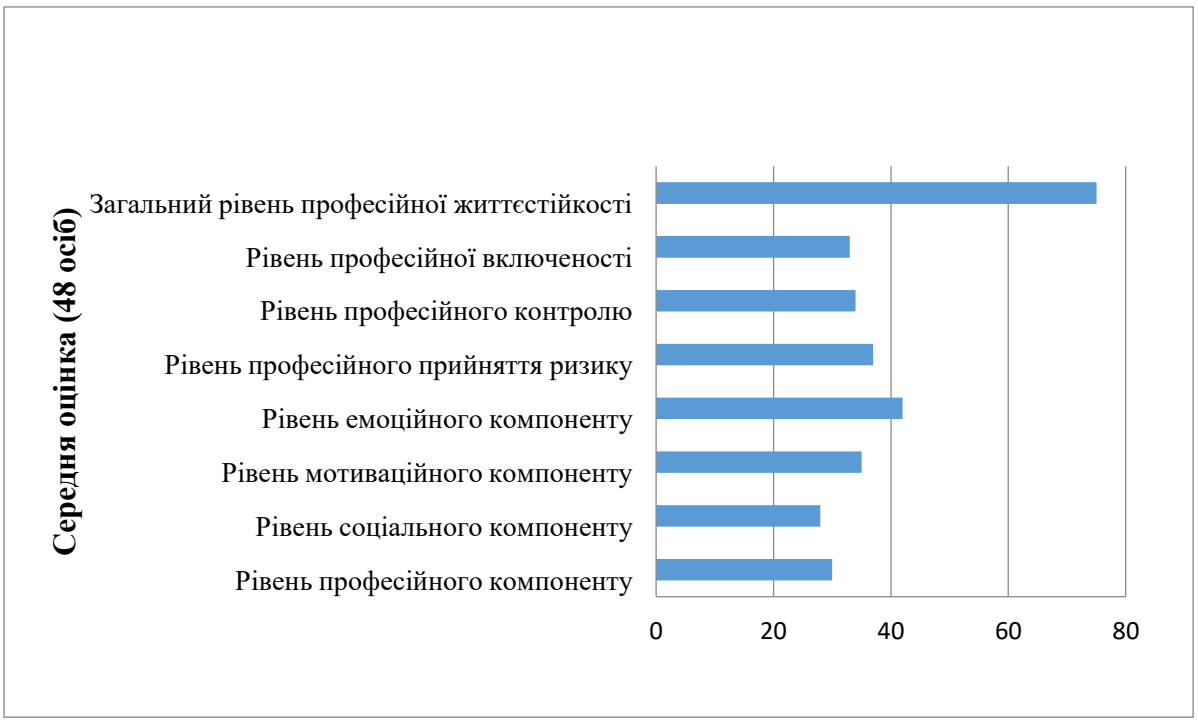


Рис. 2.7. Результати опитування профісейної життєстійкості

Так, загальний рівень професійної життєстійкості – найвищий показник, що досягає близько 75 балів. Це свідчить про загальну високу стійкість працівників у професійному середовищі, що означає їхню здатність адаптуватися до викликів, впоратися зі стресом та залишатися мотивованими. Високий рівень загальної життєстійкості може сприяти зниженню плинності кадрів, підвищенню продуктивності та задоволеності роботою.

Рівень емоційного компоненту – один із найвищих серед окремих компонентів, досягає понад 40 балів. Це означає, що працівники здатні контролювати свої емоції, залишатися спокійними та позитивними у складних робочих ситуаціях. Високий емоційний компонент сприяє збереженню продуктивної робочої атмосфери та запобігає емоційному вигоранню.

Щодо рівеня професійного прийняття ризику , то він має також високий показник, що свідчить про готовність працівників брати на себе ризики в межах своєї роботи. Це корисно для організацій, де потрібна здатність швидко приймати рішення та діяти в умовах невизначеності. Однак, надмірний рівень прийняття ризиків може бути небезпечним, тому важливо, щоб цей компонент

балансувався з професійним контролем.

Наступний показник рівень професійного контролю. Він також є досить високим, вказує на здатність працівників контролювати ситуації у своїй роботі, приймати відповідальність за результати та діяти в рамках визначених меж. Цей компонент важливий для підтримання стабільності та впорядкованості в роботі.

Рівень професійної включеності – характеризує рівень залученості та відданості працівників до виконання своїх обов'язків. Він є показником міцного зв'язку з роботою та готовності працівників докладати зусиль задля досягнення спільних цілей.

А ось, рівень мотиваційного компоненту відображає внутрішню мотивацію працівників до виконання робочих завдань. Хоча цей показник середній, він є важливим для підтримання довготривалого інтересу до роботи. Додаткові заходи щодо підвищення мотивації можуть покращити цей показник і, відповідно, продуктивність.

Рівень соціального компоненту – вдносно нижчий показник серед компонентів, що може свідчити про потребу в покращенні соціальної взаємодії на робочому місці. Розвиток цього компоненту може допомогти створити дружню робочу атмосферу та підвищити задоволеність від роботи в колективі.

І наостанок, рівень професійного компоненту – найнижчий серед компонентів, що вказує на можливу потребу в підвищенні рівня професійної впевненості або кваліфікації працівників. Це може бути досягнуто через додаткове навчання, тренінги та розвиток професійних навичок.

Отже, показники загального рівня життєстійкості та окремих компонентів, таких як емоційний контроль та прийняття ризику, є досить високими, що свідчить про стійкість та впевненість працівників у виконанні своїх обов’язків. Водночас відносно низькі показники професійного та соціального компонентів вказують на можливі напрямки для розвитку, такі як покращення комунікації в команді та професійного розвитку. Важливо підтримувати та розвивати кожен з компонентів, оскільки збалансований

розвиток всіх аспектів професійної життєстійкості сприяє успішній роботі організації та добробуту її працівників.

Тому, потрібно зосередитися на покращенні соціальної взаємодії серед працівників, можливо, через командоутворення або спільні заходи. Забезпечити навчання та розвиток професійних навичок для підвищення професійної компетентності та впевненості працівників. Підтримувати високу мотивацію працівників через системи винагород, додаткові стимули та можливості для кар'єрного зростання.

Наступною методикою була обрана - Шкала оцінки впливу травматичної події (Impact of Event Scale, IES-R). Результати представлені на Рис. 2.8. Опитування серед 48 керівників, проведене з метою виявлення симптомів посттравматичного стресового розладу (ПТСР) під час воєнного стану, показало наступні результати за трьома ключовими субшкалами: Втручання, уникнення та збудливість.

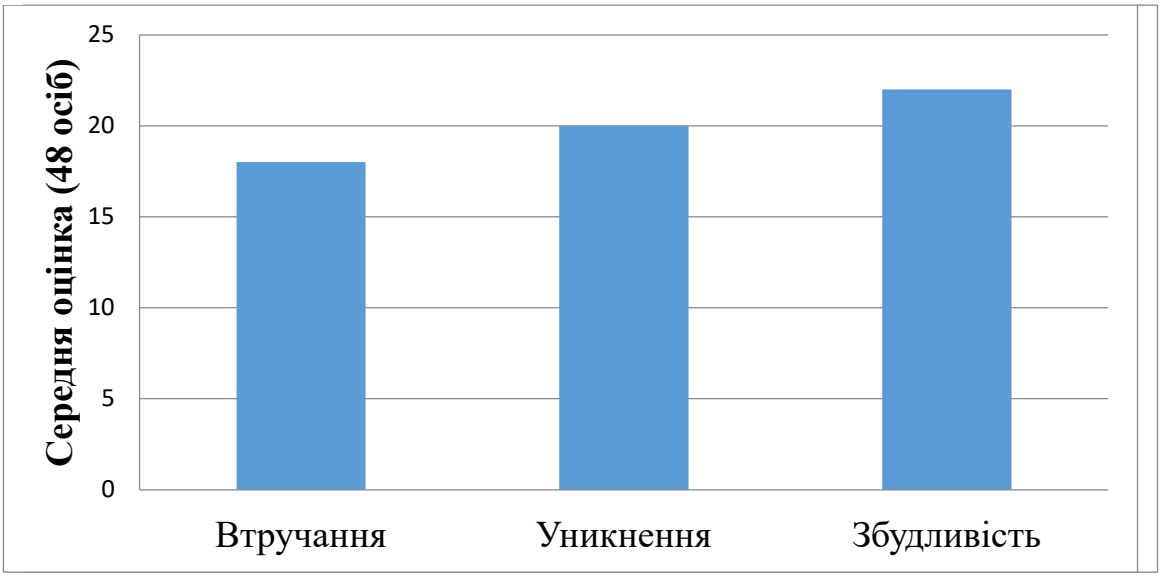


Рис 2.8. Результати опитування за шкалою оцінки впливу травматичної події (IES-R)

Отже, як видно з опитування серед 48 керівників, проведене з метою виявлення симптомів посттравматичного стресового розладу (ПТСР) під час воєнного стану, показало наступні результати за трьома ключовими. Кожна з цих субшкал відображає певні реакції на травматичні події, які можуть мати місце серед респондентів.

Перший показник – втручання (близько 18 балів) стосується думок, спогадів або уявлень, які мимовільно з'являються в свідомості після травматичної події. Високий рівень втручання означає, що респонденти часто стикаються з нав'язливими думками або спогадами, які впливають на їхню здатність функціонувати нормально. Хоча цей показник не найвищий, він все ще є значущим, що свідчить про те, що керівники все ще відчувають емоційний дискомфорт через неконтрольовані думки, пов’язані з травмою.

Другий показник, уникнення, приблизно 20 балів відображає тенденцію респондентів уникати будь-яких нагадувань про травматичну подію, що може включати уникнення певних ситуацій, місць, людей або думок, які асоціюються з травмою. Порівняно з іншими субшкалами, цей показник дещо вищий, що вказує на те, що уникнення є поширеною стратегією справляння з травмою. Це може означати, що багато респондентів прагнуть захистити себе від повторного травматичного досвіду, але це також може обмежувати їхню здатність адаптуватися до повсякденного життя.

І останній, збудливість – найвищий показник (близько 22 балів) свідчить про високий рівень збудливості серед респондентів, що є частиною посттравматичного стресового розладу (ПТСР). Збудливість включає підвищену тривожність, труднощі зі сном, дратівливість або надмірну настороженість. Високий рівень цього компоненту може означати, що багато респондентів перебувають у стані постійного напруження і неспокою, що заважає їм розслабитися та адаптуватися.

Показники за трьома субшкалами вказують на те, що більшість респондентів відчувають різні рівні впливу травматичної події, які відображаються в різних аспектах їхньої поведінки та емоційного стану.

Найвищий рівень має збудливість, що може свідчити про високу тривожність і стан постійної настороженості серед респондентів. Це може бути свідченням того, що травматичні події залишили сильний відбиток на їхньому емоційному стані.

Уникнення є також поширеною реакцією, що вказує на бажання респондентів уникати повторного переживання або нагадувань про травму. Однак, така стратегія, хоч і забезпечує тимчасове полегшення, може заважати довготривалому процесу відновлення.

Втручання, хоча і має дещо нижчий показник, все ще є значним. Це свідчить про наявність нав'язливих думок, які можуть перешкоджати нормальному функціонуванню респондентів.

Роблячи висновок, зазначимо, що респондентам, які відчувають високий рівень збудливості, може знадобитися професійна допомога для зниження рівня тривожності та напруги. Це може включати когнітивно-поведінкову терапію (КПТ), яка допомагає розвинути навички для подолання травматичних симптомів.

Таким чином, результати діаграми вказують на різноманітний спектр впливу травматичної події, що потребує комплексного підходу до підтримки респондентів у подоланні їхнього емоційного дискомфорту та зниженні посттравматичних симптомів.

Загалом, результати аналізу дослідження свідчать про важливість розвитку компонентів професійної життєстійкості для збереження емоційної стабільності та підтримки ефективності керівників в умовах війни.Результати підкреслюють важливість соціальної підтримки, резильєнтності та здатності до емоційної регуляції як ключових чинників, що допомагають керівникам адаптуватися до надзвичайно складних умов.

Соціальна підтримка виявилася критично важливим чинником для підтримки емоційного благополуччя керівників. Учасники дослідження, які отримували високу емоційну та інструментальну підтримку від колег, підлеглих та родини, демонстрували вищі рівні емоційної стабільності та загального благополуччя. Висока соціальна підтримка сприяла зниженню тривожності та відчуттю захищеності, що позитивно вплинуло на емоційний стан керівників. Зокрема, такі керівники рідше повідомляли про симптоми емоційного вигорання та стресу. Таким чином, соціальна підтримка в умовах

війни виконує захисну функцію, знижуючи негативний вплив стресових факторів.

Психологічна резильєнтність була другим ключовим фактором, який значно впливав на емоційне благополуччя керівників. Високий рівень резильєнтності дозволяв керівникам ефективніше адаптуватися до стресових умов війни, приймати раціональні рішення та зберігати внутрішній баланс. Це підтвердилося результатами за шкалою Коннора-Девідсона, де учасники з високими показниками резильєнтності показали кращі результати за всіма параметрами дослідження, включаючи здатність до когнітивного переосмислення та контроль над емоціями. Висока резильєнтність також знижувала ризик розвитку емоційного вигорання, що є особливо важливим у довготривалих кризових ситуаціях, таких як війна.

Емоційна регуляція показала свій вагомий вплив на здатність керівників зберігати ефективність та емоційну стабільність під час війни. Керівники, які продемонстрували здатність до когнітивного переосмислення стресових подій, мали кращий контроль над своїми емоціями та менше піддавалися негативним емоціям. Результати тесту Джона Гросса вказали на те, що керівники з розвиненими навичками емоційної регуляції здатні успішніше адаптуватися до кризових ситуацій і підтримувати командний дух, що є важливим аспектом управління в умовах підвищеного стресу.

Війна як контекст дослідження мала значний вплив на емоційний стан керівників. Це проявлялося в підвищеному рівні тривожності та емоційного виснаження серед тих керівників, які не отримували належної соціальної підтримки або мали низький рівень резильєнтності. Ті керівники, які відчували брак соціальної підтримки або працювали в ізоляції, вказували на підвищену емоційну напругу, деперсоналізацію та зниження професійної ефективності, що свідчить про важливість соціальної взаємодії та психологічної підготовки в умовах війни.

Взаємозв'язок соціально-психологічних чинників також підтвердився у процесі дослідження. Кореляційний аналіз виявив сильний позитивний зв’язок між рівнем соціальної підтримки, резильєнтністю та загальним емоційним благополуччям керівників. Це свідчить про те, що соціальна підтримка не лише допомагає безпосередньо зменшувати стрес, але й сприяє підвищенню стійкості до стресу через розвиток резильєнтності. Учасники з високими показниками за всіма параметрами дослідження демонстрували високу здатність до емоційної регуляції та психологічної адаптації до стресових умов.

Важливість соціальних і психологічних ресурсів для підтримки психічного здоров'я керівників була підтверджена результатами дослідження. Керівники, які мали доступ до соціальних і психологічних ресурсів, краще справлялися зі стресом та зберігали емоційну стабільність. Це підкреслює важливість інституціональної підтримки, включаючи організацію психологічних тренінгів та програм підтримки, спрямованих на розвиток навичок емоційної регуляції та підвищення стійкості до стресу.

Отримані результати підкреслюють необхідність комплексного підходу для підтримки емоційного благополуччя керівників у воєнний час. Ключовими факторами, що допомагають їм зберігати емоційну стійкість і керувати ефективно під тривалим стресом, є соціальна підтримка, резилієнтність та здатність до емоційної регуляції. Для забезпечення високого рівня психічного здоров'я керівників важливо організовувати системи підтримки, які включають як психологічну допомогу, так і сприятливі соціальні умови. Дослідження вказує на високий рівень професійної життєстійкості керівників, незважаючи на вплив воєнного стану, але водночас виявляє потребу у посиленні соціальної підтримки, розвитку професійних навичок та впровадженні заходів для підтримки емоційного добробуту. Комплексний підхід до управління персоналом, орієнтований на зниження стресу та покращення робочих умов, сприятиме підвищенню задоволеності та продуктивності працівників і зміцнить репутацію організації як надійного роботодавця.

2.3. Рекомендації для підтримки емоційного благополуччя керівників

На основі результатів дослідження і виявлених зв’язків між ключовими показниками професійної життєстійкості, задоволеності роботою, психосоціальних потреб та проявами посттравматичного стресу, пропонується низка рекомендацій для підтримки емоційного благополуччя керівників.

Для підтримки емоційного благополуччя керівного складу компаній в умовах воєнного стану необхідно застосовувати комплексний підхід, що передбачає постійний аналіз отриманих результатів і проведення контрольних досліджень з певною періодичністю. Такий підхід є надзвичайно важливим, оскільки забезпечення стабільного психоемоційного стану керівників у складних і нестабільних умовах дозволяє їм ефективно приймати рішення, підтримувати продуктивність та знижувати ризики вигорання. До цього підходу можуть входити навчання та тренінги, спрямовані на розвиток навичок саморегуляції та емоційної стійкості, медитативні практики, які можна використовувати як на робочому місці, так і вдома, а також впровадження груп психологічної підтримки для обговорення проблем і взаємодопомоги в безпечному середовищі. Крім того, важливим елементом є створення позитивної робочої атмосфери, яка сприяє зниженню рівня стресу та зміцненню командного духу. У комплексі такі та інші заходи дозволяють керівникам зберігати емоційну стійкість та ефективність у роботі, підвищують загальний рівень задоволеності та психологічного комфорту, що є особливо критичним для успішної роботи організації в умовах воєнного стану.

Так, по-перше, доцільно ввести розвиток емоційної життєстійкості через навчання та тренінги. Запровадження регулярних тренінгів з управління стресом і психологічної стабілізації. Це може включати техніки контролю над емоціями, управління негативними думками та навчання технікам релаксації. В умовах підвищеної тривожності такі тренінги допоможуть керівникам розвивати здатність справлятися з постійними змінами та підтримувати високий рівень ефективності. Навчання технікам «емоційної відстороненості»,

коли керівники навчаються відокремлювати емоційний тиск від робочого процесу [30, 187]. Це допоможе уникати надмірного занурення у стресові події та зберігати робочий фокус.

Також доцільно використати щоденну практику усвідомленості: медитація та дихальні вправи 10-15 хвилин на день. Щоденна практика усвідомленості дозволяє стабілізувати емоційний стан і підвищити концентрацію. Дослідження показують, що медитація уважності (mindfulness) може знижувати рівень стресу, покращувати настрій і зменшувати симптоми тривожності. Це надзвичайно актуально для керівників, які постійно стикаються з високим навантаженням і потребують ясності мислення. Наукове обґрунтування дослідження Кабаріо та ін. [61] показало, що регулярні заняття медитацією призводять до зниження рівня кортизолу (гормону стресу), а також покращення емоційної стабільності. Дослідження Гарвардського університету [63, 14] довело, що 8-тижнева програма медитації усвідомленості може збільшити щільність сірої речовини в областях мозку, пов’язаних із навчанням, пам’яттю та емоційною регуляцією.

Рекомендується обладнати на робочому місці чи використати кімнати відпочинку. Виконуйте дихальні вправи: за техніка «Квадратне дихання. Вдихайте повільно на чотири рахунки, затримуйте дихання на чотири рахунки, видихайте на чотири рахунки, затримуйте на чотири. Повторюйте цю вправу 5-10 разів. Далі переходьте до медитації усвідомленостію Сядьте зручно, закрийте очі, фокусуйтесь на диханні та спостерігайте за думками без оцінювання. Такі дихальні вправи будуть позитивно впливати на зниження стресу та підвищувати рівень сфокусованості на пріоритних задачах.

По-друге, не менш важливим є підвищення соціальної підтримки в колективі. Створення програми менторства та взаємодопомоги, де більш досвідчені керівники можуть підтримувати молодших колег і допомагати їм розвивати стійкість до стресу. Це підвищить рівень соціальної підтримки, яка показала позитивний вплив на зниження симптомів уникнення. Впровадження «груп психологічної підтримки». Регулярні зустрічі з колегами для обговорення

поточних викликів та переживань сприятимуть зміцненню командного духу, зниженню рівня збудливості та підвищенню емоційної стабільності. Розвиток корпоративного каналу комунікації для швидкої підтримки. Наприклад, створення внутрішнього чату для обміну інформацією, де керівники зможуть ділитися своїми викликами і швидко отримувати відповіді та підтримку від колег [49, 305].

По-третє, необхідна підтримка позитивної робочої атмосфери та задоволеності працею. Організація регулярних зустрічей із керівництвом, щоб обговорювати проблеми та виклики в організації. Це допоможе відчувати свою причетність до процесів, покращить залученість та підвищить мотивацію керівників, особливо в умовах невизначеності. Розвиток програм гнучкого робочого графіка, зокрема можливість віддаленої роботи, що дозволить керівникам більше контролювати свій робочий час, знижувати втому і підтримувати баланс між особистим життям та роботою.

Запровадження елементів програми корпоративного визнання для визнання досягнень та зусиль керівників. Це підвищить їхню мотивацію і задоволеність роботою, що, згідно з аналізом, позитивно впливає на життєстійкість і зменшує прояви ПТСР. Практика позитивного мислення: «Позитивний щоденник» може буди використана в умовах професійної діяльності. Ця методика допомагає зосередитися на позитивних аспектах навіть у складних обставинах, що знижує вплив негативних емоцій. Вона особливо важлива для керівників, які мають залишатися оптимістичними та підтримувати моральний дух команди. Наукове обґрунтування на прикладі дослідження Селінґмана та ін. [64] підтвердило, що записування позитивних моментів підвищує рівень щастя та знижує симптоми депресії. Позитивна психологія Робота Б. Фредриксона [47, 29] довела, що позитивні емоції розширюють нашу здатність мислити та діяти творчо навіть під час кризи. Так, на початку робочого дня можна зробити традиційним дійством - записуванням трьох позитивних події, які сталися минулого робочого дня, навіть якщо це маленькі радості (наприклад, вдала зустріч, підтримка колеги, смачний обід).

Дотримання цієї практики регулярно доможе створити стійке відчуття вдячності.

По-четверте, важливо підтримувати розвиток професійної компетентності та контроль над робочими процесами. Підтримка професійного зростання через освітні програми та семінари, вебінари для підвищення кваліфікації, ознайомлення з новітніми технологіями. Це сприятиме зростанню впевненості у власних силах, а також зменшить рівень тривожності, адже керівники відчуватимуть краще розуміння процесів та рішень. Впровадження індивідуальних та командних коучингових сесій, орієнтованих на розвиток навичок ризик-менеджменту. Це допоможе керівникам підвищити рівень впевненості у своїх діях та покращити здатність приймати обґрунтовані рішення навіть у стресових ситуаціях.

По-пяте, необхідно використовувати на підприємстві спеціалізовані програми з психологічної допомоги та ПТСР-терапії. Організація регулярних анонімних консультацій з психологами, щоб керівники могли без обмежень обговорювати свої емоційні проблеми. Консультації допоможуть зменшити прояви ПТСР, зокрема збудливість і вторгнення. Запровадження тренінгів з подолання травматичного досвіду для керівників, які мають ознаки ПТСР. Такі тренінги можуть включати когнітивно-поведінкову терапію або техніки рефреймінгу, що допоможе перенести фокус уваги з негативних переживань на позитивні. Створення внутрішнього корпоративного ресурсу з порадами з психологічної самодопомоги. Він може містити інструкції з роботи зі стресом, зокрема рекомендації з дихальних вправ, методів релаксації, вправ для зниження тривожності та страху. Додатково слід використовувати специфічні техніки для переживання вибухів та тривог: методи релаксації та заземлення.

Переживання вибухів або сигналів тривоги викликає значне підвищення рівня адреналіну і може призводити до панічних реакцій. Заземлюючі техніки допомагають повернути відчуття контролю. Наукове обґрунтування техніки заземлення (Grounding) є у дослідженнях Міллера та ін. [35, 249] підтвердило ефективність заземлення у зниженні симптомів тривоги та зменшенні впливу

травматичних спогадів. Методи релаксації продемонструвало дослідження Нортон, що заземлення допомагає зменшити інтенсивність панічних атак. Під час або після вибухів виконуйте техніку метод «5-4-3-2-1»: назвіть п’ять предметів, які бачите навколо себе; торкніться чотирьох речей, які ви можете відчути; згадайте три звуки, які чуєте; визначте два запахи; назвіть одну річ, яку можете відчути на смак (навіть уявно). Після загрози виконуйте вправи для розслаблення м’язів.

Наступним і не менш важливим є підтримка мотивації та розвитку внутрішнього лідерства на підприємстві. Розвиток індивідуальних планів розвитку та досягнень, які підкреслюють значущість кожного керівника в організації. Це допоможе зберегти високий рівень мотивації та підтримувати позитивний настрій перед роботою, що, як було виявлено, сприяє зниженню рівня стресу. Впровадження програм «лідерства за прикладом», коли кожен керівник має змогу передавати свої знання та досвід колегам. Це допоможе розвинути внутрішнє лідерство, підвищити рівень взаємної підтримки та зменшити стрес від виконання нестандартних завдань.

І на останок, слід звернути увагу на підтримку фізичного благополуччя для зниження тривожності та збудливості. Доцільно використовувати методику «Трьох ресурсів»: фізичний, соціальний та емоційний ресурс (щотижня) [33, 7]. Розвиток фізичних, соціальних та емоційних ресурсів допомагає відновлювати сили і створювати захисний бар'єр від стресу. Це надзвичайно важливо для лідерів, які повинні залишатися в ресурсному стані навіть у кризових ситуаціях.

Дослідження, проведене Бланчаром і ін., підтвердило, що фізична активність значно знижує рівень стресу і підвищує стійкість до стресових факторів [38, 21]. Дослідження Кобба показало, що соціальна підтримка є одним із найпотужніших факторів захисту від стресу. Дослідження Фредриксона про позитивні емоції підтвердило, що вони сприяють стійкості до стресу та підвищують здатність до ефективного вирішення проблем [22, 106].

Фізичний ресурс: виділяйте час на фізичні вправи (20-30 хвилин тричі на тиждень), навіть якщо це короткі прогулянки. Після сигналу тривоги зробіть кілька вправ для зняття напруги (наприклад, розтяжка м'язів).

Соціальний ресурс: регулярно спілкуйтеся з колегами чи друзями, обговорюйте складні моменти. Залучайтеся до волонтерської діяльності підприємства, що сприяє відчуттю спільноти.

Емоційний ресурс: використовуйте хобі як інструмент для емоційного відновлення. Займайтеся чимось, що приносить вам задоволення (читання, музика, малювання).

Організація можливостей для фізичної активності на робочому місці (йога, фітнес-заняття, короткі вправи протягом дня). Регулярна фізична активність допомагає знижувати рівень тривожності та збудливості.

Запровадження політики гнучких перерв для співробітників, що дозволить керівникам контролювати свої фізичні та психологічні навантаження, зберігаючи баланс між роботою та відпочинком.

Ці рекомендації спрямовані на комплексне покращення емоційного благополуччя керівників, особливо в умовах високого стресу, пов'язаного з війною та іншими кризовими ситуаціями, що впливають на професійну та особистісну стабільність. Впровадження запропонованих стратегій передбачає не лише роботу з особистими емоційними реакціями, але й створення сприятливого соціального та організаційного середовища, яке сприятиме підтримці психічного здоров'я керівників. Зокрема, важливо усвідомити, що підтримка емоційної життєстійкості керівників є ключовим аспектом довгострокової стабільності організації, адже саме від ефективності керівників залежить збереження працездатності команди та успішне вирішення завдань, які постають у надзвичайних умовах.

Сучасні дослідження свідчать про те, що підтримка емоційного благополуччя керівників має здійснюватися на кількох рівнях: особистісному, міжособистісному та організаційному. На особистісному рівні йдеться про розвиток індивідуальних навичок управління стресом, таких як техніки

релаксації, медитація та методи емоційної регуляції, що дозволяють зменшити рівень тривожності та покращити концентрацію. Це забезпечує можливість керівникам приймати обґрунтовані рішення та зберігати холоднокровність у критичних ситуаціях. Використання таких інструментів, як щоденна практика усвідомленості, не тільки знижує рівень стресу, а й сприяє формуванню позитивного мислення, що надзвичайно важливо для підтримки мотивації у колективі.

На міжособистісному рівні рекомендації спрямовані на зміцнення соціальної підтримки, адже згуртований колектив є потужним ресурсом у боротьбі зі стресом. Важливим є створення програм менторства, де досвідчені керівники можуть ділитися своїми знаннями та допомагати молодшим колегам адаптуватися до складних умов. Крім того, регулярні зустрічі груп психологічної підтримки дають змогу обговорювати виклики, що стоять перед керівниками, і знижувати рівень емоційної напруги. У кризових ситуаціях ці заходи сприяють зміцненню командного духу та підвищенню емоційної стабільності, що є критичним для ефективного управління.

На організаційному рівні надзвичайно важливо розвивати позитивну робочу атмосферу, в якій кожен керівник відчуває свою цінність та значущість. Організація гнучких робочих умов, можливість віддаленої роботи та політика визнання досягнень сприяють підвищенню задоволеності роботою та мотивації. Запровадження елементів корпоративного визнання, таких як програми відзначення професійних успіхів, не лише покращує моральний дух, але й підтримує мотивацію керівників навіть у найскладніші часи. Важливо також враховувати фізичне благополуччя працівників, пропонуючи їм можливості для фізичної активності на робочому місці, що сприяє зниженню рівня тривожності та підвищенню енергії. Гнучкі перерви та підтримка фізичного здоров’я дозволяють підтримувати високий рівень працездатності та запобігають вигоранню, забезпечуючи стійкість організації у довгостроковій перспективі.

Загалом, комплексний підхід, який поєднує особистісні практики, соціальну підтримку та організаційні ініціативи, є необхідним для збереження

емоційної рівноваги керівників. Виконання цих заходів дозволить організації ефективніше функціонувати в умовах кризи, підтримувати стабільність управлінських процесів і забезпечувати високу продуктивність навіть за екстремальних обставин. Науково обґрунтовані методи допоможуть керівникам не тільки адаптуватися до поточних викликів, але й створити стійкий фундамент для майбутнього зростання та розвитку, незалежно від зовнішніх обставин.

ВИСНОВКИ

Протягом останніх трьох років, починаючи з моменту повномасштабного вторгнення російських військ на територію України, громадяни країни зіткнулися з низкою нових викликів та проблем, що вплинули на всі аспекти суспільного життя. Повномасштабна війна призвела до глибоких соціальних, економічних та психологічних змін, поставивши перед суспільством завдання адаптації до умов підвищеної нестабільності. Поряд із фізичною небезпекою та матеріальними втратами, суттєвого тиску зазнали емоційне благополуччя та соціальна згуртованість населення. У таких умовах важливим стало вивчення механізмів подолання кризових ситуацій, забезпечення стійкості громадян та збереження соціальної єдності в умовах тривалої кризи.

З метою виокремляеня та ситематизації соціально-психологічних чинників, що сприяють підтримці емоційного благополуччя керівників під час війни було проведено дослідження психо-емоіційного стану представників управлінської ланки.

Спочатку було проведений аналіз наувої літератури з обраної теми та виокремлені відповідні методики для проведення аналізу соціально-психологічних чинників, що сприяють підтримці емоційного благополуччя керівників.

У дослідженні взяли участь 48 керівників різних напрямків діяльності приватного сектору економіки. Дослідження проводили за допомогою чотирьох методик: демографічне опитування, анкета для оцінювання психосоціальних потреб співробітників, опитувальник професійної життєстійкості, шкала оцінки впливу травматичної події.

За результатами досліджені, узагальнено можна на дати такі висновки. 62,5% опитаних керівників відчувають задоволення від своєї роботи, що свідчить про загальне позитивне ставлення до виконання професійних обов’язків. Однак 37,5% зазначили, що задоволення від роботи вони отримують

не завжди, що вказує на наявність певних чинників або умов, які періодично знижують їхнє задоволення. Це свідчить про можливість для подальшого вдосконалення робочого середовища та умов праці, щоб забезпечити стабільніше позитивне ставлення до роботи.

Результати опитування також показали, що 41,7% респондентів приходять на роботу з переважно нейтральним настроєм, що може свідчити про ставлення до роботи як до щоденної рутини без вираженого ентузіазму чи негативу. Водночас 31,3% працівників іноді відчувають зацікавленість перед початком робочого дня, що свідчить про потенційне задоволення від окремих аспектів роботи, але не є постійною рисою. Лише 8,3% респондентів завжди мають гарний настрій, що вказує на високий рівень мотивації у незначної частини працівників. Проте 18,8% відчувають постійно поганий настрій перед роботою, що є тривожним сигналом, оскільки може негативно позначатися на ефективності та якості виконання завдань.

Аналіз емоційної втоми серед керівників показує, що 33,3% часто відчувають емоційне виснаження, що свідчить про значне навантаження, з яким вони регулярно стикаються. Ще 25% відчувають втому періодично, що може бути пов'язано з періодичними піками навантаження на роботі. Близько 16,7% відчувають втому майже щодня, що є тривожним сигналом і може свідчити про хронічний стрес та ризик вигорання. Рідко стикаються з емоційною втомою 12,5% респондентів, а 8,3% зовсім не відчувають емоційного виснаження, що свідчить про стабільний емоційний стан у невеликої частини керівників.

Результати опитування щодо рівня професійної життєстійкості показують, що загальний рівень стійкості серед керівників становить близько 75% від максимального значення, що свідчить про їхню здатність справлятися з професійними викликами та адаптуватися до умов невизначеності. Найвищий рівень має емоційний компонент (близько 55%), що відображає здатність керівників контролювати свої емоції та залишатися конструктивними під час роботи. Професійне прийняття ризику має показник близько 50%, вказуючи на готовність до обґрунтованих ризиків у складних ситуаціях. Рівень професійного

контролю — близько 45%, що демонструє здатність керівників тримати ситуацію під контролем та брати відповідальність за свої рішення. Мотиваційний компонент становить 40%, вказуючи на достатню внутрішню мотивацію, а соціальний компонент (35%) вказує на потребу у зміцненні соціальної взаємодії в колективі. Найнижчий рівень має професійний компонент (близько 30%), що може свідчити про необхідність підвищення професійної впевненості та кваліфікації.

Загалом результати свідчать про високий рівень професійної життєстійкості керівників, особливо в емоційній сфері, що сприяє ефективному виконанню професійних обов'язків.

Результати за шкалою оцінки впливу травматичної події (IES-R) вказують на те, що з-поміж трьох основних категорій — втручання, уникнення та збудливість — найбільш вираженими є симптоми збудливості. Їхній показник становить близько 22 балів, або 88% від максимальної оцінки, що свідчить про підвищений рівень тривожності та настороженості серед респондентів. Уникнення має значення близько 20 балів (80%), що вказує на застосування респондентами стратегій уникнення, щоб зменшити вплив стресових подій. Показник втручання складає 18 балів (72%), що демонструє наявність нав’язливих думок та спогадів про травматичні події. Отже, найвищий рівень проявів спостерігається у категорії збудливості, що свідчить про високий рівень емоційного напруження, а також значний вплив посттравматичного стресу серед респондентів, зокрема прояви уникнення та втручання.

На основі отриманих результатів були розроблені рекомендації для підтримки емоційного благополуччя керівників в умовах воєнного стану. До основних рекомендованих засобів які доречно використовувати на підприємствах виокремили такі: запровадження регулярних тренінгів з управлінням стресом і психологічної стабілізації (техники дихання, «емоційної відстороненості», «щоденна усвідомленість» «заземлення»), створення програми менторства та взаємодопомоги, організацій регулярних зустрічей із керівництвом, розвиток професійної компентенції, підтримка мотивації та

розвитку внутрішнього лідерства. Всі це інструменти і техніки рекомандовано запроваджувати на базі трьох основних ресурів фізичному, соціальному та емоційного.

Такий науково обґрунтований підхід має комплексний і довгостроковий вплив на емоційний та професійний стан керівників. По-перше, він сприяє ефективній адаптації до поточних викликів, допомагаючи керівникам краще впоратися з підвищеним рівнем стресу, непередбачуваністю та тривалим навантаженням, які є наслідками війни та кризових ситуацій. По-друге, такий підхід забезпечує розвиток стійкості, яка закладає основу для майбутнього зростання, дозволяючи керівникам ефективніше адаптуватися до нових викликів, навіть у разі зміни зовнішніх умов.

Такий фундамент дозволяє не лише зберігати високий рівень професійної ефективності в умовах нестабільності, а й підвищувати кваліфікацію та мотивацію керівників. У перспективі це сприятиме зростанню ефективності організацій загалом, адже керівники з високим рівнем життєстійкості та емоційної стабільності здатні ефективніше приймати рішення, якісніше організовувати робочі процеси та підтримувати продуктивну атмосферу в колективах.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абрамюк О.О., Дідковська Л.І. Умови формування та фактори суб'єктивного благополуччя особистості в шлюбі. *Науковий журнал з соціології та психології «Habitus»*. №13, С.98 – 104.

2. Абрамюк О.О., Липецька А.С. Концептуальна структура феномену «суб'єктивне благополуччя» та особливості його вимірювання. *Психологія: реальність і перспективи: Збірник наукових праць РДГУ*. 2018. №11. С. 10 – 17.

3. Базова психологічна допомога в умовах війни. Prometheus. URL: https://cutt.ly/dGT6O9Q.

4. Величковський Б.М., та ін. Емоційний інтелект лідерів *Психологічний інструментарій розвитку лідерського потенціалу сучасної молоді: теорія і практика*. Матеріали науково – практичної конференції 12 жовтня 2021 р. / За заг. ред. Романовського О. Г. Харків: НТУ «ХПІ», 2021. 73 с.

5. Гандзілевська Г., Балашов Е., Онипчук А. Роль сценарних установок у досягненні психологічного благополуччя науково-педагогічних працівників ЗВО у акмеперіоді. *Psychological Journal*. 2020. №6 (2). С. 9 – 18.

6. Гнатко М.М., Милович М.М. Психолого-педагогічні аспекти підтримки емоційного благополуччя та корекції емоційної сфери. *Суспільні трансформації: людина, держава, соціум*. Матеріали доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (29 жовтня 2020 р.). Львів: Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП», 2020. 352 с.

7. Гімаєва Ю.А., Малофейкіна К.О. Особистісна зрілість та суб'єктивне благополуччя в студентів денної та заочної форм навчання в університеті. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна*. Серія Психологія. 2019. № 67. С. 15 – 24.

8. Дембіцький С.С. Особливості вимірювання особистісного та соціального благополуччя в Європейському соціальному дослідженні. *Український соціум*. 2018. №4 (67). С. 19 – 34.

9. Завацька Н.Є. Соціальна підтримка як інтерперсональна складова адаптаційного потенціалу особистості. Луганськ, 2010.

10. Зіневич Л.В., Красавіна В.В. Концепт «війна» у сучасному українському суспільно-політичному дискурсі. *Одеський лінгвістичний вісник*. 2017. Спецвипуск. С.72.

11. Інформаційні ресурси по темі психологічної допомоги в час війни. Коло сім'ї. URL: https://k-s.org.ua/coping-war/.

12. Каргіна Н.В. Основні підходи до вивчення психологічного благополуччя: теоретичний аспект. *Наука і освіта*. 2015. №3. С. 51.

13. Книш А.Є. Емоційний інтелект лідера у сфері бізнесу: навчальний посібник / А.Є. Книш; за заг. ред. О.Г. Романовського, С.В. Калашникової. Київ: ДП НВЦ "Пріоритети". 2016. С. 40.

14. Ковальчук З.Я., Шевченко О.Л. Особистісна рефлексія як маркер емоційного благополуччя лідера різних соціокультурних середовищ: поведінкові стратегії в умовах кризового суспільства. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ (серія психологічна)*. 2023. №2. С. 41-48.

15. Козловська С.Г., Падурець Г.І., Чудаєва І.Б. Емоційна компетентність та лідерство. *Вісник Східноєвропейського університету економіки і менеджменту*. Серія : Економіка і менеджмент. 2013. №1. С. 130 – 140.

16. Леві Р. Соціальні медіа, споживання новин і поляризація: докази польового експерименту. *American Economic Review*. 2021. 111(3). С. 831 – 870.

17. Лозель Ф., та ін. Резильєнтність як запорука збереження психічного здоров'я особистості. *Освіта України в умовах воєнного стану: управління, цифровізація, євроінтеграційні аспекти*. 2022. С. 227.

18. Матійків І.М. Тренінг емоційної компетентності: навч.-метод. посібник. Київ: Педагогічна думка, 2012. 112 с.

19. Медянова О., та ін. Психологічна резильєнтність особистості в умовах війни. *Перспективи та інновації науки*. 2023. №10 (28).

20. Мерзлякова О.Л. Резильєнтність або психологічна стійкість: концепт, вимірювання, розвиток (аналітичний огляд). *Аналітичний вісник у сфері освіти й науки*. 2023. №18. С. 96 – 120.

21. Оляницька Ю. Моделі психологічного благополуччя людей похилого віку. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка : Соціальна робота*. 2017. №2 (2). С. 13 – 16.

22. Орап М. Тест на психологічне здоров'я». URL:https://www.0352.ua/news/2438015/test-na-psihologicne-zdorova-proponuut-projtiternopolanam.

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

24. Резильєнтність особистості: сутність феномену, психодіагностика та засоби розвитку. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди*. Серія «Психологія». 2021. Випуск 64. С.62 – 81.

25. Резилієнс-довідник: практичний посібник. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2023. 25 с.

26. Романовський О.Г., Грень Л.М., Карлюк С.В. Психологія управління. Нац. техн. ун-т "Харків. політехн. ін-т". Харків, 2021. 51 с.

27. Соціальне благополуччя та інтегральні індекси його оцінки: метод. розроб. для викладачів до проведення практ. / Упоряд.: В.А. Огнєв, І.А. Чухно. Харків: ХНМУ, 2020. 20 с.

28. Сучасна психологія: проблеми та перспективи: збірник наукових праць за матеріалами Всеукраїнської науково-практичної конференції. Ізмаїл: РВВ ІДГУ, 2021. С.122 – 127.

29. Тимофієва М.П. Психологія здоров'я: навчальний посібник. Чернівці, 2009. 262 с.

30. Титаренко Т.М. Способи підвищення психологічного благополуччя особистості, що пережила травму. *Психологія: теорія і практика*. 2018. №1 (1). С.112 – 119.

31. Титаренко Т.М. Особистість перед викликами війни: психологічні наслідки травматизації. *Проблеми політичної психології*. Вип. 5 (19). С. 3 – 10.

32. Черкасова А.А. Резильєнтність як одна з головних навичок людини XXI століття. *Соціально-психологічні аспекти розвитку суб'єктів освітнього процесу*. Суми. 2020, - 197.

33. Чіксентмігаї М. Потік: психологія оптимального досвіду. Харків: Клуб сімейного дозвілля, 2017. 368 с.

34. Шаронова І.В. Психічне здоров'я особистості як предмет психологічного дослідження. *Проблеми сучасної психології*. Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2013. Випуск 20. С.738–747.

35. Шумна Л.П. Поняття та види соціальної підтримки. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди*. Право. 2011. №17. С.119-125.

36. Balashov E., Pasichnyk I., Kalamazh R., Dovhaliuk T., & Cicognani E. Psychological, Emotional and Social Wellbeing and Volunteering: A Study on Italian and Ukrainian University Students. *Youth Voice Journal*. 2018. V.18. P. 1–22.

37. Beck A.T. Cognitive Therapy and the Emotional Disorders. Penguin Books, 1976.

38. Bradburn N.M. The Structure of Psychological Well-Being. Chicago: Aldine Publishing Company, 1969. 9 p.

39. Chu M., Chen X. Developing Resilience in Leaders: A Practical Approach. *Leadership Quarterly*, 2021.

40. Cohen S., Wills T.A. Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin.* 1985. 98(2). P. 310–357.

41. Diener E. Subjective Well-Being: The Science of Happiness and Life Satisfaction. New York: Springer, 2022.

42. Diener E., Suh E. Culture and Subjective Well-Being. Hong Kong: Asco Typesetters, 2000. 14 p.

43. Evers K., et al. Development of an individual well-being scores assessment. *Psychology of Well-Being: Theory, Research and Practice*. 2012. №2.

44. Fredrickson B.L. The Role of Positive Emotions in Positive Psychology: The Broaden-and-Build Theory of Positive Emotions. *American Psychologist*. 2020.

45. Fen C., Isa I., Chu C., Ling C., & Ling S. Development and Validation of a Mental Wellbeing Scale in Singapore. *Psychology*. 2013. №4. P.592–606.

46. Fletcher D., Sarkar M. Psychological Resilience in Leadership: A Systematic Review. *Journal of Organizational Psychology*. 2020.

47. Gallup Inc., Healthways Inc. State of Global Well-being: Results of the Gallup-Healthways Global Well-being Index. 2014.

48. Garcia M., Juan S. Social Integration and Emotional Well-being in Leadership. *Journal of Occupational Psychology*. 2020.

49. Gross J.J. Emotion Regulation: Conceptual and Practical Issues. Handbook of Emotion Regulation. New York: Guilford Press, 2020.

50. Happy Planet Index 2021: Methodology Paper. URL: public/downloads/happy-planet-index-methodology-paper.pdf.

51. Hayashi T., Kondo N. Social Cohesion and Mental Health in Japanese Workplace. University Press, 2021.

52. Kim Y., Cohen S. Social Support and Psychological Well-Being in Crisis Situations. *Journal of Occupational Health*. 2022.

53. Lazarus R.S. Emotion and Adaptation. New York: Oxford University Press, 2021.

54. Lee S., Park J. The Impact of Social Isolation on Leadership Burnout. *International Journal of Leadership Studies*. 2021.

55. Matsumoto K., Hamatani S. Guided internet-based Cognitive Behavioral Therapy in Japanese patients with obsessive-compulsive disorder: protocol for a randomized controlled trial. *Jmir Research Protocols*. 2020. Vol.9. P.182.

56. Nguyen Huong Thi Thu, et al. Burnout study of clinical nurses in Vietnam: Development of job burnout model based on Leiter and Maslach's theory. Asian Nursing Research. 2018. 12(1). P. 42-49.

57. OECD. How’s Life? 2020: Measuring Well-being. OECD Publishing, Paris, 2020.

58. Quick J.C., Henderson D.F. Occupational stress: Preventing suffering, enhancing wellbeing. In*ternational Journal of Environmental Research and Public Health*. 2016. 13(5). 459 p.

59. Ryff C.D. Psychological Well-Being in Adult Life. *Current Directions in Psychological Science*. 1995. 4. P.99-104.

60. Ryff C.D. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1989. 57(6). P.1069-1081.

61. Seligman M. Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being. *Paperback*. 2012. 368 p.

62. Stewart-Brown S., Tennant A., Tennant R., et al. Internal construct validity of the Warwick-Edinburgh Mental Wellbeing Scale (WEMWBS): a Rasch analysis using data from the Scottish Health Education Population Survey. *Health Qual Life Outcome*s. 2009. №7 (15).

63. The Battle for Mental Well-being in Ukraine: Mental Health Crisis and Economic Aspects of Mental Health Services in Wartime. URL: https://link.springer.com/article/10.1186/s13033-023-00598-3.

64. Windle M. Critical conceptual and measurement issues in the study of resilience. *Resilience and Development - Positive Life Adaptations*. Kluwer Academic/Plenum Publishers: New York. 1999. P.161–178.

ДОДАТКИ

Додаток А

Анкета для оцінювання психосоціальних потреб співробітників

1. Як давно ви працюєте в нашій організації?

Менше року

Від 1 до 3 років

Більше 3 років

2. Чи подобається Вам Ваша робота

Так, я отримую від неї задоволення

Так

Не дуже

Треба ж десь працювати

Ні

3. З яким настроєм Ви зазвичай ідете на роботу?

Завжди з гарним настроєм

З гарним настроєм частіше, ніж з поганим

З байдужістю

З поганим настроєм частіше, ніж з гарним

Завжди з поганим настроєм

4. Чи буває у Вас бажання перейти в інший колектив?

Ніколи не буває

Рідко буває

Мені все одно де працювати

Часто буває

Думаю про це постійно

5. Чи відчуваєте Ви після закінчення робочого дня емоційну втому (спустошення, виснаження, бажання все покинути)

Так, майже кожного дня

Інколи

Майже ніколи (дуже рідко)

Ніколи

6. Чи вистачає Вам часу відпочинку для повного відновлення?

Так, щоденного відпочинку достатньо, наступного дня я готова (готовий) приступати до роботи

Так, але тільки після вихідних я повністю відновлений (відновлена)

Інколи не вистачає

Тільки після відпустки відчуваю себе повним сил

Ні, я постійно втомлена

7. Чи доводиться Вам під час роботи спілкуватися з людьми, що потрапили у складні життєві обставини (емоційно нестабільні, агресивні, тощо)

Так, кілька разів на день

Майже щодня

Не часто (1-2 рази на місяць)

Майже ніколи

Жодного разу не було

8. Оцініть свій рівень стресу

Не відчуваю стресу

1

2

3

4

5

Мій рівень стресу дуже високий

9. Протягом останніх трьох тижнів чи проявлялися будь-які з описаних нижче симптомів? Позначте всі ті ознаки, які Ви помічали в своєму тілі, емоціях і поведінці і, які не були характерні для Вас раніше.

Можете відмітити кілька варіантів.

- Проблеми з фізичним здоров'ям (болі, втрата апетиту, проблеми зі сном, постійне відчуття втомлюваності тощо)
- Зловживання алкоголем та/або неконтрольоване вживання ліків
- Неконтрольовані агресивні реакції фізичного та/або вербального характеру по відношенню до рідних і колег; конфлікти
- Часті перепади настрою; постійне відчуття страху, тривоги, провини, апатії тощо
- Проблеми з концентрацією уваги, зниження продуктивності, підвищення помилок в роботі
- Відчуття постійної підозрілості до всіх
- Втрата інтересу до всього, уникнення соціальних контактів, відсторонення
- Думки та спроби самогубства
- Відсутність на роботі через стрес, втомлюваність
- Вказані симптоми не проявлялися
- Інше: _____

10. Чи відчуваєте Ви будь-яку підтримку на своєму робочому місці?

Можете відмітити кілька варіантів.

- Так, з боку керівництва
- Так, з боку колег
- Ні, не відчуваю

11. Якими видами підтримки співробітників Ви користувались би за потреби, якщо б такі ресурси були у доступі ?

Можете відмітити кілька варіантів.

- Матеріальна допомога
- Медичне страхування
- Безоплатні або пільгові сеанси психологічного консультування або психотерапії
- Тренінги з безпеки (як діяти під час обстрілів, хімічної атаки, під завалами, в окупації тощо)
- Тренінги з підтримки ментального здоров'я (управління стресом; як не допускати паніку, знизити тривогу, відновитися та емоційно стабілізуватися тощо)
- Тренінг з профілактики емоційного та професійного вигорання
- Тренінги з питань родини (війна і стосунки в сім'ї, як підтримати дитину, як пережити утрату)
- Тренінги для керівників (як розпізнавати ранні ознаки психологічних проблем і реагувати на соціальні потреби у працівників; як розмовляти про ментальне здоров'я і підтримувати колектив тощо)
- Безоплатний або пільговий доступ до занять з фітнесу, танцю, до масажу тощо
- Окремий облаштований простір (кімната) для відпочинку та психологічного перезавантаження на робочому місці і можливість ним користуватися протягом робочого часу
- Корпоративні заходи (спільні зустрічі з колегами поза робочий час)
- Підтримка окремих категорій співробітників (ВПО, вагітні, працівники, які мають дітей, які мають інвалідність, які проходять службу в ЗСУ, які мають втрати, які є волонтерами)
- Внутрішній чат (телеграм або вайбер) для отримання корисної інформації щодо підтримки ментального здоров'я з можливістю ставити питання
- Інше: _____

12. В якій формі Вам було б зручніше повідомляти про свої психосоціальні потреби?

Можете відмітити кілька варіантів.

- В приватній розмові з безпосереднім керівником
- В приватній розмові з довіреною особою на підприємстві (наприклад, HR-менеджер або уповноважений з питань безпеки і здоров'я, корпоративний психолог)
- Через гарячу лінію підприємства
- Через скриньку пропозицій
- Шляхом анонімного опитування
- Інше: _____

13. Чи потрібні Вам знання та навички про те, як ефективно підтримати людину в ситуаціях, коли вона проявляє паніку, істерику, апатію, страх, ступор, плач, агресію та інші гострі стресові реакції?

Можете відмітити кілька варіантів.

- Так, такий тренінг мені потрібен
- Ні, я знаю, що треба робити і як розмовляти з людиною в подібних ситуаціях
- Такий тренінг повинні пройти керівники структурних підрозділів
- Вважаю, що на підприємстві повинні бути працівники серед колег, які пройшли тренінг з надання першої психологічної допомоги і які можуть в будь-який момент робочого часу підтримати та емоційно стабілізувати
- Вважаю, що першу психологічну допомогу може надати лише психолог, тому він потрібен безпосередньо на підприємстві
- Інше: _____

14. Чи хотіли б Ви отримувати інформацію про те, як стабілізувати свій емоційний стан?

- Так
- Ні
- Не впевнений/не впевнена

15. Чи скористалися б Ви можливістю поспілкуватися із психологом?

- Так, якщо це безкоштовно
- Так, якщо в робочий час
- Ні, ніколи
- В мене немає проблем
- Я не довіряю психологам (вони не допоможуть, не бачу сенсу в їх діяльності)
- Не варто довіряти психологам (вони збирають інформацію, а потім її розповсюджують)
- Так, мені це потрібно
- Інше: _____

16. Чи знаєте Ви про можливість отримати анонімну консультацію психолога?

- Так
- Ні
- Мені це не цікаво

Додаток Б

Опитувальник професійної життєстійкості (Кокун, 2021-б)

Відповіді даються за п’ятибальною шкалою Лайкерта

(від «ні» = 0 до «так» = 4).

Обробка результатів.

Кількісні результати опитувальника підраховуються згідно з ключем.

№	Показники	Сума балів за запитаннями
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	1 – 24 (від 0 до 96)
2	Рівень професійної включеності	1,4,7,10,13,16,19,22 (від 0 до 32)
3	Рівень професійного контролю	2,5,8,11,14,17,20,23 (від 0 до 32)
4	Рівень професійного прийняття ризику	3,6,9,12,15,18,21,24 (від 0 до 32)
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	1,2,3,13,14,15 (від 0 до 24)
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	4,5,6,16,17,18 (від 0 до 24)
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	7,8,9,19,20,21 (від 0 до 24)
8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	10,11,12,22,23,24 (від 0 до 24)

№	Рівень професійної життєстійкості	Бали	Відповідний діапазон за відсотковим розподілом вибірки
1	Низький	0 - 53	0 – 20 %
2	Нижчий за середній	54 – 60	21 – 40%
3	Середній	61 – 66	41 – 60%
4	Вищий за середній	67 – 74	61 – 80%
5	Високий	75 – 96	81 – 100%

Нормативні показники загального рівня професійної життєстійкості (у балах)

Реєстраційний бланк

Інструкція: Будь ласка, дайте відповіді на нижченаведені 24 запитання, обвівши кружечком відповідну цифру:

0 = ні; 1 = скоріше ні; 2 = важко сказати; 3 = скоріше так; 4 = так

1. Чи отримуєте ви задоволення від процесу своєї роботи? 0 1 2 3 4
2. Чи подобається вам постійно бути в курсі робочих справ? 0 1 2 3 4
3. Чи виникає у вас стан певного піднесення, коли доводиться братися за нестандартні робочі справи? 0 1 2 3 4
4. Чи намагаєтесь ви постійно бути в курсі всіх своїх робочих справ? 0 1 2 3 4
5. Чи потрібне, на вашу думку, чітке планування роботи? 0 1 2 3 4
6. Чи підвищує вашу професійну відповідальність виникнення нестандартної ситуації? 0 1 2 3 4
7. Чи сильно вас захоплює взаємодія з колегами при розв’язанні поставлених завдань? 0 1 2 3 4
8. Чи вважаєте ви, що постійний взаємний контроль за діяльністю колег по роботі (в розумних межах) йде їй на користь? 0 1 2 3 4
9. Чи має бути повна мобілізованість природною реакцією групи колег, що спільно працюють на виникнення нештатних ситуацій? 0 1 2 3 4
10. Чи часто у думках ви повертаєтесь до справ поза робою? 0 1 2 3 4

11. Чи часто ви перевіряєте відповідність поставлених на роботі завдань тому, як вони виконуються? 0 1 2 3 4

12. Чи згодні ви з тим, що ефективне професійне зростання неможливе без постійного розв'язання нестандартних та відповідальних завдань? 0 1 2 3 4

13. Чи часто ви стикаєтесь у процесі своєї роботи з чимось цікавим та (чи) вартим уваги? 0 1 2 3 4

14. Чи часто у вас виникає занепокоєння, коли з якихось причин стає неможливим передбачити особливості своєї роботи наперед? 0 1 2 3 4

15. Чи сильно псується у вас настрій, коли на роботі доводиться вирішувати непередбачувані ситуації? 0 1 2 3 4

16. Чи часто обставини вашої роботи складаються так, що доводиться постійно тримати у фокусі уваги свої робочі справи? 0 1 2 3 4

17. Чи потрібний, на вашу думку, постійний моніторинг ходу професійної діяльності (своєї, колег, організації)? 0 1 2 3 4

18. Чи підвищується у вас бажання працювати у разі збільшення відповідальності за кінцевий результат роботи? 0 1 2 3 4

19. Чи перебуваєте ви в курсі робочих та позаробочих справ своїх колег?
0 1 2 3 4

20. Чи важко вам працювати з колегами, які не зовсім відкриті щодо ходу та результатів своєї та (або) спільної роботи? 0 1 2 3 4

21. Чи поліпшується ваша взаємодія з колегами, коли доводиться розв'язувати незвичні завдання? 0 1 2 3 4

22. Чи важко вас відволікти під час роботи на позаробочі питання? 0 1 2 3 4

23. Чи перевірка зайвий раз того, що робиш, йде тільки на користь кінцевому результату? 0 1 2 3 4

24. Чи згодні ви з тим, що працювати в умовах невизначеності має вміти кожний працівник? 0 1 2 3 4

Додаток В

Шкала оцінки впливу травматичної події

Шкала оцінки впливу травматичної події (англ. Impact of Event Scale, скор. IES-R) спрямована на виявлення симптомів посттравматичного стресового розладу і оцінку ступеня їх вираженості.

Реєстраційний бланк

П.І.Б.(повністю) _____

Дата обстеження _____ Вік _____ Стать _____

Посада (підрозділ) _____

Спеціальність _____ Військове звання_____

Інструкція: “Вам пропонується ряд тверджень. Уважно прочитайте кожне з них і вкажіть, в якій мірі Ви згодні або не згодні з даним твердженням. Дайте тільки одну відповідь на кожне твердження, зробивши позначку у відповідній клітинці реєстраційного бланку. Зверніть увагу, що перераховані симптоми стосуються Вашого самопочуття за останній тиждень”.

Твердження Ніколи Рідко Іноді Часто

1. Будь-яка згадка про цю подію змушувала мене знову переживати все, що сталося.
2. Я не міг спокійно спати вночі.
3. Деякі речі змушували мене весь час думати про те, що зі мною трапилося.
4. Я відчував постійне роздратування і гнів.
5. Я не дозволяв собі засмучуватися, коли думав про цю подію або про те, що нагадувало мені про неї.
6. Я думав проти своєї волі про те, що трапилося.
7. Мені здавалося, що все, що сталося ніби не було насправді або все, що тоді відбувалося, було нереальним.
8. Я намагався уникати всього, що нагадувало мені про те, що трапилося.
9. Окремі картинки того, що сталося раптово виникали у свідомості.

10. Я був весь час напружений і сильно здригався, якщо щось раптово лякало мене.
11. Я намагався не думати про те, що трапилося.
12. Я розумів, що мене досі буквально переповнюють важкі переживання з приводу того, що трапилося, але нічого не робив, щоб їх уникнути.
13. Я відчував щось на зразок заціпеніння, і всі мої переживання з приводу того, що сталося були наче паралізовані.
14. Я раптом помічав, що дію або відчуваю себе так, як ніби все ще перебуваю в тій ситуації.
15. Мені було важко заснути.
16. Мене буквально захлинали нестерпно важкі переживання, пов'язані з тією ситуацією.
17. Я намагався витіснити те, що трапилося з пам'яті.
18. Мені було важко зосередити свою увагу на чому-небудь.
19. Коли щось нагадувало мені про те, що трапилося, я відчував неприємні фізичні відчуття – спітніння, дихання збивалося, нудоту, частішав пульс і т.д.
20. Мені снилися важкі сни про те, що зі мною трапилося.
21. Я був постійно насторожі і весь час чекав, що трапиться щось погане.
22. Я намагався ні з ким не говорити про те, що трапилося.

"Ключ"

Субшкала "вторгнення": сума балів пунктів 1, 2, 3, 6, 9, 16, 20.

Субшкала "уникнення": сума балів пунктів 5, 7, 8, 11, 12, 13, 17, 22.

Субшкала "збудливість": сума балів пунктів 4, 10, 14, 15, 18, 19, 21.

Обробка та інтерпретація результатів

Всі пункти мають пряме значення. Значення за кожною субшкалою отримується шляхом простого підсумовування відповідей згідно з "ключем".

Кожен пункт оцінюється:

“ніколи” – 0 балів;

“рідко” – 1 бал;

“іноді” – 3 бали;

“часто” – 5 балів.