

Карамушка Людмила

ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗДОРОВ'Я ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID-19: ОГЛЯД ЗАРУБІЖНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Карамушка Людмила. Психологічне здоров'я персоналу організацій в умовах пандемії COVID-19: огляд зарубіжних досліджень.

Вступ. Соціальна напруженість, яка викликана пандемією COVID-19 і носить глобальний характер, обумовила виникнення ряду проблем в психологічному здоров'ї персоналу організацій. Це потребує вивчення зарубіжного досвіду шляхом аналізу зарубіжних публікацій з цієї проблеми, що дасть можливість узагальнити діагностичні та корекційно-розвивальні підходи до вивчення психологічного здоров'я персоналу організацій та його забезпечення.

Мета дослідження. На основі аналізу зарубіжних джерел визначити основні напрями дослідження психологічного здоров'я персоналу організацій в умовах соціальної напруженості, обумовленої пандемією COVID-19.

Результати дослідження. У результаті аналізу робіт зарубіжних авторів визначено такі основні напрями дослідження психологічного здоров'я персоналу організацій в умовах соціальної напруженості, обумовленої пандемією COVID-19: 1) використання керівниками інноваційних стилів управління в умовах пандемії COVID-19 та їх вплив на зниження напруженості в організації; 2) організація діяльності віддалених команд в період пандемії COVID-19 та їх значення для підтримки психологічного здоров'я персоналу; 3) вплив ситуації пандемії COVID-19 на виникнення стресу в працівників організацій та розвиток резильєнтності персоналу; 4) розвиток мислення резильєнтності суспільства в період кризових ситуацій як умова забезпечення резильєнтності організації; 5) забезпечення суб'єктивного благополуччя персоналу організацій в період пандемії COVID-19, задоволеності персоналу роботою та сімейним життям; 6) вплив напруженості в роботі, обумовленої пандемією COVID-19, на вияви творчих зусиль персоналу організації з метою подолання конфліктних стосунків.

Висновки. На основі аналізу зарубіжних досліджень можна говорити про певний негативний вплив соціальної напруженості, обумовленої пандемією COVID-19, на психічне здоров'я персоналу організацій. Це потребує нових підходів в діяльності організацій (використання інноваційних стилів управління; організації ефективної роботи віддалених команд за допомогою цифрових технологій; розвитку резильєнтності персоналу та організації; балансу та гнучкості в поєднанні віддаленої роботи та сімейного життя; активізації творчих зусиль персоналу для подолання напруженості в роботі та зниження конфліктної взаємодії та ін.).

Ключові слова: пандемія COVID-19, соціальна напруженість, психологічне здоров'я, організація, персонал, інноваційні стилі управління, віддалена командна робота, резильєнтність персоналу та організації, гнучкість у поєднанні віддаленої роботи та сімейного життя, творчі зусилля персоналу.

Карамушка Людмила. Психологическое здоровье персонала организаций в условиях пандемии COVID-19: обзор зарубежных исследований.

Введение. Социальная напряженность, вызванная пандемией COVID-19, которая носит глобальный характер, обусловила возникновение ряда проблем в психологическом здоровье персонала организаций. Это требует изучения зарубежного опыта путем анализа зарубежных публикаций по этой проблеме, что позволит обобщить диагностические и коррекционно-развивающие подходы к изучению психологического здоровья персонала организаций и его обеспечения.

Цель исследования. На основе анализа зарубежных источников определить основные направления исследования психологического здоровья персонала организаций в условиях социальной напряженности, обусловленной пандемией COVID-19.

Результаты исследования. В результате анализа работ зарубежных источников определены следующие основные направления исследования психологического здоровья персонала организаций в условиях социальной напряженности, обусловленной пандемией COVID-19: 1) использование руководителями инновационных стилей управления в условиях пандемии COVID-19 и их влияние на снижение напряженности в организации; 2) организация эффективной

деятельности удаленных команд в период пандемии COVID-19 и их значение для поддержки психологического здоровья персонала; 3) влияние ситуации пандемии COVID-19 на возникновение стресса у работников организаций и развитие резильентности персонала; 4) развитие мышления резильентности общества во время кризисных ситуаций как условие обеспечения резильентности организаций; 5) обеспечение субъективного благополучия персонала организаций в период пандемии COVID-19, удовлетворенности персонала работой и семейной жизнью; 6) влияние напряженности в работе, обусловленной пандемией COVID-19, на проявления творческих усилий персонала организаций, направленных на преодоление конфликтного взаимодействия.

Выводы. На основе анализа зарубежных исследований можно говорить об определенном негативном влиянии социальной напряженности, обусловленной пандемией COVID-19, на психическое здоровье персонала организаций. Это требует новых подходов в деятельности организаций (использование инновационных стилей управления; эффективной организации работы удаленных команд с помощью цифровых технологий, развития резильентности персонала и организации; баланса и гибкости в сочетании удаленной работы и семейной жизни; активизации творческих усилий персонала для преодоления напряженности в работе и снижения конфликтных взаимодействий и др.).

Ключевые слова: пандемия COVID-19, социальная напряженность, психологическое здоровье, организация, персонал, инновационные стили управления, удаленная командная работа, резильентность персонала и организации, гибкость в сочетании удаленной работы и семейной жизни, творческие усилия персонала.

Вступ. Ситуація пандемії COVID-19, яка виникла протягом останнього року в усьому світі, внесла багато суттєвих змін в діяльність організацій. Це потребує осмислення та вирішення ряду психологічних проблем, які виникли в їх діяльності.

Аналіз літератури свідчить про те, що протягом останнього часу вітчизняними вченими підготовлено ряд публікацій, які стосуються особливостей організації, професійної діяльності та навчання працівників в період пандемії COVID-19 (Карташова, Кириченко & Сорочан, 2020; Малишиновська, 2020; Кремень, Рибалка, 2020). Разом з тим потребують осмислення актуальні проблеми забезпечення психологічного здоров'я персоналу організацій в умовах пандемії COVID-19.

У нашій попередній публікації, підготовленій спільно з іншими авторами під час першої хвилі жорсткого карантину (травень 2020 року), було визначено предмет психології здоров'я персоналу організацій в умовах пандемії COVID-19 та її актуальні напрями дослідження (Максименко, Карамушка, Креденцер, 2020). Психологія здоров'я персоналу організацій в умовах пандемії COVID-19 розглядається нами як важливий напрям досліджень в організаційній психології, який вивчає особливості та результати діагностики актуальних проблем психології здоров'я персоналу та організації в цілому і розробку та впровадження психологічних технологій підтримки персоналу організації, створення психолого-організаційних умов для ефективності діяльності в даний період.

Нами також було виділено актуальні напрями досліджень у цій сфері, які стосуються вивчення таких аспектів проблеми: сутність психологічного здоров'я та благополуччя персоналу в організації у «звичайних» умовах та в умовах пандемії COVID-19; психологічні особливості діяльності персоналу в умовах самоізоляції; роль самоефективності персоналу в кризових умовах; психологічні і творчі ресурси персоналу організацій в умовах пандемії; забезпечення Work-Life Balance в кризових ситуаціях; інноваційні стилі управління, лідерство та професійна кар'єра в організації в умовах пандемії COVID-19; психологія управління змінами в організації в умовах пандемії COVID-19 (адаптація до змін, введення нових форм напрямів роботи, командної взаємодії тощо); нові форми комунікацій персоналу в організацій під час пандемії COVID-19, психологічні проблеми в їх реалізації та можливості їх подолання; нові вияви конфліктів в організації в умовах пандемії COVID-19 та психологічні умови їх подолання; психологічні умови створення безпечного психологічного середовища, професійного та особистого простору для роботи персоналу в умовах пандемії COVID-19; профілактика професійного стресу та професійного вигорання у представників ризикових професій (військові, лікарі, пожежники тощо) та в інших професійних групах персоналу в період пандемії COVID-19; психологія поетапного виходу організацій з карантину та ін. (Максименко, Карамушка, Креденцер, 2020).

Відповідно до названих напрямів нами також було проведено ряд емпіричних досліджень, які стосувалися виявів фізичного та психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій в період пандемії COVID-19 (Карамушка, Креденцер, Терещенко, 2020), впливу копінг-стратегій на структурні компоненти психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій (Карамушка, 2020).

Разом з тим аналіз зарубіжної періодики показав, що протягом останнього року зарубіжними дослідниками в сфері організаційної психології було проведено ряд емпіричних досліджень, які розкривають ті чи інші вияви психологічного здоров'я персоналу організацій в умовах соціальної напруженості, обумовленої пандемією COVID-19. І оскільки ця кризова ситуація продовжується, то отримані дані потребують, на наш погляд, певного осмислення, аналізу та узагальнення для визначення організаційно-психологічних умов забезпечення психологічного здоров'я персоналу організацій у цей кризовий період, впровадження яких може сприяти підвищенню ефективності діяльності організацій та забезпеченню благополуччя персоналу. Окрім того, це може складати певний інтерес для здійснення порівняльного аналізу діяльності зарубіжних та вітчизняних організацій у цей кризовий період, що дасть можливість виділити та проаналізувати спільні проблеми, які існують в діяльності зарубіжних та вітчизняних організацій в період пандемії COVID-19 в контексті психологічного здоров'я персоналу організацій. Дана проблема практично не знайшла висвітлення у вітчизняній літературі.

При визначенні *психологічного здоров'я* особистості ми виходили із підходу І.В. Дубровіної, яка визначає «психічне здоров'я» як нормальну роботу окремих психічних процесів і механізмів, а «психологічне здоров'я» відносить до особистості в цілому, до вищих проявів людського духу, що дозволяє відокремити психологічний аспект від медичного, соціологічного, філософського (І. Дубровина, 2020). Відповідно, ми підтримуємо точку зору автора про те, що *психологічне здоров'я* розглядається як сукупність особистісних характеристик, які є передумовами стресостійкості, соціальної адаптації, успішної самореалізації й характеризується прийняттям себе, своїх достоїнств і недоліків, усвідомленням власної унікальності, своїх здібностей і можливостей; добре розвинутою рефлексією, умінням розпізнавати свої емоційні стани, мотиви поведінки, наслідки вчинків, умінням знаходити власні ресурси у важкій ситуації (І. Дубровина, 2020).

Що стосується *феномену здоров'я в організації*, то ми виходили із наявних в літературі підходів (Пригожин 2003; Staniszkis, 1972), відповідно до яких феномен здоров'я посідає значне місце в ієрархії організаційних цінностей і розглядається не лише як базова умова ефективності професійної діяльності, але і як своєрідний продукт її розвитку. Відтак нами виділено три складові прояву феномену здоров'я в організації, які потребують свого вивчення: 1) *індивідуальне здоров'я окремого працівника* як здатність ефективно виконувати професійні функції в умовах динамічно мінливого організаційного середовища. Відповідальність за цей фактор несе сам працівник (особистість здатна приймати оптимальні рішення в ситуаціях професійного вибору); 2) *здоров'я персоналу конкретної організації* як стратегічного ресурсу, умови ефективного функціонування й розвитку організації в цілому. За таких умов організація орієнтована на збереження своєї пріоритетної ціннісної позиції як психологічно безпечного організаційного середовища (створення в організації стилю, який забезпечує профілактику загроз професійному здоров'ю персоналу організації). Відповідальність цієї складової лежить на керівникові організації; 3) *здорова організація* як основа для профілактики та подолання організаційних патологій або організаційних дисфункцій (Карамушка, Дзюба, 2019).

Зазначимо, що значущість профілактики та подолання організаційних патологій або організаційних дисфункцій зростає в умовах *соціальної напруженості в організації*, яка розуміється нами як певний *психічний стан організації*, який характеризується загостренням внутрішньоорганізаційних та зовнішньоорганізаційних протиріч об'єктивного і суб'єктивного характеру і проявляється в індивідуальній та груповій поведінці персоналу організації (Карамушка, 2017). Ситуація пандемії COVID-19, на наш погляд, являє собою крайнє загострення протиріч в організації, яке потребує своєчасного

вирішення як для підтримки психологічного здоров'я персоналу організацій, так і для забезпечення ефективності діяльності організації.

Мета дослідження. На основі аналізу зарубіжних джерел визначити основні напрями дослідження психологічного здоров'я персоналу організацій в умовах соціальної напруженості, обумовленої пандемією COVID-19.

Результати дослідження. У результаті аналізу робіт зарубіжних авторів нами визначено такі основні напрями дослідження психологічного здоров'я персоналу організацій в умовах соціальної напруженості, обумовленої пандемією COVID-19:

1) використання керівниками інноваційних стилів управління в умовах пандемії COVID-19 та їх вплив на зниження напруженості в організації;

2) організація діяльності віддалених команд в період пандемії COVID-19 та їх значення для підтримки психологічного здоров'я персоналу;

3) вплив ситуації пандемії COVID-19 на виникнення стресу в працівників організації та розвиток резильєнтності персоналу;

4) розвиток мислення резильєнтності суспільства в період кризових ситуацій як умова забезпечення резильєнтності організацій;

5) забезпечення суб'єктивного благополуччя персоналу організацій в період пандемії COVID-19, задоволеності персоналу роботою та сімейним життям;

6) вплив напруженості в роботі, обумовленої пандемією COVID-19, на вияви творчих зусиль персоналу організацій з метою подолання конфліктної взаємодії.

Зазначимо, що виділені напрями досліджень підтверджують актуальність визначених нами рік тому напрямів дослідження цієї проблеми (Максименко, Карамушка, Креденцер, 2020).

Проаналізуємо послідовно основні результати досліджень, отриманих в рамках названих напрямів.

Розглянемо спочатку *використання керівниками інноваційних стилів управління в умовах пандемії COVID-19 та їх вплив на зниження напруженості в організації*.

Bartsch, S., Weber, E., Büttgen, M., & Huber, A. (2021) вивчали уявлення співробітників щодо різних стилів управління під час кризи COVID-19 у німецьких організаціях сфери послуг (засоби масової інформації, консалтинг, страхування тощо). Дослідження було проведено в період жорсткого карантину в Німеччині, який змусив співробітників компаній різко перейти на віддалену роботу (квітень – травень 2020 р.).

У процесі дослідження було висунуто гіпотезу про те, що стиль управління, який забезпечує відкритість та автономність в роботі (Enabling leadership behaviour, ELB), може зменшити індивідуальну та колективну напруженість персоналу в організації і таким чином приведе до кращої продуктивності роботи. На противагу цьому, стиль керівництва, зорієнтований на дотримання організаційних вимог та контролю (Managing leadership behaviour, MLB), призведе до посилення стресу та страху невдач серед персоналу, що обумовить посилення напруженості та зниження продуктивності праці.

Однак, результати дослідження показали, що забезпечення успішного переходу персоналу до віддаленої роботи та підвищення продуктивності роботи насправді вимагало від менеджерів поєднання двох стилів управління. Виявилось, що чіткі організаційно-функціональні вимоги та принципи управління (які притаманні стилю Managing leadership behaviour, MLB) сприяли створенню добре функціонуючої практики віртуальної співпраці працівників. Одночасно сприяння відкритості та забезпечення автономії працівників (що реалізувалось за допомогою стилю Enabling leadership behaviour, ELB) допомагали персоналу адаптуватися до особливих обставин у спосіб, який найкраще відповідав життєдіяльності кожної людини. Дослідження також показало, що фірми, які були більш «цифровіше» зрілими, виявилися краще підготовленими до подолання кризи.

Отже, результати дослідження в цілому підкреслили важливість інноваційних стилів управління керівництва та надійної цифрової інфраструктури для подолання кризи, подібної до тієї, з якою працівники організацій зустрілись в умовах пандемії COVID-19.

Далі проаналізуємо *особливості організацій віддалених команд в період пандемії COVID-19 та їх значення для підтримки психологічного здоров'я персоналу*. Cook, L.L., Zschomler, D., Biggart, L., & Carder, S. (2020) вивчали особливості віддаленої командної

роботи на контингенті соціальних працівників. Було використано якісні методи дослідження (глибинне інтерв'ю) для вивчення особливостей командної роботи менеджерів та працівників соціальної служби (керівників та членів команд). В інтерв'ю запитували про досвід соціальних працівників в умовах раптового переходу до віддаленої роботи, особливості їх адаптації до нової ситуації.

Результати дослідження показали, що соціальне дистанціювання внаслідок пандемії COVID-19 обумовило зростаючу важливість команд та вплинуло на досвід соціальних працівників у роботі в команді. Так, зокрема, було встановлено, що безпосереднє спілкування та очний контакт, які є вирішальними у підтримці безпечних базових стосунків з членами команди, у віддаленій роботі було втрачено, тому з цих та інших причин деякі працівники повідомляли, що почуваються «відключеними» від своєї команди, що спричинило почуття дезорієнтації на початку карантину. Однак, оскільки віддалена робота тривала, було створено нові системи для підтримання зв'язку і головним проявом цих нових систем була віртуальна команда та віртуальна колективна робота, з використанням членами команд програми Microsoft Teams, телефонного зв'язку (Whats App) та електронної пошти для підтримання зв'язку. У результаті фактичного зв'язку з колегами більшість соціальних працівників відзначали про виникнення почуття підтримки та почуття належності до своєї команди на роботі. З іншого боку, ті соціальні працівники, які нещодавно стали членами команди, визнавали внутрішні групи та позагрупові групи в межах професійної спільноти в організації та відчували себе маргіналізованими у віртуальних взаємодіях. Автори підкреслюють, що команди можуть забезпечити надійну базу для соціальних працівників в умовах віддаленої роботи. Вони припускають, що позитивна ментальна презентація своєї команди та неформальна підтримка, доступна в командах, можуть сприяти стійкості та почуттю компетентності серед робітників.

Отже, дослідження показало, що організувати роботу команди у віртуальному просторі простіше для тих із них, які мають досвід роботи та добре зарекомендували себе у «реальному», фізичному світі. Окрім того, дуже важливо, щоб нових співробітників, які тільки прийшли у команду, визнали і дали їм можливість познайомитися з усіма та налагодити спілкування, і таким чином стати значущою частиною команди.

Waizenegger L., McKenna B., Cai, W., & Bendz, T. (2020) провели дослідження, спрямоване на вивчення того, як змінилася взаємодія та співпраця між членами команди стосовно обміну знаннями, коли вони були змушені перейти на віддалену роботу через локдаун, обумовлений пандемією Covid-19. Для проведення дослідження було використано якісні методи (29 інтерв'ю з працівниками, які працювали в офісах до COVID-19 і перейшли на віддалену роботу під час карантину). Дослідження було зосереджено на аналізі того, як втрата спільного фізичного простору, який був в умовах офісної роботи, була замінена новими способами використання інструментів онлайн-співпраці, та які проблеми й переваги, пов'язані із цією співпрацею, виникли.

Результати дослідження показали, що відсутність спонтанної взаємодії та спілкування у віддаленій роботі, зокрема шляхом спонтанних віртуальних зустрічей, негативно вплинуло й уповільнило співпрацю та обмін знаннями між працівниками, оскільки вони уникали контактів між собою та не активізували їх.

Однак, коли повсякденне спілкування між членами команди стало запланованим та чітко регульованим, взаємодія та обмін знаннями між членами команди покращились, оскільки для них тепер стали чітко зрозумілими інструкції для виконання завдань, які постійно оновлювались. Окрім того, були створені нові практики для проведення віртуальних нарад з метою здійснення моніторингу благополуччя співробітників, а також нові способи використання інтернет-інструментів, що давали можливість посилити неформальну взаємодію між членами команди, які працювали в режимі «віддаленої роботи», та забезпечити підтримання почуття причетності до команди.

Отже, дослідження показало, що спілкування та взаємодія між членами команди в умовах віддаленої роботи за допомогою інтернет-ресурсів має свої особливості, які обумовлені як організаційними, так і особистісними чинниками. Тому своєчасний аналіз та введення нових підходів до організації формального та неформального спілкування членів команди в умовах віддаленої роботи є суттєвим чинником забезпечення

ефективності діяльності команд. Автори також наголошують на тому, що на спеціальний аналіз заслуговують особливості спілкування «обличчям до обличчя» членів команди в умовах повернення до «звичайної» офісної роботи після «віддаленої» роботи.

Наступним блоком питань, важливих в означеній проблемі, є **вплив ситуації пандемії COVID-19 на виникнення стресу в працівників організацій та розвиток резильєнтності персоналу.**

Der Feltz-Cornelis, V., Maria, C., Varley, D., Allgar, V. L., & De Beurs, E. (2020) досліджували вплив спалаху COVID-19 та наступних заходів, таких як дистанційна робота та навчання, на працівників університету та студентів. Учасниками були співробітники та студенти британського університету, яких запросили взяти участь у дослідженні за допомогою онлайн-опитування. Всього в опитуванні взяли участь 1055 співробітників університетів та 925 студентів. З числа співробітників 98% працювали дистанційно, а 78% студентів навчались дистанційно. Дослідження вимірювало, зокрема, рівень стресу учасників опитування, їхнього психічного та фізичного здоров'я.

Згідно з результатами, 66,2% співробітників університету зазнали сильного стресу через COVID-19, тоді як 33,8% опитаних були стійкими до цього впливу (були «резильєнтними»). На відміну від них, 71,7% опитаних студентів були визначені як стійкі до стресу («резильєнтними»), а 28,3% – як такими, що зазнали впливу сильного стресу. Це свідчить про те, що студенти університету виглядають більш стійкими, ніж співробітники університетів, що може бути відображенням, можливо, менш складної життєвої ситуації студентів або їхньої здатності адаптувати нові технології.

Також результати дослідження показали, що серед працівників та студентів університету соціальна ізоляція та наявність дітей обумовлюють виникнення більш високого рівня стресу, а серед студентів це проявляється більше стосовно жінок. Також доведено, що фізичні вправи можуть підвищувати стійкість до стресу («резильєнтність») як у працівників, так і студентів університету. Тому слід віддавати перевагу регулярним фізичним вправам для працівників та студентів, які працюють та навчаються віддалено.

Отже, результати показують, що жінки та ті, у кого є діти, відчувають більший стрес під час віддаленої роботи, тому забезпечення балансу між роботою та особистим життям є складною проблемою і вимагає чіткого планування та встановлення пріоритетів. Результати дослідження також підкреслюють, що працівники, які працюють в режимі «віддаленої роботи», особливо вразливі групи потребують більшої підтримки та пошуку ресурсів (організаційних, психологічних, заняття фізичною культурою) під час роботи вдома.

Ще одним суттєвим аспектом досліджень є **розвиток мислення резильєнтності суспільства в умовах кризових ситуацій як умова забезпечення резильєнтності організацій.**

У цьому контексті Sakurai, M., & Chughtai, H. (2020) досліджували можливість розвивати та використовувати мислення резильєнтності на рівні суспільства в цілому. З урахуванням уроків землетрусу в Японії 2011 р., автори аналізують те, як суспільства можуть стати більш стійкими у кризові періоди.

Зокрема, дослідники зазначають, що традиційно резильєнтність розглядається як здатність системи залишатися стабільною і відновлюватися до нормального стану після шоку. Однак, автори наголошують, що слід враховувати обмеженість цієї точки зору, оскільки резильєнтність – це не лише відновлюваність, але і здатність суспільства пристосовуватися до незвичних ситуацій та трансформацій.

Вчені також стверджують, що інформаційні системи (ІТ) мають відігравати важливу роль у зусиллях щодо підвищення резильєнтності в суспільстві, і це слід враховувати при дослідженнях інформаційних систем (ІС). Наголошується, що мислення резильєнтності потрібно розвивати далі як на загальному рівні (рівні суспільства), так і на рівні розвитку наук про інформаційні системи. Потрібні додаткові дослідження щодо пристосування ІС до кризових ситуацій та створення економічних ІС. Організаціям необхідно розвивати свою готовність у здійсненні своїх цифрових процесів до роботи в надзвичайних ситуаціях, зокрема, потрібні додаткові дослідження щодо управління даними та інформацією в організаціях в часи кризи.

Також наголошується, що підвищення резильєнтності на соціальному рівні вимагає постійних зусиль з розвитку та активного обміну інформацією між організаціями та місцевими громадами. Окрім того, потрібно вивчати етичні питання та принципи, що стосуються управління кризовими ситуаціями.

Ще одним із важливих напрямів дослідження психологічних проблем в діяльності персоналу є дослідження, які стосуються *суб'єктивного благополуччя персоналу організацій в період пандемії COVID-19 та задоволеності персоналу роботою та сімейним життям*.

Möhring, K., Naumann, E., Reifenscheid, M., Wenz, A., Rettig, T., Krieger, U., & Blom, A. G. (2020) досліджували, як зміни в організації роботи та життя під час першої хвилі жорсткого карантину, обумовленої пандемією COVID-19 (віддалена робота, зменшення кількості робочих годин та закриття шкіл та дитячих садків), вплинули на задоволеність людей роботою та сімейним життям. Дослідження проводилось з березня по квітень 2020 року (перед локдауном та під час локдауну). Використовувалась процедура лонгітюдного дослідження.

Автори у своєму дослідженні проаналізували такі аспекти життєдіяльності людей в період жорсткого карантину: 1) як змінювалася задоволеність людей роботою та сім'єю протягом жорсткого карантину; 2) як зміни в організації роботи, викликані пандемією та жорстким карантинном (віддалена робота та робота із зменшенням кількості робочих годин), вплинули на задоволеність людей роботою та сім'єю. Ці показники вивчалися на таких трьох категоріях досліджуваних: матері (жінки), батьки (чоловіки), особи, які не мали дітей.

Результати дослідження, отримані на вибірці в цілому, показали загальне зниження рівня задоволеності сімейним життям під час блокування. Також спостерігається загальне зниження рівня задоволеності роботою, особливо серед матерів та тих осіб, які не мають дітей, але яким довелося скоротити робочий час (кількість робочих годин) через пандемію. Разом з тим, було встановлено, що на суб'єктивне благополуччя батьків (чоловіків) ситуація жорсткого карантину вплинула менш негативно, а серед тих батьків, які перейшли на формат «скороченої роботи» (зменшення кількості робочих годин) рівень задоволеності сім'єю навіть підвищився.

Зроблено припущення про те, що, можливо, загальне зниження рівня задоволеності сімейним життям серед батьків є наслідком підвищеного стресу через вищі вимоги догляду за дітьми та організації навчання в домашніх умовах під час роботи вдома. Водночас батьки (чоловіки), які скоротили кількість робочих годин, не обов'язково відчували таких же стресових чинників, які стосувалися балансу між роботою та життям. Зниження рівня задоволеності сім'єю серед тих, хто не має дітей, може бути пов'язане зі збідненням соціальних контактів поза сім'єю.

В цілому результати досліджень показують, що різні категорії людей по-різному переживають зміни в організації роботи та сімейного життя, спричинені пандемією. Підкреслено, що під час таких змін слід звертати особливу увагу на задоволеність роботою матерів, які працюють вдома, і тих, кому довелося скоротити робочий час через пандемію.

Що стосується *впливу напруженості в роботі, обумовленої пандемією COVID-19, на вияви творчих зусиль персоналу організацій з метою подолання конфліктної взаємодії*, то De Clercq, D., & Pereira, R. (2021) досліджували те, чи може напруженість у процесі виконання роботи, спричинена пандемією COVID-19, сприяти розвитку творчих зусиль персоналу, і якщо так, то які чинники можуть на це впливати. Дослідження проводилося серед персоналу португальської компанії з нерухомості (кількість опитуваних складала 128 працівників).

Була висунута гіпотеза про те, що деякі працівники можуть реагувати на сприйняття зовнішніх загроз, обумовлених пандемією COVID-19, вступаючи в конфлікт, пов'язаний із роботою, іншими словами, у процесі взаємодії з іншими членами організації обмінюватись потенційно суперечливими точками зору, пов'язаними з роботою. Така поведінка, у свою чергу, може привести до підвищення вияву творчості. Автори також очікували знайти відмінності між людьми з високою або низькою колективістичною

орієнтацією. Припускалося, що ті, хто більше прагне працювати задля загальних інтересів організації, проявляють більш високий творчий потенціал.

У результаті дослідження всі гіпотези були підтверджені і авторами були зроблені такі висновки. По-перше, напруженість в організації та конфліктна взаємодія членів організації, які виникають внаслідок кризових ситуацій, можуть виступати пусковим механізмом творчості. По-друге, працівники, які ведуть конструктивний, критичний діалог у процесі аналізу проблемних ситуацій, що спричинені вичерпанням ресурсів в період кризи, можуть спільно знаходити творчі рішення для подолання таких проблемних ситуацій. По-третє, така динаміка особливо вірогідна серед працівників із сильними колективістськими орієнтаціями.

Було зроблено висновок про те, що керівники організацій мають прагнути створити культуру, яка сприяє конструктивному вирішенню організаційних конфліктів та формуванню колективістських ідеалів у працівників.

Висновки. На основі аналізу зарубіжних досліджень можна стверджувати про певний негативний вплив соціальної напруженості, обумовленої пандемією COVID-19, на психічне здоров'я персоналу організацій. Це потребує нових підходів в діяльності організацій (використання інноваційних стилів управління; ефективної організації роботи віддалених команд за допомогою цифрових технологій; розвиток резильєнтності персоналу та організації; балансу та гнучкості в поєднанні віддаленої роботи та сімейного життя; активізації творчих зусиль персоналу для подолання напруженості в роботі та міжособистісних стосунках та ін.).

Перспективи подальших досліджень вбачаємо в проведенні емпіричних досліджень щодо психологічних характеристик організацій, які впливають на вияви психологічного здоров'я персоналу в умовах діяльності українських організацій в період пандемії COVID-19.

Література

1. Дубровина И.В.(2000) Психическое здоровье детей и подростков. Москва : Академия, 2000.
2. Карташова, Л. А., Кириченко, М. О., & Сорочан, Т. М. (2020). Антикризисний менеджмент підвищення кваліфікації. *Вісник Національної академії педагогічних наук України*, 2, 1. <https://doi.org/10.37472/2707-305X-2020-2-1-7->
3. Карамушка Л.М. (2020). Вплив копінг-стратегій на структурні компоненти психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій. *Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Т. I. Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. Київ : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України*, 57, 12-21.
4. Карамушка Л. М. (2017). Соціальна напруженість в організації: сутність, підходи до вивчення, методики дослідження. *Наукове забезпечення розвитку освіти в Україні: актуальні проблеми теорії і практики (до 25-річчя НАПН України) : збірник наукових праць. Київ : Видавничий дім «Сам», 119-126.*
5. Карамушка Л. М., Дзюба Т. М. (2019). Феномен «здоров'я» як актуальний напрям досліджень в організаційній психології. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 1(16), 22–33.
6. Карамушка Л., Креденцер О., Терещенко К. (2020). Фізичне та психологічне здоров'я персоналу освітніх організацій: емпіричне дослідження проблеми в період пандемії COVID-19. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2-3 (20), 72-83. <https://doi.org/10.31108/2.2020.2.20.7>.
7. Максименко С. Д., Карамушка Л. М., Креденцер О. В. (2020) Психологія здоров'я персоналу організацій в умовах пандемії COVID-19: предмет та актуальні напрямки дослідження. *Психологічне здоров'я персоналу організацій в умовах пандемії COVID-19: проблеми та технології забезпечення: матеріали XIV Міжнародної науково-практичної онлайн-конференції з організаційної та економічної психології (21 травня 2020 року) / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Н.М. Бендерець, А.М. Шевченко, О.В. Креденцер. Київ – Біла Церква, 11-14.*
8. Малишиновська А.В. (2020) Про дистанційну форму діяльності Інституту обдарованої дитини НАПН України в умовах пандемії COVID-19. *Вісник Національної академії педагогічних наук України*, 2, 1. <https://doi.org/10.37472/2707-305X-2020-2-1-7-6>
9. Пригожин А. И. (2003). *Методы развития организаций*. Москва : МЦФЭР.
10. *Психологія і педагогіка у протидії пандемії COVID-19* : Інтернет-посібник (2020) / за наук. ред. В.Г. Кременя ; [координатор інтернет-посібника В.В. Рибалка; колектив авторів]. Київ: ТОВ «Юрка Любченко».
11. Bartsch, S., Weber, E., Büttgen, M., & Huber, A. (2021). Leadership matters in crisis-induced digital transformation: how to lead service employees effectively during the COVID-19 pandemic. *Journal of Service Management*. 32(1). 71–85.

12. Cook, L. L., Zschomler, D., Biggart, L., & Carder, S. (2020). The team as a secure base revisited: remote working and resilience among child and family social workers during COVID-19. *Journal of Children's Services*, 15(4), 259–266. <https://doi.org/10.1108/JCS-07-2020-0031>
13. De Clercq, D., & Pereira, R. (2021). Taking the Pandemic by Its Horns: Using Work-Related Task Conflict to Transform Perceived Pandemic Threats Into Creativity. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 57(1), 104–124.
14. Der Feltz-Cornelis, V., Maria, C., Varley, D., Allgar, V. L., & De Beurs, E. (2020). Workplace Stress, Presenteeism, Absenteeism, and Resilience Amongst University Staff and Students in the COVID-19 Lockdown. *Frontiers in Psychiatry*, 11, 1284.
15. Möhring, K., Naumann, E., Reifenscheid, M., Wenz, A., Rettig, T., Krieger, U., & Blom, A. G. (2020). The COVID-19 pandemic and subjective well-being: longitudinal evidence on satisfaction with work and family. *European Societies*, 23:sup1, 601-617, DOI: 10.1080/14616696.2020.1833066
16. Sakurai, M., & Chughtai, H. (2020). Resilience against crises: COVID-19 and lessons from natural disasters. *European Journal of Information Systems*, 29(5), 585–594.
17. Staniszki, J. (1972). *Patologie struktur organizacyjnych. Próba podejścia systemowego*. Wydawnictwo Polskiej Akademii Nauk. Breslau: Ossolineum, 1972.
18. Waizenegger, L., McKenna, B., Cai, W., & Bendz, T. (2020). An affordance perspective of team collaboration and enforced working from home during COVID-19. *European Journal of Information Systems*, 29:4, 429–442, DOI: 10.1080/0960085X.2020.1800417

References

1. Dubrovina, I. V. (2000) Psikhicheskoe zdorove detej i podrostkov. Akademiya. [In Russian]
2. Kartashova, L. A., Kirichenko, M. O., & Sorochan, T. M. (2020). Antykryzovyy menedzhment pidvyschennya kvalifikatsii [Anti-crisis management of refresher training]. *Visnyk Natsionalnoi akademii pedagogichnykh nauk Ukrainy*, 2(1). <https://doi.org/10.37472/2707-305X-2020-2-1-7> [In Ukrainian]
3. Karamushka, L. M. (2020). Vplyv koping-strategij na strukturni komponenty psykholoichnogo zdorovya personalu osvitynih organizatsij [The impact of coping strategies on the components of educational organization staff's psychological health]. *Aktualni problemy psikhologii. V. I. Organizatsijna psikhologia. Ekonomichna psikhologia. Sotsialna psikhologiya*. Instytut psikhologiyi imeni G.S. Kostyuka NAPN Ukrayiny, 57, 12-21. [In Ukrainian]
4. Karamushka L. M. (2017). Sotsialna napruzhenist v organizatsii: sutnist, pidkhody do vvychnennya, metodyky doslidzhennya [Social tension in the organization: essence, approaches to studying, research methods]. *Naukove zabezpechennya rozvytku osvity v Ukraini: aktualni problemy teorii i praktyky (do 25-richchya NAPN Ukrainy)*. Vidavnychij dim «Sam», 119-126. [In Ukrainian]
5. Karamushka L. M., Dzuba T. M. (2019). Fenomen «zdorovya» yak aktualnyi napryam doslidzhen v organizatsijnij psikhologii [The phenomenon of "health" as an area of research in organizational psychology]. *Organizatsijna psikhologia. Ekonomichna psikhologia. I*(16), 22–33. [In Ukrainian]
6. Karamushka, L., Kredentser, O., & Tereschenko, K. (2020). Fizychni ta psykholoichne zdorovya personalu osvitynih organizatsij: empirichne doslidzhennya problemy v period pandemii COVID-19 [Educational organization staff's physical and psychological health: an empirical study of the problem during the COVID-19 pandemic]. *Organizatsijna psikhologia. Ekonomichna psikhologia. 2-3*(20), 72-83. <https://doi.org/10.31108/2.2020.2.20.7>. [In Ukrainian]
7. Maksymenko, S. D., Karamushka, L. M., & Kredentser, O. V. (2020) Psykhologiya zdorovya personalu organizatsij v umovakh pandemii COVID-19: predmet ta aktualni napryamky doslidzhennya [Psychology of staff's health in the context of the COVID-19 pandemic: subject and areas of research]. *Psykholoichne zdorovya personalu organizatsij v umovakh pandemii COVID-19: problemy ta tekhnologii zabezpechennya: materialy KHIV Mizhnarodnoi naukovopraktichnoi onlajn-konferentsii z organizatsijnoi ta ekonomichnoi psikhologii (21 travnya 2020 roku)*. Kviv – Bila Tserkva, (pp. 11-14). [In Ukrainian]
8. Malishynovska, A. V. (2020). Pro distantsijnu formu diyalnosti Instytutu obdarovanoi dytyny NAPN Ukrainy v umovakh pandemii COVID-19 [The remote work of the National Academy of Educational Sciences of Ukraine Institute of Gifted Children in the conditions of the COVID-19 pandemic]. *Visnyk Natsionalnoi akademii pedagogichnykh nauk Ukrainy*, 2(1) <https://doi.org/10.37472/2707-305X-2020-2-1-7-6>[In Ukrainian]
9. Prigozhin, A. I. (2003). *Metody razvitiya organizatsij* [The methods of organizational development]. МЦФЭП, [In Russian]
10. Kremen, V. G. (Ed.). (2020). *Psikhologia i pedagogika u protidii pandemii COVID-19 [Psychology and pedagogy in response to the COVID-19 pandemic]*. TOV «Yurka Lyubchenka». [In Ukrainian]
11. Bartsch, S., Weber, E., Büttgen, M., & Huber, A. (2021). Leadership matters in crisis-induced digital transformation: how to lead service employees effectively during the COVID-19 pandemic. *Journal of Service Management*. 32(1). 71–85.
12. Cook, L. L., Zschomler, D., Biggart, L., & Carder, S. (2020). The team as a secure base revisited: remote working and resilience among child and family social workers during COVID-19. *Journal of Children's Services*, 15(4), 259–266. <https://doi.org/10.1108/JCS-07-2020-0031>
13. De Clercq, D., & Pereira, R. (2021). Taking the Pandemic by Its Horns: Using Work-Related Task Conflict to Transform Perceived Pandemic Threats Into Creativity. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 57(1), 104–124.

14. Der Feltz-Cornelis, V., Maria, C., Varley, D., Allgar, V. L., & De Beurs, E. (2020). Workplace Stress, Presenteeism, Absenteeism, and Resilience Amongst University Staff and Students in the COVID-19 Lockdown. *Frontiers in Psychiatry*, 11, 1284.
15. Möhring, K., Naumann, E., Reifenscheid, M., Wenz, A., Rettig, T., Krieger, U., & Blom, A. G. (2020). The COVID-19 pandemic and subjective well-being: longitudinal evidence on satisfaction with work and family. *European Societies*, 23:sup1, 601-617, DOI: 10.1080/14616696.2020.1833066
16. Sakurai, M., & Chughtai, H. (2020). Resilience against crises: COVID-19 and lessons from natural disasters. *European Journal of Information Systems*, 29(5), 585–594.
17. Staniszkis, J. (1972). *Patologie struktur organizacyjnych. Próba podejścia systemowego*. Wydawnictwo Polskiej Akademii Nauk. Breslau: Ossolineum, 1972.
18. Waizenegger, L., McKenna, B., Cai, W., & Bendz, T. (2020). An affordance perspective of team collaboration and enforced working from home during COVID-19. *European Journal of Information Systems*, 29:4, 429–442, DOI: 10.1080/0960085X.2020.1800417

Karamushka, Liudmyla. Staff's psychological health in the context of the COVID-19 pandemic: a review of foreign studies.

Introduction. *The COVID-19-pandemic social tensions have caused a number of problems in staff's psychological health. The study of foreign experience and analysis of relevant foreign publications will allow generalizing diagnostic and developmental approaches to the study of organization staff's psychological health and its promotion.*

Aim. *On the basis of the analysis of foreign sources, to define the basic directions of research into staff's psychological health in the conditions of social tension caused by the COVID-19 pandemic.*

Results. *As a result of the analysis of works of foreign authors, the author has determined the following main directions of research on staff's psychological health in the conditions of social tension caused by the COVID-19 pandemic: 1) managers' use of innovative management styles and their role in reducing social tension in organizations; 2) activities of remote teams during the COVID-19 pandemic and their role in maintaining staff's psychological health; 3) the impact of the COVID-19 pandemic on the level of stress among staff and the development of staff resilience; 4) the development of social resilience thinking in times of crisis as a prerequisite of organizations' resilience; 5) ensuring staff's well-being and satisfaction with work and family life during the COVID-19 pandemic; 6) the impact of work tensions caused by the pandemic COVID-19 on staff's conflict-coping creative efforts.*

Conclusions. *Based on the analysis of foreign studies, the author has found a certain negative impact of social tensions caused by the COVID-19 pandemic on staff's psychological health in organizations. This problem can be solved using new approaches in the activities of organizations (use of innovative management styles; organization of effective work of remote teams using digital technologies; development of staff and organization's resilience; remote-work-and-family-life balance; intensification of creative efforts to overcome tension in work and reduce conflict interaction, etc.).*

Key words: *COVID-19 pandemic, social tension, psychological health, organization, staff, innovative management styles, remote teamwork, staff and organization's resilience, remote-work-and-family-life balance, staff's creative efforts.*

Відомості про автора

Карамушка Людмила Миколаївна, академік НАПН України, доктор психологічних наук, професор, завідувачка лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Karamushka, Liudmyla Mykolayivna, Academician of the NAES of Ukraine, Dr., Prof., Head, Laboratory of Organizational and Social Psychology, G. S. Kostyuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: LKARAMA01@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0622-3419>

Отримано 10 березня 2021 р.
Рецензовано 19 березня 2021 р.
Прийнято 20 березня 2021 р.