

Друзь О. В.

*головний психіатр Збройних сил України,
полковник медичної служби,
заслужений лікар України,
професор кафедри публічного управління
Міжрегіональної Академії управління персоналом,
начальник клініки психіатричної (з палатами для наркологічних хворих)
Національного військово-медичного клінічного центру
«Головний військовий клінічний госпіталь»*

Родченко Л. М.

*доктор наук з державного управління, професор,
заслужений діяч науки і техніки, професор кафедри публічного управління
Міжрегіональної Академії управління персоналом,
офіцер клініки психіатричної (з палатами для наркологічних хворих)
Національного військово-медичного клінічного центру
«Головний військовий клінічний госпіталь», лейтенант Збройних сил України*

Руденко Л. М.

*доктор психологічних наук, професор,
завідувач кафедри спеціальної психології і медицини
Українського державного університету імені Михайла Драгоманова*

Вельган О. О.

*кандидат наук з державного управління, доцент, слухач
Національного університету оборони України,
доцент кафедри публічного адміністрування
Міжрегіональної Академії управління персоналом*

ВПЛИВ ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЙ НА ПРОДУКТИВНІСТЬ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

THE IMPACT OF THE MENTAL HEALTH OF ORGANIZATIONAL EMPLOYEES ON PRODUCTIVITY IN MARTIAL LAW CONDITIONS

Підтримка психічного благополуччя співробітників набуває особливого значення для організацій в умовах воєнного стану. Дбайливе ставлення до психологічних потреб персоналу має стати запорукою ефективності організацій на тлі викликів воєнного часу. Збереження психічного здоров'я працівників організацій є надзвичайно актуальним завданням в умовах воєнного стану. Адже добробут персоналу безпосередньо позначається на продуктивності праці працівників організацій. У статті представлено результати емпіричного дослідження стресостійкості працівників організацій та її окремих показників в умовах воєнного стану. Зазначено, що важливим внутрішнім ресурсом особистості для подолання стресу та криз є стресостійкість. Виокремлено основні показники психічного благополуччя працівників. Встановлено, що більшість респондентів демонструють середній рівень стресостійкості. Акцентовано на тому, що для підвищення рівня стресостійкості необхідно розвивати такі якості, як самосвідомість, самоефективність та саморегуляція, як важливі складові стійкості та здатності долати труднощі. Результати проведеного емпіричного дослідження можуть бути використані у розробці тренінгової програми підтримки психічного благополуччя працівників у складний час з метою підвищення стресостійкості колективу та ефективності його роботи, що дозволить забезпечити адаптацію організації до нових умов та належний рівень добробуту співробітників.

Відзначено, що у складних життєвих ситуаціях і після подолання проблем людині вкрай важливо вміти відновлюватися. Для цього необхідно розвинути навички емоційної саморегуляції – самостійно керувати власними емоціями, активувати позитив та мобілізувати вольові зусилля. Контроль емоційного стану також дозволяє запобігти психосоматичним розладам. Оскільки дії людини тісно пов'язані з внутрішніми мотивами, то саморегуляція починається з усвідомлення і корекції власних установок та звичок. Це дає змогу адаптуватися і діяти більш конструктивно в реаліях, що склалися внаслідок війни.

Результати дослідження вказують на необхідність розробки спеціальних тренінгових програм для підвищення стресостійкості на індивідуальному та організаційному рівнях працівників.

Ключові слова: психічне здоров'я, стресостійкість, психічне благополуччя, воєнний стан, управління персоналом, безпека.

Supporting the mental well-being of employees is of particular importance for organisations under martial law. Careful attention to the psychological needs of staff should be the key to the effectiveness of organisations in the face of wartime challenges. Preserving the mental health of employees is an extremely important task under martial law. After all, the well-being of staff directly affects the productivity of organisations' employees. The article presents the results of an empirical study of stress resistance of employees of organisations and its individual indicators in the conditions of martial law. It is

noted that stress tolerance is an important internal resource of a personality for overcoming stress and crises. The main indicators of mental well-being of employees are allocated. It is found that most respondents demonstrate an average level of stress resistance. It is emphasised that in order to increase the level of stress resistance, it is necessary to develop such qualities as self-awareness, self-efficacy and self-regulation as important components of resilience and ability to overcome difficulties. The results of the empirical study can be used to develop a training programme to support the mental well-being of employees in difficult times in order to increase the stress resistance of the team and its efficiency, which will ensure the adaptation of the organisation to new conditions and an appropriate level of employee well-being.

It was noted that in difficult life situations and after overcoming problems, it is extremely important for a person to be able to recover. For this, it is necessary to develop the skills of emotional self-regulation – to independently manage one's own emotions, activate positivity and mobilize willpower. Controlling the emotional state also prevents psychosomatic disorders. Since human actions are closely related to internal motives, self-regulation begins with awareness and correction of one's own attitudes and habits. This makes it possible to adapt and act more constructively in the realities created as a result of the war.

The results of the study indicate the need to develop special training programs to increase stress resistance at the individual and organizational levels of employees.

Key words: mental health, stress resistance, mental well-being, martial law, personnel management, security.

Вступ. В умовах воєнного стану психічне благополуччя працівників підприємств потребує особливої уваги. Адже для ефективної роботи необхідно вміти долати стрес, налагоджувати стосунки та зберігати працездатність. Професійна психологічна підтримка допомагає підтримувати колектив у робочому стані. Вона спрямована на формування навичок подолання складних ситуацій, поліпшення взаєморозуміння та згуртованості для більш ефективної спільної роботи. Отже, враховуючи актуальність проблеми та її недостатню розробку, нами було проведено емпіричне дослідження, **метою** якого є дослідити рівень стресостійкості та її окремих показників працівників організацій в умовах воєнного стану.

Виклад основного матеріалу. Стресостійкість є важливим внутрішнім ресурсом особистості для подолання стресу та криз. Вона визначає здатність людини психологічно «відновлюватися» після складних ситуацій та повертатися до попереднього стану благополуччя. Більше того, згідно теорії «посттравматичного зростання», стресостійкість дозволяє використовувати негативний досвід як можливість для особистісного розвитку та поліпшення якості життя. Тож це ключовий ресурс долаття криз та досягнення оптимального функціонування [1; 5].

У широкому сенсі, стресостійкість розглядається як здатність людини адаптуватися та нормально функціонувати в умовах несприятливих чи загрозливих впливів [3; 8]. Водночас, ця концепція охоплює: позитивні результати, досягнуті попри високий ризик; збереження основних рис особистості в небезпеці; повне відновлення та подальший успіх після психотравм [2; 11]. Тобто стресостійкість передбачає не лише стійкість до труднощів, а й конструктивне їх подолання для майбутнього зростання та розвитку.

Дослідник Heshmat S. [7] визначає вісім складових компонентів структури резильєнтності: наявність значущої мети (у короткостроковій перспективі це може спричинити стрес і біль, але в довгостроковій – має сенс); самовпевненість (креативність та гнучкість у вирішенні проблем); когнітивна гнучкість (прийняття ситуації та здатність переносити стресові події); особистісне зростання через страждання (невдача як можливість вчитися та розвиватися); мужність діяти (долати особисті обмеження

та жити повноцінним життям); регулювання емоцій (здатність керувати потоком думок та візуалізувати майбутнє); воля (здатність людини діяти незалежно від когось та формувати свої власні життєві цілі); соціальна підтримка зменшує тривожність та стрес.

Таке середовище дозволяє керівництву завчасно виявляти та пом'якшувати психосоціальні й інші професійні ризики. Профілактика та своєчасне реагування на проблеми працівників забезпечує їхній психологічний комфорт та продуктивність праці.

Методика та організація дослідження. Дослідження здійснювалось за допомогою комплексу методик «Психічне здоров'я працівників в умовах війни», який включав діагностичні методики, спрямовані на вивчення різних аспектів психологічного здоров'я працівників організацій. Опитування здійснювалось за допомогою Google Forms.

Для діагностики рівнів стресостійкості працівників використовувався тест «Визначення рівня стресостійкості особистості» І. А. Усатова [10].

Для дослідження окремих показників стресостійкості використано шкалу визначення стресостійкості та соціальної адаптації (Social Readjustment Rating Scale, SRRS) [4].

Обробка результатів анкетування відбувалася за допомогою програми SPSS 26.0. Було розраховано середні та відсоткові показники діагностики. Дослідження проведено у травні 2023 року.

У дослідженні взяли участь 123 працівники організацій різних регіонів України. Із них: 66,3% – жінки, 33,7% – чоловіки. За віком респонденти розподілилися так: 31,2% – до 30 років, 15,4 % – від 31 до 40 років, 23,2% – від 41 до 50 років, і 30,2 % – понад 50 років.

Результати дослідження. Спочатку проаналізуємо результати дослідження, спрямованого на визначення рівня стресостійкості працівників.

Якісний аналіз даних дослідження психічного здоров'я працівників організацій показує, що більшість респондентів (41,9%) демонструють середній рівень стресостійкості (рис. 1). Такі співробітники лише частково впевнено почуваються у нових стресових ситуаціях і не завжди ухвалюють слушні рішення. Вони мають помірну здатність долати життєві труднощі чи катастрофи, відновлюватися та зміцнюватися після них психологічно.

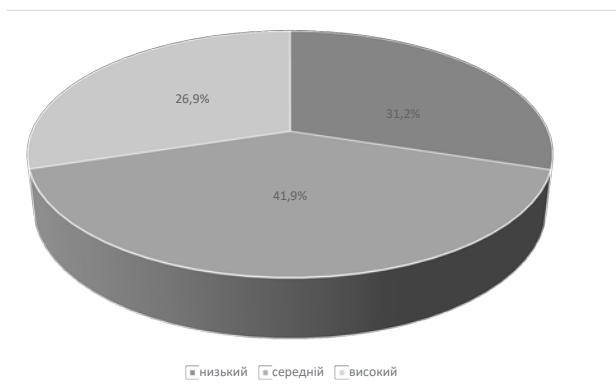


Рис. 1. Рівні вираженості стресостійкості працівників організації

Низький рівень стресостійкості мають 31,2% опитаних. Високий рівень даного показника у працівників склав 26,9%. Високий рівень стресостійкості передбачає хорошу адаптивність до стресу та негараздів. Такі працівники демонструють здатність ефективно відновлюватися та зміцнюватися.

Щодо результатів дослідження окремих загальних показників стресостійкості усіх опитаних маємо такі узагальнені дані (табл. 1).

За показником «Дистанціювання» більшість респондентів (55,3%) продемонстрували низький рівень. Такі працівники неспроможні емоційно відсторонитися від ситуації та зменшити її значущість для себе. Вони не вміють раціоналізувати чи переключати увагу, схильні недооцінювати власні переживання і можливості ефективно впоратися з проблемою.

Таблиця 1

Рівні вираженості показників стресостійкості працівників організації

Показник	Рівні вираженості (%)		
	високий	середній	низький
Дистанціювання	20,1	24,6	55,3
Самоконтроль	41,1	13,8	45,1
Пошук соціальної підтримки	36,9	23,6	39,5
Прийняття відповідальності	29,4	19,9	50,7
Планування вирішення проблеми	30,3	44,9	24,8
Позитивна переоцінка	58,7	18,9	22,4

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кравчук С. Особливості психологічної пружності та життєстійкості особистості як чинників запобігання негативним наслідкам воєнного конфлікту. *Психологічні виміри культури, економіки, управління: Науковий журнал*. 2018. 11. С. 156–164.
2. Сердюк Л. З. Самодетермінація психологічного благополуччя особистості: монографія. Київ-Львів: Вікторія Кундельська. 2021.
3. Титаренко Т. М. Психологічне здоров'я особистості: засоби самопомоги в умовах тривалої травматизації: монографія. Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. Кропивницький: Імекс-ЛТД. 2018.
4. Усатов І. А. Стресостійкість особистості як чинник подолання стресу. *Концепт*. 2016. Т. 2. С. 21–25.
5. Чиханцова О., Гуцол К. Психологічні основи розвитку резильєнтності особистості в період пандемії Covid-19. Київ, 2022. 128 с.
6. Cherry K. What Is Resilience? Verywell mind. 2022. <https://www.verywellmind.com/what-is-resilience-2795059>
7. Heshmat Sh. The 8 Key Elements of Resilience. *Psychology Today*. 2020. URL: <https://www.psychologytoday.com/us/blog/sciencechoice/202005/the-8-key-elements-resilience>

За показником «Самоконтроль» 45,1% респондентів також показали низькі значення. Це свідчить про труднощі у подоланні негативних емоцій шляхом цілеспрямованого стримування і придушення переживань. Такі працівники схильні до надмірних вимог і страхів по відношенню до себе.

За показником «Пошук соціальної підтримки» 39,5% респондентів продемонстрували низький рівень. Таким працівникам важко звертатися по допомогу чи пораду до оточення у складних ситуаціях. Вони уникають підтримки з боку близьких чи компетентних знайомих, не прагнуть поділитися переживаннями.

За шкалою «Прийняття відповідальності» 50,7% показали низькі значення. Такі особи не сприймають критику, впевнені лише у власній правоті. Вони часто не усвідомлюють необхідності відповідати за свої дії, вважаючи їх ідеально вірними. Такі працівники цілком задоволені собою і навколишніми подіями.

За шкалою «Планування вирішення проблеми» у 44,9% респондентів виявлено середній рівень. Такі працівники здатні приймати рішення щодо подолання труднощів досить швидко, але водночас прагнуть все ретельно обдумати. Вони частково спираються на досвід та поточну ситуацію, оскільки не завжди мають чіткий план дій. Проте здатні швидко розібратися з нюансами завдяки гнучкості мислення.

За показником «Позитивна переоцінка» 58,7% респондентів продемонстрували високий рівень. Такі працівники здатні побачити в проблемі можливості для особистісного зростання та покращення ситуації. Вони розглядають труднощі як цінний досвід на шляху саморозвитку. Це свідчить про філософське переосмислення ситуації та роботу над собою.

Підсумовуючи, зазначимо, що на розвиток стресостійкості впливає безліч факторів, які визначають реакції та поведінку людей в стресових ситуаціях. Стресостійкість можна тренувати, і починати варто із зміни власного ставлення до проблем, адже на нас впливає не стільки сама подія, скільки значення, яке ми їй надаємо.

Висновки. В умовах воєнного стану організації стикаються з новими викликами, тому особливо гостро постає питання збереження психічного здоров'я працівників. Впровадження тренінгової програми підтримки психічного благополуччя працівників у складний час може сприяти підвищенню стресостійкості колективу та ефективності його роботи. Це дозволить забезпечити адаптацію організації до нових умов та належний рівень добробуту співробітників.

8. Luthar S. S., Cicchetti D., Becker, B. The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development*, 2000. 71. 543–562.
9. Morel E. Die 7 Säulen der Resilienz. Stefan Mähleke. 2021.
10. Semenets-Orlova, I., Rodchenko, L., Chernenko, I., Druz, O., Rudenko, M., & Poliuliakii, R. (2022). Requests for public information in the state Administration in situations of military operations. *Ann. Fac. Der. U. Extremadura*, 38, 249.
11. Semenets-Orlova, I. (2017). Procedural aspects of educational changes: empirical findings at institutional level. *Advanced Education*, 64–67.
12. Semenets-Orlova, I., Mykhailych, O., Klochko, A., Nestulya, S., & Omelyanenko, V. (2019). Readiness of the education manager to provide the organizational development of institutions (based on the sociological research). *Problems and Perspectives in Management*, 17(3), 132–142.
13. Semenets-Orlova, I. (2018). Tendencies in reforming the educational system of modern Ukraine: national and regional aspects. *Публічне урядування*, (2 (12)), 191–200.
14. Tedeshi R.G., Calhoun L.G. The Posttraumatic Growth Inventory: Measuring the Positive Legacy of Trauma. *Journal of Traumatic Stress*. 2006. Vol. 9. P. 455–471.
15. World Health Organization. «Mental health: strengthening our response». 2022. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>.