

УДК 159.9.072.432;159.99.+316.613.5
П 86

Наукове видання

*Рекомендовано до друку та поширення через мережу Інтернет
кафедрою теоретичної та практичної психології
(протокол № 1 від 02 вересня 2020)*

Упорядники:

Н. В. Партико, к. психол. наук, доц.;
Я. С. Андрушко, к. психол. наук, доц.

ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ

Збірник тез

І Міжнародної науково-практичної онлайн-конференції

П 86 Психологічні умови благополуччя персоналу організацій: тези І Міжнародної науково-практичної онлайн-конференції, 15–17 жовтня 2020 р. — Львів : Національний університет «Львівська політехніка», 2020. — 234 с.

ISBN 978-617-7809-49-3

Збірник містить тези доповідей учасників І Міжнародної науково-практичної онлайн-конференції «Психологічні умови благополуччя персоналу організацій», яка відбудеться 15-17 жовтня 2020 року в Інституті права, психології та інноваційної освіти Національного університету «Львівська політехніка».

У наукових розвідках українських вчених і молодих науковців актуалізовано проблему благополуччя особистості та персоналу організацій у сучасних реаліях, а також розкрито шляхи та умови формування благополуччя в мінливих реаліях суспільства.

Опубліковано в авторській редакції

Упорядники:

Н. В. Партико, канд. психол. наук, доцент
Я. С. Андрушко, канд. психол. наук, доцент

УДК 159.9.072.432;159.99.+316.613.5

ISBN 978-617-7809-49-3

© Національний університет
«Львівська політехніка», 2020

Підписано до друку 01.10.2020. Формат 60x84 1/16
Папір офсетний. Друк різнографія
Гарнітура Times New Roman. Ум. друк. арк. 13,6
Тираж 300 пр.

ТзОВ «Галицька видавнича спілка»
вул. Туган-Барановського, 24, м. Львів, 79005
тел.(032)276-37-99
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК №198

Віддруковано:
СПД ФОП Марусич М.М.
м. Львів, пл. князя Я. Осмомисла, 5/11
тел/факс: (032)261-51-31
e-mail: interprint-m@ukr.net

| | |
|---|-----|
| 66. Кривошишина Олена Анатоліївна: доктор психологічних наук, професор, професор кафедри практичної психології та педагогіки Львівського державного університету безпеки життєдіяльності | |
| 67. Кулик Юлія Олегівна: студентка 4 курсу першого, бакалаврського рівня спеціальності «Психологія» Національного університету «Львівська політехніка» | |
| 68. Курінна Владислава Русланівна: студентка 4 курсу спеціальності «Практична психологія» Інституту людини Київського університету імені Бориса Грінченка E-mail: vrkurinna.il16@kubg.edu.ua | |
| 69. Легендзевич Галина Ярославівна: старший викладач кафедри теоретичної та практичної психології ІППО Національного університету «Львівська політехніка» E-mail: galya_legenda@ukr.net | |
| 70. Лепська І. І.: аспірантка кафедри теоретичної та практичної психології, Національний університет «Львівська політехніка», м. Львів E-mail: iralepska@gmail.com | |
| 71. Лещинська Олена Альбертівна: професор кафедри теоретичної та практичної психології Національного університету «Львівська політехніка» E-mail: olenaleshchynska@gmail.com | |
| 72. Личак Діана: студентка 2 курсу спеціальності «Психологія» ІППО Національного університету «Львівська політехніка» E-mail: dianalychak@gmail.com | |
| 73. Лозинський Олег Михайлович: керівник ГО «Львівський аналітичний дім», відповідальний редактор наукового журналу «Психологічні виміри культури, економіки, управління» E-mail: lviv-forum@ukr.net | |
| 74. Лукомська Світлана Олексіївна: старший науковий співробітник лабораторії методології і теорії психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, кандидат психологічних наук E-mail: svtluk@ukr.net | |
| 75. Макаренко Стефанія Стефанівна: доцент кафедри теоретичної та практичної психології, кандидат психологічних наук, доцент, Інститут права, психології та інноваційної освіти Національного університету «Львівська політехніка» E-mail: makarenko_s_s@ukr.net | |
| 76. Малімон Людмила Яківна: доцент кафедри загальної та соціальної психології і соціології Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки, кандидат психологічних наук, доцент E-mail: malimon.liudmyla@gmail.com | |
| 77. Мандибуря Уляна: студентка 4 курсу Інституту права, психології та інноваційної освіти Національного університету «Львівська політехніка» | |
| 78. Марценюк Марина Олексіївна: старший викладач кафедри психології Мукачівського державного університету, кандидат психологічних наук E-mail: marcenuk.marina@ukr.net | |
| 79. Матковська Ангеліна Владиславівна: аспірантка кафедри теоретичної та практичної психології Національного університету «Львівська політехніка» E-mail: angelinamatkovska1617@gmail.com | |
| Зубрицька-Макота І. В. Психологічні чинники пошуку ресурсів з метою подолання стресу та тривоги працівниками..... | 98 |
| Калин Р. Ю. Супервізія як метод профілактики емоційного вигорання працівників організації | 100 |
| Карамушка Л. М., Заїка І. В. Життєва задоволеність персоналу освітніх організацій: рівень вираженості та зв'язок із «загальними» та «спеціальними» характеристиками організації..... | 102 |
| Карамушка Л. М., Снігур Ю. С. Копінг-стратегії керівників і персоналу організацій та проблема забезпечення психологічного здоров'я організації | 104 |
| Карамушка Т. В. Підготовка майбутніх фахівців у сфері соціальної роботи до здійснення соціального лідерства | 106 |
| Каргіна Н. В. Кінотерапія та психологічне благополуччя особистості | 108 |
| Кіш К. І., Березовська Л. І. Цінності, спрямованість і психологічне благополуччя особистості..... | 109 |
| Коструба Н. С. Психологічне благополуччя і релігійність особистості: теоретичний аналіз взаємозв'язку | 111 |
| Кочетова К. С., Свідерська О. І. Вплив карантину як стрес-фактора на самопочуття й настрої учасників спортивних організацій..... | 113 |
| Креденцер О. В. Самоефективність персоналу організацій як детермінанта забезпечення психологічного здоров'я: теоретичний аналіз..... | 115 |
| Кривошишина О. А., Галабурда М. Психологічні детермінанти розвитку схильності до насильства особистості | 117 |
| Кривошишина О. А., Порядін Є. В. Психологічне благополуччя як чинник психічного здоров'я особистості..... | 119 |
| Курінна В. Р., Грубі Т. В. Психологічне благополуччя як профілактика професійного стресу | 121 |
| Легендзевич Г. Я., Ванівська Д. В. Профілактика професійного вигорання як саногенний потенціал психологічного благополуччя персоналу в організації..... | 123 |
| Легендзевич Г. Я., Крецул К. В. Духовне наповнення міжособистісних взаємин як чинник психологічного благополуччя персоналу в організації..... | 125 |

Е. Бредберн зазначав, що в описі феномену психологічного благополуччя необхідно оперувати критеріями, які відображають позитивні чи негативні стани, суб'єктивне переживання стану задоволеності чи незадоволеності життям. Дослідник розробив теорію структури психологічного благополуччя, яка являє собою баланс двох видів афекту – позитивного і негативного, а події, які трапляються в нашому житті, відображаються у свідомості та накопичуються у відповідно забарвленому афекті. Коли фахівець вкладає в свою професійну діяльність значно більше ніж отримує від роботи, то порушується баланс, що в свою чергу призводить до професійного стресу, а згодом і професійного вигорання. Спираючись на подане положення, професійний стрес – це накопичення негативного досвіду та емоцій людиною в професійній діяльності.

Існують й інші наукові думки щодо психологічного благополуччя особистості. Так, К. Ріфф (1995) дає наступне визначення поняттю «психологічне благополуччя» – це інтегральний показник ступеня спрямованості основних компонентів позитивного функціонування людини, а також ступінь реалізованості цієї спрямованості, яка виражається в переживанні щастя і задоволеності. Оперуючи визначеннями К. Ріффом компонентами психологічного благополуччя, пропонуємо дотримуватись таких рекомендацій у профілактиці професійного деструктивного стресу:

- позитивно ставитись до себе як до компетентного спеціаліста, який володіє необхідними особистісними якостями, знаннями, вміннями та навичками, що дають змогу успішно і якісно виконувати професійні обов'язки, що сприяє розкриттю позитивного потенціалу трудової діяльності;
- будувати позитивні, доброзичливі, довірливі стосунки із оточенням (клієнтами, колегами, керівництвом та іншими);
- ставитись до професійної діяльності як джерела радості, натхнення та самореалізації;
- автономність у прийнятті рішень, готовність відповідати за ці рішення;
- розвивати стресостійкість, як здатність адекватно реагувати на негативні ситуації та екстремальні умови, із якими людина постійно стикається у професійній сфері, застосовувати прийоми саморегуляції, навички самостійного управління професійним стресом;
- економити особистісні (фізичні, інтелектуальні та емоційні) ресурси як джерело збереження психологічного благополуччя особистості та розвитку стресостійкості;
- усвідомлювати і ставити перед собою індивідуальні життєві та професійні цілі, у трудовій діяльності спиратись на вироблені моральні принципи, особистісно-орієнтовані цінності;

життя спортсмена; ризик і небезпеку, тривале навантаження із хронічною втомою – як його наслідком, поступово зростаючи фізичну і психічну втому, монотонність й ізоляцію, як неможливість здійснення комунікації між членами спортивної команди, відсутність можливості командного тренування, втому, невідповідність командним вимогам та ін. У загальному можемо сказати, що ситуація самоізоляції в умовах карантину є суттєвим стрес-фактором, котрий негативно відображається на емоційному стані, неможливості займатись професійною діяльністю, а відтак впливає на загальний стан психологічного благополуччя, що формує потребу в гострій необхідності розвитку механізмів збереження психологічного благополуччя для спортсменів, котрі через об'єктивні обставини опинились у вимушеній ізоляції.

Креденцер О. В.

Самоефективність персоналу організацій як детермінанта забезпечення психологічного здоров'я: теоретичний аналіз

У сучасних умовах життєдіяльності суспільства проблема забезпечення здоров'я особистості та суспільства в цілому виходить на перші позиції. Досвід всесвітньої пандемії, пов'язаної з COVID-19, показав, як фактор здоров'я може відігравати вирішальну роль у розвитку економіки, політики, культури, освіти та інших сферах всієї країни та світу в цілому. Всесвітня пандемія висвітлила безліч проблем, у тому числі й психологічних, що виникають при порушенні здоров'язабезпечення суспільства.

Більшість сучасних дослідників у сфері здоров'я серед його складових важливе місце відводять психологічному здоров'ю людини (І.В. Дубровіна, Н.А. Жесткова, Л.М. Карамушка, А.М. Шевченко, А.В. Шувалов та ін.).

Однією із дефініцій визначення поняття «психологічне здоров'я» є здатність до пізнання та адаптації до середовища, що постійно змінюється (О.А. Ахвердова, Н.Н. Єрошенко, Н.А. Жесткова та ін.). Це підкреслює актуальність дослідження психологічного здоров'я, пошуку дієвих факторів, що забезпечують таку адаптацію, особливо під час всесвітньої пандемії.

Аналізуючи проблему психологічного здоров'я персоналу організацій, згідно нашого підходу, самоефективність розглядається, насамперед, як важлива детермінанта забезпечення психологічного здоров'я персоналу організацій.

Концепція самоефективності вперше була запропонована А. Бандурою ще в кінці 1970-х років і активно досліджувалася ним протягом двадцяти років. А. Бандура зазначає, що самоефективність – це усвідомлена здатність людини протистояти складним ситуаціям і впливати на ефективність діяльності та функціонування особистості в цілому.

У гуманістичній психології (К. Роджерс, В. Франкл) здатність до самоефективності розглядають як ресурс для особистісного зростання, самоповаги, самоактуалізації та самоздійснення.

У широкому значенні самоефективність особистості можна визначити як переконаність людини у власних можливостях організувати і виконати певний набір дій, необхідних для досягнення конкретного результату.

Ми дотримуємось підходу до визначення самоефективності, який визначається низкою авторів, а саме, самоефективність – це система суб'єктивних уявлень про здатність успішно діяти в конкретних ситуаціях, яка має оцінний характер і забезпечує регуляцію дій, спрямованих на досягнення певних цілей, за рахунок формування суджень про свою здатність успішно вирішити поставлені завдання (О.В. Креденцер).

Останніми роками проблема самоефективності стала досить інтенсивно досліджуватись українськими психологами. Зокрема, розглядаються загальні проблеми самоефективності особистості (Т.О. Гальцева, Н.Ф. Ліпінська, В.С. Михайличенко, Н.В. Полякова, Д.О. Шапошник та ін.), самоефективність студентів різних спеціальностей у контексті їх професійного становлення (О.М. Вовк, М.В. Канівець, О.О. Музика, І.І. Сняданко та ін.), самоефективність у процесі професійної діяльності фахівців різних професійних категорій (О.І. Бондарчук, Н.В. Пророк). Разом з тим аналіз самоефективності як детермінанти психологічного здоров'я персоналу організацій не достатньо висвітлений в літературі.

Т.М. Титаренко, розглядаючи критерії відновлення психологічного здоров'я людини після тривалої травматизації, підкреслює, що в цей період ентузіазму відчутно меншає, креативні задуми майже не виникають, а якщо і пробуджуються, то реалізувати їх людина навіть не намагається, бо немає ані сил, ані впевненості в собі, ані віри в те, що це має хоч якісь перспективи. Таким чином, авторка виділяє один із критеріїв відновлення психологічного здоров'я – це можливість підтримання продуктивності та самоефективності особистості, оновлення здатності до самореалізації, підвищення креативності у ставленні до власного життя. Окрім того, Т.М. Титаренко говорить про те, що важливим для відновлення психологічного здоров'я є можливість оновлення власної цілісності та безперервності через реконструкцію каузального зв'язку минулого, теперішнього і майбутнього і вибудову нових життєвих перспектив, це відбудова віри у себе, без якої неможлива ефективна самопідтримка і самопомога.

У рамках когнітивної моделі здоров'єорієнтованої поведінки А. Бандури самоефективність розглядається як детермінанта здоров'єорієнтованої поведінки.

рівнем мотивації до уникнення невдач (0,30), самосприйняттям (0,29), позитивними відносинами з оточуючими (0,17), управлінням навколишнім середовищем (0,07); обернена кореляція з низьким рівнем задоволеністю життям (-0,60), низьким рівнем автономії (-0,60), відсутністю мети в житті (-0,18), низьким рівнем розвитку здатності до особистісного росту (-0,330), високим рівнем особистісної тривожності (-0,16) та низьким рівнем мотивації до успіху (-0,04) респондентів.

Висновки. Емпірично доведено, що почуття психологічного благополуччя визначається як інтегральний психічний феномен, взаємопов'язаний з рівнем розвитку мотивації до успіху та уникнення невдач, самосприйняттям, позитивними стосунками з оточуючими, задоволеністю життям, автономією, метою в житті, здатністю до особистісного росту.

Курінна В. Р., Грубі Т. В.

Психологічне благополуччя як профілактика професійного стресу

Однією з основних причин зниження ефективності професійної діяльності особистості та занепаду структурних підрозділів організації є професійний стрес, який негативно впливає як на окрему людину (її соматичний і психічний стан), так і на соціальні зв'язки у внутрішньому організаційному середовищі. Це пов'язано, в першу чергу, із мінливістю глобальних процесів та швидкими й непередбачуваними змінами на ринку праці.

Узагальнюючи роботи Дж. Грінберга та Г. Сельє, професійний стрес – це багатовимірний феномен, що характеризується емоційною і фізіологічною напругою, наслідок тривалої та інтенсивної дії стресогенних чинників на суб'єкт трудової діяльності. До негативних стресогенів належить підвищена відповідальність, інформаційна перевантаженість, виснаження фізичних, інтелектуальних емоційних ресурсів, незадоволеність посадою і стилем керівництва, непевненість існування організації в майбутньому, несприятливий соціально-психологічний клімат у колективі, невизначеність ситуації тощо.

На думку В. Носенко в попередженні дистресу ефективними є профілактичні програми, направлені на психічне оздоровлення та досягнення гармонійної життєдіяльності особистості. На наш погляд, дієвим методом попередження професійного дистресу та професійного вигорання є підтримка та збереження психологічного благополуччя працівників організації. Це підтверджують і останні емпіричні дослідження, в яких ступінь вираженості професійного стресу та психологічного благополуччя особистості негативно корелюють між собою.