

ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ І. І. МЕЧНИКОВА

(повне найменування вищого навчального закладу)

Факультет психології та соціальної роботи

(повне найменування інституту/факультету)

Кафедра диференціальної і спеціальної психології

(повна назва кафедри)

**Кваліфікаційна робота**  
на здобуття ступеня вищої освіти «бакалавр»

**«Психологічний стан робітників комерційних  
організацій в умовах війни в Україні»**

**«The psychological state of workers of commercial organizations  
in the conditions of war in Ukraine»**

Виконав: здобувач денної форми навчання  
спеціальності 053 Психологія  
Освітня програма «Психологія»  
Нечиталюк Євген Юрійович  
Керівник: к. психол. н., ст. викладач Бабій О.І.  
Рецензент: к. психол. н., доцент Чачко С.Л.

Рекомендовано до захисту:  
Протокол засідання кафедри  
№ \_\_\_ від \_\_\_\_\_ 2024\_ р.

Завідувачка кафедри \_\_\_\_\_  
Родіна Н. В. \_\_\_\_\_  
(підпис)

Захищено на засіданні ЕК  
протокол № \_\_ від \_\_\_\_\_ 2024\_ р.

Оцінка \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
(за національною шкалою, шкалою ECTS, бали)  
Голова ЕК \_\_\_\_\_  
Кононеко О. І. \_\_\_\_\_  
(підпис)\_

Одеса – 2024

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ФЕНОМЕН ПСИХОЛОГІЧНОГО СТАНУ ОСОБИСТОСТІ В ПСИХОЛОГІЧНІЙ НАУЦІ.....	5
1.1. Аналіз сучасних підходів щодо визначення психологічного стану особистості.....	5
1.2. Особливості психологічного стану працівників комерційних організацій під час війни .....	12
Висновки до першого розділу.....	19
РОЗДІЛ 2. ОПИС МЕТОДІВ ТА АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО СТАНУ ПРАЦІВНИКІВ КОМЕРЦІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ ПІД ЧАС ВІЙНИ	
2.1. Організація та методи емпіричного дослідження.....	21
2.2 Особливості психологічного стану працівників комерційних організацій в умовах війни в Україні.....	24
2.3 Програма психологічної підтримки для працівників комерційних організацій під час війни в Україні .....	41
Висновки до другого розділу.....	51
ВИСНОВКИ.....	53
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	57

## Вступ

**Актуальність теми** про психологічний стан працівників комерційних організацій під час війни в Україні важко переоцінити. Вражаюча кількість працівників мала вплив на свій психологічний стан у найважчих проявах, часто з прямою загрозою їх життю, або життю їх рідних та близьких. Стабільний та здоровий психологічний стан є запорукою не тільки гарної якості життя робітника, а також безпосередньо корелює з якістю та швидкістю виконання професійних обов'язків. Треба зазначити, що психологічний стан працівників під час кризових ситуацій є достатньо потрібною, та багато у чому дослідженою темою, наприклад, у роботі Л. Карамушка, О. Креденцер, К. Терещенко., або особливості психічного здоров'я персоналу освітніх та наукових організацій в умовах війни Л. Карамушка, О. Креденцер, К. Терещенко, В. Лагодзінська, В. Івкін, О. Ковальчук , але з плином часу, змінювались як хід війни (більш частіші або більш влучніші обстріли з довгими тривогами) так і психологічний стан працівників, які продовжували працювати. Серед іноземних досліджень слід згадати дослідження щодо наслідків війни для психічного здоров'я Murthy, Lakshminarayana, V. Seleznova, I. Pinchuk, I. Feldman, V. Virchenko, B. Wang та N. Skokauskas.

**Мета дослідження:** дослідити психологічний стан працівників комерційних організацій під час війни в Україні.

### **Завдання:**

1. Провести теоретико-методологічний аналіз сучасних підходів щодо визначення психологічного стану особистості.
2. Визначити особливості психологічного стану працівників комерційних організацій під час війни в Україні.
3. Дослідити психологічний стан працівників комерційних організацій.
4. Розробити Програму психокорекційної роботи для працівників комерційних організацій.

**Об'єкт дослідження.** Психологічний стан особистості.

**Предмет дослідження.** Психологічний стан робітників комерційних організацій в умовах війни в Україні

**Методи дослідження:**

*Теоретичні:* аналіз наукових джерел та публікацій з теми, порівняння психологічних підходів до проблематики психологічного стану працівників.

*Емпіричні:* анкетування, спостереження.

*Психодіагностичні:* КОСБ – 3 (О. Савченко, О. Калюк), Шкала негативного впливу роботи (С.Д. Максименко, О. Кокун, Є. Тополов)

**Опис вибірки:** працівники комерційних організацій від 18 до 25 років: 19 жінок та 12 чоловіків.

**База проведення емпіричного дослідження:** дослідження було проведене за допомогою «Google Форми».

**Практичне значення роботи**

Одержані результати дали змогу проаналізувати та визначити основні подразники та психологічні стани, які переживає працівник комерційної організації, загальний рівень його суб'єктивного благополуччя та вплив на це його роботи. На основі визначених даних створено низку рекомендацій для працівників щодо кращої психологічної саморегуляції та боротьби з основними психологічними подразниками, які пов'язані з військовим станом.

Структура роботи – робота складається з вступу, двох розділів ( в першому розділі дві глави, у другому розділі три глави) з висновками, загальних висновків та списку використаних джерел. Загальний об'єм роботи – 55 сторінок, у списку джерел – 45 позицій

## РОЗДІЛ I. ФЕНОМЕН ПСИХОЛОГІЧНОГО СТАНУ ОСОБИСТОСТІ В ПСИХОЛОГІЧНІЙ НАУЦІ

### 1.1. Аналіз сучасних підходів щодо визначення психологічної стану особистості.

Психічне здоров'я має критично важливе значення для кожної людини в будь-якому куточку світу. Воно є невід'ємною складовою загального здоров'я та добробуту, а також одним з основоположних прав людини. Високий рівень психічного здоров'я допомагає нам краще взаємодіяти з іншими, працювати продуктивно, вирішувати проблеми та розвиватися. Психічне здоров'я можна розглядати як складний континуум, де досвід може варіюватися від оптимального добробуту до сильного страждання та емоційного болю, що знижує здатність людини функціонувати. Хоча люди з порушеннями психічного здоров'я більш схильні до зниження рівня психологічного добробуту, це не є абсолютним або обов'язковим.

На стан психічного здоров'я можуть впливати різноманітні особисті, сімейні, соціальні та структурні фактори, які можуть або покращувати, або погіршувати його, що відображається на позиції людини в континуумі психічного здоров'я. Хоча люди, як правило, дуже стійкі, ті, хто зазнає впливу несприятливих обставин, таких як бідність, насильство та нерівність, мають підвищений ризик розвитку порушень психічного здоров'я. Ризики можуть виникати на різних етапах життя, проте особливо шкідливими є ті, що впливають на періоди активного розвитку, як-от раннє дитинство. Разом з тим, є також захисні фактори, які можуть підвищити стійкість людини, зокрема індивідуальні соціальні та емоційні навички, а також позитивна соціальна взаємодія, якісна освіта, гідна робота, безпечне житлове середовище та соціальні зв'язки [6].

Аналіз вітчизняної літератури показав, що поняття «психічне здоров'я» частіше використовується по відношенню до вивчення осіб які мають певні

психічні захворювання, а поняття «психологічне здоров'я» досить часто використовують для опису «здорових осіб», тобто для людей без психічних захворювань та сильних ухилів від норми [8]. Тому надалі будемо користуватися терміном «психологічне здоров'я».

Для вдалого подальшого оперування таким терміном, пропонуємо визначитись з нормою психологічного здоров'я, та визначити основні його чинники.

ВООЗ виділяє 7 складових психічного здоров'я [20]

1. Усвідомлення постійності та ідентичності свого фізичного і психічного «Я» є фундаментальним аспектом психічного здоров'я. Це означає, що людина має чітке уявлення про себе як цілісну особистість, яка залишається послідовною у своїх думках, почуттях і діях упродовж часу. Якщо людина втрачає відчуття самоідентифікації, сприймає себе не як єдине ціле, а лише як набір розрізнених фрагментів або подій, це може свідчити про серйозні проблеми з психічним здоров'ям. Такий стан може призводити до дезорієнтації, втрати сенсу життя та складнощів у взаємодії з іншими людьми. Важливо звертати увагу на ці ознаки і вчасно шукати допомогу, щоб відновити цілісність свого «Я».

2. Постійність і однаковість переживань в однотипних ситуаціях є показником стабільності психіки. Якщо людина стикається з однаковими ситуаціями, які викликають у неї дискомфорт або тривогу, важливо, щоб вона мала стратегії для ефективного подолання цих ситуацій. Це означає, що вона повинна мати чіткий план дій, який дозволить їй почуватися максимально захищеною і впевненою. Така передбачуваність у реакціях допомагає підтримувати внутрішній баланс і знижує рівень стресу, що позитивно впливає на загальний стан психічного здоров'я.

3. Критичне ставлення до себе і своєї діяльності є важливою складовою саморефлексії. Це здатність людини об'єктивно оцінювати свої вчинки, аналізувати своє життя, докладені зусилля для досягнення мети чи

цілей. Людина, яка вміє критично оцінювати свої дії, може вчасно виявити помилки та скоригувати свою поведінку. Вміння будувати алгоритми дій і поведінки допомагає уникати повторення помилок і досягати бажаних результатів. Таке самопізнання і самовдосконалення є ключем до розвитку особистості та підтримання психічного здоров'я.

4. Адекватність психічних реакцій впливу середовища полягає в тому, що реакції людини відповідають силі й глибині зовнішніх чинників. Це означає, що людина реагує на події відповідно до їх значущості. Наприклад, невеликий конфлікт не викликає у неї надмірної тривоги чи агресії, а серйозна проблема спонукає до відповідних дій для її вирішення. Така адекватність реакцій свідчить про здорову психіку, здатну адаптуватися до різних умов і підтримувати внутрішню рівновагу.

5. Здатність керувати своєю поведінкою відповідно до встановлених норм є ознакою психічного здоров'я. Людина, яка поважає соціальні норми та правила, демонструє відповідальність і самоконтроль. Якщо ж людина свідомо порушує ці норми, це може свідчити про психологічні проблеми. Наприклад, неприпустима поведінка, така як закидання ніг на стіл у громадському місці, вказує на невідповідність соціальним стандартам і може бути ознакою порушення психічного здоров'я.

6. Планування власної життєдіяльності та її реалізації є важливим аспектом управління своїм життям. Людина, яка вміє планувати свій день, роботу та вільний час, має кращі шанси досягати своїх цілей і підтримувати високий рівень продуктивності. Вміння слідувати складеному графіку свідчить про дисципліну та самоконтроль, що позитивно впливає на психічне здоров'я. Така організованість допомагає уникати хаосу та стресу, що сприяє підтриманню внутрішнього спокою.

7. Здатність змінювати свою поведінку залежно від зміни життєвих обставин свідчить про гнучкість психіки. Це означає, що людина може адаптуватися до нових умов і знаходити ефективні рішення в різних ситуаціях.

Така гнучкість є ознакою ресурсності та високих адаптивних можливостей, що дозволяє зберігати психологічне здоров'я навіть у складних життєвих обставинах. Вміння швидко пристосовуватися до змін підвищує стійкість до стресу і сприяє загальному благополуччю.

Згідно з підходом Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ), психологічне здоров'я визначається комплексом соціально-економічних, біологічних та екологічних чинників, які впливають на стан психологічного здоров'я людини у будь-який момент часу. Це означає, що на психологічне здоров'я впливають різноманітні аспекти нашого життя та оточення. Наприклад, насильство та постійний соціально-економічний тиск є відомими ризиками для психологічного здоров'я. Особливо чіткі докази цього пов'язані з сексуальним насильством, яке є серйозним фактором ризику розвитку психологічних проблем.

Дослідження показують, що погіршення психологічного здоров'я також тісно пов'язане зі швидкими соціальними змінами, які можуть викликати відчуття невизначеності та тривоги. Стресові умови праці, де людина відчуває надмірний тиск або має неадекватні умови для виконання своїх обов'язків, також є значущим фактором ризику. Гендерна дискримінація, коли певні групи людей зазнають утисків або нерівності через свою стать, може призводити до серйозних психологічних проблем.

Соціальна ізоляція, коли людина відчуває себе відокремленою від суспільства чи не має підтримки від оточуючих, також може мати негативний вплив на психологічне здоров'я. Нездоровий спосіб життя, включаючи погані харчові звички, недостатню фізичну активність та зловживання алкоголем чи іншими речовинами, є ще одним важливим чинником. Погіршення фізичного здоров'я часто супроводжується проблемами психологічного характеру, оскільки фізичне та психологічне здоров'я тісно пов'язані між собою. Порушення прав людини, коли людина зазнає несправедливого поводження чи обмежень своїх прав, також негативно впливають на психологічний стан.

Крім того, існують специфічні психологічні та особистісні фактори, які можуть зробити людину більш вразливою до проблем з психологічним здоров'ям. Це можуть бути риси характеру, такі як низька стресостійкість чи схильність до тривожності. Біологічні ризики, включаючи генетичні фактори, також грають важливу роль. Наприклад, наявність певних генетичних маркерів може підвищити ризик розвитку депресії чи інших психічних розладів.

Психосоціальний підхід приділяє велику увагу пережитому досвіду людей, які мали психологічні проблеми, визнаючи їх експертами у власному житті. Цей підхід підкреслює важливість розуміння та врахування особистого досвіду кожної людини у контексті її психологічного здоров'я. Він визнає, що люди, які стикалися з психологічними проблемами, мають унікальні знання та розуміння свого стану, які можуть бути корисними для розробки ефективних підходів до лікування та підтримки. Таким чином, підхід ВООЗ до психологічного здоров'я є комплексним і багатofакторним, враховуючи як зовнішні, так і внутрішні чинники, що впливають на стан психологічного благополуччя людини [44].

Соціально-психологічний погляд на проблему психологічного здоров'я має чітку специфіку, чим суттєво відрізняється від трактування її в межах соціології і психології. Система соціологічного знання зорієнтована на аналіз об'єктивних закономірностей суспільного розвитку. Головну увагу вона приділяє макроструктурам суспільства (соціальним інститутам, законам їх функціонування, структурі суспільних відносин). У полі зору цього аналізу перебуває й особистість, оскільки без урахування її поведінки, діяльності неможливо зрозуміти зміст і механізм дії законів суспільного розвитку. Правда, особистість у цьому контексті фігурує як представник певної соціальної групи, вона важлива не як індивідуальність, а як продукт суспільних відносин, як соціальний тип [19].

Також слід пам'ятати, що, згідно з працями Т. Парсонса, «психологічне

здоров'я можна визначити як стан оптимальної працездатності індивіда у процесі ефективного виконання ролей та завдань, які відповідають його соціальному статусу». Іншими словами, психологічно здоровою можна назвати людину, яка відповідає різноманітним рольовим очікуванням та здатна справлятися з повсякденними вимогами життя [15].

Психологічні процеси здорової людини, наприклад, працівника комерційної організації, характеризуються адекватним сприйняттям себе, достатньо розвиненими здібностями до концентрації уваги, здатністю утримувати в пам'яті інформацію, а також здатністю до логічної обробки даних. Такі люди також мають критичне мислення та креативність.

Більш широкий погляд на питання психологічного здоров'я мав К. Ясперс. Його ознаки психологічного здоров'я теж будуть важливі для нашого дослідження, а саме:

- здатність концентрувати увагу на предметі;
- утримувати інформацію в пам'яті;
- логічне опрацювання інформації;
- адекватна орієнтація особистості у просторі та часі.

На ці ознаки спирається зміст психологічного здоров'я особистості взагалі, а отже, і працівника комерційної організації теж.

Однією з моделей визначення психологічного здоров'я є біопсихосоціальна. Ця модель розглядає людину як цілісний організм, де біологічні, психологічні та соціальні фактори постійно взаємодіють один з одним. Відтак, здоров'я людини та підхід до надання їй допомоги залежить від кожного з цих чинників. Біопсихосоціальна модель виникла як альтернатива біомедичній моделі, яка зосереджувалася лише на фізіологічних характеристиках, таких як генетика, анатомія та біохімії. Натомість біопсихосоціальна модель враховує і психологічні, і соціальні аспекти, залучаючи фахівців з різних галузей, як-от психологів, психіатрів, психотерапевтів, медсестр, сімейних лікарів, соціальних працівників та інших.

У XIX столітті проблеми психічного здоров'я розглядали як захворювання мозку, що призводило до лікування пацієнтів за допомогою біохімічних маркерів або фізичного втручання, ігноруючи психосоціальні аспекти. Протягом майже ста років фахівці пояснювали хвороби пацієнтів через соматичні параметри. Проте розвиток медицини, психіатрії та суміжних галузей змінив підхід до розуміння психічного здоров'я та психічних захворювань.

Біопсихосоціальна модель почала набувати динаміки у роботах таких авторів, як Borrell-Carrió, Suchman, Epstein (2004), та Lane (2014). У міру її розвитку стало очевидним, що для успішної реалізації моделі потрібен мультидисциплінарний та індивідуальний підхід до надання послуг у сфері психічного здоров'я. Дослідники підкреслюють, що впровадження біопсихосоціальної моделі в системі охорони здоров'я потребує співпраці різних спеціалістів – психологів, психіатрів, психотерапевтів, медсестр, сімейних лікарів, соціальних працівників, пацієнтів та їхніх родин. Такий підхід вимагає значних зусиль, включаючи час і фінанси, але дозволяє надавати якісніші послуги та забезпечує кращі результати для пацієнтів.

Окрім біопсихосоціальної моделі є ще декілька основних підходів, які використовуються для дослідження психологічного стану.

Психоаналітичний підхід: Розвинутий Зигмундом Фройдом, цей підхід досліджує підсвідомі процеси, внутрішні конфлікти та дитячі переживання. Аналізується роль несвідомого у формуванні поведінки та емоцій.

Гуманістичний підхід: Цей підхід акцентує на самореалізації, особистісному рості та позитивних аспектах людської природи. Концепції, такі як самоактуалізація та позитивна психологія, входять в цю категорію.

Поведінковий підхід: Зосереджений на спостереженні та вивченні конкретної поведінки. Використовує методи, такі як умовний рефлекс, навчання за підсиленням та вивчення асоціацій.

Екзистенційний підхід: Акцентує на питаннях існування, сенсу життя та

особистісних цінностях. Досліджує внутрішні конфлікти, страх перед смертю та пошук сенсу.

Таким чином, біопсихосоціальна модель визначення психологічного здоров'я є комплексним підходом, який враховує взаємодію біологічних, психологічних та соціальних факторів. Застосування біопсихосоціальної моделі потребує мультидисциплінарного підходу, що включає співпрацю різних спеціалістів, таких як психологи, психіатри, психотерапевти, медсестри, сімейні лікарі та соціальні працівники. Окрім цього, інші підходи, такі як психоаналітичний, гуманістичний, поведінковий, системний та екзистенційний, також вносять свій вклад у розуміння та дослідження психологічного стану. Всі ці методи підкреслюють важливість комплексного та індивідуалізованого підходу до лікування та підтримки психічного здоров'я, що дозволяє надавати більш якісні послуги та забезпечувати кращі результати для пацієнтів.

## **1.2 Особливості психологічного стану працівників комерційних організацій під час війни**

Війна є одним з найсерйозніших негативних чинників, які впливають на людське життя, оскільки вона створює загрозу самому існуванню людини та породжує різні форми насильства (політичне, військове, економічне, сексуальне тощо). Вона різко знижує ефективність роботи організацій і персоналу та має шкідливий вплив на психічне здоров'я людей. Тому важливо, щоб управлінці, які працюють в умовах війни, розуміли сутність психічного здоров'я працівників і організації загалом, а також знали про можливі ризики його погіршення.

Основною проблемою психологічного стану працівників під час війни є різноманітний за видами та за ступенем впливу стрес. Одними з перших та фундаментальних робіт з приводу стресу були роботи Ганса Сельє. Сельє проводив дослідження щодо того, як організм реагує на фізіологічний стрес, вважаючи його реакцією на будь-які вимоги, що постають перед ним. Він

переконував, що будь-які труднощі, з якими може зіткнутися організм, можна подолати за допомогою двох типів реакцій.

Перший тип реакції – активна, або реакція боротьби, полягає у тому, що організм намагається активно впоратися зі стресом, використовуючи різноманітні стратегії адаптації та пристосування.

Другий тип – пасивна, або ухилення від труднощів чи готовність терпіти їх, виявляється в тому, що організм не намагається активно боротися зі стресом, але замість цього ухиляється від нього або приймає його, вважаючи його неподоланим.

У праці «Stress, Appraisal, and Coping» Р. Лазаруса та С. Фолькмана розглядається детально теорія психологічного стресу, яка ґрунтується на концепціях когнітивної оцінки та справляння. У цій книзі стрес визначається як взаємодія між людиною та середовищем, де ситуації оцінюються як особисто значущі та можуть вимагати більше ресурсів, ніж у людини є наявно. Ця концепція утворює основу теорії стресу та справляння. Вона акцентує на двох ключових процесах: оцінці та справлянні. Оцінка полягає у безперервному процесі оцінювання того, як індивідуум підпорядковується своїм особистим цілям, цінностям та віруванням. Основна оцінка ставить питання «Чи все у мене добре?», тоді як вторинна оцінка спрямована на пошук можливих дій: «Що я можу зробити?».

Ситуації, які викликають стрес, оцінюються як ті, що сигналізують про потенційну шкоду або загрозу, яка для особи є особисто значущою, та де можливості контролю обмежені. Визначимось з негативними, тобто тими які сприяють погіршенню стану психологічного здоров'я працівників комерційних організацій або роблять неможливим його покращення факторами. З огляду на наявні науково-практичні дослідження, можна сказати, що «загальні» ризики для психічного здоров'я працівників комерційних організацій у звичайних умовах (тобто в неекстремальних ситуаціях, наприклад, за відсутності війни) можна розділити на дві основні категорії:

соціально-економічні та психосоціальні ризики [7].

Соціально-економічні ризики, які впливають на психологічне здоров'я працівників в організаціях, охоплюють різноманітні чинники, пов'язані з умовами життя та праці. Серед них бідність, коли працівники відчують матеріальні труднощі, які можуть стати джерелом постійного стресу. Безробіття, або навіть загроза його, створює відчуття нестабільності та невизначеності щодо майбутнього, що негативно позначається на психологічному стані людей.

Також до цих ризиків відносяться погані умови праці, які можуть включати низьку заробітну плату, відсутність соціальних гарантій, несприятливе робоче середовище, перевищення норм робочого часу та інші фактори, що призводять до підвищеного рівня стресу. Низький рівень освіти обмежує можливості для кар'єрного зростання, що теж впливає на моральний стан працівників.

Всі ці фактори можуть викликати серйозні наслідки для психологічного здоров'я персоналу, як-от робочий стрес, професійне вигорання, а в більш тяжких випадках навіть депресія. Такі умови можуть негативно впливати на продуктивність роботи, створюючи порочне коло проблем у роботі організацій та погіршенні психологічного стану працівників.

До психосоціальних ризиків, які впливають на психологічне здоров'я персоналу в організаціях, можна віднести низку факторів, що стосуються як робочого середовища, так і міжособистісних стосунків на роботі. Високі або некеровані робочі навантаження можуть змусити працівників відчувати постійний тиск, що може призвести до перевтоми та стресу. Нереальні очікування від працівників створюють додаткове напруження, оскільки люди намагаються виконати завдання, які можуть бути фактично недосяжними.

Чіткість професійних ролей є важливою для стабільного робочого процесу, а її відсутність або неоднозначність може спричинити розгубленість і невпевненість у працівників. Організаційні зміни, наприклад,

реструктуризація або реорганізація, можуть викликати занепокоєння та невизначеність, впливаючи на загальну психологічну атмосферу на робочому місці.

Інші фактори, такі як низька задоволеність роботою та особистими досягненнями, можуть знижувати мотивацію і впевненість працівників. Відсутність визнання їхніх зусиль та досягнень призводить до зниження морального духу та відчуття власної цінності. Погані міжособистісні стосунки, недостатня підтримка від колег і керівництва можуть погіршити робочу атмосферу, створюючи додаткові стресові фактори.

Окрему увагу слід звернути на насильство на робочому місці, яке може проявлятися в переслідуваннях, знущаннях або іншій агресивній поведінці. Така атмосфера створює вкрай негативне середовище, що сприяє розвитку психологічних проблем серед працівників. Невідповідний баланс між роботою та життям може призвести до вигорання та почуття відсутності контролю над власним життям.

Ці психосоціальні ризики часто виникають через погане проектування робочих місць, неефективне управління організацією або низький рівень соціальної взаємодії на роботі. Всі ці фактори можуть мати значний вплив на психологічне здоров'я працівників, ігнорування яких може призвести до серйозних проблем для організацій та їх персоналу [45].

Однією з важливих проблем у забезпеченні психологічного здоров'я в організації є брак у керівників необхідних знань, умінь і навичок для впровадження ефективних заходів, спрямованих на вирішення психологічних проблем, з якими стикаються працівники. Часто керівники опиняються в ситуації, коли вони повинні реагувати на складні питання, пов'язані з психічним здоров'ям персоналу, але у них немає достатнього досвіду або підготовки для цього.

Важливість компетентного підходу до питань психологічного здоров'я на роботі очевидна, адже ефективне управління такими питаннями сприяє

кращому моральному стану, вищій продуктивності та зниженню рівня стресу серед працівників. Однак багато керівників не отримують відповідного навчання або ресурсів, щоб впоратися з цими завданнями. Це може призвести до неправильного розуміння проблем і, як наслідок, до невідповідних або неефективних дій. Крім того, часто керівники не мають доступу до професійної підтримки або консультаційних послуг, які допомогли б їм зрозуміти складні аспекти психологічного здоров'я. Без такої підтримки вони можуть відчувати себе ізольованими або нездатними приймати правильні рішення щодо забезпечення добробуту своїх співробітників. У результаті, працівники можуть відчувати себе знехтуваними або недостатньо захищеними від стресів і психосоціальних ризиків, що може негативно вплинути на їхню продуктивність і загальну атмосферу в організації.

Таким чином, одним з основних викликів у забезпеченні психологічного здоров'я в організаціях є відсутність у керівників необхідних знань і ресурсів для належного реагування на проблеми, пов'язані з психічним здоров'ям персоналу, а також нестача підтримки з боку кваліфікованих спеціалістів у цій галузі. Крім «загальних» ризиків для психічного здоров'я персоналу організацій, які виникають у звичайних умовах, у воєнний час слід звернути увагу на дві додаткові групи «специфічних» ризиків – соціально-економічні та психосоціальні. Ці специфічні ризики можуть або підсилити, або зменшити вже існуючі, в мирних умовах, ризики.

Соціально-економічні ризики для психічного здоров'я персоналу організацій у воєнний час охоплюють аспекти, пов'язані із загальним соціально-економічним станом організації та її співробітників. До них належать:

На рівні організації:

- Закриття підприємства або його злиття з іншими компаніями через економічні труднощі.
- Скорочення штатів через необхідність зменшення витрат.

- Погіршення робочих умов через руйнування будівель, зменшення фінансування або нестачу енергетичних ресурсів.
- Організація роботи в умовах переривчастого електропостачання, що вимагає додаткових ресурсів для забезпечення електроенергії та стабільного інтернет-зв'язку.
- Відсутність здатності організації адаптуватися до нових соціально-економічних реалій.

На рівні персоналу:

- Ризик втратити роботу через скорочення або закриття організації.
- Зниження заробітної плати через економічні складнощі.
- Втрата додаткових виплат, таких як надбавки за професіоналізм або складність роботи.
- Необхідність шукати нове місце роботи через вимушену міграцію, як в межах країни, так і за її кордонами.
- Потреба працівників регулярно підтримувати військових на фронті, що може потребувати значних фінансових ресурсів.
- Необхідність допомагати родичам, які живуть у важких соціально-економічних умовах в інших регіонах України або за кордоном.

До групи психосоціальних ризиків, які впливають на психічне здоров'я персоналу організацій у воєнний час, належать ризики, пов'язані з психологічними аспектами діяльності як організації, так і співробітників. До них входять:

На рівні організації:

- Робота в умовах високої невизначеності.
- Впровадження нових режимів організації праці, як-от дистанційного або змішаного.
- Зміна керівництва і впровадження нових управлінських практик.
- Втрата інтелектуального потенціалу через загибель або міграцію співробітників.

- Переїзд організації на нове місце (у межах країни або за кордон), що вимагає адаптації до нового середовища.

- Домінування в організаційній культурі елементів "влади", що може створювати нездорову атмосферу.

На рівні персоналу:

- Перманентний (хронічний) стрес, який постійно впливає на психічне здоров'я.

- Робоча напруга та страх за життя через повітряні тривоги та ракетні обстріли.

- Хронічне недосипання внаслідок постійних атак.

- Низький рівень саморегуляції в окремих співробітників.

- Песимізм і зневіра в майбутньому через тривалий стан війни.

- Слабка стійкість до стресу і у деяких співробітників.

- Відсутність вміння ефективно планувати та організовувати робочий час.

- Необхідність адаптуватися до нового колективу після міграції, внутрішньої або зовнішньої.

- Зниження мотивації до творчої діяльності та акцент на режим виживання.

- Поєднання основної роботи з волонтерством, що вимагає додаткових мотиваційних і часових ресурсів.

- Робота в одному колективі з тими, хто зазнав значних втрат через війну, і необхідність надавати їм підтримку.

- Робота в домашніх умовах разом із дітьми, які також перебувають на дистанційному або змішаному навчанні, оскільки тривалий час очна освіта була недоступною [7].

Перебуваючи під впливом цих ризиків, переживаючи стрес працівники комерційних організацій, або і звичайні люди будуть відчувати такі можливі наслідки [2].

- Високий рівень тривожності без очевидної причини;
- Неперервний стан емоційного пригнічення, меланхолія, життя сприймається в темних тонах;
- Часті випадки роздратування щодо близьких людей і конфлікти з ними через дрібниці; людина емоційно втрачає контроль в ситуаціях, де зазвичай вона здатна стримувати свої емоції;
- Постійне роздратування та інші негативні емоції стосовно життя взагалі;
- Відчуття безвихідності, втрата життєвого сенсу;
- Відчуття ізоляції, бажання бути самотнім, відсутність бажання спілкуватися з іншими;
- Необґрунтоване зниження працездатності, постійне відчуття втоми;
- Недостатня увага, зниження концентрації, забування як другорядних, так і важливих, але неприємних речей;
- Суб'єктивне відчуття власної інертності;
- Поява нав'язливих думок (чи закриті двері квартири, чи вимкнене світло, газ).

Таким чином працівники комерційних організацій можуть переживати безліч психологічних наслідків на психосоціальному або соціально економічному рівні, а також на рівні як персоналу так і організації. Вплив війни тільки збільшує кількість негативних психологічних чинників, що наводить на думку про особливо не захищений стан працівників.

### **Висновки до I розділу:**

Питання про психологічне здоров'я було і залишається достатньо великим за обсягом та можливостями для трактування. Визначившись з різницею між психологічним та психічним здоров'ям стало зрозуміло що наразі існує багато інтерпретацій цього поняття, а також безліч факторів його погіршення. Було проведено теоретико-методологічний аналіз різних

підходів, та визначено яка саме з наявних безлічі методик допоможе у дослідженні саме питання психологічного стану працівників комерційних організацій під час війни в Україні. Оглянуто підхід Всесвітньої організації охорони здоров'я, згідно з яким воно визначається комплексом соціально-економічних, біологічних та екологічних чинників. Проаналізовано соціально-психологічний погляд на це питання, згідно з яким особистість фігурує як представник певної соціальної групи, і є не індивідуальною особистістю, а продуктом суспільних відносин, соціальним типом. Також важливим у цьому питанні були праці Т. Парсона, який вважав що психологічне здоров'я можна визначити як стан оптимальної працездатності індивіда у процесі ефективного виконання ролей та завдань які відповідають його соціальному статусу. Схожими але більшими точними були думки К. Ясперса, який визначив список ознак психологічного здоров'я. У дослідженні питання психологічного здоров'я було неможливо не торкнутися теми біопсихосоціальної моделі, у якій людину розглядали цілісний організм де психологічні, біологічні та соціальні фактори постійно мають вплив та взаємодіють один з одним.

Було визначено також особливості комерційних працівників як людей які працюють на комерційні підприємства, отже стикаються з додатковими впливами стресу, та проблемами на роботі. І також те, що основна проблема психологічного стану працівників комерційних організацій окрім прямого впливу військових дій, також є постійний стрес які вони переживають через страх за своє життя, або за життя своїх близьких та рідних. Аби більш глибоко роздивитися це питання було розглянуто теорії психологічного стресу, та різні види ризиків з якими стикаються працівники комерційних організацій. Усі ризики було розділено на ризики в звичайних умовах, та ризики під час війни. Було проаналізовано психосоціальні, соціально-економічні ризики у всіх умовах, та виділено основні, як наприклад матеріальні труднощі, не чіткість професійних ролей, насильство на робочому місці та інші.

## **РОЗДІЛ II. ОПИС МЕТОДІВ ТА АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО СТАНУ ПРАЦІВНИКІВ КОМЕРЦІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ ПІД ЧАС ВІЙНИ**

### **2.1 Організація та методи емпіричного дослідження.**

Підготовка до дослідження проходила у декілька етапів, перший з яких був визначення які саме методики будуть використані для дослідження. Здійснивши аналіз існуючих методик, та звернувшись до схожих робіт було вирішено використати їх одразу декілька, що дало б можливість дослідити одразу декілька сторін даного питання.

Спочатку треба дізнатися загальний психологічний стан робітників, для цього було використано КОСБ-3, українську адаптацію. Методика вміщає в себе 20 тверджень, що оцінюються за 5-ти бальною шкалою. Вона включає 3 субшкали, які дозволяють виміряти три незалежні аспекти задоволеності життям, а саме: «Задоволеність власним життям», «Невдоволеність собою і розчарування в житті» та «Задоволеність відносинами з іншими». Використовуючи цю методику ми проаналізуємо одразу декілька важливих аспектів життя працівників комерційних організацій, аби потім мати можливість виявити загальний психологічний стан працівників та вплив на нього робочого процесу.

Вивчення феномену психологічного благополуччя особистості дозволяє виокремити два основних підходи: евдемоністичний (представлений роботами К. Ріфф (Ryff, 2014), Е. Десі та Р. Райана (Deci, Ryan, 2002) та ін.) і гедоністичний (розроблений Н. Бредберном (Bradburn, 1965), Е. Дінером (Diener, 2009), А. Вотерменом (Waterman, et al., 2008) та ін.). Евдемоністична парадигма зосереджується на дослідженні психологічного благополуччя у контексті повноцінного функціонування особистості. У цій парадигмі увага приділяється процесу реалізації людиною внутрішніх ресурсів, де головним

критерієм досягнення психологічного благополуччя є переживання нею відчуття повноцінності та успішності своєї життєдіяльності.

Ми ж акцентуємо увагу на гедоністичному підході, який зосереджується на вивченні суб'єктивного благополуччя. У гедоністичній парадигмі основна увага приділяється дослідженню суб'єктивних переживань радості та щастя, які людина відчуває у зв'язку із задоволенням собою та своїм життям.

Теоретичну базу для розуміння феномену психологічного благополуччя заклали Н. Бредберн та Д. Капловіц (Bradburn, Caplovitz, 1965), які ввели у науковий обіг поняття «психологічне благополуччя» та ототожили його із суб'єктивним відчуттям щастя та загальною задоволеністю життям. Вчені запропонували модель структури психологічного благополуччя, яка передбачає баланс між позитивними та негативними афектами. Однак згодом акцент в оцінці психологічного благополуччя змістився у бік когнітивних та ціннісних аспектів життєдіяльності, що вимагало пошуку більш об'єктивних індикаторів та нормативних критеріїв.

Так, К. Ріфф однією з перших здійснила спробу операціоналізувати конструкт «психологічне благополуччя», пов'язавши його з іншими особистісними конструктами, які відображають різні аспекти успішного функціонування, такі як психічне здоров'я, самореалізація, зрілість та самодетермінація.

Е. Дінер, на відміну від інших дослідників, наполягав на тому, що благополуччя має суб'єктивну природу. Він стверджував, що психологи повинні вивчати не тільки позитивні та негативні афекти, але й задоволеність життям, а також окремими його сферами (такими як робота, родина, фінансове становище, здоров'я тощо). Дінер також підкреслив важливість розуміння взаємопов'язаності різних складових суб'єктивного благополуччя, що зумовлює необхідність визначення його структури. Він запропонував трьохкомпонентну структуру суб'єктивного благополуччя, яка включає задоволеність життям, позитивний і негативний афект). Суб'єктивне

благополуччя складається з когнітивної оцінки задоволеності різними аспектами життя та емоційного аспекту (негативний чи позитивний афект, що переживає людина).

Таким чином, суб'єктивне благополуччя – це комплексне переживання, засноване на позитивному сприйнятті результатів своєї активності та оцінці свого актуального стану як успішного та піднесеного. Це відображається в інтегративних оцінках та переживаннях «щастя», «задоволеності життям» і «високої якості життя». У авторській моделі суб'єктивного благополуччя (О. Савченко, О. Калюк, 2021) визначено три компоненти: 1) емоційний, який виконує регулятивну функцію (емоційний комфорт, баланс між частотою позитивних та негативних емоцій); 2) когнітивний, який виконує оцінну функцію (оцінка різних аспектів власного життя, успішності реалізації у різних сферах); 3) поведінковий, який виконує адаптаційну функцію (активізація засобів оптимізації власного життя, процесу досягнення життєво важливих цілей) [22].

Шкалу негативного впливу роботи було створено D.Watson та ін. з метою визначення негативних психічних змін у фахівця, які можуть зумовлюватися комплексним впливом на нього різних робочих чинників. Для цього досліджуваному пропонується відповісти на 10 питань. Таким чином ми визначаємо рівень негативного впливу роботи на працівника.

Наступним етапом стало створення форми опитування у «Google Форми», під час її створення також було вирішено додати декілька питань для аналізу основних видів стресу які переживають працівники комерційних організацій. А також на тему обізнаності працівників с приводу стресу, як з ним боротися та рівень того як компанія розповсюджує інформацію щодо боротьби з ним.

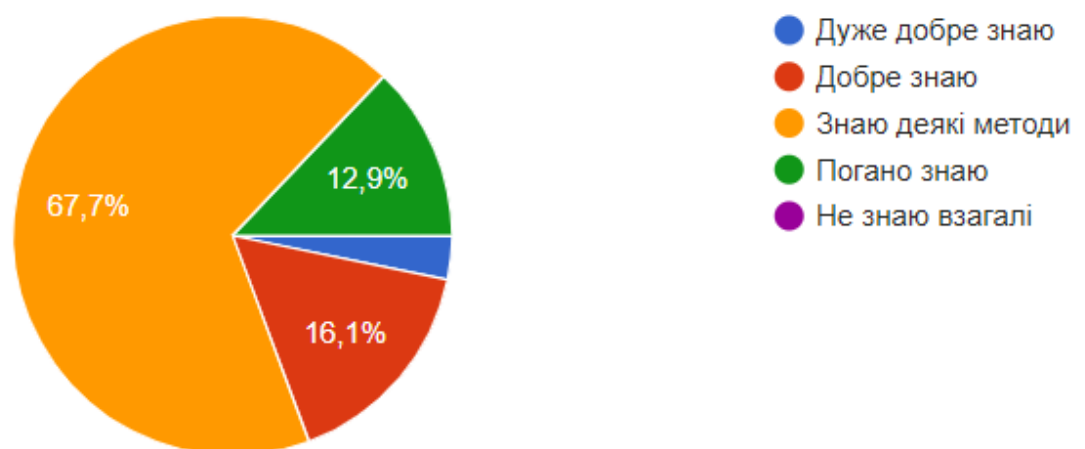
Таким чином, для кращого розуміння загального стану психологічного здоров'я було проведено ретельний аналіз багатьох методик. Вивчення цих методик допомогло визначити ті, які найбільш адекватно описують не тільки

психологічний стан працівників, але й негативний вплив роботи на їхнє життя. Було враховано різноманітні підходи, які розглядають вплив різних факторів на психологічне здоров'я, включаючи соціальні, економічні та екологічні чинники, а також особисті переживання та стреси, пов'язані з роботою. Зокрема, було обрано ті методики, які дозволяють комплексно оцінити, як робоче середовище впливає на психічний стан працівників, їх емоційне благополуччя та загальну життєву задоволеність. Такий підхід дозволяє отримати повнішу картину ідентифікації проблемних зон та розробити ефективні стратегії для покращення психологічного здоров'я в умовах комерційної діяльності, особливо в умовах додаткових стресів, таких як війна в Україні.

## **2.2 Особливості психологічного стану працівників комерційних організацій в умовах війни в Україні.**

Для дослідження було проаналізовано 19 жінок та 12 чоловіків, віком від 18 до 25 років, кожен з яких був працівником комерційної організації і знаходився в Україні на момент проходження опитування. За результатами створеного опитувальника було отримано наступні данні.

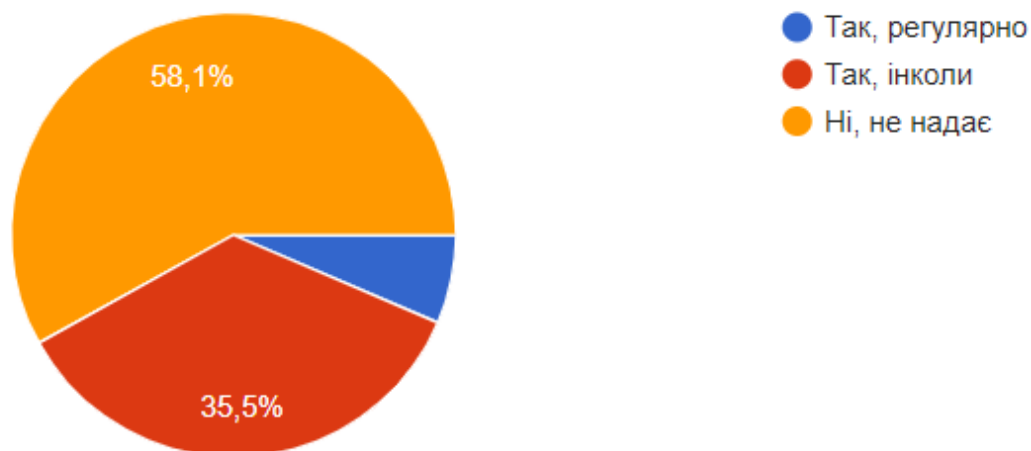
Першим питання стосувалося загальної обізнаності працівників у методах управління стресу на робочому місці.



### Рис 1. Знання про методи управління стресом на робочому місці

Ми можемо спостерігати що більшість працівників мають загальне розуміння про управління стресом на робочому місці, а 67.7% знають декілька методів боротьби з ним. Це достатньо великий показник що свідчить про гарну обізнаність або саме працівників, або достатні інформаційні заходи їх підприємств. 12,9% працівників визначили свої знання про методи управління стресом на робочому місці як погані. І лише 16,1% та 3,2% людей вважають що достатньо ознайомлені з ними.

Друге питання стосувалось того, чи видає організація у якій вони працюють інформаційні ресурси про управління стресом.

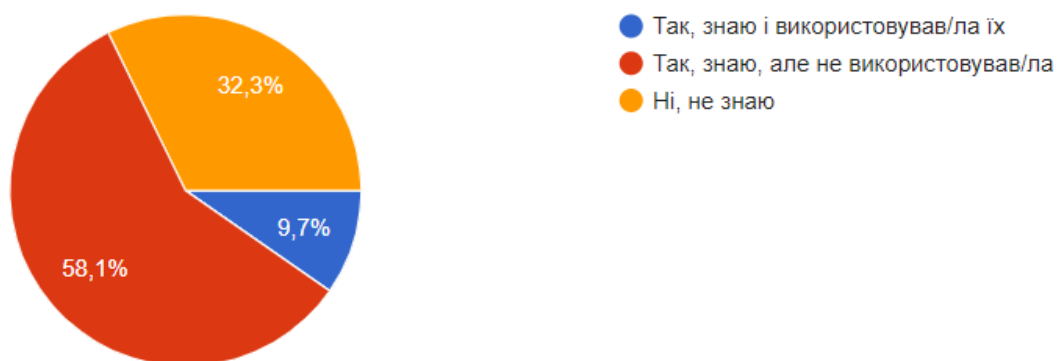


### Рис.2 Наявність доступу до інформації від організації

Як ми бачимо, компанії більшості працівників, а саме 58,1% не приділяють достатню увагу інформуванню їх щодо методів боротьби зі стресом. Хоча 35,5% відсотків усе ж мали досвід ознайомлення з методами боротьби зі стресом, а 6,5% мають доступ до інформаційних ресурсів регулярно.

Наступним питанням була наявність у тих хто проходив опитування

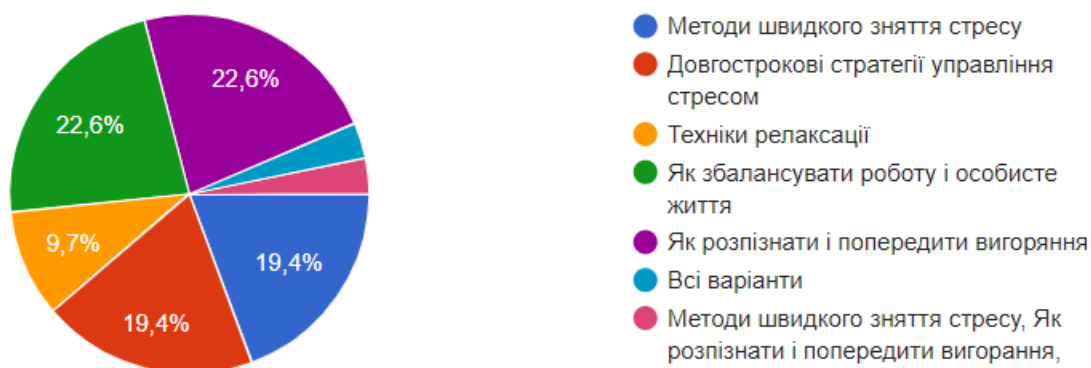
інформації щодо існування служб підтримки та гарячих ліній, які можуть допомогти у боротьбі зі стресом.



**Рис. 3 Наявність інформації щодо служб підтримки та гарячих ліній**

За результатами стало очевидно достатньо велика обізнаність працівників с приводу служб підтримки та гарячих ліній. Загалом 58,1% знають про їх наявність, а 9,7% зверталися туди по допомогу. Достатньо великим, а саме 32,3% залишається відсоток людей котрі взагалі не знали про існування таких служб.

Для кращого та більш влучного створення списку рекомендацій було створено питання, у якому учасники опитування могли б вказати що більше цікавить їх на тему «техніки управління стресом на робочому місці»



#### Рис. 4 Техніки управління стресом на робочому місці

За результатами видно що бажання різних людей сильно розходяться, що наводить на думку про необхідність створення різних та мультимодальних джерел інформації щодо роботи зі стресом. Рівномірно розподілились ті хто більше хотів дізнатися про те як збалансувати роботу і особисте життя та ті хто більше цікавився тим як розпізнати та попередити вигоряння – по 22,6%. На другому місці були ті кого цікавили довгострокові стратегії управління стресом та методи швидкого зняття стресу – по 19,4%. Найменшу кількість людей цікавили техніки релаксації (9,7%) та методи швидкого зняття стресу одну людину (3,2%) зацікавили методи швидкого зняття стресу та те як розпізнати вигоряння однаково, і одна людина (3,2%) визначила що цікавиться усіма варіантами.

Наступні питання стосуються методики КОСБ-3, яка має три шкали. Перша з них «Задоволеність власним життям».



#### Рис.5 Задоволеність власним життям

За проаналізованими результатами можна спостерігати що найбільше опитаних, а саме 58,1% знаходяться на середньому рівні задоволеності власним життям. На відміну від високих чи низьких значень, середній рівень задоволеності власним життям свідчить про середній рівень задоволеності тим що відбувається у людини в житті, умовами життя, але має невелику потребу щось змінювати, аби отримувати можливо більше результати. Також це може

свідчити про те що працівник втратив високий рівень задоволеності власним життям внаслідок змін на робочому місці, або внаслідок впливу війни його життя взагалі. Високі значення, яких серед опитуваних 9,7%, свідчать про те, що людина задоволена поточними подіями та умовами свого життя. Вона не відчуває потреби щось змінювати, оскільки високо оцінює свою продуктивність та досягнення. Результати її діяльності відповідають її уявленням про ідеальний стан речей. Порівнюючи себе з іншими, вона відчуває свої переваги та впевненість у своїх можливостях. Це свідчить про те, що людина знаходиться в стані гармонії та балансу, коли її внутрішні очікування і зовнішні результати узгоджуються між собою. Така ситуація сприяє зростанню самооцінки та загального відчуття благополуччя. Людина відчуває задоволення не тільки від конкретних досягнень, але й від самого процесу життєдіяльності. Вона має відчуття контролю над своїм життям і впевненість у майбутньому, що дозволяє їй насолоджуватися життям і почуватися щасливою. Низькі значення за цією шкалою, яких серед робітників 32%, свідчать про те, що людина незадоволена своїми життєвими умовами та оцінює своє життя як нікчемне.

Людина вважає свою сферу діяльності непривабливою і позбавленою значення. Така людина постійно відчуває негативне ставлення до різних справ і подій, вважаючи себе нижчою порівняно з оточуючими. Вона бачить свій стан як далекий від ідеального і проявляє невпевненість у своєму успіху. Це свідчить про глибоке незадоволення життям, яке може призводити до хронічного стресу та емоційного виснаження. Людина може відчувати відсутність мотивації та ентузіазму, що ускладнює їй досягнення цілей і реалізацію потенціалу. Постійне порівняння себе з іншими, що завжди закінчується на її користь, може підірвати її самооцінку та впевненість у собі. У такої людини часто виникає відчуття безнадійності та відсутності перспектив, що може негативно впливати на її психічне здоров'я. Вона може уникати соціальних контактів і відчувати ізолюваність, що ще більше

погіршує її емоційний стан. Для поліпшення свого благополуччя, така людина потребує підтримки та допомоги, можливо, від психологів чи інших спеціалістів, які зможуть допомогти їй змінити своє сприйняття та знайти нові шляхи для досягнення задоволення та щастя у житті.

Наступна шкала методики КОСБ-3 це «Невдоволеність собою та розчарування у житті»



**Рис. 6 Невдоволеність собою та розчарування у житті**

Знову бачимо найбільший рівень «Середній», цілих 61,3%. Середній рівень невдоволеності собою та розчарування у житті свідчить про те, що людина час від часу відчуває сильне невдоволення коли не досягає бажаного, а також може іноді відчувати спустошення через кращі досягнення інших. Через рівень внутрішньої напруги може час від часу перебувати у дратівливому стані, відчувати даремне марнування часу.

Високі значення свідчать про те, що людина відчуває постійне невдоволення, коли не досягає своїх цілей, і часто переживає спустошення, порівнюючи свої досягнення з досягненнями інших, які, на її думку, кращі. Таких опитуваних теж достатньо багато, 35,5%. Така людина вважає більшість людей корисливими та нечесними, що збільшує її внутрішню напругу. Як результат, людина часто перебуває у стані дратівливості. Вона також схильна до відчуття роздратування через те, що вважає час марнованим даремно. Їй властиві ознаки категоричного мислення, коли вона сприймає події та людей

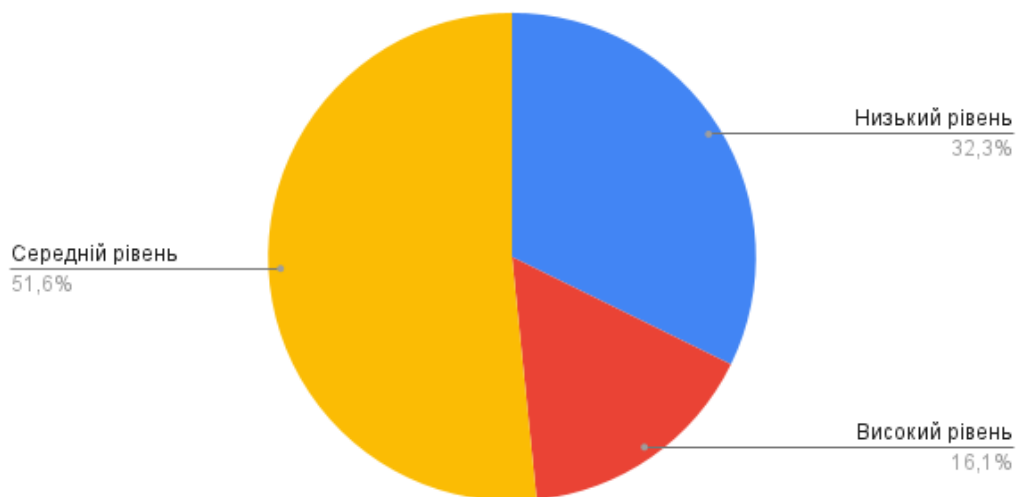
у чорно-білому світлі, без нюансів та компромісів. Це може призводити до підвищеного рівня тривожності. Така людина, постійно відчуючи невдоволення та роздратування, може мати труднощі у встановленні та підтримці гармонійних соціальних взаємодій. Вона часто бачить навколо себе лише негативні аспекти і очікує від інших людей користі, що ускладнює її взаємодію з оточенням. Внутрішня напруга і роздратування можуть призводити до фізичного та емоційного виснаження, а також до зниження якості життя. Через постійне порівняння себе з іншими та відчуття власної неповноцінності, така людина може страждати від низької самооцінки. Їй важко зосередитися на власних досягненнях та радощах, оскільки вона постійно заціклюється на своїх невдачах і негативних аспектах життя. Для поліпшення свого стану, така людина потребує зміни своїх поглядів і підходів до життя. Важливо навчитися бачити позитивні аспекти, зменшити критичність до себе та оточуючих, а також розвивати навички управління стресом і внутрішньою напругою. Звернення до психолога може бути корисним кроком для подолання цих проблем і покращення загального благополуччя.

Низькі значення у свідчать про те, що людина рідко відчуває негативні емоції, пов'язані зі своїми досягненнями. Вона не порівнює свої успіхи з досягненнями інших, а натомість насолоджується тим, що вдалося досягти. Така людина має реалістичне уявлення про свої власні ресурси і можливості, що дозволяє їй з задоволенням та вчасно досягати поставлених цілей. Завдяки цьому, вона має позитивне сприйняття свого життєвого шляху і менше схильна до стресу та розчарування. Вона цінує власні успіхи, навіть якщо вони не є найвищими порівняно з іншими. Це допомагає їй зберігати внутрішню рівновагу та почуватися задоволеною своїм життям. Крім того, така людина здатна ефективно планувати свої дії та реалізовувати намічене без надмірної напруги. Вона впевнена у своїх силах і не витрачає енергію на заздрість або невдоволення. Її здатність реалістично оцінювати власні можливості дозволяє

їй ставити досяжні цілі та радіти кожному кроку на шляху до їх досягнення. Завдяки цьому підходу, людина зберігає позитивний настрій і мотивацію до подальших досягнень. Вона менш схильна до вигорання, оскільки її діяльність приносить їй задоволення і не обтяжена негативними порівняннями з іншими. Така людина може слугувати прикладом здорового підходу до життя, де успіхи оцінюються не лише за зовнішніми стандартами, але й за власним відчуттям задоволеності та гармонії. Таких опитуваних найменше, усього 3,2%. Такий маленький відсоток може свідчити про недостатню самооцінку опитуваних, велику кількість напруги з якою вони не справляються та недостатній рівень самоорганізації.

Наступна шкала методики КОСБ-3 «Задоволеність відносинами з іншими»

"Задоволеність відносинами з іншими"



**Рис. 7 Задоволеність відносинами з іншими**

Середній рівень шкали «задоволеність відносинами з іншими» отримав найбільший відсоток опитуваних, 51,6%. Загалом це свідчить про що більшість не мають проблем зі своїм колом спілкування, і скоріш за все мають людей з якими можуть розділити як проблеми так і досягнення. Можливо є проблеми з будуванням довготривалих стосунків, або із покладанням на інших, але це не виходить з норми, та не має сильного впливу на якість життя.

Високі значення, яких серед опитуваних 16,1%, свідчать про те, що людина задоволена своїм колом спілкування і має близьких людей, з якими може ділитися як своїми проблемами, так і досягненнями. Вона вважає свої відносини з іншими достатньо відкритими та щирими, що дозволяє їй бути відвертою у своїх почуттях і думках. Така людина схильна довіряти оточуючим і відчуває себе впевнено, розраховуючи на їхню підтримку у важкі моменти. Вона оцінює своє коло спілкування як безпечне та надійне, що надає їй почуття впевненості та захищеності. Це означає, що у неї є міцні соціальні зв'язки з людьми, які готові підтримати її у будь-якій ситуації. Вона відчуває себе частиною спільноти, де її цінують і поважають. Ця позитивна оцінка своїх соціальних взаємодій сприяє її емоційному благополуччю і знижує рівень стресу.

Відкритість та щирість у стосунках дозволяють їй бути собою і не приховувати своїх переживань, що підвищує рівень довіри та взаєморозуміння з іншими людьми. Вона відчуває, що може бути відвертою без страху бути засудженою або неправильно зрозумілою. Крім того, така людина активно підтримує існуючі стосунки і не боїться будувати нові. Вона цінує підтримку та взаємодію з оточуючими, що сприяє її особистісному розвитку і загальному відчуттю щастя. Відчуття безпеки та довіри у своєму соціальному колі дозволяє їй більш впевнено іти до своїх цілей та досягати успіхів у різних сферах життя.

Низькі значення, свідчать про те, що такій людині важко встановлювати та підтримувати довготривалі і довірливі відносини з іншими. Вона майже ніколи не покладається на оточуючих і рідко шукає їхньої підтримки чи допомоги. Спілкування для неї часто є вимушеною обставиною, необхідною лише для досягнення певних цілей або вирішення конкретних завдань. Ця людина часто мріє про зміну свого кола спілкування, оскільки відчуває небезпеку та дискомфорт у взаємодії з нинішніми знайомими чи колегами. Вона не відчуває себе в безпеці серед оточуючих, що призводить до

постійного стресу і напруженості у стосунках. Оточуючих вона сприймає як перешкоду на шляху до задоволення своїх важливих потреб і цілей. Вона вважає, що інші люди можуть приховувати від неї важливу інформацію або не бути щирими у своїх намірах. Це породжує недовіру і підозрілість, що ще більше ускладнює встановлення глибоких і значущих зав'язків. Такій людині важко відчувати себе частиною спільноти чи групи, оскільки вона постійно відчуває відчуження і самотність.

Людина може уникати соціальних ситуацій, де потрібно проявляти відкритість і довіру, що призводить до ще більшої ізоляції. Через таке ставлення до соціальних взаємодій, вона часто відчуває себе незрозумілою та непідтриманою. Це може негативно впливати на її емоційне благополуччя і загальний рівень задоволеності життям. Відсутність надійного соціального оточення і підтримки робить її вразливою до стресів та життєвих труднощів, які вона змушена вирішувати самотійно, без допомоги і підтримки з боку інших. Таких низьких значень достатньо багато, цілих 32,3%. Такий відсоток може свідчити про те що більшість працівників комерційних організацій мають проблеми з соціальним життям, що також погано буде впливати і на її життя у колективі, а також знижує можливості для корисної співпраці.

Остання шкала методики КОСБ-3 «Загальний рівень задоволеності життям»



### **Рис. 8 Загальний рівень задоволеності життям**

Середній рівень задоволеності життям найчастіше зустрічався у опитуваних, а саме 54,8%. Це свідчить про приблизну рівновагу між отримання задоволення від різних аспектів життя та невдоволеністю своїми досягненнями, колом спілкування та інше. Середній рівень свідчить про те що проблемні аспекти життя існують, але не перебивають тих у яких особистість має успіхи, це частина норми, але також і індикатор того що є речі які можна змінити та покращувати.

Люди з високими показниками за шкалою задоволеності життям, яких у опитуванні всього 6,5%, отримують значне задоволення від різних аспектів свого існування. Вони сприймають життєві умови як комфортні та безпечні для реалізації своїх цілей і намірів. Високо оцінюючи свої досягнення, вони часто порівнюють їх з результатами інших і знаходять у цьому позитивне підтвердження своєї успішності. У стосунках з іншими людьми вони схильні будувати підтримуючі, довірливі та довготривалі відносини, що сприяє їхньому емоційному благополуччю та впевненості в собі. Ці люди відчують впевненість у своїх силах і можливостях, що дозволяє їм ефективно досягати поставлених цілей. Вони активно шукають підтримку і взаємодію з оточуючими, що робить їхні соціальні зв'язки міцними і надійними. Відчуття задоволеності життям допомагає їм краще справлятися зі стресами і труднощами, оскільки вони вірять у свої можливості і в те, що можуть розраховувати на допомогу інших.

Люди з низькими показниками, яких згідно з опитуванням 38,7%, за шкалою загального рівня задоволеності, навпаки, відчують значне невдоволення своєю діяльністю, досягненнями та колом спілкування. Вони почуваються некомфортно у присутності інших людей і часто сприймають більшість життєвих подій негативно. Їм важко вірити у свої сили та можливості отримати допомогу і підтримку від оточуючих, що призводить до відчуття зневіри та розчарування життям. Такі люди часто відчують себе

ізолюваними і самотніми, оскільки не можуть знайти достатньо підтримки та розуміння серед оточуючих. Низький рівень задоволеності життям впливає на їхню здатність досягати успіху та справлятися зі стресом, оскільки вони постійно сумніваються у своїх можливостях і часто відчують себе безсилим перед життєвими викликами. Це створює замкнене коло негативних переживань і думок, що ще більше погіршує їхній емоційний стан та загальне благополуччя. Наступні питання були частиною методики «Шкала негативного впливу роботи». Згідно з цією методикою було підраховано негативний вплив роботи і визначено його рівень.



**Рис.9 Рівень негативного впливу роботи**

Найбільшою шкалою рівню негативного впливу роботи став середній рівень – 45,2%, що є хоч і припустимим, але усе ж негативним. Середній рівень негативного впливу роботи може виявитися у загальній тривозі та невизначеності. Працівник може періодично відчувати стрес, особливо під час періодів підвищеного навантаження або при зміні умов праці. Хоча фізичні симптоми можуть бути менш вираженими, наприклад, періодичні головні болі або безсоння, проте психологічні наслідки можуть бути серйознішими, такими як тривожність, втрата інтересу до роботи та відчуття втоми.

Шкала «вище за середній» є межевою шкалою між допустимим негативним впливом роботи на працівника комерційної організації та

критичною. На жаль, це показник є другим за величиною і становить аж 38,7%. Такий рівень впливу має в собі усі негативні наслідки із середнього рівня, такі як періодичний стрес, та періодичні головні болі, та або погіршенні їх стани, як постійне безсоння, або деякі критичні наслідки як емоційне вигорання або безсилля.

Шкала «Нижчий за середній» характеризується відносною слабкістю впливу роботи, із періодичними наслідками з середнього рівня. Працівники з цією шкалою загалом відчують низький негативний вплив роботи інколи отримуючи наслідки з середнього рівня. Із опитуваних їх кількість склала 9,7%.

Шкала «Високий рівень» є найгіршою та критичною шкалою цієї методики. Вона складає невеликі, але суттєві 6,5%. Високий рівень негативного впливу роботи може мати серйозні наслідки для фізичного та психічного здоров'я працівника. Спостереження продовженого стресу, надмірної втоми та постійного психологічного напруження можуть викликати емоційне вигорання, відоме також як "професійний вигорання". У людини може втрачатися інтерес до роботи, зникає ентузіазм, замінюючись відчуттям виснаження та розчарування. Постійний стрес може також призводити до фізичних проблем, таких як безсоння, головні болі, проблеми зі шлунково-кишковим трактом, а також підвищити ризик серцево-судинних захворювань.

На психологічному рівні, працівник може почувати себе безсиллям та відчуттям невпевненості у своїх можливостях. Він може стати більш подразливим та конфліктним, навіть у взаємодії з колегами та керівництвом. Зміни у поведінці та ставленні до роботи можуть впливати на продуктивність та якість роботи. Більш того, високий рівень стресу може мати відбиток на особистих стосунках, викликаючи конфлікти вдома та з близькими, а також приводячи до загальної невдоволеності життям. Ускладнення ситуації може виникнути, якщо працівник не зможе знайти шляхи виходу зі стресу та побудувати здоровий баланс між роботою та особистим життям.

Останнім питанням було прохання вибрати усі прояви стресу які доводилось переживати опитуваним робітникам. Для цього було проаналізовано види стресу які існують, і розділено на чотири групи [1]:

- 1) вияви «гострого» стресу;
- 2) вияви «віддаленого» стресу;
- 3) вияви стресу щодо перспектив життя;
- 4) стрес щодо переживання каліцтва та смерті близьких

Вияви стресу	Відсоток опитованих
<b><i>Вияви гострого стресу</i></b>	
Пережив страх	80,6
Пережив паніку	61,3
Пережив шок	51,6
<b><i>Вияви віддаленого стресу</i></b>	
Відчуваю тривожність	74,2
Відчуваю роздратованість	71
Відчуваю депресію	58,1
Відчуваю невпевненість у собі	83,9
Став агресивним	77,4
Пережив панічні атаки	32,3
<b><i>Вияви стресу які стосуються перспектив життя</i></b>	
Відчуваю апатію	54,8
Втратив смисл життя	29
<b><i>Вияви вираженого «гострого» стресу, які стосуються каліцтва та смерті близьких:</i></b>	
пережив горе у зв'язку зі смертю близьких людей	38,7
пережив горе у зв'язку з фізичними травмами або каліцтвом близьких людей	6,5

**Табл. 1**

Перша група, а саме «вияви гострого стресу», включає особливо сильні емоції та стани, які працівники, ймовірно, відчували під час перших днів війни або постійних обстрілів. Згідно з даними опитування, цілих 80% респондентів переживали стан страху. Це дуже високий показник, який вказує на те, що більшість працівників комерційних організацій відчували сильний стрес і тривогу.

Крім того, 61,3% опитаних зізналися, що пережили стан паніки. Паніка є гострою реакцією на загрозу і зазвичай супроводжується хаотичними думками і діями, що свідчить про значний емоційний розлад серед працівників. Такий високий відсоток панічних станів підкреслює, наскільки серйозно війна вплинула на психіку людей.

Трохи менше, але все ж значна частка респондентів, а саме 51,6%, пережили стан шоку. Шок є реакцією на раптову та сильну травму, і він часто призводить до тимчасової втрати здатності мислити та діяти раціонально. Це показує, що кожен другий опитаний перебував у стані крайнього стресу, який суттєво порушував їх здатність до нормальної життєдіяльності.

Ці дані демонструють величезний вплив військових дій на психологічний стан не лише працівників комерційних організацій, а й людей загалом. Високі показники страху, паніки та шоку свідчать про те, що війна створила значний емоційний тиск на населення, що потребує спеціалізованої психологічної підтримки та втручання.

Наступною групою були «Вияви віддаленого стресу» яка частково може бути наслідками того що сталося під час перших днів війни. Треба зазначити що обстріли продовжуються и до сих пір, а отже вплив гострого стресу має значення і зараз. З тим що відчувають тривожність та роздратованість погодилося 74,2% та 71% опитуваних. Це великі показники, що вказують на зміну психологічного фону працівників, і вплив віддаленого стресу на їх життя постійно. Також 77,4% опитуваних помітили що стали більш агресивними, що

точно є наслідками впливу тривожності та роздратованості та свідчить про загальну виснаженість організму, неможливість позбутися стресу, відпочити. Про виснаженість та неможливість позбутися стресу також свідчать великі показники відчуження депресії, цілих 58,1%, а також відсоток тих хто пережив панічні атаки, 32,3%. Найбільший відсоток кореспондентів позначили що відчувають невпевненість у собі, 83,9%. Це може свідчити про вплив віддаленого стресу на особистість, її самооцінку та можливість задовольняти свої соціальні потреби.

Наступний розділ, «Вияви стресу, які стосуються перспектив життя», відображає більш довготривалі емоційні та психологічні наслідки війни. Більше половини опитаних, а саме 54,8%, повідомили, що відчувають апатію. Апатія є станом емоційного виснаження, коли людина втрачає інтерес до подій навколо і стає байдужою до всього, що відбувається. Такий високий показник апатії серед працівників свідчить про те, що багато з них переживають серйозне емоційне вигорання та втрату мотивації. Крім того, 29% респондентів зазначили, що втратили сенс життя. Це тривожний сигнал, адже втрата сенсу життя може призвести до депресії та серйозних психологічних розладів. Люди, які вважають, що їхнє життя втратило значення, можуть відчувати безнадійність і не бачити перспектив на майбутнє. Такий стан робить їх більш вразливими до негативних впливів та знижує їх здатність до адаптації в складних умовах. Ці дані показують, що значна частина працівників комерційних організацій знаходиться в стані глибокого емоційного та психологічного стресу. Високі показники апатії та втрати сенсу життя свідчать про виснаженість нервової системи працівників та відсутність у них внутрішніх ресурсів для боротьби зі стресом.

До четвертої групи віднесено вияви вираженого «гострого» стресу, які мають відношення до каліцтва та смерті близьких. Одним із найважчих психологічних станів, з якими стикаються працівники комерційних організацій, є переживання горя у зв'язку зі смертю близьких людей. За

результатами опитування, 38,7% респондентів мали вплив такого виду стресу. Втрата близьких є однією з найбільш стресових подій, яка може мати довготривалі наслідки для психічного здоров'я. Люди, що переживають горе, можуть відчувати постійну тугу, депресію, втрату сенсу життя та мотивації, а також труднощі у поверненні до нормального життя.

Ще однією серйозною проблемою є переживання горя у зв'язку з фізичними травмами або каліцтвом близьких людей, що відзначили 6,5% опитаних. Цей вид стресу також є дуже важким, оскільки він несе постійне нагадування про небезпеку та вразливість. Спостереження за стражданнями близьких, їхньою боротьбою з фізичним болем та обмеженнями може викликати почуття безпорадності, провини та страху. Такі емоції можуть значно вплинути на здатність людей до адаптації, їхню продуктивність та психічну стабільність.

Таким чином було виявлено велику кількість чинників які є частиною психологічного здоров'я працівника комерційної організації, або мають на нього вплив. Багато з працівників комерційних організацій мають недостатній рівень поінформованості на тему методів боротьби зі стресом, що вже є проблемою їх можливостей психологічного саморегулювання. Також працівники мають достатньо великий рівень невдоволеності собою, а багато хто має низький рівень задоволеності власним життям. Деякі люди мають низький рівень задоволеності відносинами з іншими, а показники негативного впливу роботи вказують на вище середнього вплив майже у 40% опитуваних.

Усі отримані данні свідчать про необхідність створення доступного інформаційного джерела для працівників комерційних організацій, а також широкого розповсюдження інформації про вже доступні джерела або, наприклад, гарячі лінії психологічної підтримки. Також важливо зазначити величезний вплив військових дій на психологічний стан працівників, та на високий рівень страху щодо майбутнього. Постійна невизначеність не тільки жахливо впливає на теперішній стан, а і не дає людині повноцінно будувати

плани на майбутнє, ставити цілі або мати сподівання. Загальний аналіз отриманих даних свідчить про те що багато опитаних потребують у психологічній підтримці, або у зміні аспектів робочого процесу які викликають сильний стрес.

### **2.3 Програма психологічної підтримки для працівників комерційних організацій під час війни в Україні.**

За висновками емпіричного дослідження, у 45,2% з опитаних працівників спостерігається середній рівень негативного впливу роботи, а у 38,7% опитаних цей рівень був вище середнього. Ще 6,5% працівників переживали високий рівень негативного впливу роботи. Для покращення їх стану, і зменшення щоденного негативного впливу на їх життя було створено програму психологічної підтримки працівників комерційних організацій. Частина вправ була використана з робочого зошиту «The Relaxation and Stress Reduction Workbook».

#### **Перший етап – визначити як працівник комерційної організації реагує на стрес на роботі**

##### **Завдання 1.**

Опишіть конкретні стресові фактори на роботі та свої типові реакції на них. Протягом наступних кількох днів звертайте увагу на те, як ви реагуєте на різні стресові ситуації на роботі, як великі, так і малі. Також подумайте про свої недавній досвід на роботі, щоб пригадати і визначити будь-які проблемні реакції на стресові фактори. Ви можете скористатися формою "Моя реакція на конкретні робочі стресори" (Додаток А), щоб записати свої конкретні стресові ситуації, ваші почуття у день виникнення стресу, що ви говорите собі про це і як ви реагуєте на це.

##### **Завдання 2.**

Тепер, коли ви записали свої конкретні робочі стресори та те, як ви зазвичай на них реагуєте, перегляньте свій список і подивіться, чи виникають які-небудь проблемні закономірності.

Як приклад правильного складання такого списку ознайомтеся з приведеними нижче прикладами:

1. Я реаую на нудьгу та роздратування, занадто багато їдючи та п'ючи занадто багато кави.

2. Робота за комп'ютером протягом тривалого часу і необхідність концентруватися, незважаючи на відсутність приватності, викликають у мене різноманітні фізичні та емоційні симптоми стресу.

3. Я марную час, бо не достатньо наполеглива, щоб задавати питання своєму керівнику, відмовляти колезі по офісу або вимагати підтримки від адміністративного асистента.

4. Я схильна бути дуже критичною до себе, інших та свого оточення, але рідко роблю щось конструктивне для покращення своєї ситуації. Я розумію, чому я постійно відчуваю роздратування та напругу на роботі.

Запишіть будь-які закономірності, які ви бачите у своїх реакціях на робочі стресори.

### **Другий етап – встановити цілі для ефективнішої реакції на робочі стресори**

Тепер, коли ви визначили свої закономірності стресу на робочому місці, ви можете почати формулювати більш ефективний план для реагування на будь-які стресори, які ви можете передбачити. Можливо, ви зможете уникнути деяких з них зовсім. Можливо, ви будете краще підготовлені до них, коли вони трапляться. Головне – взяти більше контролю в свої руки... і саме тут ви починаєте це робити.

#### **Завдання 1**

Внести зміни в одну або кілька з наступних загальних областей:

1. Змінити зовнішній стресор (звільнитися з роботи, наполегливо сказати начальнику не перевантажувати вас, робити регулярні перерви, реорганізувати свій час).

2. Змінити свої думки (навчитися відключатися від роботи, коли йдете додому, змінити свою перфекціоністську установку, перестати вважати себе відповідальним за проблеми інших, перестати зациклюватися на неясних турботах або старих несправедливостях).

3. Змінити фізичний стан (розслаблятися, займатися спортом, правильно харчуватися, отримувати достатньо сну).

Коли ви проектуєте цілі для себе, пам'ятайте наступні рекомендації. Отже, корисні, досяжні цілі повинні бути:

- Конкретними
- Спостережуваними
- Досяжними у певний термін
- Розбитими на маленькі проміжні кроки
- Сумісними з довгостроковими цілями
- Записаними в простій формі самодоговору
- Переоцінюваними в певні інтервали часу
- Нагородженими після досягнення

### **Третій етап – змінити свої думки**

Стрес на роботі виникає, частково, через те, що ваші думки викликають болісну емоційну реакцію. Ось три загальні думки, які можуть вас виснажити:

1. «Я повинен виконати (певне завдання) (ідеально) (вчасно) (щоб мій начальник був задоволений), інакше (станеться щось погане)».
2. «Вони роблять це зі мною, і це несправедливо».
3. «Я тут в пастці».

Перша думка робить вас тривожним, друга викликає гнів, а третя спричиняє депресію. Ви можете щось зробити з цими думками та стресом на роботі, який вони створюють. Запишіть речі, які ви говорите собі про свою роботу, що підходять до кожної з наведених вище трьох категорій.

#### **Завдання 1**

Ось як ви можете впоратися з цими думками, що викликають стрес:

Зробіть реалістичну оцінку того, що саме станеться, якщо завдання не буде виконане вчасно, абсолютно бездоганно або повністю на догоду вашому начальнику. Реалістична оцінка означає, що ви маєте звернути увагу на те, що трапилося з вами та іншими в минулому, коли подібні завдання були виконані із запізненням, з помилками і так далі. «Реалістична» також означає бути конкретним. Настав час позбутися цього невизначеного почуття приреченості. Що саме ваш начальник, ймовірно, скаже вам? Що, якщо взагалі щось, може статися з вами?

Абсолютно нічого доброго не може вийти з того, що ви звинувачуєте інших у своєму робочому стресі. Звинувачення підтримує ваше почуття безвиході, безпорадності та пастки. Звинувачення змушує вас бачити себе як жертву, яка не має альтернатив і втратила можливість вибору. Звинувачення викликає гнів і стресові гормони, такі як адреналін, які виснажують вашу енергію і, в довгостроковій перспективі, шкодять вашому здоров'ю. Замість того, щоб звинувачувати обставини та інших, ви виявите, що більш продуктивно зосередитися на тому, що ви можете зробити для поліпшення ситуації. Ніхто не повинен піклуватися про вас або захищати вас на вашій роботі. Ваші колеги та керівники всі зайняті тим, що піклуються про себе та захищають себе. Це природно: це неминучий факт робочого життя. Тож що ви можете сказати собі, щоб перестати витратити свою енергію на звинувачення та гнів? Щоб відповісти на це питання, запитайте себе: «Які кроки я можу зробити, щоб змінити умови, які мені не подобаються?». Обов'язково запишіть, це можна зробити у вигляді пунктів.

Якщо ви не можете знайти спосіб змінити умови, які вам не подобаються на роботі, у вас є два раціональні вибори. Ви повинні або адаптуватися та прийняти ці умови, або шукати іншу роботу.

## Завдання 2

Якщо ви вирішите прийняти поточну ситуацію, заповніть пропуски в наступному твердженні для подолання: «\_\_\_\_\_ діє саме так, як він/вона

повинен/повинна. Умови, необхідні для того, щоб він/вона діяв/діяла так (його/її потреби та стратегії подолання для задоволення цих потреб, минулі успіхи та невдачі, страхи, ставлення до наших стосунків) існують, і саме тому він/вона зробив/зробила це (мені) (зі мною).»

Ви не знаходитесь у пастці. У вас можуть бути складні вибори, але ви не замкнені у пастці. Зараз біль роботи здається меншою, ніж біль, пов'язаний з іншими доступними варіантами. Чи справді це так? Ось можливість розглянути ваші варіанти для змін та порівняти їх з варіантом нічого не робити.

### Завдання 3

Спробуйте відповісти на ці питання письмово.

Які конкретні кроки ви можете зробити, щоб змінити головного виробника стресу на вашій роботі?

Які ризики ви понесете, намагаючись впровадити цю зміну?

Які кроки ви можете зробити, щоб повністю змінити роботу?

Які ризики ви понесете, намагаючись здійснити цю зміну?

Які кроки ви можете зробити, щоб змінити своє сприйняття ризику так, щоб ви були готові спробувати зміну?

Зазвичай, внесення змін передбачає збирання додаткової інформації, щоб ви почувалися більш впевнено в своїй здатності справлятися з викликами. Наприклад, якщо ви вважаєте, що ризик при зміні роботи полягає в тому, що ви занадто старі, ви можете встановити ціллю запитати когось вашого віку, хто працює у типі посади, яку ви хочете, чи дійсно ваш вік робить різницю. Або, якщо ви вважаєте, що ризик при проходженні співбесіди на нову посаду в вашій поточній компанії полягає в тому, що ви не пройдете співбесіду, ви можете встановити ціллю відвідати курс підготовки до співбесіди.

Якщо ви не готові зробити все необхідне для змін, замість того, щоб говорити «я замкнений», більш точним твердженням для себе буде «я обираю

залишатися при поточних умовах на цій роботі, оскільки зараз це здається менш болісним, ніж зробити (вказіть кроки, необхідні для зміни)».

#### **Етап 4 - Розробити порядок дій при конфліктах**

Чи ви не згодні з вашим керівником щодо вашої зарплати, чи з ваших колег щодо того, хто повинен приготувати каву, вам потрібно висловити свою позицію і домовитися про компроміс, з яким всі зможуть згодитися.

Ось чотирикорова модель, яку слід використовувати, коли ви хочете обговорити конкретну проблему з вашим керівником або колегами з метою досягнення взаємоприйняттого результату.

##### Завдання 1

Вкажіть:

1. Проблему (що ви вважаєте причиною вашого стресу)
2. Як ви відноситеся до проблеми
3. Як це впливає на вашу продуктивність та мотивацію
4. Виграшне рішення (обидві сторони конфлікту отримують щось позитивне від вашого рішення)

Наприклад, Івану, креативному вчителю середньої школи, було відмовлено в компенсації за час, який він витратив на розробку нових курсів. Іван сказав своєму директорові: «З того моменту, як я зрозумів, що я не отримаю грошей за свою розробку курсів, мій ентузіазм для викладання погіршився. Я вважаю, що учні здобули величезну користь від моїх нових спеціальних розробок. Вони тепер страждають через втрату мотивації. Для мене і для школи важливо продовжувати створювати нові розробки, і для мене важливо отримати якусь компенсацію. Оскільки гроші не доступні, я буду задоволений, якщо мене відшкодують часом. Якщо я зможу витратити одну класну годину щодня протягом цілого семестру на розробку мого нового курсу, це зможе підійти для мене та для школи». Відповідь директора була: «Я не можу віддати вам класну годину кожен день, але я можу погодитися надати вам три години на тиждень». Іван прийняв цей працездатний компроміс.

Використовуйте наступну вправу для переговорів з метою досягнення взаємоприйняттого результату.

### Завдання 2

Подумайте про щось, що ви хочете на роботі і для чого потрібно переконати когось іншого співпрацювати з вами. Заповніть наступні пропуски:

Проблема, як я її бачу, полягає в:

Я ставлюся до цієї проблеми так:

Вона впливає на мою продуктивність або мотивацію у тому, що:

Я пропоную спробувати таке вигідне рішення для обох сторін:

Змініть формулювання для відповідності ситуації. Запам'ятайте ваш короткий сценарій і потім шукайте відповідний момент, щоб поділитися ним з людиною, від якої ви шукаєте співпраці. Пам'ятайте, що ви повинні бути відкриті для чуттєвого вислуховування точки зору цієї людини і шукати працездатний компроміс, який може бути корисним для вас обох.

### Етап 5 – створення ритму та балансу

Чи ритмізуєте ви свою роботу? Якщо ви схожі на спринтера, ви можете витратити всю свою енергію на змагання. Це через те, що після швидкого, короткого бігу ви знаєте, що у вас є достатньо часу для відновлення після інтенсивних зусиль. Більшість робіт, однак, вимагають від вас бути більш схожими на бігуна-марафонця, який повинен ритмізувати свої дії, щоб вчасно дістатися до фінішу без зневаження. Як бігун-марафонець, вам потрібно підтримувати певний відставання від негайних вимог вашої роботи, щоб ви запасали достатньо енергії для того, щоб впоратися з тим, що ви очікуєте у майбутньому, а також з будь-якими несподіванками.

Ось вісім порад для ритмізації та збалансування себе:

1. Зверніть увагу на свої природні ритми, щоб визначити, коли ви працюєте оптимально, і плануйте ваші найскладніші завдання на цей час у день.

2. Намагайтеся організувати свій день так, щоб перемикатися між приємними і більш складними завданнями. Після завершення важкого завдання, зробіть зусилля, щоб запланувати щось, що вам подобається.

3. Заплануйте періоди часу у вашому дні на робочі завдання, які приносять задоволення, хоча й не дуже продуктивні. Ці періоди часу повинні бути священними. Намагайтеся робити це, навіть коли ви відчуваєтеся немов спішіте.

4. Використовуйте кавові перерви та обіди для того, щоб зробити щось, що зменшить стресову відповідь. Наприклад, підійдіть до тихого місця та виконайте вправи релаксації. Десяти хвилинна енергійна прогулянка дасть вам стільки ж енергії, скільки і чашка кави. Приємна розмова з вашими колегами звільнить напругу і може стати саме тим, що вам потрібно, щоб подивитися на проблему з нового боку.

5. Якщо ви маєте можливість гнучкого графіку, розгляньте можливість взяти довгу перерву у середині дня для аеробного вправи чи вправ релаксації, або для вирішення особистих справ.

6. Робіть міні-перерви протягом вашого дня, щоб зменшити або запобігти симптомам напруги і стресу. Ці перерви можуть займати лише кілька хвилин, але можуть принести позитивні результати у вигляді підвищеної ментальної працьовитості та продуктивності.

7. Обирайте дозвілля, яке збалансовує унікальні стреси вашої роботи.

### **Техніка 5 елементів**

Сприяє поверненню в «тут і тепер», зміцненню зв'язку з реальністю під час стресу, виходу з-під впливу емоцій та переживань, є методом швидкого зняття стресу.

Потрібно задати собі 5 послідовних груп питань й дати на них відповідь/

Яка «картинка» перед очима?

Що я зараз бачу?

У цьому випадку потрібно описати реальний візуальний образ. Якщо такого немає, зацентрували свою увагу на деталі, щоб відновити повноту картинки.

Які емоції я зараз відчуваю?

Які тілесні відчуття? Де вони в тілі? Як вони проявляються?

Які думки зараз у мене в голові? Про що я думаю? Може бути, що думки важко побачити, це теж нормально.

Що для мене зараз є корисним та важливим? Що корисного та важливого для себе я зараз можу зробити?

Цикл питань можна повторювати декілька разів, до тих пір, поки відчуєте полегшення.

### **Як розпізнати вигоряння?**

Інструкція: дайте відповідь «Так» чи «Ні»

Чи часто після завершення запланованої роботи думки про неї не залишають Вас?

Чи часто Ви незадоволені собою?

Чи виникає у Вас відчуття підвищеної відповідальності?

Чи відчуваєте постійну тривожність?

Чи відчуваєте прискорене серцебиття?

Чи скаржитесь на поганий сон?

Чи відчуваєте брак часу?

Чи відчуваєте дефіцит сили та енергії?

Чи маєте відчуття «загнаності у клітку»?

Чи виникає у Вас думка про власну неспроможність?

**Інтерпретація результатів:** якщо позитивних відповідей менше 5 – низький рівень емоційного виснаження; більше 5 – середній рівень; більше 7-8 – високий рівень емоційного виснаження.

Таким чином, існує багато способів стабілізувати свій стан та зменшити вплив і кількість стресу на свій організм. Приведений спосіб складається з п'яти етапів, що допомагають створити більш об'ємну картину свого стану на роботі. Першим кроком є визначення головних тригерів, а також психологічних реакцій людини на них. Це дозволяє зрозуміти, що саме викликає стрес і як він проявляється. Наступним етапом стає встановлення цілей для більш ефективної реакції на робочі стресори, що визначить ваш подальший шлях у боротьбі зі стресом.

Коли цілі встановлено, виникає потреба змінити свої думки щодо робочих ситуацій, зробити реалістичну оцінку того, що може статися. Це дозволяє позбутися невизначеності і страхів, замінюючи їх на конкретні та реалістичні очікування. У розділі також був представлений ефективний інструмент вирішення конфліктів, який є важливим для потенційного зниження стресу на роботі. Використання цього інструменту допоможе вам конструктивно обговорювати проблеми з колегами та керівництвом, знаходити компроміси та уникати ескалації конфліктів.

Окрім цього, у розділі надано низку порад щодо створення робочого ритму, самозбалансування, швидкого зняття стресу і визначення стану вигорання. Ці поради включають планування робочого дня з урахуванням природних ритмів вашого тіла, чергування приємних та складних завдань, використання перерв для зменшення стресу та інші методи, що допоможуть вам підтримувати високу продуктивність без перевантаження. Виконання цих етапів та рекомендацій дозволить вам краще контролювати свій стрес і покращити загальний психологічний стан на роботі.

### **Висновки до другого розділу**

У другому розділі було зібрано та проаналізовано данні про 31-го працівника комерційної організації. Дослідження психологічного здоров'я працівників комерційних організацій виявило велику кількість факторів, що впливають на їхнє емоційне та психічне благополуччя. Ретельний аналіз

різноманітних методик дозволив вибрати ті, які найбільш адекватно відображають вплив робочого середовища на психологічний стан працівників. Серед цих методик виокремлено ті, що комплексно оцінюють вплив різних факторів. Це дослідження проходило за допомогою Гугл Форми та двох методик, КОСБ-3 і шкала негативного впливу роботи. Багато з опитуваних виявились недостатньо поінформованими про методи боротьби зі стресом, що сильно ускладнює їх психологічне саморегулювання. Працівники часто невдоволені собою та мають низький рівень задоволеності життям і відносинами з іншими. Близько 40% опитаних зазначають значний негативний вплив роботи на психічне здоров'я. Військові дії ще більше погіршують ситуацію, викликаючи високий рівень страху щодо майбутнього та постійну невизначеність, що заважає людям планувати своє майбутнє. Ці фактори свідчать про необхідність створення доступних інформаційних ресурсів та розповсюдження інформації про джерела психологічної підтримки. Багато опитаних потребують психологічної допомоги або змін у робочих умовах для зменшення стресу. Було визначено багато способів стабілізувати свій стан і зменшити стрес. Пропонований підхід складається з п'яти етапів, які допомагають краще розуміти свій стан на роботі. Спочатку слід визначити головні тригери стресу і свої психологічні реакції на них, щоб зрозуміти, що викликає стрес і як він проявляється. Далі необхідно встановити цілі для ефективної реакції на робочі стресори, що допоможе визначити подальші дії в боротьбі зі стресом. Після цього важливо змінити свої думки щодо робочих ситуацій, зробивши реалістичну оцінку того, що може статися, що дозволить позбутися невизначеності та страхів, замінюючи їх на конкретні очікування.

Ефективне вирішення конфліктів також є важливим аспектом, оскільки це допомагає конструктивно обговорювати проблеми з колегами та керівництвом, знаходити компроміси та уникати ескалації конфліктів. Крім того, важливо створити робочий ритм і самозбалансування, плануючи робочий день з урахуванням природних ритмів тіла, чергуванням приемних і

складних завдань, використовуючи перерви для зменшення стресу. Виконання цих рекомендацій дозволить краще контролювати стрес і покращити загальний психологічний стан на роботі.

## ВИСНОВКИ

У сучасному суспільстві психологічний стан працівників комерційних організацій є дуже важливою проблемою, бо є чинником не тільки якості їх життя, а і має сильний вплив на країну, у тому числі, економічний.

1. За результатами проведення теоретико-методологічного аналізу сучасних підходів до визначення психологічного стану особистості було визначено широкий діапазон чинників та їх варіативності в при розгляді поняття «Психологічне здоров'я». Було визначено його тлумачення як зі сторони ВООЗ, так і зі сторони відомих науковців, таких як Т. Парсон, К. Ясперс. Поміж цим, було розглянуто підходи до психологічного здоров'я різних галузей науки. Соціально-психологічний погляд, відрізнявся тим що головну увагу приділяв макроструктурам суспільства, і особистості як представника певної соціальної групи. Біопсихосоціальний погляд навпаки, розглядає людину як цілісний організм, зосереджуючи увагу на постійну взаємодію біологічних, психологічний та соціальних факторів, та потребує мультидисциплінарного підходу. Також розглянуто як досліджується психологічний стан у різних психологічний підходах.

2. Наступним етапом було визначення особливостей психологічного стану працівників комерційних організацій під час війни в Україні. Як головним фактором впливу на їх здоров'я міг бути стрес, викликаний військовими діями та негативним впливом роботи. Аби розібратися у такому явищі як стрес, ми звернулись до фундаментальної праці «Stress, Appraisal, and Coping» » Р. Лазаруса та С. Фолькмана. Визначившись з основними концепціями стресу та ключових процесах ми проаналізували ситуації які

можуть викликати стрес та склали список розділивши їх на декілька груп. Стрес який викликається в звичайних умовах, тобто за відсутності війни ми розділили на дві категорії, соціально-економічні та психосоціальні ризики, та визначились з їх складовими. Особливу увагу приділили проблемам чіткості професійних ролей, міжособистісним стосункам на роботі, нереальним очікуванням від працівників та насильству на робочому місці. Згідно з проаналізованими джерелами, одними з основних чинників цих проблем виявились брак у керівників необхідних знань та навичок, а також недостатня поінформованість працівників с приводу справляння зі стресовими ситуаціями та стресом взагалі. Крім «загальних» ризиків для психологічного здоров'я ми дослідили дві додаткові групи «специфічних» ризиків. Це соціально-економічні та психосоціальні ризики які були спричинені військовими діями, або їх наслідками.

3. Наступним етапом було дослідження психологічного стану працівників комерційних організацій. Для визначення їх психологічного стану, та загального впливу на роботу ми використали дві методики. Перша це українська адаптація від О. Савченко та О. Калюк методики КОСБ-3, і друга це українська адаптація від С. Максименко, О. Кокун, Є. Тополов шкали негативного впливу роботи. Для емпіричного дослідження ми створили опитування за допомогою Гугл форми. Воно складалося з анкети, двох методик, та загальне питання про найчастіше пережитий стрес. Завдяки цьому анкетування нам вдалось отримати багато результатів. Стало зрозуміло, що більшість працівників мають достатньо низький рівень знань та навичок для управління стресом, 67,7%. А більшість, 58,1% організацій у яких вони працюють не надають достатній рівень інформації щодо управління стресом. За методикою КОСБ-3 було проаналізовано три шкали, перша з них «Задоволеність власним життям». За даними цієї шкали лише 9,7% опитаних мають високий рівень задоволеності власним життям, тоді як 58,1% відчувають середній рівень, а 32,3% - низький. Наступна шкала теж має

найбільш виражений середній рівень – 51,6%, це шкала задоволеності відносинами з іншими. Низький рівень зазначили лише 32,3% респондентів, а високий тільки 16,1%. Остання шкала, «загальний рівень задоволеності життям», отримала такі результати: Високий рівень отримали 6,5% опитуваних, середній – 54,8%, а низький – цілих 38,7%. За шкалою негативного впливу було проаналізовано його рівень і отримано таку інформацію: 6,5% опитаних страждають від високого негативного впливу роботи, а 38,7% відчують рівень вище середнього. Середній рівень відчують 45,2%, та 9,7% відчують рівень негативного впливу роботи нижче за середній. Надалі, намагаючись визначити основні вияви стресу ми отримали результат, що більшість опитуваних переживала страх 80,6%, переживали паніку 61,% та пережили шок 51,6%. Серед виявів віддаленого стресу 74,2% опитаних відчували тривожність, 71% - роздратованість і цілих 83,9 – невпевненість у собі. Також 58,1% вибрали що відчують депресію, 32,3% пережили панічні атаки і 77,4% повідомляють що стали більш агресивними. Серед виявів стресу які стоються перспектив життя, 54,8% відчували апатію, а 29% втратили смисл життя. Серед виявів вираженого «гострого» стресу, 38,7% пережили горе у зв'язку зі смертю близьких людей, а пережили горе у зв'язку з фізичними травмами або каліцтвом близьких людей 6,5% опитаних.

4. Надалі, проаналізувавши отримані дані, та виявивши що більшість працівників не мають достатньо інформації щодо подолання стресу, та мають бажання дізнатися більше про різні техніки управління стресом ми почали створювати програму психокорекційної роботи для працівників комерційних організацій. Велику роль у цьому зіграла книга «The Relaxation and Stress Reduction Workbook». Програма поділяється на 5 етапів, котрий з яких розбирає проблемні частини робочого процесу, та дає можливість змінити своє відношення до багатьох речей які викликають стрес. Вона допомагає визначитися з цілями, реакціями на робочі стресори, а також розробити

порядок дій при конфліктах. Також, як метод швидкого зняття стресу, або полегшення його негативного впливу була продемонстрована техніка 5 елементів. Вона сприяє зміцненню зв'язку з реальністю під час стресу, та виходу з-під впливу емоцій. У кінці було додано невеликий опитувальник, який дасть робітнику комерційної організації можливість самостійно визначити чи має він симптоми вигорання, та зрозуміти свій рівень емоційного виснаження. Дослідження показало, що більшість працівників потребують інформації про методи подолання стресу, а також багато з них зазнають значного негативного впливу роботи на психологічний стан. Війна продовжується, і значна кількість працівників не може повністю впоратися зі стресом, який вона приносить у їхнє життя. Тема психологічного стану працівників комерційних організацій залишається недостатньо вивченою, що створює потенціал для майбутніх наукових досліджень та розробки нових інформаційних ресурсів для підтримки працівників.

## Список використаної літератури

1. Всеукраїнська програма збереження ментального здоров'я за ініціативою О. Зеленської «Ти як?» (2023). <https://www.howareu.com>
2. Гжицького С.З., Ярошович І.Г., Чайковський Б.П., Микичак Б.М., Ярошович Т.С. Науковий вісник ЛНУВМБТ імені, 2017, т 19, № 7 Стрес на робочому місці один з психофізіологічних факторів нещасних випадків на виробництві
3. Горбунова, В.В., & Климчук, В.О. (2016). Фахівці у сфері психічного здоров'я у Великобританії. Психологія: Збірник наукових праць, 21, 128–124.
4. Горішня, К. (2020). Дослідження досвіду соціально- психологічної реадаптації українських ветеранів: повернення до мирної професії. Організацій на психологія. Економічна психологія, 4(21), 28–38. <https://doi.org/10.31108/2.2020.4.21.3>
5. Горностаї, П.П., Чорна, Л.Г. (Ред.) (2022). Міжгрупова взаємодія в умовах війни: ідентичності, картини світу, долання травми: У Матеріали круг- 95 лого столу (9 червня 2022 р.). Інститут соціальної та політичної психології НАПН України. Талком.
6. Звіт про психічне здоров'я у світі: трансформація систем охорони психічного здоров'я для всіх. Копенгаген: Європейське регіональне бюро ВООЗ; 2023. Ліцензія: CC BY-NC-SA 3.0 IGO.
7. Карамушка Л. М. Психічне здоров'я персоналу організацій в умовах війни : Навч.-методичний посібник. К.: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2023. 124 с.
8. Карамушка Л. М., Креденцер О. В., Терещенко К. В., Лагодзінська В. І., Ковальчук О. С., Івкін В. М. Емпіричне дослідження структурних компонентів психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій.
9. Карамушка Людмила, Креденцер Оксана, Терещенко Кіра.

Фізичне та психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій: емпіричне дослідження проблеми в період пандемії COVID- 19.

10. Кокун, О.М., Мороз, В.М., Пішко, І.О., & Лозінська, Н.С. (2022). Теорія і практика управління страхом в умовах бойових дій. Фенікс. <https://lib.iitta.gov.ua/730971> 98

11. Кокун, О.М., Пішко, І.О., Лозінська, Н.С., Олійник, В.О., Хоружий, С.М., Ларіонов, С.О., & Сириця, М.В. (2023). Особливості надання психологічної допомоги військовослужбовцям, ветеранам та членам їхніх сімей цивільними психологами. Вид-но 7БЦ. <https://lib.iitta.gov.ua/734391/>

12. Коновальчук, М.В. (2022). Позитум- підходи у психологічній допомозі педагогам України в умовах війни. У International training & science on-line conference «In search of truth and humanity on the age of war» (21–26 August, 2022, Leszno, Poland) (pp.187–193).

13. Коробка Л. Психологічне здоров'я людини в контексті здорового способу життя. URL: <http://www.social-science.com.ua/публікації/489>

14. Кравчук, С.Л. (2022). Стратегії розвитку та підтримання психологічної пружності особистості, родини, громади. Психологія російсько-української війни: внутрішній погляд (с. 17–21). Талком

15. Макогончук Н., Голярдик Н., Гевко О. Психічне та психологічне здоров'я особистості в парадигмі сучасної вищої освіти

16. Максименко, С.Д., Карамушка, Л.М., & Зайчикова, Т.В. (Ред.). (2006). Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти. Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти. 2-е вид. Київ: Міленіум

17. Максименко, С. Д., Карамушка, Л. М., Креденцер, О. В., Бендерезь, Н. М., & Шевченко, А. М. Психологічне здоров'я персоналу організацій: проблеми та технології забезпечення. Liudmyla Karamushka – Academia.edu

18. Максименко, С.Д., Кокун, О.М., & Тополов, Є.В. (2011).

Адаптація психодіагностичних методик шкала пошукової активності іншої роботи та шкала негативного впливу роботи. Практична психологія та соціальна робота, 10, 34–38

19. Навчальний посібник. – К.: Академвидав, 2005 448 с. (Альма-матер)

20. Психологічна енциклопедія., 2006 / автор-упорядник О. М. Степанов. – К. : «Академвидав», 424 с

21. Родіна Н. В. психологія копінг-поведінки: системне моделювання., Київ - 2013.

22. Савченко, О., & Калюк, О. (2022). Методика діагностики когнітивних аспектів суб'єктивного благополуччя особистості. Організаційна психологія. Економічна психологія, 1(25), 89-101. <https://doi.org/10.31108/2.2022.1.25.10>

23. Сердюк, Л. (2021). Внутрішні ресурси психологічного благополуччя особистості. Організаційна психологія. Економічна психологія, 2–3(23), 91–99. <https://doi.org/10.31108/2.2021.2.23.10>

24. Сингаївська, І., & Архипчук, І. (2022). Особливості дослідження взаємодії та ділового спілкування в колективі фінансової служби організації. Організаційна психологія. Економічна психологія, 3–4 (27), 142–148. <https://doi.org/10.31108/2.2022.3.27.14>

25. Терещенко, К. (2022). Комунікативний самоконтроль як чинник забезпечення психологічного здоров'я освітнього персоналу. Організаційна психологія. Економічна психологія, 2 (26), 115–120

26. Тимофієва М. П., Двіжона О. В. Психологія здоров'я: навчальний посібник. Чернівці: Книги-XXI, 2009. 296 с

27. Щотка, О., & Андреева, Я. (2021). Можливості та обмеження використання гумору персоналом освітніх організацій для опанування робочим стресом. Організаційна психологія. Економічна психологія, 2–3(23), 100–107. <https://doi.org/10.31108/2.2021.2.23.11>

28. Чорна К. В., студ. (гр. УЗ-71, ФММ КПІ ім. Ігоря Сікорського); Полукаров О. І., к.т.н., доцент (каф. ОППЦБ КПІ ім. Ігоря Сікорського). Вплив стресу на ефективність роботи працівника.
29. Britt, T.W., Adler, A.B., Bliese, P.D. *Work, stress, and health: military personnel, families, and veterans*. Springer, 2019.
30. Dziuba, T., Karamushka, L. Halushko, I., Zvyagolskaya, M., Karamushka, T., Hamaidia, A., & Vakulich, T. (2021). Mental health of teachers in Ukrainian educational organizations/ *Wiadomości Lekarskie* . <https://wiadlek.pl/11-2021/>
31. Endler, N. S., & Parker, J. D. (1990). Multidimensional assessment of coping: A critical evaluation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58 (5), 844–854. <https://doi.org/10.1037/0022->
32. Frey, B. S. (2012). Well-being and war. *International Review of Economics*, 59, 363-375. <https://doi.org/10.1007/s12232-012-0146-0>
33. Gavrilovic, J., Lecic-Tosevski, D., Dimic, S., Pejovic-Milovancevic, M., Knezevic, G., & Priebe, S. (2003). Coping strategies in civilians during air attacks. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology: The International Journal for Research in Social and Genetic Epidemiology and Mental Health Services*, 38 (3), 128–133. <https://doi.org/10.1007/s00127-003-0612-9>
34. Hammad, J., & Tribe, R. (2021). Adaptive coping during protracted political conflict, war and military blockade in Gaza. *International review of psychiatry* (Abingdon, England), 33(1-2), 56–63. <https://doi.org/10.1080/09540261.2020.1741257>
35. Hobfoll, S.E., Canetti-Nisim, D., Johnson, R.J. Exposure to terrorism, stress-related mental health symptoms, and defensive coping among Jews and Arabs in Israel. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 2006.
36. Kassianos, A.P., Symeou, M., & Ioannou, M. (2016). The health locus of control concept: Factorial structure, psychometric properties and form equivalence of the Multidimensional Health Locus of Control scales.

<https://doi.org/10.1177/2055102916676211>

37. M. Davis, E. Robbins Eshelman, M. McKay, «The Relaxation & Stress Reduction WORKBOOK, SEVENTH EDITION» Bonde, J.P.E. Psychosocial factors at work and risk of depression: a systematic review of the epidemiological evidence. *Occupational and Environmental Medicine*, 2008

38. Morina, N, & von Collani, G. (2006). Impact of War-Related Traumatic Events on Self-Evaluation and Subjective Well-Being. *Traumatology*, 12(2):130-138. doi:10.1177/1534765606294560

39. Perceptions of work stress causes and effective interventions in employees working in public, private and non-governmental organisations: a qualitative study. US National Library of Medicine. National Institutes of Health

40. Rigotti, T., Schyns, B. & Mohr, G. A. (2008). Short Version of the Occupational Self-Efficacy Scale: Structural and Construct Validity Across Five Countries. *Journal of Career Assessment*, 16, 238–255. DOI: <https://doi.org/10.1177/1069072707305763>

41. Ronen, T., & Seeman, A. (2007). Subjective well-being of adolescents in boarding schools under threat of war. *J. Traum. Stress*, 20, 1053-1062. <https://doi.org/10.1002/jts.20248>

42. R. Srinivasa Murthy and Rashmi Lakshminarayana Mental health consequences of war: a brief review of research

43. Seleznova, Violetta, Irina Pinchuk, Inna Feldman, Volodymyr Virchenko, Bo Wang & Norbert Skokauskas The battle for mental well-being in Ukraine: mental health crisis and economic aspects of mental health services in wartime

44. World health statistics 2021: monitoring health for the SDGs, sustainable development goals. Geneva: World Health Organization; 2021.

45. «Mental health and work» World Health Organization 28 September 2022

## ДОДАТКИ

Ваш стрес на роботі	Ваші відчуття	Ваші думки	Ваша поведінка

### ДОДАТОК А

#### Анкета для дослідження психологічного стану працівників комерційних організацій

##### Соціально-демографічні показники

1. Вкажіть будь-ласка вашу стать

- 1) Чоловіча
- 2) Жіноча

2. Ваш вік

- 1) До 20 років
- 2) 20-25 років
- 3) 25-30 років
- 4) 30-35 років
- 5) 36-40 років
- 6) 40-50 років
- 7) більше 50 років

Як ви оцінюєте свої знання про методи управління стресом на робочому місці?

- 1) Дуже добре знаю
- 2) Добре знаю
- 3) Знаю деякі методи
- 4) Погано знаю

5) Не знаю взагалі

Чи надає ваша організація інформаційні ресурси (брошури, статті, онлайн-курси) про управління стресом?

1) Так, регулярно

2) Так, інколи

3) Ні, не надає

Чи знаєте ви про існування служб підтримки або гарячих ліній, які можуть допомогти у вправах зі стресом?

1) Так, знаю і використовував/ла їх

2) Так, знаю, але не використовував/ла

3) Ні, не знаю

Що б ви хотіли дізнатися про управління стресом на робочому місці?

1) Методи швидкого зняття стресу

2) Довгострокові стратегії управління стресом

3) Техніки релаксації

4) Як збалансувати роботу і особисте життя

5) Як розпізнати і попередити вигорання

6) Всі варіанти

**ДОДАТОК Б**

**КОСБ-3 (в адаптації О. Калюк та О. Савченко)**

Пункт	Зовсім ні	Трохи	Середньо	Дуже сильно	Надзвичайно сильно
	1	2	3	4	5
1. Чи задоволені Ви своїм фізичним здоров'ям?					
2. Чи задоволені Ви якістю свого сну?					

3. Чи задоволені Ви своєю здатністю виконувати свою повсякденн у життєву активність?					
4. Чи відчуваєте Ви депресію або тривогу?					
5. Чи відчуваєте Ви здатність насолоджуватися життям?					
6. Чи вважаєте Ви, що у Вас є мета в житті?					
7. Чи відчуваєте Ви оптимізм з приводу майбутнього?					

8. Чи відчуваєте Ви, що контролюєте своє життя?					
---	--	--	--	--	--

9. Чи відчуваєте Ви задоволення собою як особистістю?					
10. Чи задоволені Ви своєю зовнішністю і зовнішнім виглядом?					
11. Чи відчуваєте Ви, що в змозі прожити своє життя так, як хочете?					
12. Чи впевнені Ви в своїх власних думках і переконаннях?					
13. Чи відчуваєте Ви себе в змозі робити те, що Ви хочете робити?					
14. Чи відчуваєте Ви себе в змозі рости і розвиватися як особистість?					
15. Чи задоволені Ви собою і своїми досягненнями?					
16. Чи задоволені Ви своїм особистим і сімейним життям?					
17. Чи щасливі Ви у Ваших дружніх і особистих відносинах?					
18. Чи комфортно Ви почуваетесь стосовно того, як Ви ставитеся до інших і спілкуєтесь з іншими?					

19. Чи задоволені Ви своїм сексуальним життям?					
20. Чи в змозі Ви звернутися за допомогою з проблемою?					
21. Чи щасливі Ви, що у Вас є достатньо грошей, щоб задовольнити Ваші потреби?					
22. Чи задоволені Ви вашими можливостями для занять спортом / відпочинку?					
23. Чи задоволені Ви своїм доступом до медичних послуг?					
24. Чи задоволені Ви своєю здатністю працювати?					

**Ключ для обробки:**

№	Шкала	Прямі твердження	Зворотні твердження
1	Задоволеність власним життям	1, 2, 5, 10, 13, 15, 18	–
2	Невдоволеність собою та розчарування в житті	6, 7, 16, 17, 19, 20	–
3	Задоволеність відносинами з іншими	3, 4, 9, 12, 14	8, 11
Загальний рівень задоволеності життям		ЗР=Ш1+Ш3-Ш2	

**Примітка:** За прямою шкалою бали нараховуються так: 5 балів – «повністю погоджуюсь», 4 – «частково погоджуюсь», 3 – «важко визначитись», 2 – «частково не погоджуюсь», 1 – «повністю не погоджуюсь».

За зворотною шкалою: 1 бал – «повністю погоджуюсь», 2 – «частково погоджуюсь», 3 – «важко визначитись», 4 – «частково не погоджуюсь», 5 – «повністю не погоджуюсь».

Тестові норми за шкалами методики «КОСБ-3»

Станайн	Шкали				Рівень індивідуального результату
	Задоволеність власним життям	Невдоволеність собою і розчарування в житті	Задоволеність відносинами з іншими	Загальний рівень задоволеності	
1	≤13	≤11	≤16	≤10	Низький рівень
2	14–16	12–13	17–19	11–18	
3	17–19	14–16	20–22	19–23	
4	20–22	17–18	23–26	24–28	Середній рівень
5	23–25	19–20	27–28	29–33	
6	26–28	21–22	29–30	34–38	
7	29–30	23–24	31–32	39–43	Високий рівень
8	31	25–27	33	44–47	
9	32–35	28–30	34–35	48–50	

## ДОДАТОК В

### Методика Шкала негативного впливу роботи

Для оцінки досліджуваному пропонується п'ятибальна шкала:

- Ніколи або дуже рідко – 1 бал;
- Рідко – 2 бали;
- Періодично – 3 бали;
- Часто – 4 бали;
- Дуже часто – 5 балів.

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

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	Нижчий за середній	13-17
<b>3</b>	Середній	18-26
<b>4</b>	Вищий за середній	27-38
<b>5</b>	Високий	39-50

**ДОДАТОК Г**