

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА

**на тему: СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ РОБОТИ
ПСИХОЛОГА В ОРГАНІЗАЦІЇ ПІД ЧАС ВІЙНИ**

Виконала: студентка IV курсу,
групи 6.0530-1
спеціальності: 053 Психологія
освітньої програми: Психологія
Расщепкіна Марія Володимирівна
Керівник: к.психол.н., викладач
кафедри психології Кушнір Є.А.
Рецензент: к.філол.н., доцент
кафедри психології Томченко М.А.

Запоріжжя
2024

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціальної педагогіки та психології
Кафедра психології
Рівень вищої освіти бакалаврський
Спеціальність 053 Психологія
Освітня програма 053 Психологія
Спеціалізація 053 Психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри Губа Н.О.

« _____ » _____ 2024 року

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ

Расщепкіній Марії Володимирівні

1. Тема роботи Соціально-психологічні технології рботи психолога в організації під час війни

керівник роботи Кушнір Є.А. к.психол.н., викладач кафедри психології

науковий консультант: Томченко М.А., к.філол.н. доцент кафедри психології

затверджені наказом ЗНУ від «05» 02 2024 року № 234—с

2. Строк подання студентом роботи _____

3. Вихідні дані до роботи аналіз науково-психологічної літератури, долідження соціально-психологічних технологій роботи психолога в організації під час війни

4. Зміст розрахунково—пояснювальної записки: дати визначення поняттю організаційний психолог та визначити його функції та задачі; дослідити основні психологічні проблеми з якими стикається працівник; особливі умови функціонування психолога в організації під час війни; визначити соціально-психологічні технології роботи психолога в організації під час війни; надати загальні рекомендації організаційному психологу в роботі у воєнний час;

5. Перелік графічного матеріалу: 8 рисунків.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
Вступ	Кушнір Є.А., викладач		
Розділ 1	Кушнір Є.А., викладач		
Розділ 2	Кушнір Є.А., викладач		
Розділ 3	Кушнір Є.А., викладач		
Висновки	Кушнір Є.А., викладач		

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та систематизація матеріалу	лютий 2024 р.	Виконано
2	Робота над вступом	березень 2024 р.	Виконано
3	Робота над першим розділом	березень 2024 р.	Виконано
4	Робота над другим розділом	березень-квітень 2024 р.	Виконано
5	Робота над третім розділом	квітень 2024 р.	Виконано
6	Написання висновків	квітень-травень 2024 р.	Виконано
7	Передзахист	травень 2024 р.	Виконано
8	Нормоконтроль	червень 2024 р.	Виконано

Студент _____ М.В. Расцепкіна

Керівник роботи _____ Є.А. Кушнір

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ А.О. Неманежина

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота бакалавра: 30 сторінок, 8 рисунків, 23 джерела, 2 додатка.

Об'єкт дослідження: соціально-психологічні технології організаційного психолога.

Предмет дослідження: застосування соціально-психологічних технологій організаційного психолога у воєнний час.

Мета дослідження: визначити соціально-психологічні технології роботи психолога в організації під час війни, встановити їх ефективність та надати загальні рекомендації щодо застосування.

Гіпотеза дослідження: Позитивний вплив психологічних тренінгів, як одна з соціально-психологічних технологій в роботі організаційного психолога у період війни.

Методи дослідження: теоретичний аналіз сучасного стану проблеми самопочуття працівників в організаціях; систематизація та узагальнення наукової літератури з проблеми дослідження; емпіричні (тестування за психодіагностичними методиками).

Наукова новизна полягає в емпіричному дослідженні впливу соціально-психологічних технологій на самопочуття колективу під час воєнного стану.

Результати дослідження можуть бути використанні у комерційних, навчальних та благодійних організаціях.

ЦІННОСТІ: СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ТЕОРІЇ, ПСИХОЛОГ, ОРГАНІЗАЦІЯ, ПЕРСОНАЛ, УКРАЇНА, ВІЙНА.

SUMMARY

Rasshchepkina M.V. Socio-Psychological Technologies of the Psychologist's Work in the Organization during the War.

Bachelor's qualification work: 30 pages, 8 illustrations, 23 sources.

The research objects: social and psychological technologies of an organizational psychologist.

The research subject: application of social and psychological technologies by an organizational psychologist during wartime.

The purpose of the research: to identify the social and psychological technologies of psychologist's work in the organization during the war, to establish their effectiveness, and to provide general recommendations regarding application.

The hypothesis of the research. The positive impact of psychological training as one of the social and psychological technologies in the work of an organizational psychologist during the war.

Research methods: theoretical analysis of the current state of the problem of employee well-being in organizations; systematization and generalization of scientific literature on the research problem; empirical (testing by psychodiagnostic methods).

The scientific innovation lies in the empirical study of the impact of socio-psychological technologies on the well-being of the team during martial law.

Research results can be used in commercial, educational, and charitable organizations.

VALUES: SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL THEORIES, PSYCHOLOGIST, ORGANIZATION, PERSONNEL, UKRAINE, WAR.

ЗМІСТ

ВСТУП	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ РОБОТИ ПСИХОЛОГА В ОРГАНІЗАЦІЇ ПІД ЧАС ВІЙНИ.....	9
1.1. Теоретичне визначення психолога в організації: завдання та функції.....	9
1.2. Соціальне середовище, як основний інструмент психологічного відновлення персоналу в організації.....	11
РОЗДІЛ 2. КОНСАЛІДАЦІЯ АНАЛІТИЧНО-СТАТИСТИЧНИХ ДАНИХ....	15
2.1. Дослідження, на основі статистичних даних, можливих психологічних проблем з якими стикаються учасники організацій під час війни.....	15
2.2. Аналіз соціально-психологічних технологій допомоги психологом під час війни.....	18
РОЗДІЛ 3. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ РОБОТИ ПСИХОЛОГА В ОРГАНІЗАЦІЇ ПІД ЧАС ВІЙНИ.....	21
3.1. Методи, процедура і результати дослідження.....	21
3.2. Розробка загальних рекомендацій, щодо використання соціально-психологічних технологій психологом в організації військового часу.....	24
ВИСНОВКИ.....	27
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	28
ДОДАТКИ.....	31

ВСТУП

Стрес, постійний страх за своє життя та рідних, посттравматичні розлади, депресія, пригнічена внутрішня агресія – усе це, лише мала частина того що переживає людина під час воєнного стану. Також усі ці фактори стають ключовими у зниженні або ж повному зникненні трудової мотивації, що в свою чергу призводить до спаду економіки та втрати роботи. В цій роботі ми розглянемо соціально-психологічні технології роботи психолога в організації, з'ясуємо які технології існують та дослідимо одну з технологій на прикладі за допомогою психологічних методик та тестувань.

Актуальність дослідження. Занепад однієї зі складових базових потреб неодмінно призводить до зниження рівня задоволення в решті сфер життя. Так наприклад, майже половина українців (45%) оцінює свій психоемоційний стан на 3 бали з 5, свідчать результати соціологічного опитування, проведеного компанією «Нью Імідж Маркетинг Груп» на замовлення Українського інституту майбутнього [1]. Вкрай важливою є робота з психологічними наслідками воєнного стану та, якщо можлива, профілактична діяльність направлена на покращення загального ментального стану працівників.

Об'єкт дослідження: соціально-психологічні технології організаційного психолога.

Предмет дослідження: застосування соціально-психологічних технологій організаційного психолога у воєнний час.

Мета дослідження: віднайти соціально-психологічні технології роботи психолога в організації під час війни, визначити їх ефективність та надати загальні рекомендації щодо застосування.

Гіпотези дослідження:

- Застосування соціально-психологічних технологій в роботі організаційного психолога у період війни має позитивний вплив.

Завдання дослідження:

- Дати визначення поняттю організаційний психолог та визначити його функції та задачі.
- Дослідити основні психологічні проблеми з якими стикається працівник.
- Особливі умови функціонування психолога в організації під час війни.
- Визначити соціально-психологічні технології роботи психолога в організації під час війни.
- Надати загальні рекомендації організаційному психологу в роботі у воєнний час.

В дослідженні були використанні такі методики: тест для скринінгу тривожності GAD-7; шкала психологічного благополуччя К. Ріфф; проєктивна методика «Чарівна країна почутті», технологія самозаспокоєння «Дихання».

Досліджуванні: колектив з 26 осіб, віком від 30 до 54 років, комунального закладу «Дошкільний навчальний заклад» Криворізької міської ради.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ РОБОТИ ПСИХОЛОГА В ОРГАНІЗАЦІЇ ПІД ЧАС ВІЙНИ

1.1 Теоретичне визначення психолога в організації: завдання та функції

Практична організаційна психологія – це галузь науки, де основна увага приділяється соціальним взаємодіям та їх подальшому безпосередньому впливу на особистість та функціонування організації. Розрізняють дві позиції за якими працює організаційний психолог, а саме:

1. «Внутрішня» - працює безпосередньо в організації. Такий психолог може виконувати наступні задачі: вивчення кадрової ситуації, поліпшення умов організації роботи, профілактика конфліктів всередині колективу, тощо.

2. «Зовнішня» - працює як запрошений спеціаліст. Типові задачі такого організаційного, це – вивчення клімату колективу, оцінка та атестація персоналу, проведення різних психологічних заходів тощо.

Розглянемо класифікації самих організацій відповідно до їх функцій та цілей:

- Виробничі, або економічні, - виробляють продукцію, надають послуги, забезпечують матеріальне існування суспільства;
- Підтримуючі - націлені на соціалізацію індивідів з метою здійснення ними відповідних їм ролей в організації або суспільстві (церква, школа, охорона здоров'я, благодійність);
- Адаптивні – створюють знання, займаються розробкою та перевіркою теорій (забезпечують інформаційну інтеграцію суспільства);
- Політичні - займаються загальним регулюванням, координацією і контролем ресурсів, людей, окремих підсистем в суспільстві (держава,

громадські організації) [2, 8].

В залежності від класифікації організації, позиції якою працює організаційний психолог, змінюються завдання та функції які виконує спеціаліст. Існують три складники прояву здоров'я в організації: індивідуальне здоров'я окремого працівника, здоров'я персоналу конкретної організації, здорова організація. Першочергово слід орієнтуватись на здорову організацію, адже вона гармонію між індивідуальним здоров'ям окремого працівника та здоров'ям персоналу конкретної організації. Виходячи з цього твердження можемо зробити висновок, що дослідження та організація здорової взаємодії в колективі є першочерговими задачами організаційного психолога. Проте це не єдині задачі які виконує спеціаліст, не менш важливими є : 1) проведення організаційного аналізу для визначення та вирішення проблем, які існують в організації; 2) визначення природи праці в організації; 3) вивчення думок і поглядів працівників організації; 4) розробка системи добору працівників; 5) розробка програми навчання працівників; 6) оцінка ефективності різних видів діяльності із організації, наприклад, навчання працівників; 7) здійснення певних змін в організації (наприклад, запровадження нової системи стимулювання для працівників, що мають високі показники тощо) [3]. Перейдемо до розгляду функцій які виконує психолог в організації. Загалом їх можна розділити на три основні:

1. Експертна функція, вона ж дослідницька. Її суть полягає у зборі спеціальної інформацію щодо механізмів поведінки людини в складній системі організаційних взаємин. Вивчення колективу та окремого співробітника як суб'єкта праці.

2. Консультаційна функція. Консультації з питань використання особистісних та професійних можливостей людини (влаштування на роботу, скорочення кадрів, підвищення, переведення до іншого відділу, тощо). Проектування та розробка методів управління персоналом, соціальним розвитком організації, покращення організації та надає консультації керівництву.

3. Педагогічна або ж просвітницька функції. Пов'язані з інтересом людей до проблем психології, бажанням отримати спеціальні знання. Психолог передає психологічні знання, які можуть використовуватись для ефективної організації власної діяльності.

Підводячи підсумок щодо теоретичного визначення психолога в організації, можемо стверджувати, що організаційний психолог – це невід'ємний спеціаліст у формуванні здорової організації праці. Роль організаційного психолога ставати тією самою детермінантою в оптимізації функціонування організації та її подальшому позитивному розвитку.

1.2 Соціальне середовище, як основний інструмент психологічного відновлення персоналу в організації

Соціальне середовище – це сукупність умов існування людини та суспільства. Таке середовище має безпосередній вплив на емоційний стан, психічний комфорт та рівень стресостійкості. Визначається цей вплив рівнем якості взаємодії в середовищі, а саме: взаємопідтримкою, взаєморозумінням, кількістю конфліктів та стресу, штучною ізоляцією тощо. Розглянемо питання якості соціального середовища в умовах війни за допомогою «Теорії мотивації» А. Маслоу (рис. 1.1).



Рис. 1.1 – Теорія мотивації А. Маслоу

Що ж таке якісне соціальне середовище? В першу чергу, це такий простір в якому усі його члени мають змогу задовільнити свої первинні потреби: фізіологічні та потребу у безпеці. На жаль, в умовах війни потребу в безпеці не задовільнити у повному обсязі, але можливо зменшити рівень стресу, тривоги та адаптуватись до нових життєвих умов за допомогою соціально-психологічних технологій. Деякі з них, які відносяться до соціальних, розглянемо нижче. У скрутних життєвих ситуаціях люди усвідомлено або не усвідомлено звертаються до копінг-стратегій, посилаючись на дослідження Карамшука Л.М. [4, 35], можемо стверджувати, що у українського персоналу освітніх та наукових організацій в періоді воєнного стану, найбільш вираженою є копінг-стратегія «Орієнтація на вирішення завдання», друге ж місце посідає - «Соціальне відволікання (пошук соціальної підтримки)» (рис. 1.2).

**Рівень вираженості копінг-стратегій
персоналу освітніх та наукових організацій
в умовах війни (у % від загальної кількості
опитаних)**

Копінг-стратегії	Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
«Орієнтація на вирішення завдання»	58,9	34,8	6,3
«Соціальне відволікання (пошук соціальної підтримки)»	52,7	30,4	17,0
«Спрямованість на емоції»	19,6	29,5	50,9
«Уникнення»	31,3	45,5	23,2
«Відволікання»	8,9	46,4	44,6

Рис. 1.2 – Рівень вираженості копінг-стратегій персоналу освітніх та наукових організацій в умовах війни (у % від загальної кількості опитаних)

Роблячи висновки з даного дослідження, можемо вважати соціальне середовище вагомим фактором впливу на психічне здоров'я, як в позитивному так і в негативному напрямках. Розглянемо детальніше можливості позитивного впливу соціального середовища на персонал. Модель «зцілюючого» середовища, використовується з метою поліпшення психологічно-емоційного стану, організує певний простір для соціально-емоційного навчання та розвитку навичок подальшого соціального існування у воєнний період. Ґрунтується на значимості спільноти в підтримці індивідуального зцілення. Базовий аспект такого середовища – це заміна «лідера спільноти» на «зцілюючого лідера», відрізняються вони тим, що у перспективі зцілення лідер підтримує спільноту зсередини, направляє її, аналізує та до певної міри об'єктивує. Основні принципи реалізації «зцілюючого» середовища:

1. Під час війни та колективної кризи всі є жертвами.
2. Спостереження і поміркованість. Мається на увазі, що при непередбачуваних ситуаціях або ж складних життєвих ситуаціях є можливість відкласти виконання певних робочих задач.
3. Дозвіл на обговорення питань війни та її наслідків, тобто не замовчування проблеми.
4. Продовження роботи це – повернення до звичного перебігу життя.
5. Дивитися не на прояви а на їх причини – бути терпиміше один до одного і зрозуміти корінь проблеми.
6. Зниження працездатності та можливостей працівників – до прикладу: зниження календарного плану, годин роботи, обсягу опрацьованого матеріалу тощо.
7. Необхідність понад законом – йти на можливі поступки задля збереження здоров'я.
8. Простір для творчості та прояву себе – тренінги, курси, благодійні акції від організації тощо.

Таким чином, функції та завдання середовища мають бути вивчені та використані на вирішення викликів, які пов'язані з війною. Спеціальні тренінги та консультації щодо можливостей використання соціального середовища для менеджерів, лідерів та керівників значно покращать як економічну ситуацію так і ситуацію з негативним впливом на здоров'я людини війни.

РОЗДІЛ 2.

КОНСОЛІДАЦІЯ АНАЛІТИЧНО-СТАТИСТИЧНИХ ДАНИХ

2.1 Дослідження, на основі статистичних даних, можливих психологічних проблем з якими стикаються учасники організацій під час війни

Кризові події такі як: нещасні випадки, катастрофи, військові конфлікти, неодмінно призводять до наслідків. Вони можуть бути: матеріальними, фізичними, психологічними та соціальними. Наслідки порушують звичне життя людей, інколи безповоротно. Розвиток певних форм ментальних порушень значно впливає на продуктивність людей, а відтак і на економіку країни – утрати від проблем, пов'язаних з психічним здоров'ям, можуть сягати 4–5% ВВП [23]. У цьому дослідженні з'ясуємо з якими соціально-психологічними проблемами стикаються люди під час війни. Розглянемо трансформування психологічного стану людини під час війни на прикладі України з 2022 по 2024 роки.

2022 рік. Суб'єктивна оцінка психологічного благополуччя українців є досить високою – 6,7 балів з 9 можливих. Проблемне питання, яке зазначили більшість респондентів – здатність до саморегуляції емоцій та опанування складними емоційними станами. Більшість опитаних (понад 90%) мали прояви хоча б одного з симптомів посттравматичного стресового розладу, а 57% громадян перебувають в зоні ризику розвитку посттравматичного стресового розладу [5]. Згідно з оцінками ООН у грудні 2022 року, понад 22 % людей, які постраждали внаслідок війни, можуть мати розлади психічного здоров'я (від легких та помірних форм депресії, тривоги та посттравматичного стресового розладу до інших розладів) [6].

2023 рік. За даними ВООЗ за квітень 2023 року “Health needs assessment of the adult population in Ukraine” 12% респондентів зазначили, що члени їхніх

родин мали тривожність та психологічні проблеми, які заважають побутовому життю. Дослідження свідчить про те, що психічне здоров'я людей, які живуть у регіонах з активними військовими діями, значно погіршилось (рис. 2.3) [7].

Table 6.1. Too upset or worried to perform their usual daily activities by status and area

	Internally displaced persons	People in their home communities	Areas with active hostilities	Areas that experienced hostilities in the past	City of Kyiv	Rest of the country
Sep 22	16%	13%	14%	13%	9%	15%
Dec 22	17%	12%	13%	13%	13%	14%
Apr 23	14%	12%	16%	12%	11%	12%

Рис. 2.3 – Занадто засмучені або стурбовані, щоб виконувати свою звичну повсякденну діяльність за статусом і територією

2024 рік. За оцінками “WHO 2024 Emergency Appeal: Ukraine” – 9,6 мільйонів людей в Україні мають ризик психічного розладу або живуть із ним, з яких 3,9 мільйони страждають від середніх до важких симптомів [8].

Психічне здоров'я та психосоціальна підтримка (MHPSS) в Україні мають обмежений характер. За оцінками, кількість людей, які потребували підтримки протягом першого року повномасштабної війни, перевищувала 10 мільйонів і кількість має тенденцію зростати станом на третій рік повномасштабного вторгнення. 52,7% осіб, які потребують психологічної допомоги, демонструють симптоми психологічного дистресу, включаючи тривогу (54,1%), депресію (46,8%) та безсоння (12,1%) [9]. Наступний матеріал взято з соціального опитування соціологічною службою Центру Разумкова з 19 по 25 січня 2024 року в рамках Програми сприяння громадській активності «Долучайся!» (рис. 2.4) [10].

Найбільш розповсюдженими симптомами травматизації у дітей є: перепади настрою (45%), підвищений рівень тривожності (41%), порушення сну (29%).

Підсумовуючи усе вище сказане, можемо зробити наступні висновки: статистика щодо розвитку ментальних проблем в українців є невтішною. За представленим даним можемо побачити, що людей у яких є психологічні проблеми заважаючи буденному життю та їх симптоми, з кожним роком війни стає все більше. Причин чому тенденція росте до збільшення проценту населення з психологічними проблемами існує багато, але основною з них є звісно ж війна. Також хочеться зазначити, що є й інші причини, такі як: недостатня освіченість населення у сфері психології, зниження економіки, особисті трагедії, втома, зневіра тощо.

2.2 Аналіз соціально-психологічних технологій допомоги психологом під час війни

Розробкою теорій та механізмів психологічних технологій займалися такі вчені, як: З. Фройд, К. Юнг, А. Адлер, Е. Фром, К. Роджерс, І. Ялом, К. Хорні, Г. Салліван, Дж. Коттлер та ін. Соціально-психологічні технології гармонізують та поєднують 3 життєві центри системи організації: намір організації, дух та атмосферу організації, людські ресурси. Соціально-психологічні технології в своїй природі є дієвим механізмом, що дає можливість розширювати ресурси, вивільняє енергію опору, що виникає у змінах та спрямовує її далі розвиватись. Соціально-психологічні технології – це алгоритм дій щодо впровадження системи теоретично обґрунтованих організаційних заходів, спрямованих на досягнення заздалегідь поставленої мети, яка полягає у зміні об'єкту діяльності [11]. Існують такі види соціально-психологічних технологій:

- Традиційні;
- Інноваційні.

Зважаючи на попереднє дослідження психологічних проблем з якими стикаються члени організацій під час війни, вважаємо доцільним спиратись на отримані данні при викладанні аналізу соціально-психологічних технологій. При початку роботи психолога з групою варто ознайомитись з порядком ведення тренінгів/курсів/консультацій тощо. Першим етапом є знайомство, на цьому етапі буде доцільним налаштувати групу на нормалізацію власних емоцій, почуттів, страхів тощо. Для цього підійдуть наступні техніки:

- технологія подолання недостатньої мотивації щодо власного життя. Конкретні техніки які є доцільними – техніка активізації бажання самозміни, техніку стимуляції позитивним прикладом;
- технологія пошуку ефективних мотиваторів – техніка активізації підтримки оточення, техніка подолання перешкод;
- технологія активізації сліпих зон уваги – техніка розвитку рефлексивності.

Другий крок – прийняття та усвідомлення: проблеми, себе, зовнішньої ситуації, травми, страху, наслідків, минулого тощо. Третій крок – активізація проживання прийнятої травми. Використовуються такі техніки:

- технологія проектування майбутнього за допомогою життєвих виборів – техніка відтермінування задоволень;
- технологія апробацій проектів майбутнього за допомогою життєвих завдань – техніка звільнення майбутнього від тягара травматичних переживань, техніка реалістичного оцінювання власних можливостей.

Четвертий крок – асиміляція пережитого травматичного досвіду. Доцільними до використання, є наступні технології:

- технологія інтеграції травматичного досвіду – техніка порівняння Я-чуттєвого і Я-рефлексивного, техніку розвитку толерантності до оточення;
- технологія ставлення до травми як до ресурсу – техніка підвищення оптимістичності.

Якщо у колективі є ті хто не бажає брати участі в психологічних заходах, можливе використання техніки непрямой психологічної допомоги. Така техніка направлена на зміни у самому середовищі, тобто зцілення за рахунок суспільства.

У висновку можемо виділити, що використання тих чи інших технологій має залежати від етапу на якому знаходиться робота психолога. Різні дослідники виділяють різну кількість цих етапів, від трьох до чотирьох. При самій роботі з клієнтом або ж групою, слід зважати на особистісні фактори кожного з учасників і враховувати це при виборі соціально-психологічних технік.

РОЗДІЛ 3.

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ РОБОТИ ПСИХОЛОГА В ОРГАНІЗАЦІЇ ПІД ЧАС ВІЙНИ

3.1 Методи, процедура і результати дослідження

Було проведено дослідження метою якого є виявлення або ж не виявлення позитивного впливу психологічних тренінгів на роботу організації.

У якості досліджуваних виступав колектив з 26 осіб, віком від 30 до 54 років, комунального закладу «Дошкільний навчальний заклад» Криворізької міської ради.

Процедура проведення дослідження: було проведено два опитування-тестування колективу, в онлайн форматі, до та після проведення штатним психологом соціально-психологічних технологій. Проведені технології – проєктивна методика «Чарівна країна почуттів», технологія самозаспокоєння «Дихання».

В ході дослідження були використані наступні методики: GAD-7, шкала психологічного благополуччя К.Ріфф.

General Anxiety Disorder (Генералізований тривожний розлад 7 (GAD-7)) – це коротке опитування для оцінювання симптомів тривожності у людини протягом останніх двох тижнів, яке включає в себе 7 запитань, кожне з яких оцінює тяжкість симптомів за вказаний період згідно бальної системи: варіант відповіді «Ніколи» – 0 балів, «Кілька днів» – 1 бал, «Понад половину часу» – 2 бали, «Майже щодня» – 3 бали. Загальна оцінка GAD-7 для семи пунктів коливається від 0 до 21 балу, де результат у 0–4 бали – без симптомів, 5–9 балів – легкі симптоми, 10–14 балів – помірні симптоми, більше 15 балів – клінічно значимі симптоми. За результатами дослідження маємо наступну статистику (рис. 3.6) (рис. 3.7):



Рис. 3.6 – основні складові психологічного благополуччя



Рис. 3.7 – Результати тестування GAD-7 після проведення соціально-психологічних технологій

Шкала психологічного благополуччя (The scales of psychological well-being) - призначена для вимірювання вираженості основних складових психологічного добробуту, автор Керол Ріфф. В рамках евдемоністичного

підходу на основі ранніх досліджень М. Ягоди, К. Ріфф розробила багатовимірну модель психологічного благополуччя. Вона включає шість основних складових психологічного благополуччя: наявність мети в житті, позитивні відносини з іншими, особистісне зростання, управління оточенням, самоприйняття та автономія (рис. 3.8).

Рівень	Позитивні відносини	Автономія	Управління середовищем	Особистісний ріст	Мета у житті	Самоприйняття	Психологічне благополуччя
низький	< 53	< 48	< 51	< 53	< 54	< 49	< 315
середній	53-74	48-62	51-71	53-71	54-75	49-71	315-413
високий	75-84	63-84	72-84	72-84	76-84	72-84	414-504

Рис. 3.8 – Інтерпретація результатів

Результати дослідження за даною методикою порашовані, як середнє число по колективу. До проведення соціально-психологічних технологій:

1. Позитивні відносини – 71 бал (середній рівень)
2. Автономія – 53 бали (середній рівень)
3. Управління середовищем – 80 балів (високий рівень)
4. Особистісний ріст – 54 бали (середній рівень)
5. Цілі в житті – 48 балів (низький рівень)
6. Самоприйняття – 46 балів (низький рівень)
7. Психологічне благополуччя – 346 балів (середній рівень)

Після проведення соціально-психологічних технологій:

1. Позитивні відносини – 74 бали (середній рівень)
2. Автономія – 53 бали (середній рівень)
3. Управління середовищем – 81 бал (високий рівень)
4. Особистісний ріст – 56 балів (середній рівень)
5. Цілі в житті – 53 бали (низький рівень)
6. Самоприйняття – 50 балів (середній рівень)

7. Психологічне благополуччя – 367 балів (середній рівень)

Судячи з отриманих в ході дослідження результатів, можемо зробити висновок, що після проведення соціально-психологічних технологій штатним психологом організації, загальний рівень тривоги у колективі знижується, а рівень психологічного благополуччя збільшується.

3.2 Розробка загальних рекомендацій, щодо використання соціально-психологічних технологій психологом в організації військового часу

Коли приходить війна багато людей змушені перекваліфікуватись за дуже короткі терміни, психологи не є виключенням. Надзвичайно важливою в умовах воєнного часу є робота психологів, від того наскільки ефективно вони працюють залежать здоров'я, ефективність роботи а інколи навіть життя. Психолог в організації – це багатофункціональний працівник, наприклад: коуч, консультант, наставник тощо. У цьому розділі и розглянемо основні проблеми з якими може стикнутись психолог в організації та надамо загальні рекомендації щодо роботи із ними.

Посттравматичний розлад (ПТСР) – є дуже поширеним серед людей які перебувають у стані війни, хоч він і є розповсюдженим але далеко не кожна людина має ПТСР, тому слід бути обережніше аби не стигматизувати розлад. Рекомендації стосовно роботи з пост травмою:

- Пропонувати емоційну підтримку, проявляти тепло, довіру і розуміння;
- Мати повагу до пережитого досвіду;
- Метод активного слухання;
- Розуміння спротиву травмованої людини;
- Атмосфера психологічної безпеки;
- Забезпечення конфіденційності;
- Техніка психоедукації;

- «Матриця інтервенцій».

Стрес та тривожність – це ті реакції на травмуючі ситуації, які є базовими. Розглянемо рекомендації щодо роботи орієнтованої на стресостійкість:

- Проведення психологічних тренінгів і семінарів;
- Відповідні умови праці, наявність сховищ, які можна використати під час повітряних тривог;
- Створення соціально-корисної мети роботи;
- Участь колективу в активних заходах.
- Вагомість ролі керівника, як лідера зцілення та об'єднання;
- Техніка «зцілюючого» середовища;
- Техніка нейролінгвістичного програмування.

Зниження ефективності роботи у колективі – поширена проблема, як відповідь організму на стресові події. Рекомендації:

- Використовувати теорію мотивації Д. Мак Клееланда;
- Забезпечити колектив соціальним «пакетом» (страхування, відпустки, лікарняні тощо);
- Система нагород за виконання вимог;
- Теорія мотивації Л. Портера і Е. Лоулера.

Ми розглянули основні проблеми з якими стикаються члени організацій та з якими може працювати організаційний психолог. Розглянемо групу людей які не звертаються на пряму за допомогою або ж свідомо відмовляються, не важливо з яких причин, від застосування психологічних технологій. Робота з цією групою є найважчою але все ж таки має можливість бути виконаною. Першочергово слід ознайомитись з її специфікою. На приклад такі характеристики, як: критичність, скептицизм, упереджене ставлення, нестача знань у сфері психології, недовіра, наслідки можливого негативного досвіду в минулому, сором'язливість, скутість у висловах та поведінці. По-друге варто зрозуміти, що не всі вищезгадані

психологічні технології будуть доцільні до використання. Постає наступне питання: які дії з боку психолога є доречними щодо подібної групи? Раніше ми вже згадували найефективніший метод роботи з колективом, який відмовляється брати участь в методиках/тестуваннях, а саме «непряма психологічна допомога». Коли мова йдеться про співробітників, які звертаються за допомогою до спеціаліста не на пряму, доцільним буде повторне інформування групи щодо етичного кодексу психолога. Це робиться з метою підвищення довіри до спеціаліста. Ще однією рекомендацією є створення груп підтримки для співробітників організації, оскільки така ініціатива, окрім покращення стану співробітника, має ще плюси такі, як: доступність, налаштування взаємин в середині колективу тощо. Перейдемо до тих, хто відмовляється від застосування психологічних технологій. Повторюючи раніше написані судження про те, що психолог може виступати у ролі коуча, або ж ментора, пропонуємо в якості психологічної допомоги застосовувати просвітницькі технології, а саме: тренінг «Основи психологічної самопомоги», тренінг «Як допомогти близьким при травмуючій події» тощо. Важливо обирати теми тренінгів, які зможуть принести значну користь у майбутньому.

Висновки будуть наступні: у воєнний період психолог має бути ще спостережливішим та ще ініціативнішим в організації психологічних тренінгів, лекцій та інших заходів.

ВИСНОВКИ

Дослідивши тему соціально-психологічних технологій роботи психолога в організації під час війни, було зроблено висновок, що тема психологічного здоров'я стає все більш актуальною для всього світу. В періоди трагічних подій вона постає гострою та нагальною. Вже існуючі соціально-психологічні технології для роботи психолога вдосконалюються, та прогрес у створенні нових не стоїть на місці і з кожним днем розроблюються нові. В умовах світової дигіталізації деякі технології підлаштовують спеціально під онлайн формати.

Визначивши шляхом аналізу статистичних даних основні психологічні проблеми з якими стикаються українці під час війни, виокремлено затребуваність певних груп технологій. Так, наприклад, більший попит мають технології, які направлені на подолання дистресу, тривоги, депресії та безсоння.

Кажучи про роботу психолога в організації, слід пам'ятати про завдання, які постають перед спеціалістом. Насамперед – це організація та підтримання продуктивного функціонування співробітників. У дослідженні покроково розписано стратегію, яку можливо застосовувати організаційним психологам. Вона є універсальною та легко корегованою.

Проведене емпіричне дослідження підтвердило поставлену гіпотезу стосовно позитивного впливу застосування соціально-психологічних технологій в роботі організаційного психолога під час війни. За допомогою раніше згаданих технологій, психологу вдалося знизити рівень тривоги в опитаній групі, а також результати тестування показують збільшення психологічного благополуччя.

Наявність психолога в організації має безумовний вплив на загальний стан співробітників та на їх працездатність. В умовах війни, вважаємо необхідним проводити з усіма співробітниками скрінінгові методики, майстер-класи на психологічні тематики першої необхідності та покращувати умови праці, зважаючи на стан окремих робітників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. World Health Organization. «Mental health: strengthening our response». (дата звернення 12.05.23) URL.:<https://www.who.int/news-room/factsheets/detail/mental-health-strengthening-ourresponse>
2. Базика Є.Л. «Основи організаційної психології»: курс лекцій / Є.Л. Базика; Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечникова, Ф-т психології та соціальної роботи. Одеса : ОНУ, 2023. 150 с.
3. Spector P. E. Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice. New York : John Wiley & Sons, INK, 1996. 420 p
4. Карамушка Л. М. Копінг-стратегії персоналу освітніх та наукових організацій під час війни: рівень вираженості та зв'язок з психічним здоров'ям - Інститут психології імені Г. С. Костюка Національної академії педагогічних наук України вул. Паньківська, 2, Київ, Україна
5. URL.:<https://moz.gov.ua/article/news/v-ukraini-prezentovali-rezultati-pershogo-z-pochatku-povnomasshtabnoi-vijni-doslidzhennja-psihologichnogo-stanu-naselennja>—
6. Ukraine Humanitarian Needs Overview. 2023. (December 2022). UN Office for the Coordination of Humanitarian Affairs URL: <http://surl.li/ungpm>
7. Health needs assessment of the adult population in Ukraine Survey report April 2023 URL: <http://surl.li/ungpx>
8. WHO 2024 Emergency Appeal: Ukraine, 2024. URL: <http://surl.li/ungqc>
9. Вплив війни на психічне здоров'я українців: статистика і хронологія. Recovery Center. URL: <http://surl.li/ungqh>
10. Центр Разумкова з 19 по 25 січня 2024 року в рамках Програми сприяння громадській активності «Долучайся!». Оцінка ситуації в економічній сфері, соціальне самопочуття громадян, віра в перемогу (січень 2024р.). URL: <http://surl.li/ungql>

11. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом: підручник. Київ: Центр учбової літератури, 2011.
12. Титаренко Т. М., Дворник М. С., Климчук В. О. та ін. Соціально-психологічні технології відновлення особистості після травматичних подій : практичний посібник / за наук. ред. Т. М. Титаренко. Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. Кропивницький : Імекс-ЛТД, 2019. – 220 с.
13. Загальна редакція: К. Возніцина, Л. Литвиненко. Невидимі наслідки війни. Як розпізнати? Як спілкуватись? Як допомогти подолати? Довідник для широкого кола фахівців. Київ, 2023. 164 с.
14. Ефективні технології розвитку та відновлення стресостійкості / життєстійкості у дітей та дорослих: методичний посібник для практичних психологів, соціальних педагогів / укл. Д.Д. Романовська., М.Г. Ящук - Чернівці, 2018. 180 с.
15. Н.С. Костяшин, Т.А. Яковець - Стресостійкість колективупід час війни: налаштування психологічного клімату. *International scientific journal «Grail of Science»*. No14-15. 2022. URL: <http://surl.li/ungqo>
16. Романовський О. Г. Основи паблік рилейшнз : навчальний посібник для студентів спеціальностей 053 «Психологія» та 074 «Публічне управління та адміністрування» / О.Г. Романовський, Н.В. Серета, Є.В. Воробйова. – Харків : НТУ «ХП», 2018. 174 с.
17. Науковий журнал «Габітус». Включено до Переліку наукових фахових видань України (категорія «Б») з психологічних та соціологічних наук (спеціальності: 053. Психологія, 054. Соціологія) відповідно до Наказу МОН України від 17.03.2020 № 409 (додаток 1) URL: <http://surl.li/ungqt>
18. Карамушка Л. Психічне здоров'я персоналу організацій в умовах війни: основні вияви та ресурси. URL: <http://surl.li/ungqy>

19. Публічне управління та адміністрування в умовах війни і в поствоєнний період в Україні : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. у трьох томах, м. Київ, ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України, 15–28 квітня 2022 р. /ред. колегія : І.О. Дегтярєва, В.С. Куйбіда, П.М. Петровський та ін., уклад. Т.О. Мельник. Т. 2. Київ : ДЗВО «УМО» НАПН України, 2022. 246 с

20. Слюсаревський М. М. Соціально-психологічний стан українського суспільства в умовах повномасштабного російського вторгнення: нагальні виклики і відповіді – наукова доповідь на засіданні Президії НАПН України 21 квітня 2022 р. URL: <https://doi.org/10.37472/v.naes.2022.4124>

21. Полюк М. І. Теоретичні підходи до мотивації персоналу у підприємстві. URL: [10.32702/2307-2105-2020.4.100](https://doi.org/10.32702/2307-2105-2020.4.100)

22. Заболотна В. О. Соціально-психологічні технології корекції рівня стресу в організаціях. URL: <http://surl.li/ungrb>

23. Дембіцький С., Злобіна О., Костенко Н. та ін. - Українське суспільство в умовах війни. Рік 2023: монографія / за ред. член.-кор. НАН України, д. філос. н. Є. Головахи, д. соц. н. С. Макеєва. Київ: Інститут соціології НАН України, 2023. 343 с.

ДОДАТКИ

Додаток А

General Anxiety Disorder

(Генералізований тривожний розлад 7 (GAD-7))

Тест на тривожність (GAD-7)

General Anxiety Disorder (Генералізований тривожний розлад 7 (GAD-7)) – це коротке опитування для оцінювання симптомів тривожності у людини протягом останніх двох тижнів, яке включає в себе 7 запитань, кожне з яких оцінює тяжкість симптомів за вказаний період згідно бальної системи: варіант відповіді «Ніколи» – 0 балів, «Кілька днів» – 1 бал, «Понад половину часу» – 2 бали, «Майже щодня» – 3 бали.

Загальна оцінка GAD-7 для семи пунктів коливається від 0 до 21 балу, де результат у 0–4 бали – без симптомів, 5–9 балів – легкі симптоми, 10–14 балів – помірні симптоми, більше 15 балів – клінічно значимі симптоми.

Код отримувача послуг _____ Дата _____

Як часто за останні 2 тижні вас непокоїли наступні проблеми?

1. Підвищена нервова збудливість, неспокій чи дратівливість:

- Ніколи
- Кілька днів
- Понад половину часу
- Майже щодня

2. Нездатність впоратись із хвилюванням:

- Ніколи
- Кілька днів
- Понад половину часу
- Майже щодня

3. Надмірне занепокоєння з різного приводу:

- Ніколи
- Кілька днів
- Понад половину часу
- Майже щодня

4. Нездатність розслабитися:

- Ніколи
- Кілька днів
- Понад половину часу
- Майже щодня

5. Крайній рівень неспокою: «Місця собі не знаходжу»:

- Ніколи
- Кілька днів
- Понад половину часу
- Майже щодня

6. Легко піддаюся відчуттю неспокою чи дратівливості:

- Ніколи
- Кілька днів
- Понад половину часу
- Майже щодня

7. Страх через відчуття, ніби станеться щось жахливе:

- Ніколи
- Кілька днів
- Понад половину часу
- Майже щодня

Шкала психологічного благополуччя (The scales of psychological well-being) - автор Керол Ріфф

Бланк опитувальника «Шкали психологічного благополуччя»

Наступні твердження щодо Ваших відчуттів стосовно себе і Вашого життя. Будь ласка, пам'ятайте, що тут немає правильних та неправильних відповідей.

Обведіть цифру, що відповідає в найбільшій мірі ступеню Вашої згоди або незгоди з кожним твердженням на даний момент	Повністю не згоден	Здебільшого, не згоден	Де в чому не згоден	Де в чому згоден	Швидше, згоден	Повністю згоден
1	2	3	4	5	6	7
1. Багато людей вважають мене люблячим і дбайливим.	1	2	3	4	5	6
2. Іноді я змінюю свою поведінку або образ думок, щоб відповідати запитам оточуючих.	1	2	3	4	5	6
3. Взагалі, я вважаю, що сам несу відповідальність за те, як я живу.	1	2	3	4	5	6
4. Я не зацікавлений в діяльності, яка розширить мій світогляд.	1	2	3	4	5	6
5. Мені приємно думати про те, що я зробив у минулому і що сподіваюся зробити в майбутньому.	1	2	3	4	5	6
6. Коли я проглядаю історію свого життя, я випробовую задоволення від того, як все склалося.	1	2	3	4	5	6
7. Вважаю підтримку близьких відносин складною і даремною.	1	2	3	4	5	6

1	2	3	4	5	6	7
8. Я не боюся висловлювати вголос те, що я думаю, навіть якщо це не відповідає думці оточуючих.	1	2	3	4	5	6
9. Потреби повсякденного життя часто нервують мене.	1	2	3	4	5	6
10. Взагалі, я вважаю, що продовжую дізнаватися більше про себе з часом.	1	2	3	4	5	6
11. Я живу одним днем і не замислююся серйозно щодо майбутнього.	1	2	3	4	5	6
12. Взагалі, я відчуваю упевненість і позитивне відношення до себе.	1	2	3	4	5	6
13. Я часто відчуваю себе самотнім через те, що у мене мало близьких друзів, з якими є можливість поділитися своїми переживаннями.	1	2	3	4	5	6
14. Зазвичай на мої рішення не впливають дії оточуючих.	1	2	3	4	5	6
15. Я не дуже добре відповідаю людям і оточуючому суспільству.	1	2	3	4	5	6
16. Я належу до людей, які відкриті для всього нового.	1	2	3	4	5	6
17. Я прагну зосередитися на сьогоднішньому, оскільки майбутнє майже постійно приносить мені проблеми.	1	2	3	4	5	6
18. Мені здається, що багато з людей, яких я знаю, одержали від життя більше, ніж я.	1	2	3	4	5	6
19. Я відчуваю задоволення від особистого і взаємного спілкування з членами сім'ї або друзями.	1	2	3	4	5	6
20. Я схильний турбуватися про те, що оточуючі думають про мене.	1	2	3	4	5	6
21. Я досить добре справляюся з більшістю щоденних обов'язків.	1	2	3	4	5	6
22. Я не хочу що-небудь робити по-новому, в моєму житті мене все влаштовує таким, як воно є.	1	2	3	4	5	6
23. У мене є відчуття спрямованості і мета в житті.	1	2	3	4	5	6
24. Була б можливість, я б багато що в собі змінив.	1	2	3	4	5	6
25. Для мене важливо бути хорошим слухачем, коли мої друзі розповідають мені про свої проблеми.	1	2	3	4	5	6
26. Бути задоволеним самим собою важливіше, ніж отримувати схвалення оточуючих.	1	2	3	4	5	6
27. Я часто відчуваю себе заваленим своїми обов'язками.	1	2	3	4	5	6
28. Я вважаю, що важливо переживати новий досвід, який кидає виклик моїй думці про себе і про світ.	1	2	3	4	5	6
29. Мої повсякденні справи здаються мені банальними і незначними.	1	2	3	4	5	6
30. Мені подобається більша частина моїх якостей.	1	2	3	4	5	6
31. Я знаю небагато людей, охочих вислухати, коли мені потрібно з кимсь поговорити.	1	2	3	4	5	6
32. Я схильний піддаватися впливу людей з твердими переконаннями.	1	2	3	4	5	6

1	2	3	4	5	6	7
33. Якби я був незадоволений своєю життєвою ситуацією, я б зробив ефективні кроки, щоб її змінити.	1	2	3	4	5	6
34. Якщо подумати, я не досяг більшого як особистість за останні декілька років.	1	2	3	4	5	6
35. Я не маю чіткого усвідомлення того, чого я намагаюся досягти в житті.	1	2	3	4	5	6
36. У минулому я зробив декілька помилок, але я вважаю, що в цілому все вийшло благополучно.	1	2	3	4	5	6
37. Я вважаю, що отримую багато від своїх друзів.	1	2	3	4	5	6
38. Люди рідко переконують мене робити те, що я не хочу.	1	2	3	4	5	6
39. Зазвичай я добре піклуюся про свої особисті фінанси і справи.	1	2	3	4	5	6
40. З моєї точки зору люди будь-якого віку здатні продовжувати подальше особове зростання і розвиток.	1	2	3	4	5	6
41. Я звик ставити перед собою цілі, але зараз це здається марною тратою часу.	1	2	3	4	5	6
42. У багатьох відношеннях я відчуваю розчарування щодо моїх досягнень в житті.	1	2	3	4	5	6
43. Мені здається, що у більшості оточуючих людей більше друзів, ніж у мене.	1	2	3	4	5	6
44. Для мене важливіше пристосуватися до інших, ніж залишитися одному зі своїми принципами.	1	2	3	4	5	6
45. Я відчуваю стрес через те, що не можу впоратися зі всіма справами, які я вимушений робити щодня.	1	2	3	4	5	6
46. З часом я почав більше розуміти життя, що зробило мене сильнішою і здібнішою людиною.	1	2	3	4	5	6
47. Мені приносить задоволення будувати плани на майбутнє і працювати над їх втіленням в життя.	1	2	3	4	5	6
48. Здебільшого я горджуся тим, хто я є, і життям, яким я живу.	1	2	3	4	5	6
49. Люди назвали б мене людиною, готовою приділити час іншим.	1	2	3	4	5	6
50. Я впевнений в своїй думці, навіть якщо вона суперечить загальній.	1	2	3	4	5	6
51. Мені добре вдається розподілити свій час так, щоб я міг справлятися з усім, що повинно бути зроблено.	1	2	3	4	5	6
52. Мені здається, що я став значно розвиненіший як особа з часом.	1	2	3	4	5	6
53. Я — людина, що активно виконує те, що заплановано мною.	1	2	3	4	5	6
54. Я заздрю тому, як живуть більшість людей.	1	2	3	4	5	6
55. У мене ніколи не було досить теплих і довірливих стосунків з іншими.	1	2	3	4	5	6
56. Мені складно висловлювати свою думку щодо спірних питань.	1	2	3	4	5	6
57. Кожен мій день розписаний, але я отримую відчуття задоволення від того, що зі всім справляюся.	1	2	3	4	5	6
58. Мені не подобається опинятися в нових ситуаціях, які вимагають від мене зміни старого доброго способу дії.	1	2	3	4	5	6

1	2	3	4	5	6	7
59. Деякі люди безцільно блукають життям, але я не відношуся до таких людей.	1	2	3	4	5	6
60. Моє ставлення до себе, ймовірно, не таке позитивне, як те, що відчувають до себе більшість людей.	1	2	3	4	5	6
61. Я часто відчуваю, що залишаюся осторонь, коли справа стосується дружби.	1	2	3	4	5	6
62. Я часто змінюю свої рішення, якщо мої друзі або члени сім'ї не згодні з ними.	1	2	3	4	5	6
63. Я відчуваю напругу, коли намагаюся розпланувати свої дії, оскільки я ніколи не виконую до кінця все, що запланував.	1	2	3	4	5	6
64. Для мене життя — це безперервний процес навчання, змін та росту.	1	2	3	4	5	6
65. Іноді мені здається, що я зробив все в моєму житті, що було потрібно.	1	2	3	4	5	6
66. Багато днів я прокидаюся пригнічений думками про те, як я прожив своє життя.	1	2	3	4	5	6
67. Я знаю, що можу довіряти своїм друзям, а вони знають, що можуть довіряти мені.	1	2	3	4	5	6
68. Я не відношуся до людей, які піддаються соціальному тиску думати або поступати певним чином.	1	2	3	4	5	6
69. Мої спроби знайти вид діяльності і взаємовідношення, відповідні для мене, були вельми успішними.	1	2	3	4	5	6
70. Мені приносить задоволення бачити, як мої погляди міняються і «дорослішають» з роками.	1	2	3	4	5	6
71. Мої цілі в житті є для мене швидше джерелом задоволення, ніж розчарування.	1	2	3	4	5	6
72. У минулому були зльоти і падіння, але в цілому я б не став нічого міняти.	1	2	3	4	5	6
73. Мені складно по-справжньому відкритися, коли я спілкуюся з оточуючими.	1	2	3	4	5	6
74. Мене турбує те, як люди оцінюють вибори, зроблені мною в житті.	1	2	3	4	5	6
75. Мені складно розпланувати своє життя так, щоб мене це влаштовувало.	1	2	3	4	5	6
76. Я давним-давно перестав намагатися поліпшити або змінити що-небудь в своєму житті.	1	2	3	4	5	6
77. Мені приємно думати про те, чого я досяг у житті.	1	2	3	4	5	6
78. Коли я порівнюю себе з друзями і знайомими, я переживаю приємні почуття від того, ким я є.	1	2	3	4	5	6
79. Мої друзі і я співпереживаємо проблемам один одного.	1	2	3	4	5	6
80. Я оцінюю себе за тим, що я вважаю важливим, а не за цінностями, які вважають важливими оточуючі.	1	2	3	4	5	6
81. Я спромігся створити свій власний будинок і спосіб життя, які найбільш відповідають моїм перевагам.	1	2	3	4	5	6
82. Правильно говорять, що старого пса новим трюкам не навчиш.	1	2	3	4	5	6
83. Зрештою я можу з упевненістю сказати, що моє життя не багато стоїть.	1	2	3	4	5	6
84. У всіх є свої недоліки, але, здається, у мене їх більш ніж достатньо.	1	2	3	4	5	6

ДОДАТОК 2.
Класичні ключі.

Пункти, підкреслені і виділені жирним шрифтом, при обробці переводяться у шкалу, яка сходить до низу шкалу: 6, 5, 4, 3, 2, 1.

Решта пунктів (не виділені) при обробці переводиться у шкалу, яка підіймається в гору: 1, 2, 3, 4, 5, 6.

Шкала «Позитивні відносини з тими, що оточують»: 1, 7, 13, 19, 25, 31, 37, 43, 49, 55, 61, 67, 73, 79.

Шкала «Автономія»: 2, 8, 14, 20, 26, 32, 38, 44, 50, 56, 62, 68, 74, 80.

Шкала «Управління середовищем»: 3, 9, 15, 21, 27, 33, 39, 45, 51, 57, 63, 69, 75, 81

Шкала «Особистісне зростання»: 4, 10, 16, 22, 28, 34, 40, 46, 52, 58, 64, 70, 76, 82.

Шкала «Цілі у житті»: 5, 11, 17, 23, 29, 35, 41, 47, 53, 59, 65, 71, 77, 83.

Шкала «Самоприйняття»: 6, 12, 18, 24, 30, 36, 42, 48, 54, 60, 66, 72, 78, 84.

Інтерпретація даних (класичні ключі)

Шкала «Позитивні відносини з тими, що оточують»

Високі значення. Наявність близьких, приємних, довірчих відносин з тими, що оточують. Бажання проявляти турботу про інших людей. Здібність до емпатії, любові і близькості. Уміння знаходити компроміси у взаєминах.

Низькі значення. Відсутність достатньої кількості близьких, довірчих відносин. Труднощі в прояві теплоти, відвертості і турботи про інших людей. Переживання власної ізолюваності і фрустрованості. Небажання йти на компроміси для підтримки важливих зв'язків з тими, що оточують.

Шкала «Автономія»

Високі значення. Незалежність. Здатність протистояти соціальному тиску в своїх думках і вчинках. Можливість регулювати власну поведінку і оцінювати себе, виходячи з власних стандартів.

Низькі значення. Заклопотаність очікуваннями і оцінками інших. Орієнтація на думку інших людей при ухваленні важливих рішень. Нездатність протистояти соціальному тиску в думках і вчинках.

Шкала «Управління середовищем»

Високі значення. Відчуття упевненості і компетентності в управлінні повсякденними справами. Здатність ефективно використовувати різні життєві обставини. Уміння самому обирати і створювати умови, що задовольняють особистісним потребам і цінностям.

Низькі значення. Нездатність справлятися з повсякденними справами. Відчуття неможливості зарадити або поліпшити умови свого життя. Відчуття безсилля в управлінні навколишнім світом.

Шкала «Особистісне зростання»

Високі значення. Відчуття безперервного саморозвитку. Відстежування власного особистісного зростання і відчуття самоудосконалення з перебігом часу. Реалізація свого потенціалу.

Низькі значення. Переживання особової стагнації. Відсутність відчуття особового прогресу з часом. Нудьга і незацікавленість життям. Відчуття нездатності засвоювати нові навички.

Шкала «Цілі у житті»

Високі значення. Наявність цілей і відчуття свідомості життя. Відчуття, що сьогодні і минуле осмислені. Присутність переконань, що додають цілей життю.

Низькі значення. Розмитість цілей в житті і відчуття його ритмів. Відсутність відчуття, що сьогодні і минуле осмислено. Відсутність переконань, що додають цілей життю.

Шкала «Самоприйняття»

Високі значення. Підтримка позитивного відношення до себе. Визнання і ухвалення всього власного особистісного розмаїття, що включає як хороші, так і погані якості. Позитивна оцінка свого минулого.

Низькі значення. Незадоволеність самим собою. Розчарування у власному минулому. Стурбованість деякими рисами власної особистості, неприйняття себе. Бажання бути іншим, не таким, який є насправді.