

Людмила Карамушка

«HEALTHY ORGANIZATIONS»: СУТНІСТЬ, ОСНОВНІ НАПРЯМКИ ТА МЕТОДИ АКТИВНОСТІ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ПЕРСОНАЛУ

Карамушка Людмила. «Healthy organizations»: сутність, основні напрямки та методи активності для забезпечення психічного здоров'я персоналу.

Вступ. Інтенсифікація діяльності вітчизняних організацій, обумовлена ускладненням змісту діяльності, посиленням конкуренції, кризовими соціально-економічними явищами в розвитку суспільства, пандемією COVID-19, вимагає постійної уваги організації до проблеми психічного здоров'я персоналу. Це потребує, зокрема, вивчення зарубіжних концепцій щодо вирішення цієї проблеми, однією із яких є концепція «healthy organizations».

Мета дослідження. На основі аналізу зарубіжних джерел визначити сутність «healthy organizations», її основні напрямки та методи активності для забезпечення психічного здоров'я персоналу організації.

Результати дослідження. На основі аналізу робіт зарубіжних авторів визначено мету діяльності «healthy organizations» («здорових організацій»). Виокремлено основні напрямки їх активності щодо забезпечення психічного здоров'я персоналу (визначення позитивного психічного здоров'я персоналу як одну із пріоритетних цілей і цінностей організації; формування культури «відкритості» для обговорення існуючих в організації проблем психічного здоров'я персоналу; вияв поваги до всіх груп працівників, у тому числі до тих, які мають інвалідність, обумовлену психіатричними розладами та ін.). Охарактеризовано методи активності «healthy organizations», насамперед різні види інтервенцій для забезпечення психічного здоров'я персоналу на різних рівнях управління організацією (індивідуальному, груповому, організаційному, міжорганізаційному), підкреслено значущість багаторівневого підходу до здійснення інтервенцій.

Висновки. Впровадження концепції «healthy organizations» у вітчизняних організаціях, з урахуванням особливостей їх функціонування в соціально-економічних та організаційних умовах в Україні, може сприяти збереженню та зміцненню психічного здоров'я персоналу.

Ключові слова: «healthy organizations», психічне здоров'я, персонал, напрямки активності для забезпечення психічного здоров'я персоналу, інтервенції, рівні інтервенцій для забезпечення психічного здоров'я персоналу, багаторівневий підхід до здійснення інтервенцій.

Karamushka, Liudmyla. «Healthy organizations»: the essence, main ways and methods of promoting mental health of staff.

Introduction. The intense work of Ukrainian organizations, as a result their complex activities, increased competition, socio-economic crisis, and the COVID-19 pandemic, commands organizations' close attention to the mental health of their staff. This requires, in particular, the study of foreign approaches to solving this problem, one of which is the concept of «healthy organizations».

Aim. Based on the analysis of relevant foreign literature, to determine the essence of «healthy organizations» and their main ways and methods of promoting staff's mental health.

Results. Having analyzed the relevant foreign literature, the author determines the aims of «healthy organizations» and their main activities to promote staff's mental health (choosing staff's positive mental health as an organization's priority and value; formation of the culture of «openness» to discuss mental health problems in the organization; respect for all groups of workers, including those with mental problems, etc.). The methods of «healthy organizations» to promote staff's mental health include, in part, different types of interventions at different organizational management levels (individual, group, organizational, inter-organizational). The author emphasizes the importance of multilevel interventions.

Conclusions. The introduction of the concept of «healthy organizations» in Ukrainian organizations, given the peculiarities of their functioning in the socio-economic and organizational conditions, can help maintain and improve staff's mental health.

Key words: healthy organizations, mental health, staff, ways of promoting staff's mental health, interventions, levels of interventions to promote staff's mental health, multilevel interventions.

Карамушка Людмила. «Healthy organizations»: сущность, основные направления и методы активности для обеспечения психического здоровья персонала.

Вступление. Интенсификация деятельности отечественных организаций, обусловленная усложнением содержания деятельности, усилением конкуренции, кризисными социально-экономическими явлениями в развитии общества, пандемией COVID-19, требует постоянного внимания организаций к проблеме психологического

здоров'я персонала. Это предполагает, в частности, изучение зарубежных концепций по решению этой проблемы, одной из которых является концепция «healthy organizations».

Цель исследования. На основе анализа зарубежных источников определить сущность «healthy organizations», их основные направления и методы активности для обеспечения психического здоровья персонала организаций.

Результаты исследования. На основе изучения и систематизации анализа работ зарубежных авторов определены цели деятельности «healthy organizations» («здоровых организаций»). Выделены основные направления их активности по обеспечению психического здоровья персонала (определение положительного психического здоровья персонала как одной из приоритетных целей и ценностей организации; формирование культуры «открытости» для обсуждения существующих в организации проблем психического здоровья персонала; проявление уважения ко всем группам работников, в том числе к тем, которые имеют инвалидность, обусловленную психиатрическими расстройствами и др.). Охарактеризованы методы активности «healthy organizations», прежде всего, различные виды интервенций для обеспечения психического здоровья персонала на разных уровнях управления организацией (индивидуальном, групповом, организационном, межорганизационном), подчеркнута значимость многоуровневого подхода к осуществлению интервенций.

Выводы. Внедрение концепции «healthy organizations» в отечественных организациях, с учетом особенностей их функционирования в социально-экономических и организационных условиях в Украине, может способствовать сохранению и укреплению психического здоровья персонала.

Ключевые слова: «healthy organizations», психическое здоровье, персонал, направления активности для обеспечения психического здоровья персонала, интервенции, уровни интервенций для обеспечения психического здоровья персонала, многоуровневый подход к осуществлению интервенций.

Вступ. Проблема психічного здоров'я персоналу організацій є однією із актуальних в діяльності сучасних організацій, оскільки стрес та психічні розлади, які пов'язані з роботою, займають одне з провідних місць серед всіх хвороб, які мають відношення до роботи, що є причиною зниження продуктивності роботи, підвищення плинності персоналу, високого ризику безробіття, раннього виходу на пенсію та ін. Зазначені проблеми особливо загострились у період пандемії COVID-19.

Тому організації розробляють нові концепції і підходи до оптимізації своєї діяльності, які можуть сприяти вирішенню таких проблем. Одним із таких підходів є концепція «healthy organizations», яка активно розробляється в західній науці і практиці протягом останніх років і мало відома, на наш погляд, в Україні.

У наших попередніх роботах підкреслено важливість феномену «здорової організації» як основи для профілактики та подолання організаційних патологій або організаційних дисфункцій, а також наголошено на необхідності вивчення здоров'я не лише окремого працівника, але і здоров'я організації в цілому (Карамушка, Дзюба, 2019). Також на основі проведених разом з колегами емпіричних досліджень встановлено вплив окремих психологічних характеристик організації на вияви психологічного здоров'я персоналу. Так, констатовано наявність негативних статистично значущих зв'язків між усіма компонентами організаційної культури («робота», «комунікації», «управління», «мотивація і мораль») та загальним показником організаційної культури і такими негативними психічними станами (як виявами негативного психічного здоров'я персоналу) як тривожність, фрустрованість, агресивність, ригідність, що дозволяє розглядати організаційну культуру як суттєвий чинник послаблення негативних психічних станів персоналу освітніх організацій (Карамушка, Креденцер, Терещенко, 2018).

Водночас у вітчизняній організаційній психології, наскільки нам відомо, відсутні дослідження, які стосуються вивчення «healthy organizations». Вивчення змісту цієї концепції, основних її положень та підходів до практичної реалізації дасть можливість більш активно сприяти підтриманню та зміцненню психологічного здоров'я персоналу організацій.

Мета дослідження. На основі аналізу зарубіжних джерел визначити сутність «healthy organizations», їх основні напрямки та методи активності щодо забезпечення психічного здоров'я персоналу.

Результати дослідження та їх обговорення.

Розпочнемо з аналізу сутності «healthy organizations» та їх ролі у забезпеченні психічного здоров'я персоналу організацій.

Як свідчить аналіз літературних джерел, вивчення проблеми психічного здоров'я персоналу організацій в зарубіжній науці та практиці здійснюється, на наш погляд, в межах двох основних підходів.

Перший підхід, більш вузький, в межах якого мова йде про безпосередньо психічне здоров'я, яке пов'язане з робочим місцем, де працює персонал. Для дослідження цього феномену використовуються такі поняття як «mentally healthy workplace» («психічно «здорове» робоче місце») (Mental health & work,

2021) «the psychologically healthy workplace» («психологічно «здорове» робоче місце») (Grawitch & Ballard, 2016).

Щодо психологічних особливостей такого робочого місця, то, згідно з наявними літературними джерелами, мова йде про те, що таке робоче місце сприяє позитивному психічному здоров'ю та благополуччю працівників, активно «працює» для запобігання шкоди психічному здоров'ю та благополуччю працівників та підтримує працівників, які страждають на психічне захворювання (Mental health & work, 2021).

Другий напрямок, більш широкий, має відношення до дослідження психологічного здоров'я організації в цілому. Для цього використовується поняття «*healthy organizations*» («організації, які забезпечують здоров'я /орієнтовані на здоров'я», або у більш короткому варіанті «здорові організації») (Di Fabio, 2016; Di Fabio, Cheung, & Peiró, 2020) або «*healthy corporation*» («здорові корпорації») (De Smet, Loch & Schaninger, 2007). Також близьким до цього є термін «*healthcare organizations*» («організації, які турбуються про здоров'я») (Castanheira, Chambel, Santos & Rodrigues, 2020).

Стосовно психологічних особливостей таких організацій, то G. Lowe (2010) зазначає, що у «здорових організаціях» культура, клімат та практика створюють середовище, сприятливе для здоров'я та безпеки працівників та для організаційної ефективності. A. De Smet et al. (2007), M.J. Grawitch & D.W. Ballard (2016) наголошують, що «здорова організація» веде до здорового та успішного бізнесу, підкреслюють міцний зв'язок між ефективністю організації та благополуччям працівників.

На наш погляд, проблеми, які віднесено до першого напрямку, входять до складу проблем другого напрямку, оскільки феномен «*healthy organizations*» є більш «широким», порівняно з феноменом «*mentally healthy workplace*». Зазначимо, що ми *дотримуємось другого підходу*, який стосується вивчення проблеми психічного здоров'я на рівні всієї організації, який передбачає аналіз «здорової» організації в цілому та її окремих складових, насамперед, здоров'я персоналу. Про значущість такого підходу мова йшла в наших попередніх публікаціях (Карамушка & Дзюба, 2019). При цьому ми беремо до уваги те, що у «здорових» організаціях мова може йти про забезпечення різних видів здоров'я (фізичного, психічного, психологічного, духовного тощо).

Слід підкреслити, що дана проблематика «*mentally healthy workplace*» та «*healthy organizations*» досліджується в рамках одного із напрямків організаційної психології, який називається «*occupational health psychology*» («психологія професійного здоров'я») (Taris, Peeters & De Witte, 2019). Цей термін було введено в 1990 р. в університеті Гаваїв J. S. Raymond, W. Wood, & W. K. Patrick (1990). Зазначається, що при цьому акцент зроблено на вивченні «здорових» робочих місць, працюючи на яких працівники можуть виробляти продукцію, надавати послуги, розвиватися, де цінують та використовують їх таланти та здібності, а також досягати високих показників, високого задоволення роботою та благополуччя (Quick, Quick, Nelson & Hurrell, 2017).

Пізніше було створено два професійні товариства з цього напрямку психології в Європі та в США. Так, в 1999 р. в Ноттінгемі (Великобританія) була заснована «European Academy of Occupational Health Psychology» («Європейська академія психології професійного здоров'я») («European Academy of Occupational Health Psychology», 2021) з метою використання психології для вирішення проблем професійного здоров'я, підтримки досліджень, освіти та професійної практики, в сфері психології професійного здоров'я. У 2004 році в Портленді (США) було створено «The Society for Occupational Health Psychology» (SHOP) («Товариство психології професійного здоров'я») з метою проведення психологічних досліджень щодо здоров'я працівників та їх проблем на робочому місці. Активність SHOP спрямована на те, щоб сприяти тому, щоб працівники в усьому світі могли відчувати себе більш безпечно, були здоровими, щасливими та більш продуктивно виконували роботу («The Society for Occupational Health Psychology», 2021).

L.E. Tetrick (2002) та L.E. Tetrick & J.M. Peiró (2012) стверджують, що в середині 90-х років психологія професійного здоров'я запровадила підхід, орієнтований на забезпечення балансу між благополуччям працівників та ефективністю роботи з метою покращення якості робочого життя працівників. Зазначається, що визначення здоров'я у цьому напрямі психології узгоджується з підходами ВООЗ, де здоров'я розглядається не просто як відсутність хвороби, а як оптимальне функціонування. L.E. Tetrick (2002) додає, що психологія професійного здоров'я розширює концептуалізацію безпеки, включаючи психосоціальні фактори в робоче середовище, такі як клімат, міжособистісні стосунки, підтримка колег та керівництво. L.E. Tetrick (2002) також говорить про те, що психологія професійного здоров'я пропагує підхід первинної профілактики, традиційно зосереджуючись на усуненні ризиків для безпеки та здоров'я працівників. A. Di Fabio (2017) вказує на те, що останнім часом акцентується увага ще і на необхідності розвитку безпечного та здорового робочого середовища, орієнтованого на сталий розвиток організації.

Слід зазначити, що в останні роки підкреслюється необхідність переходу від психології професійного здоров'я до «*positive occupational health psychology*» («позитивної психології професійного здоров'я»), основна увага в якій приділяється не дефіциту та невдачам, а позитивному організаційному настрою, який пропонує втручання на різних рівнях (індивідуальному, груповому, організаційному та міжорганізаційному), відповідно до підходу позитивної психології професійного здоров'я щодо чотирьох факторів, які є важливими для «здорової» організації (особистість, група, організація та міжорганізаційні процеси) (Bakker & Derks, 2010; Di Fabio (2017a, 2017b; Seligman, 2002).

А. Di Fabio (2017a) зазначає, що позитивна психологія професійного здоров'я наголошує на тому, що «*positive healthy organizations*» («позитивні здорові організації») повинні знайти баланс між своєю конкретною ситуацією, в якій вони функціонують, сферою, до якої вони відносяться, організаційною культурою та благополуччям персоналу. Окрім того, А. Di Fabio (2017b) говорить про те, що завдання, яке стоїть перед такими організаціями, полягає у сприянні здоровому суспільству («*healthy society*») шляхом створення здорових організацій з акцентом на благополуччя з точки зору міжкультурного розвитку.

Далі проаналізуємо **основні напрямки активності «healthy organizations».**

З урахуванням аналізу та систематизації літературних джерел нами виділено такі основні напрямки активності «*healthy organizations*» щодо забезпечення психологічного здоров'я персоналу організації.

По-перше, формування позитивного психологічного здоров'я на робочому місці повинно виступати одним із важливих напрямків управління організацією, на всіх рівнях управління, починаючи з найвищого.

Тому проблема управління та лідерства в сфері психології професійного здоров'я є однією із найбільш актуальних (Taris & Nielsen, 2019; Nielsen & Taris, 2019). Також вказується на ряд важливих підходів до вирішення цієї проблеми з боку менеджерів: наявність позитивних установок менеджерів по відношенню до працівників; приділення уваги винагородам, які людина отримує за свою роботу (це стосується не лише заробітної плати, але й поваги до працівника та визнання його заслуг); дотримання справедливості в організації, що сприяє підвищенню задоволеності роботою та формуванню відданості організації; використання адекватних стилів управління (Di Fabio, 2016; Feldman & Dreher, 2012). Суттєвим є також створення умов праці, які б сприяли безпеці працівників (Sorensen et al., 2019).

По-друге, має бути сформована культура «відкритості» в організації, яка передбачає те, що проблема психологічного здоров'я на робочому місці не має бути «закритою» темою в організації. Окрім того, підкреслюється роль організаційної культури для забезпечення психологічного здоров'я на робочому місці, що включає такі показники, як чіткість комунікацій, визначення змісту робочих ролей, структури робочого середовища, налагодження позитивних міжособистісних стосунків між працівниками тощо (Mentalhealth&work, 2021).

Нами в попередніх дослідженнях встановлено, що культура «завдання» та культура «особистості» сприяють послабленню негативних психічних станів персоналу освітніх організацій (тривожність, фрустрованість, агресивність, ригідність), водночас зі збільшенням рівня розвитку культури «влади», рівень вираженості агресивності освітнього персоналу підвищується (Карамушка, Креденцер, Терещенко, 2018). Також доведено, що із підвищенням сили організаційної культури рівень вираженості негативних психічних станів знижується, і особливо це стосується ригідності персоналу (Карамушка, Креденцер, Терещенко, 2018).

На вплив організаційної культури на психічне здоров'я співробітників вказує А. Метельська (2020), яка детально аналізує складові цього впливу.

По-третє, важливим є дотримання балансу між роботою та іншими сферами життєдіяльності, зокрема, сім'єю, оскільки напруженість між сім'єю та роботою може мати негативні наслідки для психологічного здоров'я персоналу. Суперечливі вимоги роботи та сім'ї, відсутність підтримки на робочому місці для виконання особистих обов'язків або, навпаки, відсутність підтримки вдома для виконання робочих обов'язків може збільшити ризик розвитку проблеми психічного здоров'я. Тому суттєвим є здійснення організаційними психологами досліджень, які стосуються впливу стосунків між роботою та сім'єю на сприйняття здоров'я, зокрема, в довгостроковій його перспективі (Bandeira, Chambel & Carvalho, 2020), вивчення впливу підтримки балансу роботи та сім'ї з боку організації на попередження та подолання конфлікту між цими двома сферами (Lo Presti, Molino, Emanuel, Landolfi & Ghislieri, 2020), вивчення зв'язку між організаціями, що орієнтуються на підтримку сім'ї («*Family-Friendly Organizations*») та психологічне благополуччя персоналу, з урахуванням культурних цінностей (Öcel-Collen & Zijlstra, 2019), аналіз трансформаційного лідерства та програми

«Family supportive supervision» («Програми для підтримки сім'ї») для благополуччя та ефективності роботи працівників (Kossek et al., 2018) та ін.).

По-четверте, особлива увага має приділятися працівникам, які мають особливі потреби, обумовлені психіатричними розладами. У цьому контексті необхідно зазначити, що у вагомих документах європейського та міжнародного рівня зазначається, що якісна та змістовна робота може мати позитивний вплив на психічне здоров'я та благополуччя людей та залучення їх до громади, а також стати важливим кроком на шляху до одужання для багатьох, сприяти створенню інклюзивного європейського ринку праці, де на робочому місці спонукають до психічного здоров'я та благополуччя, і де людям, які страждають на психічне захворювання, допомагають повернутися на роботу, коли вони будуть готові (Mental health & work, 2021).

Слід зазначити, що організаційними психологами активно проводяться дослідження, які стосуються вивчення *психологічних особливостей працівників, які мають розлади психічного здоров'я* («workers with mental health problems»), а саме: вивчення продуктивності роботи у працівників з розладами психічного здоров'я, які працюють в соціальних фірмах (Corbriere et al., 2019); порівняльний аналіз особливостей працівників з психіатричними розладами, які працюють, і тих, які шукають роботу (Dewa et al., 2019); розробка формату для повернення на роботу для працівників, які мають психічні розлади (Nielsen et al., 2020) та ін.

І, насамкінець, проаналізуємо **методи, які використовують «healthy organizations» для забезпечення психологічного здоров'я персоналу організацій**. Тут мова йде, насамперед, про здійснення різних видів інтервенцій (психологічних втручань) для забезпечення психологічного здоров'я в організації.

Як зазначають М. Перре, У. Бауманн (2012), в психології *під інтервенцією* або *психологічним втручанням* розуміються дії, що виконуються для досягнення змін емоцій і поведінки людини (у широкому сенсі мова йде про будь-яку діяльність, яка використовується для модифікації поведінки, емоційного стану чи почуттів людини). Зазначається, що психологічні інтервенції мають багато різних застосувань, і найчастіше використовуються для лікування психічних розладів, використовуючи психотерапію, а кінцевою метою цих втручань є не лише полегшення симптомів, а й націлення на усунення першопричин цих розладів (Перре & Бауманн, 2012).

У контексті проблеми, яка аналізується, суттєвим є те, що психологічні інтервенції можуть використовуватися також для забезпечення позитивного психічного здоров'я в цілях профілактики психічних розладів, вони не орієнтовані на лікування стану, але призначені для зміцнення здорових емоцій, відносин і звичок і можуть поліпшити якість життя, навіть якщо психічних захворювань немає (Перре & Бауманн, 2012).

Основними методами психологічної інтервенції є: психотерапія, психологічне консультування, психологічний тренінг, організація терапевтичного або здорового середовища (Миронова, 2010).

А. Di Fabio (2017a) визначено *чотири рівні здійснення інтервенцій з проблеми психологічного здоров'я* та проведено детальний аналіз досліджень в цій сфері, які стосуються індивідуального, групового, організаційного та міжорганізаційного рівнів. Іншими дослідниками та практиками розроблено ряд інтервенцій, які стосуються кожного із названих рівнів.

Так, на *індивідуальному рівні* повинні вживатися заходи щодо поліпшення психологічного здоров'я працівників та організації в цілому. Зокрема, важливо оснащувати робочі місця, поліпшувати мотивацію працівників, забезпечувати зворотний зв'язок та збільшувати участь співробітників у вирішенні проблем в організації. Втручання мають бути спрямовані на формування позитивних аспектів роботи, *підвищення позитивних індивідуальних ресурсів*, таких як емоційний інтелект та резильєнтність, комунікативний потенціал, копінг-стратегії, толерантність до невизначеності, креативність, толерантність особистості тощо. Інтервенції можуть сприяти підвищенню особистого розвитку, впевненості, психологічної зрілості працівників та можуть допомогти співробітникам взаємодіяти один з одним у більш здоровій та продуктивній формі (Alexandrova-Karamanova et al., 2016; Di Fabio, 2017a; Feldman & Drehe, 2012)

У цьому напрямку виконано, зокрема, дослідження, які стосуються програм ефективності інтервенції щодо професійного стресу (Richardson & Rothstein, 2008; Quick, Quick, Nelson & Hurrell, 2017), проведено детальний аналіз літератури, який стосується оцінки інтервенцій щодо зниження робочого стресу (La Montagne, Keegel, Louie, Ostry & Landsbergis, 2007), розглянуто співвідношення вимог до роботи та ресурсів роботи та їх впливу на здоров'я жінок (Nylén, Lindfors, Le Blanc & Sverke, 2019) та ін.

На *груповому рівні* мова йде про те, що здорова група - це така, яка поважає своїх членів, використовує час, щоб вислухати їхні погляди, толерантна до різних стилів взаємодії та переважно

використовує стилі взаємодії, коли кожен може задовольнити свої інтереси. Основна увага приділяється формуванню команди (приналежність до команди є основною для почуття благополуччя більшості людей), груповим тренінгам (сприяння ідентифікації, визнанню та врахуванню індивідуальних та соціально-психологічних особливостей), розвитку творчого мислення (здорові групи відкриті до креативних викликів її членів), форсуванню культури позитивної взаємодії між членами групи на робочому місці, що може знизити конфлікти в організації. Інтервенції спрямовані на створення здорових груп, які можуть допомогти працівникам налагодити міцні зв'язки та отримувати соціальну підтримку в ситуації вирішення складних завдань роботи та зберегти благополуччя (Di Fabio, 2017a).

У рамках цього напрямку, наприклад, виконано дослідження, яке стосується ефекту групових інтервенцій стосовно пошуку групових ресурсів та їх впливу на кар'єру менеджерів і здоров'я в організації (Vuori, Torppinen-Tanner & Mutanen, 2012).

На *рівні організації* «здорові організації» також мають реагувати на виклики сьогодення. Основна увага приділяється тому, щоб зробити організацію більш ефективним та щасливим місцем для роботи та більш конкурентоспроможною, створити відкриту культуру, що характеризується стійкою творчістю та інноваціями, сприяти організаційному клімату, що підтримує позитивні стосунки та стилі лідерства, які забезпечують додаткові можливості для працівників через розширення їх автономії та самоорганізації (Di Fabio, 2017a).

Тут розроблені, наприклад, інтервенції організаційного рівня, які стосуються активного залучення персоналу до заходів, що проводяться в організації та спрямовані на забезпечення психічного здоров'я й благополуччя персоналу (Peters et al., 2020), впливу інтервенцій, які стосуються організаційних заходів для створення безпеки робочого місця та її впливу на психічне здоров'я (Hammer et al., 2019) та ін.

На *міжорганізаційному рівні* основна увага приділяється тому, щоб зробити межі між організаціями більш гнучкими та сприяти налагодженню стосунків між ними. Тут важливе значення мають партнерські стосунки, створення мереж та участь громад. На цьому рівні важливо сприяти партнерству між організаціями з метою отримання взаємовигідних винагород. Важливо також сприяти створенню індивідуальних мереж співробітників у рамках організації, поза нею та між організаціями, щоб покращити ефективність роботи та перспективи бізнесу.

Водночас зазначається, що наукові дослідження здебільшого стосуються розробки інтервенцій щодо проблеми психологічного здоров'я на індивідуальному рівні, однак необхідним є *багаторівневий підхід до здійснення інтервенцій*, який передбачає, що інтервенції мають пронизувати всі рівні управління організацією (De Angelis et al., 2020).

У цьому контексті значущими, зокрема, є розробка різних видів інтервенцій *в різних типах організацій*, зокрема багаторівневих інтервенцій для забезпечення здоров'я на робочих місцях в організаціях малого та середнього бізнесу та громадському секторі (De Angelis et al., 2020), для сприяння здоров'ю та благополуччю працівників в сфері виробництва продуктивних товарів (S.E. Peters et al., 2020 та ін.).

Важливою складовою таких інтервенцій або окремим напрямком є *навчання з питань психічного здоров'я* для роботодавців, менеджерів, працівників (як ідентифікувати проблему, як розпочати та підтримувати розмову, надавати підтримку, направити на консультативну допомогу до інших фахівців та ін.) (Mental health & work, 2021).

Отже, можна говорити про те, що «healthy organizations» за допомогою використання організаційними психологами сучасних методів психологічної допомоги можуть здійснювати багато важливих напрямків активності, які сприяють підтриманню та зміцненню психологічного здоров'я персоналу організацій та забезпеченню ефективності діяльності організацій.

Висновки:

1. Під «*healthy organizations*» («здоровими організаціями») ми розуміємо організації, культура, клімат та практика яких створюють середовище, сприятливе для забезпечення різних видів здоров'я організацій, у тому числі і психологічного, та безпеки працівників, а також для організаційної ефективності.

2. До *основних напрямків активності «healthy organizations»*, які спрямовані на забезпечення психологічного здоров'я персоналу організацій, відноситься: а) формування психологічного здоров'я на робочому місці як одного із важливих напрямків управління організацією; б) створення в організації культури «відкритості», яка передбачає, що проблема психологічного здоров'я має бути предметом відкритого обговорення, з повагою до всіх категорій працівників; в) дотримання балансу між роботою та не роботою; г) приділення особливої уваги працівникам, які мають інвалідність, обумовлену психіатричними розладами та ін.

3. Для забезпечення психологічного здоров'я в організації доцільним є використання *різних методів активності*, насамперед, різних видів інтервенцій, які можуть проявлятися на таких рівнях: індивідуальному; груповому; організаційному; міжорганізаційному. Констатовано, що переважно дослідження стосуються розробки інтервенцій щодо проблеми психологічного здоров'я на індивідуальному рівні, однак необхідно посилювати багаторівневий підхід до інтервенцій, коли вони мають стосуватися всіх рівнів (індивідуального, групового, організаційного та міжорганізаційного), і в результаті їх взаємодії створювати синергетичний ефект.

4. Впровадження основних ідей та підходів «healthy organizations» може створити, на наш погляд, *додаткові ресурси* у вітчизняних організаціях для вирішення проблеми психологічного здоров'я персоналу та організації.

Перспективи подальших досліджень. Перспективи подальших досліджень ми вбачаємо у вивченні готовності менеджерів вітчизняних організацій до впровадження основних ідей концепції «healthy organizations» та психологічних бар'єрів, які можуть виникати у цьому процесі.

Література

1. 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.
2. Клиническая психология и психотерапия. (2012). / Под ред. М. Перре, У. Бауманна. Пер. с нем. СПб: Питер.
3. Метельська, А. 5 ключів впливу корпоративної культури організації на психічне здоров'я співробітників. URL:<https://www.mh4u.in.ua/hochu-dopomogty-blyzkym/5-klyuchiv-vplyvu-korporatyvnoyi-kultury-organizacziyi-na-psyhichne-zdorovya-spivrobityukiv/>
4. Основи корекційної педагогіки: навчально-методичний посібник / За заг. ред. С.П. Миронової. (2010). Кам'янець-Подільський : Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка.
5. Карамушка, Л. М., Креденцер, О. В., Терещенко, К. В., Івкін, В. М. (2018). Психологічні технології підготовки освітнього персоналу до розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості : монографія. К : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України. URL:<http://lib.iitta.gov.ua/712691/>
6. Alexandrova-Karamanova, A., Todorova, I., Montgomery, A., Panagopoulou, E., Costa, P., Baban, A., Davas, A., Milosevic, M., & Mijakoski, D. (2016). Burnout and health behaviors in health professionals from seven European countries. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 89, 1059–1075.
7. Bakker, A.B., Derks, D. (2010). Positive occupational health psychology. In *Occupational Health Psychology*; Leka, S., Houdmont, J. (Eds). Chichester, UK, 2010.
8. Bandeira, R., Chambel, M.J., & Carvalho, V.S. (2020). Influence of the work-family relationship on perceived health 5-Years later: The moderating role of job insecurity. *Social Indicators Research*. <https://doi.org/10.1007/s11205-020-02509-2>
9. Castanheira, F., Chambel, M. J., Santos, A., & Rodrigues, F. (2020). Healthy healthcare in Portugal: empirical studies of relational job characteristics and wellbeing among hospital nurses. In T. Lovseth and A. De Lange (Eds.). *A system-based understanding of healthcare organizations, workers health and quality of care for patients*, 297–315. Springer.
10. Corbiere, M., Zaniboni, S., Dewa, C. S., Villotti, P., Lecomte, T., Sultan-Taïeb, H., Hupé, J., & Fraccaroli, F. (2019). Work productivity of people with a psychiatric disability working in social firms. *Work*, 62, 151–160.
11. De Angelis, M., Giusino, D., Nielsen, K., Aboagye, E., Christensen, M., Innstrand, S.T., Mazzetti, G., van den Heuvel, M., Sijbom, R., Pelzer, V., Chiesa, R., & Pietrantonio, L. (2020). H-WORK Project: Multilevel Interventions to Promote Mental Health in SMEs and Public Workplaces. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. URL: <https://h-work.eu/project>
12. De Smet, A., Loch, M., & Schaninger, B. (2007). Anatomy of a healthy corporation. *Mckinsey Q*, 2, 64–73.
13. Dewa, C. S., Hoch, J. S., Corbiere, M., Villotti, P., Trojanowski, L., Sultan-Taïeb, H., Zaniboni, S., & Fraccaroli, F. A. (2019). Comparison of Healthcare Use and Costs for Workers with Psychiatric Disabilities Employed in Social Enterprises Versus Those Who Are Not Employed and Seeking Work. *Community Mental Health Journal*, 55, 202-210.
14. Di Fabio, A. (2017a). Positive Healthy Organizations: Promoting Well-Being, Meaningfulness, and Sustainability in Organizations. *Frontiers in Psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01938>.
15. Di Fabio, A. (2016). Positive relational management for healthy organizations: psychometric properties of a new scale for prevention for workers. *Frontiers in Psychology*, 7:1523. doi: 10.3389/fpsyg.2016.01523
16. Di Fabio, A. (2017b). The psychology of sustainability and sustainable development for well-being in organizations. *Frontiers in Psychology*, 8:1534. doi: 10.3389/fpsyg.2017.01534
17. Di Fabio, A., Cheung, F. M., & Peiró, J. M. (2020). «Editorial to special issue «Personality and individual differences and healthy organizations»». *Personality and Individual Differences*, 166, 1-5.
18. European Academy of Occupational Health Psychology (EAHP). (2021). Retrieved from URL: <http://www.eaohp.org/>
19. Feldman, D. B., & Dreher, D. E. (2012). Can hope be changed in 90 minutes? Testing the efficacy of a single-session goal-pursuit intervention for college students. *Journal of Happiness Studies*, 13(4), 745–759. doi:10.1007/s10902-011-9292-4.

20. Grawitch, M. J., & Ballard, D. W. (2016). *The Psychologically Healthy Workplace: Building a Win-Win Environment for Organizations and Employees*. Washington, DC: American Psychological Association. doi: 10.1037/14731-000.
21. Hammer, L. B., Truxillo, D. M., Bodner, T., Pytlovany, A. C., & Richman, A. (2019) Exploration of the impact of organisational context on a workplace safety and health intervention. *Work & Stress*, 33(2), 192–210. DOI: 10.1080/02678373.2018.1496159
22. Kossek, E. E., Petty, R. J., & Bodner, T. E. (2018). Lasting Impression: Transformational Leadership and Family Supportive Supervision as Resources for Well-Being and Performance. *Occupational Health Science*. 2,1–24. URL: <https://rdcu.be/b3RXQ>
23. LaMontagne, A. D., Keegel, T., Louie, A. M., Ostry, A., & Landsbergis, P. A. (2007). A systematic review of the job-stress intervention evaluation literature, 1990–2005. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13, 268–280.
24. Lo Presti, A., Molino, M., Emanuel, F., Landolfi, A., & Ghislieri, C. (2020). Work-family organizational support as a predictor of work-family conflict, enrichment, and balance: crossover and spillover effects in dual-income couples. *Europe's Journal of Psychology*, 16(1), 62–81.
25. Lowe, G. (2010). *Healthy Organizations: How Vibrant Workplaces Inspire Employees to Achieve Sustainable Success*. University of Toronto Press.
26. Mental health and work. (2021). URL: <https://www.mhe-sme.org/what-we-do/mental-health-work/>
27. Nielsen, K., Yarker, J., Munir, F., & Bültmann, U. (2020). IGLOO: A Framework for Return to Work Among Workers with Mental Health Problems. In: Bültmann U., Siegrist J. (eds) *Handbook of Disability, Work and Health*. Handbook Series in Occupational Health Sciences, vol 1. Springer, Cham.
28. Nielsen, K., & Taris, T. W. (2019). Leading well: Challenges to researching leadership in occupational health psychology – and some ways forward. *Work & Stress*, 2019, 33(2), 107–118.
29. Nylén, E. C., Lindfors, P., Le Blanc, P., & Sverke M. (2019). Do personal resources matter beyond job demands and job resources? Main and interaction effects on health-related outcomes among women working within the welfare sector. *WORK: A Journal of Prevention, Assessment, and Rehabilitation*, 64(3), 515–529. Doi: 10.3233/WOR-193013
30. Öcel-Collen, H., & Zijlstra, F. (2019). Relationship between Social Support, Cultural Values, Family-Friendly Organizations and Psychological Well-Being among Turkish and the Dutch Nurses: The Role of Recovery. *International Journal of Business, Humanities and Technology Vol*, 9(1). Doi: 10.30845/ijbht.v9n1p1
31. Peters, S. E., Nielsen, K., Nagler, E., Revette, A.C., Madden, J., & Sorensen, G. (2020). Ensuring organization-intervention fit for a participatory organizational intervention to improve food service workers' health and wellbeing: Workplace Organizational Health Study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 62(2), 33-45. Doi: 10.1097/JOM.0000000000001792.
32. Quick, J. C., Quick, J. D., Nelson, D. L., & Hurrell, J. J. (2017). *Preventive Stress Management in Organizations*. American Psychological Association. doi: 10.1037/10238-000.
33. Raymond, J. S., Wood, W., & Patrick, W. K. (1990). Psychology doctoral training in work and health. *American Psychologist*, 45, 1159–1161. doi: 10.1037/0003-066X.45.10.1159
34. Richardson, K.M., & Rothstein, H.R. (2008). Effects of occupational stress management intervention programs: Ameta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13, 69–93.
35. Seligman, M. E. P. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. *Handbook of Positive Psychology*, eds C. R. Snyder and S. J. Lopez, (pp.3-9). Oxford University Press/
36. Sorensen, G., Peters, S., Nielsen, K., Nagler, E., Karapanos, M., Wallace, L., Burke, L., Dennerlein, J. T., & Wagner, G.,R. (2019). Improving Working Conditions to Promote Worker Safety, Health and Wellbeing for Low-Wage Workers: The Workplace Organizational Health Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 1449.
37. Taris, T., Peeters, M., & De Witte, H. (Eds.). (2019). *The fun and frustration of modern working life. Contributions from an occupational health psychology perspective*. Festschrift for Prof. dr. Wilmar Schaufeli. Kalmthout: Pelckmans,
38. Taris, T. W., & Nielsen, K. (2019). Leadership in occupational health psychology, *Work & Stress*, 33(2), 105–106.
39. Tetrick, L. E. (2002). Individual and organizational health. *Research in Occupational Stress and Well-being*, Vol. 2, eds P. Perrewé and D. Ganster (pp 117-141). JAI Press.
40. Tetrick, L. E., & Peiró, J. M. (2012). Occupational safety and health. *The Oxford Handbook of Organizational Psychology*. Vol. 2, ed. S. W. J. Kozlowski (Oxford: Oxford University Press). doi.10.1093/oxfordhb/9780199928286.013.0036
41. The Society for Occupational Health Psychology (SHOP) (2021). URL: <https://sohp-online.org>
42. Vuori, J., Toppinen-Tanner, S., & Mutanen, P. (2012). Effects of resource-building group intervention on career management and mental health in work organizations: Randomized controlled fieldtrial. *Journal of Applied Psychology*, 97(2), 273-286.

References

1. Karamushka, L. M., Dzuba, T. M. (2019). Fenomen zdorovia iak aktualnyi napriam doslidzhen v organizatsiinyi psykholohii. [The phenomenon of health as an important research area in organizational psychology]. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 1(16), 22–33. [In Ukrainian]
2. Perre, M., & Baumann, U. (Eds). (2012). *Klinicheskaya psikhologia I psikhoterapia*. [Clinical psychology and psychotherapy]. Piter. [In Russian]

3. Metelska, A. *Pyat kluchiv vplyvu korporatyvnoi organizatsiinoi kultury na psykhychnе zdorovia spivrobitnykiv. [Five key effects of corporate organizational culture on staff's mental health]*. URL: <https://www.mh4u.in.ua/hochu-dopomogty-blyzkyim/5-klyuchiv-vplyvu-korporatyvnoyi-kultury-organizacziyi-na-psykhychnе-zdorovya-spivrobitnykiv/> [In Ukrainian]
4. Myronova, S. P. (2010). *Osnovy korektsiinoi pedagogiky. [The fundamentals of correctional pedagogics]*. Ivan Ohienko Kamianets-Podilski National University. [In Ukrainian]
5. Karamushka, L. M., Kredentser, O. V., Tereshchenko, K. V., Ivkin, V. M., & Lagodzinska, V. I. (2018). *Psykhologichni tekhnologii pidgotovky osvitiogo personal do rozvytku organizatsiinoi kultury v umovakh sotsialnoi napruzhenosti. [Psychological technologies of educators' training in organizational culture development in conditions of social tension]*. G. S. Kostiuk Institute of Psychology. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/712691/> [In Ukrainian]
6. Alexandrova-Karamanova, A., Todorova, I., Montgomery, A., Panagopoulou, E., Costa, P., Baban, A., Davas, A., Milosevic, M., & Mijakoski, D. (2016). Burnout and health behaviors in health professionals from seven European countries. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 89, 1059–1075.
7. Bakker, A. B., Derks, D. (2010). Positive occupational health psychology. In *Occupational Health Psychology*; Leka, S., Houdmont, J. (Eds). Chichester, UK.
8. Bandeira, R., Chambel, M.J., & Carvalho, V.S. (2020). Influence of the work-family relationship on perceived health 5-Years later: The moderating role of job insecurity. *Social Indicators Research*. <https://doi.org/10.1007/s11205-020-02509-2>
9. Castanheira, F., Chambel, M. J., Santos, A., & Rodrigues, F. (2020). Healthy healthcare in Portugal: empirical studies of relational job characteristics and wellbeing among hospital nurses. In T. Lovseth and A. De Lange (Eds.). *A system-based understanding of healthcare organizations, workers health and quality of care for patients*, 297–315. Springer.
10. Corbiere, M., Zaniboni, S., Dewa, C. S., Villotti, P., Lecomte, T., Sultan-Taïeb, H., Hupé, J., & Fraccaroli, F. (2019). Work productivity of people with a psychiatric disability working in social firms. *Work*, 62, 151–160.
11. De Angelis, M., Giusino, D., Nielsen, K., Aboagye, E., Christensen, M., Innstrand, S.T., Mazzetti, G., van den Heuvel, M., Sijbom, R., Pelzer, V., Chiesa, R., & Pietrantonio, L. (2020). H-WORK Project: Multilevel Interventions to Promote Mental Health in SMEs and Public Workplaces. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. URL: <https://h-work.eu/project>
12. De Smet, A., Loch, M., & Schaninger, B. (2007). Anatomy of a healthy corporation. *Mckinsey Q*, 2, 64–73.
13. Dewa, C. S., Hoch, J. S., Corbiere, M., Villotti, P., Trojanowski, L., Sultan-Taïeb, H., Zaniboni, S., & Fraccaroli, F. A (2019). Comparison of Healthcare Use and Costs for Workers with Psychiatric Disabilities Employed in Social Enterprises Versus Those Who Are Not Employed and Seeking Work. *Community Mental Health Journal*, 55, 202-210.
14. Di Fabio, A. (2017a). Positive Healthy Organizations: Promoting Well-Being, Meaningfulness, and Sustainability in Organizations. *Frontiers in Psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01938>.
15. Di Fabio, A. (2016). Positive relational management for healthy organizations: psychometric properties of a new scale for prevention for workers. *Frontiers in Psychology*. 7:1523. doi: 10.3389/fpsyg.2016.01523
16. Di Fabio, A. (2017b). The psychology of sustainability and sustainable development for well-being in organizations. *Frontiers in Psychology*, 8:1534. doi: 10.3389/fpsyg.2017.01534
17. Di Fabio, A., Cheung, F. M., & Peiró, J. M. (2020). Editorial to special issue «Personality and individual differences and healthy organizations» «*Personality and Individual Differences*», 166, 1-5.
18. European Academy of Occupational Health Psychology (EAOHP). (2021). URL: <http://www.eaohp.org/>
19. Feldman, D. B., & Dreher, D. E. (2012). Can hope be changed in 90 minutes? Testing the efficacy of a single-session goal-pursuit intervention for college students. *Journal of Happiness Studies*, 13(4), 745–759. doi:10.1007/s10902-011-9292-4.
20. Grawitch, M. J., & Ballard, D. W. (2016). *The Psychologically Healthy Workplace: Building a Win-Win Environment for Organizations and Employees*. Washington, DC: American Psychological Association. doi: 10.1037/14731-000.
21. Hammer, L. B., Truxillo, D. M., Bodner, T., Pytlovany, A. C., & Richman A. (2019). Exploration of the impact of organisational context on a workplace safety and health intervention. *Work & Stress*, 33(2), 192–210. DOI: 10.1080/02678373.2018.1496159
22. Kossek, E. E., Petty, R. J., & Bodner, T. E. *et al.* (2018). Lasting Impression: Transformational Leadership and Family Supportive Supervision as Resources for Well-Being and Performance. *Occupational Health Science*. 2, 1–24. URL: <https://rdcu.be/b3RXQ>
23. LaMontagne, A. D., Keegel, T., Louie, A. M., Ostry, A., & Landsbergis, P. A. (2007). A systematic review of the job-stress intervention evaluation literature, 1990–2005. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13. 268–280.
24. Lo Presti, A., Molino, M., Emanuel, F., Landolfi, A., & Ghislieri, C. (2020). Work-family organizational support as a predictor of work-family conflict, enrichment, and balance: crossover and spillover effects in dual-income couples. *Europe's Journal of Psychology*, 16(1), 62–81.
25. Lowe, G. (2010). *Healthy Organizations: How Vibrant Workplaces Inspire Employees to Achieve Sustainable Success*. University of Toronto Press.
26. Mental health and work. (2021). URL: <https://www.mhe-sme.org/what-we-do/mental-health-work/>
27. Nielsen, K., Yarker, J., Munir, F., & Bültmann, U. (2020). IGLOO: A Framework for Return to Work Among Workers with Mental Health Problems. Bültmann U., Siegrist J. (Eds) *Handbook of Disability, Work and Health*. Handbook Series in Occupational Health Sciences, vol 1. Springer, Cham.

28. Nielsen, K., & Taris, T. W. (2019). Leading well: Challenges to researching leadership in occupational health psychology – and some ways forward. *Work & Stress*, 2019, 33:2,107–118.
29. Nylén, E. C., Lindfors, P., Le Blanc, P. & Sverke, M. (2019). Do personal resources matter beyond job demands and job resources? Main and interaction effects on health-related outcomes among women working within the welfare sector. *WORK: A Journal of Prevention, Assessment, and Rehabilitation*, 64(3), 515–529. Doi: 10.3233/WOR-193013
30. Öcel-Collen, H., & Zijlstra, F. (2019). Relationship between Social Support, Cultural Values, Family-Friendly Organizations and Psychological Well-Being among Turkish and the Dutch Nurses: The Role of Recovery. *International Journal of Business, Humanities and Technology Vol*, 9(1). Doi: 10.30845/ijbht.v9n1p1
31. Peters, S. E., Nielsen, K., Nagler, E., Revette, A.C., Madden, J., & Sorensen, G. (2020). Ensuring organization-intervention fit for a participatory organizational intervention to improve food service workers' health and wellbeing: Workplace Organizational Health Study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 62(2), 33-45. Doi: 10.1097/JOM.0000000000001792.
32. Quick, J. C., Quick, J. D., Nelson, D. L., & Hurrell, J. J. (2017). *Preventive Stress Management in Organizations*. American Psychological Association. doi: 10.1037/10238-000.
33. Raymond, J. S., Wood, W., & Patrick, W. K. (1990). Psychology doctoral training in work and health. *American Psychologist*, 45, 1159–1161. doi: 10.1037/0003-066X.45.10.1159
34. Richardson, K. M.; Rothstein, H. R. (2008). Effects of occupational stress management intervention programs: Ameta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13, 69–93.
35. Seligman, M. E. P. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. *Handbook of Positive Psychology*, eds C. R. Snyder and S. J. Lopez (pp.3-9). Oxford University Press/
36. Sorensen, G., Peters, S., Nielsen, K., Nagler, E., Karapanos, M., Wallace, L., Burke, L., Dennerlein, J. T., & Wagner, G. R. (2019). Improving Working Conditions to Promote Worker Safety, Health and Wellbeing for Low-Wage Workers: The Workplace Organizational Health Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 1449.
37. Taris, T., Peeters, M., & De Witte, H. (Eds.). (2019). *The fun and frustration of modern working life. Contributions from an occupational health psychology perspective*. Festschrift for Prof. dr. Wilmar Schaufeli. Kalmthout: Pelckmans.
38. Taris, T. W., & Nielsen, K. (2019). Leadership in occupational health psychology, *Work & Stress*, 33(2), 105–106.
39. Tetrick, L. E. (2002). Individual and organizational health in *Research in Occupational Stress and Well-being*, Vol. 2, eds P. Perrewé and D. Ganster, 117-141. JAI Press.
40. Tetrick, L. E., & Peiró, J. M. (2012). Occupational safety and health. *The Oxford Handbook of Organizational Psychology*. Vol. 2, ed. S. W. J. Kozlowski (Oxford: Oxford University Press). Doi: 10.1093/oxfordhb/9780199928286.013.0036
41. The Society for Occupational Health Psychology (SHOP) (2021). URL: <https://sohp-online.org>
42. Vuori, J., Toppinen-Tanner, S., & Mutanen, P. (2012). Effects of resource-building group intervention on career management and mental health in work organizations: Randomized controlled fieldtrial. *Journal of Applied Psychology*, 97(2), 273-286.

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, Київ, Україна.

Karamushka, Liudmyla Mykolayivna, Academician of the NAES of Ukraine, Dr., Prof., Head, laboratory of organizational and social psychology, G. S. Kostiuk 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 5 липня 2021 р.
Рецензовано 19 липня 2021 р.
Прийнято 26 липня 2021 р.