

СЕКЦІЯ 6 ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ

ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ КОМЕРЦІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ: ТЕОРЕТИЧНИЙ ДИСКУРС

MENTAL HEALTH OF EMPLOYEES OF COMMERCIAL ORGANIZATIONS: THEORETICAL DISCOURSE

*У статті проведений теоретичний аналіз проблеми психологічного здоров'я працівників комерційних організацій. Проаналізовано поняття «організація», яка, з одного боку, визначається як об'єднання людей, які разом намагаються реалізувати визначену програму або місію, діючи при цьому відповідно до визначених правил та процедур; а з іншого – являє собою дихотомію процесів або дій, які вдосконалюють зв'язки між частинами цілого, внутрішню злагодженість окремих частин цілого. Психологічне здоров'я визначається як специфічна складно інтегральна якість індивіда, виникнення та розвиток якої зумовлені впливом сукупності зовнішніх (соціальних, біологічних) і внутрішніх (психологічних) факторів, що своєю чергою зумовлює прояв різноманітних психологічних особливостей у професійній діяльності. Виявлено, що сучасний працівник змушений діяти в умовах, наближених до надважких, оскільки перебуває в умовах негативного впливу сучасного напруженого та трудомісткого ритму життя. Його праця набуває характеру напруженої повсякденної діяльності з підвищеним рівнем персональної відповідальності, необхідністю приймати в короткий час вагомі рішення, від яких за певних обставин залежить не лише ефективність професійної діяльності самого працівника, але й організації загалом. Це особливо відображається в роботі керівників, лідерів команд, топ-менеджерів тощо. Обґрунтовано, що існують дві групи факторів, які мають вплив на психологічне здоров'я персоналу організацій: психосоціальні та соціально-економічні. Соціально-психологічними чинниками здоров'я на робочому місці визначено: психофізіологічні, психоемоційні, соціальні, фінансові, ергономічні та професійні.
Ключові слова: здоров'я, психологічне здоров'я, соціально-психологічні чинники, організація, персонал організацій, комерційні організації.*

*The article provides a theoretical analysis of the problem of psychological health of employees of commercial organizations. The concept of "organization" is analyzed, which, on the one hand, is defined as an association of people who together try to implement a defined program or mission, acting in accordance with defined rules and procedures; on the other hand, it represents a dichotomy of processes or actions that improve the connections between the parts of the whole, the internal coherence of individual parts of the whole. Psychological health is defined as a specific complex integral quality of an individual, the emergence and development of which is determined by the influence of a set of external (social, biological) and internal (psychological) factors, which in turn determines the manifestation of various psychological features in professional activity. It was found that the modern worker is forced to work in conditions close to extremely difficult, as he is under the negative influence of the modern tense and time-consuming rhythm of life. His work takes on the character of intense daily activity with an increased level of personal responsibility, which in turn determines the manifestation of important decisions in a short time, which, under certain circumstances, depends not only on the effectiveness of the professional activity of the employee himself, but also on the organization as a whole. This is especially reflected in the work of managers, team leaders, top managers, etc. It is substantiated that there are two groups of factors that have an impact on the psychological health of the personnel of organizations: psychosocial and socio-economic. Socio-psychological factors of health at the workplace are defined as: psycho-physiological, psycho-emotional, social, financial, ergonomic and professional.
Key words: health, psychological health, socio-psychological factors, organization, personnel of organizations, commercial organizations.*

УДК 159.9:316.4
DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2023.55.25>

Галаган В.В.
здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти
кафедри психології
Навчально-наукового інституту психології та соціальних наук
ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом»

В умовах сьогодення питання психологічного здоров'я працівників різних професій набуває все більшої актуальності. Це питання є сферою зацікавленості з боку компаній-працедавців, самих робітників, профільних організацій у сфері керування персоналом та HR, а також міжнародних інституцій. У разі вивчення феномену психологічного здоров'я на робочому місці прослідковується прямий взаємозв'язок між його станом та здатністю працівників продуктивно та ефективно виконувати свої робочі завдання.

Така кореляція була помічена ще на початку ХХ століття, що дало поштовх для розвитку організаційної психології як окремої дисципліни, яка вивчає питання психологічного здоров'я робітників в умовах робочого середовища. З розвитком прикладного застосування психології до сфери бізнесу стало зрозумілим, що турбота про психологічний добробут працівників є основою їхнього хорошого самопочуття, яке відображається згодом на продуктивності праці, ефективності праці та мотивації до неї.

Теоретико-методологічною базою дослідження стали вчення О. Баякіної (співвідношення понять «психічне» та «психологічне здоров'я») [1], О. Василевської (підходи до вивчення психічного здоров'я особистості) [2], О. Креденцер (підходи до визначення здоров'я та психологія здоров'я людини) [5], Л. Карамушки (психологія управління; організаційна психологія; психологічні чинники та умови забезпечення психологічного здоров'я на роботі) [3], В. Климчука (психічне здоров'я в організаціях) [4], Я. Раєвської (становлення фахівців соціальної сфери до міжпрофесійної взаємодії) [9], М. Ткалич (дослідження гендерної взаємодії працівників організацій) [10].

У психологічній площині організацією здебільшого називають високо формалізовану соціальну групу людей, орієнтовану на досягнення взаємопов'язаних особливих завдань та визначеної взаємоузгодженої мети, в основі функціонування якої лежить спеціалізація та чіткий розподіл праці.

Характеризуючи організацію як соціально-психологічне явище, вітчизняні дослідники М. Прищак та О. Лесько визначають, що організація – це комунікативна система, яка утворена різноманітними взаємозв'язками її компонентів, серед яких виокремлюють формальні, офіційні, неформальні, позаформальні, неофіційні та напівформальні зв'язки. Причому неформальні реалізуються через міжособистісні контакти та стосунки, а формальні – закріплені у сукупності посадових інструкцій і процедур [7, с. 106].

Низка фахівців у галузі організаційної психології (П. Власов, С. Манічев, Г. Суходольський та ін.) називають організацію комунікативною єдністю, яка поєднує у собі такі елементи:

- специфічні ієрархічні зв'язки, їх стани та рівень розвитку;
- комунікативні процеси, особливості їх динаміки;
- характерні процеси координації, інтеграції та концентрації людини, її творчого потенціалу, професіоналізму, ініціативи;
- особливі для неї соціально-економічні умови;
- процес інформаційно-ділового обміну з урахуванням його специфіки (популяризація індивідуальних досягнень працівника, регулювання взаємодії суб'єктів організації, взаємини між організацією та її підсистемами);
- повне визнання всіма членами організації її мети та завдань діяльності [6].

Аналіз літературних джерел дозволив зробити висновок, що конкретного визначення поняття «організація» нині у наукових колах не існує. Ця категорія досліджується в різних площинах менеджменту, економіки, психології, соціології та визначається як соціальне утворення, комунікативна єдність, соціально-пси-

хологічне явище, яке об'єднує групу людей задля досягнення спільно прийнятої мети.

Таким чином, організація – це, з одного боку, об'єднання людей, які разом намагаються реалізувати визначену програму або місію, діючи при цьому відповідно до домовлених правил та процедур; з іншого – дихотомія процесів або дій, які вдосконалюють зв'язки між частинами цілого, внутрішня злагодженість окремих частин цілого.

Як унікальний відокремлений вид слід виокремити комерційні організації, у функціонуванні яких задіяні від двох осіб, а працівники об'єднані єдиною метою, спільними інтересами та формами діяльності. Це соціальний тип організації із особливою системою зв'язку між її членами, що об'єдналися задля здійснення спільних дій робочого характеру.

За формою комерційні організації виступають замкненими групами людей з обмеженим доступом, максимальною централізацією управління, авторизованим керівництвом, які діють з метою досягнення власних визначених та встановлених корпоративних інтересів. Комерційні організації функціонують на основі приватної власності, створюються приватними особами та оперують приватним капіталом. Як правило, керівництво комерційної організації бере відповідальність на себе за всіх своїх працівників. Основними характеристиками комерційних організацій є:

- використання стандартизації та монополії в діяльності організації;
- розподілення ресурсів на централізованій основі;
- домінування ієрархічних владних структур;
- наявність керівного органу або підрозділів, які здійснюють координацію діяльності та контроль за досягненням поставлених цілей.
- присутність певної свободи та суверенітету;
- існування лояльності працівника до організації, в якій він працює.

Нині М. Ткалич розглядає українську сучасну організацію у площині соціально-культурного та професійного середовища, де людина може реалізувати себе у різних ролях: і як професіонал, і як член команди, і як співробітник, і як особистість, і як чоловік або жінка тощо. Професорка стверджує, що організація виступає водночас об'єктом і суб'єктом соціально-рольової взаємодії, а її персонал має опосередкований вплив на життєвий цикл організації. Також М. Ткалич зазначає, що працівники в організації представлені різними віковими, релігійними, освітніми, етнічними та іншими групами, що зумовлює вплив на організаційний розвиток, який разом із тим орієнтований на підвищення участі працюючих у діяльності організації [10, с. 59].

Отже, чим більше працівники починають брати участь у життєдіяльності організації, тим перспективнішим видається дієве функціонування останньої, її розвиток, кориснішою є організаційна взаємодія загалом.

Дослідження підходів до вивчення проблеми психологічного здоров'я людей на роботі нині набуває надважливого значення та актуальності. Це зумовлене насамперед зацікавленістю бізнесу у питанні сприяння покращенню психологічного добробуту та здоров'я своїх працівників, а також нагальною необхідністю формування культури турботи про особисте фізіологічне та психічне здоров'я серед пересічних громадян.

Аналіз наукової літератури свідчить, що безпосередньо дефініція терміна «здоров'я» має глибокі історико-філософські витoki, які визначились ще у період античності, коли здоров'я трактувалось як упорядкована єдність фізичної та духовної природи індивідуума.

Аналізуючи українські традиційні моделі здоров'я, виокремлено чотири групи основних

психологічних підходів до визначення досліджуваного поняття (табл. 1).

Все вище викладене дає підстави стверджувати, що дефініцію «здоров'я» слід розглядати як дихотомію фізичного та психічного, як феномен, де здорове психічне виступає надбудовою над здоровим фізичним і де обидва складники є взаємодоповнюючими, взаємовпливаючими, взаємозалежними.

Психологічне здоров'я виступає однією з основних складових частин загального здоров'я людини, поєднуючись з її фізіологічним початком. Індивідуум не може бути здоровим без психологічного здоров'я. Психологічне здоров'я інтегрується в інші аспекти життя людини та соціального середовища, впливає на переживання останньою всього спектра позитивних чи негативних емоцій, внутрішнього благополуччя, впливає на соціальну активність та професійну діяльність.

На думку Л. Карамушки, до основних організаційно-психологічних умов забезпечення

Таблиця 1

Основні психологічні підходи до визначення поняття «здоров'я»

Група	Основні підходи	Характерологічні особливості
Філософсько-концептуальна	1. Феноменологічний	проблеми здоров'я і хвороби трактуються як фундаментальні аспекти або варіації індивідуального
	2. Еволюціоністичний	здоров'я розглядається як фундаментальна проблема пристосування людства як виду до навколишнього середовища
	3. Дискурсивний	здоров'я може бути досліджено як продукт певного дискурсу, що має власну внутрішню логіку конструювання
	4. Диспозиційний	здоров'я розглядається як продукт певних диспозицій, здійснюється культурно-історичний і порівняльний аналіз різних диспозиційних моделей і практик
Соціальна	5. Крос-культурний, або соціально-орієнтований	здоров'я розглядається як соціокультурне поняття, його характеристики відносні і детерміновані специфічними соціальними умовами, культурним контекстом, своєрідністю національного способу життя і образу світу
	6. Культурологічний	здоров'я належить до сфери людської культури
Особистісно орієнтовані	7. Нормоцентричний	здоров'я розглядається як сукупність середньостатистичних норм сприйняття, мислення, емоційного реагування і поведінки в поєднанні з нормальними показниками соматичного стану індивіда
	8. Аксиологічний	здоров'я трактується як головна цінність життя, що посідає найвище місце в ієрархії потреб людини
	9. Акмеологічний	здоров'я розглядається як показник життєвого благополуччя людини, результат її саморозвитку, необхідна умова актуалізації вищих можливостей людини
	10. Компетентнісний	здоров'я вивчається як компетентність (здатність) до самоаналізу, самозбереження, саморозвитку
	11. Діяльнісний	здоров'я розглядається як результат власної діяльності людини
	12. Кількісний	людина в кожен період часу має певну величину функціональних можливостей, тобто величину здоров'я
Комплексні	13. Системний	здоров'я розглядається як багатовимірний феномен, що поєднує у собі гетерогенні якісно різні компоненти
	14. Інтегративний	здоров'я аналізується з точки зору інтеграції різних моделей і систем на єдиній концептуальній основі
	15. Холістичний	здоров'я розглядається як цілісна система індивіда, ґрунтується на ідеї холізму

психологічного здоров'я персоналу організації належать:

а) формування психологічного здоров'я на робочому місці як одного із важливих напрямів управління організацією;

б) створення в організації культури відкритості, яка передбачає те, що проблема психологічного здоров'я має бути предметом відкритого обговорення, з повагою до всіх категорій працівників;

в) дотримання балансу між роботою та відпочинком (не роботою);

г) надання особливої уваги працівникам, які мають інвалідність, зумовлену розладами психіки різного характеру [8].

Все вищевикладене дає підстави до визначення низки соціально-психологічних чинників, що чинять вплив на стан психологічного здоров'я працівників комерційних організацій (рис. 1):

1. Психофізіологічний складник: наявність/відсутність фізичного дискомфорту; наявність/відсутність больових відчуттів; наявність/відсутність фізіологічних станів (порушення теплообміну, порушення у роботі внутрішніх органів, порушення когнітивної функції); чутливість до зовнішніх подразників; особливості сну; рівень напруження.

2. Психоемоційний складник: психоемоційні стани (спокій – емоційне напруження – емоційне виснаження – розлад); здатність регулювати власні емоції; ефективні копінг-стратегії подолання стресових ситуацій; постійність самосприйняття та самооцінки; вміння відпочивати та дотримуватися балансу «робота-відпочинок».

3. Соціальний складник: вміння будувати дружні та довірливі взаємини з іншими, зокрема на роботі; комунікативні здібності; в трудовій діяльності до них відносять також особистість керівника/лідера, атмосферу в робочому колективі, соціальні зв'язки поза робочим місцем тощо.

4. Фінансовий складник: рівень заробітної плати, премії, додаткові виплати; можливість додатково сплачуваного відпочинку та саббатікалу (тривалий відпочинок для відновлення сил та працездатності, який покривається працівнику за рахунок компанії); додаткові бенефіти: сплачувані обіди, покриття витрат на відвідування спортивного залу, оплата медичного страхування тощо.

5. Ергономічний складник: зручність робочого місця, температура, освітлення, акустика, наявність зон релаксації та відпочинку, наявність усього необхідного для виконання робочих завдань.

6. Професійний складник: можливість самореалізації, кар'єрного та професійного зростання, задоволення від власної професійної діяльності, продуктивність праці, ефективність праці, мотивація; наявність або відсутність таких явищ, як презентеїзм, абсентеїзм та лівеїзм.

Усі наведені вище чинники мають той або інший вплив на збереження або не збереження психологічного здоров'я працівників в організації, а також можуть бути виміряні за допомогою психодіагностичних методик і опитувальників, що є подальшими науковими розробками.

Таким чином, проблематика психологічного здоров'я персоналу комерційної організації залишається нині однією з актуальних як у діяльності світових організацій, так і у функціонуванні суспільних інститутів загалом. Адже стрес та психічні розлади, які потенційно можуть бути викликані виконанням низки професійних завдань, мають прямий вплив на зниження продуктивності та ефективності праці спеціаліста, зменшення його мотивації до трудової діяльності, а також опосередковано впливають на підвищення плинності кадрів у межах однієї організації, зниження лояльності до компанії, передчасний вихід на пенсію тощо.



Рис. 1. Теоретична модель компонентів соціально-психологічних чинників психологічного здоров'я працівників комерційних організацій

ЛІТЕРАТУРА:

1. Баякіна О.А. Співвідношення понять психічне та психологічне здоров'я особистості. Т. 11, 4 (5), 2009. С. 1195–1200. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sootnoshenie-ponyatiy-psihičeskogo-i-psihologičeskogo-zdorovya-lichnosti/viewer>.
2. Василевська О.І. Психічне здоров'я особистості. *Єдність навчання і наукових досліджень – головний принцип університету* : збірник наукових праць звітної-наукової конференції (9–10 лютого 2013 року) / укл. Волинка Г.І., Уваркіна О.В., Ємельянова О.П. Київ : Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова, 2013. С. 289–291.
3. Карамушка Л.М., Шевченко А.М. Психологічні чинники та умови забезпечення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій. *Актуальні проблеми психології* : збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2017. Том I: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. № 47. С. 22–29.
4. Климчук В., Горбунова В. Психічне здоров'я в організаціях: чотири причини інвестувати в охорону психічного здоров'я працівників. *НейроNews*, 2017. № 9(92). С. 6–9. URL: [https://neuronews.com.ua/uploads/issues/2017/9\(92\)/nn179_6-9_6c1c1c8f2c196fc1745ba75f97f9ac67](https://neuronews.com.ua/uploads/issues/2017/9(92)/nn179_6-9_6c1c1c8f2c196fc1745ba75f97f9ac67).
5. Креденцер О.В. Теоретичний аналіз основних підходів до визначення поняття «здоров'я» в психології. *Актуальні проблеми психології* : збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2020. Т. I. Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. Київ : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН 14 України, Вип. 55. С. 44–50.
6. Організаційна психологія / під ред. П.К. Владова, С.А. Манічева, Г.В. Суходольського. Харків : Вид-во «Гуманітарний центр», 2008. 480 с.
7. Прищак М.Д., Лесько О.Й. Психологія управління в організації : навчальний посібник. 2-ге вид., перероб. і доп. Вінниця, 2016. 150 с.
8. Психолого-організаційні детермінанти забезпечення психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості : монографія / Л.М. Карамушка, О.В. Креденцер, К.В. Терещенко та ін. ; за ред. Л.М. Карамушки. Київ–Львів : Видавець Вікторія Кундельська, 2021. 278 с.
9. Раєвська Я.М. Теорія і практика професійного становлення фахівців соціальної сфери до міжпрофесійної взаємодії : монографія. Кам'янець-Подільський : Видавець Панькова А.С., 2020. 348 с.
10. Ткалич М.Г. Психологія гендерної взаємодії персоналу організацій : монографія. Київ–Запоріжжя: ЗНУ, 2015. 315 с.