

<https://doi.org/10.31108/2.2023.2.29.3>
УДК 159.9

Людмила Карамушка

МОЖЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ МЕТОДУ ПОЗИТИВНОЇ ПСИХОТЕРАПІЇ ДЛЯ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНЦЕПЦІЇ «HEALTHY ORGANIZATIONS»

Карамушка Людмила. Можливості використання методу позитивної психотерапії для реалізації концепції «Healthy Organizations».

Вступ. Сучасні організації в умовах постійних соціально-економічних змін та викликів, з якими вони зустрічаються, шукають різноманітні підходи, які б забезпечили ефективність їх діяльності. Одним із підходів, орієнтованих на психологічне забезпечення ефективності діяльності, є реалізація концепції «healthy organizations» («здорових організацій»). Важливою складовою їхньої діяльності може бути використання методу позитивної психотерапії (Positive Psychotherapy; PPT), орієнтованого на пошук ресурсів та розвиток потенціалу персоналу організацій.

Мета дослідження: визначити можливості використання методу позитивної психотерапії для реалізації концепції «Healthy Organizations».

Методи дослідження: вивчення та систематизація літератури; теоретичний аналіз проблеми; власний досвід консультативної та психотерапевтичної роботи авторки.

Результати дослідження. У роботі показані значущість та можливості використання основних принципів методу позитивної психотерапії Н. Пезешкіана (надії, балансу та консультування) для реалізації концепції «Healthy Organizations». У контексті аналізу основних положень теорії диференційного аналізу Н. Пезешкіана та можливостей його використання в реалізації концепції «Healthy Organizations» доповнена класифікація вторинних та первинних актуальних здібностей. Виділено три підгрупи вторинних здібностей (які мають відношення до використання просторово-часового та предметного середовища; виконання діяльності; взаємодії з соціумом). Також виділено три підгрупи первинних здібностей (які пов'язані з емоційним ставленням до різних об'єктів та встановленням контактів з ними; ставленням до розвитку потенціалу людини; ставленням до майбутнього та віри). Обґрунтовано специфіку врахування первинних та вторинних здібностей (як конфліктного потенціалу) в контексті діяльності персоналу організацій.

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 та забезпеченню ефективності діяльності організацій.

Ключові слова: «Healthy Organizations», метод позитивної психотерапії, принципи позитивної психотерапії, диференційний аналіз, вторинні актуальні здібності, первинні актуальні здібності, доповнена класифікація актуальних здібностей Н. Пезешкіана.

Karamushka, Liudmyla. Possibilities of using the method of positive psychotherapy in implementing the concept of Healthy Organizations.

Introduction. Modern socio-economic changes and challenges require organizations to look for ways to ensure organizations' effectiveness. Implementing the concept of healthy organizations is one of such ways. Healthy organizations may use the method of positive psychotherapy (PPT), which is focused on finding resources and developing the potential of the organizations' personnel.

Aim: to determine the possibilities of using the method of positive psychotherapy in implementing the concept of healthy organizations.

Methods: analysis and systematization of relevant scientific literature; theoretical analysis of the problem in question; the author's own of counseling and psychotherapeutic experience.

Results. The basic principles of the N. Peseschkian's positive psychotherapy (hope, balance and consultation) are quite effective in implementing the concept of healthy organizations. The N. Peseschkian's classification of primary and secondary actual capacities has been supplemented. Three subgroups of secondary capacities have been identified (those related to the use of space-and-time and subject environment; activities; interaction with society). Three subgroups of primary capacities, which are related to the emotional attitudes to various objects and establishing contacts with them; attitude to the development of human potential; attitude to the future and faith, have also been identified. The author

substantiates the importance of primary and secondary capacities (as conflict potential) for organization staff's activities.

Conclusions. *The implementation of the concept of healthy organizations in Ukrainian organizations based on the peculiarities of their functioning in current social and economic conditions, can promote staff's mental health and organizations' effectiveness.*

Key words: *healthy organizations, positive psychotherapy, principles of positive psychotherapy, differential analysis, secondary actual capacities, primary actual capacities, supplemented N. Peseschkian classification of actual capacities.*

Вступ. Сучасні організації в умовах постійних соціально-економічних змін та викликів, з якими вони зустрічаються, шукають різноманітні підходи, які б забезпечили їх ефективну діяльність. Особливо значущим є пошук таких підходів для українських організацій в умовах повномасштабної війни України проти РФ, оскільки українські організації працюють сьогодні в умовах невизначеності, хронічного стресу, постійної загрози для здоров'я працівників, необхідності активного поєднання багатьох видів діяльності (як основної, так і волонтерської), спрямованих на захист України. Все це потребує пошуку нових підходів для діяльності організацій, суттєву роль серед яких відіграють психологічні підходи.

Одним із підходів, орієнтованих на психологічне забезпечення ефективності діяльності, є реалізація концепції «Healthy organizations» («здорових організацій»), яка детально проаналізована нами (Карамушка, 2021) на основі аналізу зарубіжної літератури (Di Fabio, 2017; Di Fabio, Cheung & Peiró, 2020; De Smet, Loch & Schaninger, 2007). У найбільш загальному вигляді «Healthy Organizations» можна визначити як організації, культура, клімат та практика яких створюють середовище, сприятливе для забезпечення різних видів здоров'я, насамперед психічного, та безпеки працівників, а також для організаційної ефективності (виконання поставлених актуальних завдань та завдань подальшого розвитку) (Карамушка Л., 2021). Суттєвим до того ж є те, що для забезпечення діяльності «Healthy organizations» має реалізуватися *багаторівневий підхід*, який полягає в тому, що організаційно-психологічні підходи і технології повинні реалізуватися на таких рівнях діяльності організацій, як: індивідуальний, груповий, організаційний, міжорганізаційний, кожен із яких має свою специфіку і потребує свого спеціального вивчення та аналізу (Карамушка, 2021; De Angelis et al., 2020).

Одним із підходів, впровадження якого може сприяти пошуку ресурсів персоналу організацій, є *метод позитивної психотерапії* (Positive Psychography; PPT), розроблений німецьким неврологом, психіатром, психотерапевтом N. Peseschkian (WAPP, 2023; Peseschkian, 1987; 2014). Метод позитивної психотерапії сьогодні активно використовується у зарубіжній та вітчизняній практиці у вирішенні проблем, які стосуються виховання дітей, спілкування у сімейних парах, взаємодії між партнерами в професійній діяльності, самопомоги і реалізується в психологічних практиках в різних сферах життєдіяльності людей – освіті, медицині, сімейному консультуванні, армії, транспорті, політиці тощо (Вишневская, 2017; Коновальчук, 2022; Мартинюк, 2017; Пеев, 2002; Remmers, 1995).

Що ж стосується *використання методу позитивної психотерапії для психологічного забезпечення діяльності персоналу організацій*, то число робіт, в яких представлено такий досвід, є значно меншим, порівняно з тими, які стосуються виховання дітей та взаємодії в сім'ї, і тут можна назвати лише окремі роботи зарубіжних (Пеев, 2002) та вітчизняних (Kravchenko, 2020) авторів. Водночас слід зазначити, що останніми роками зростає зацікавленість науковців і практиків щодо застосування засобів і технік позитивної психотерапії у вирішенні проблеми забезпечення психічного здоров'я персоналу організацій. Тут слід відзначити, насамперед, роботи, які стосуються проблеми професійного вигорання: емпіричного вивчення вигорання фахівців соціономічного профілю засобами позитивної психотерапії (Мельничук, Комар & Онищук, 2023), аналізу зв'язку між чинниками, які стосуються роботи, та психотерапевтичними методами, які спрямовані на зниження професійного вигорання у сімейних лікарів (Rubene & Miksons, 2021), ефективності позитивної психотерапії в процесі зниження вигорання серед університетських політичних активістів (Gharibblouk, 2018). Також про необхідність

застосування позитивної психотерапії у підготовці вчителів з метою забезпечення їхнього психічного здоров'я та пошуку ресурсів зазначає у своїй роботі Л. Боброва (2020). Нами на попередніх етапах роботи було представлено досвід використання психотерапевтичного інструментарію «Модель балансу» Н. Пезешкіана для діагностичного аналізу виявів психічного здоров'я освітян під час впровадження тренінгової програми «Як зберегти та підтримати психічне здоров'я освітнього персоналу в умовах війни» (Карамушка Л. 2022). Водночас можливості використання методу та інструментарію позитивної психотерапії в рамках реалізації концепції «Healthy Organizations» потребують свого спеціального осмислення та аналізу. Представлена стаття є однією з перших спроб у дослідженні цієї багатоаспектної проблеми.

Отже, актуальність проблеми та її недостатня вирішеність стали основою для визначення **мети нашого дослідження**: визначити можливості використання методу позитивної психотерапії для реалізації концепції «Healthy Organizations».

Методи дослідження: вивчення та систематизація літератури; теоретичний аналіз проблеми; власний досвід консультативної та психотерапевтичної роботи авторки.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати основні принципи методу позитивної психотерапії та визначити можливості їх реалізації в діяльності «Healthy Organizations».

2. Висвітлити основні положення диференційного аналізу (як основи методу позитивної психотерапії) й доповнити класифікацію первинних та вторинних актуальних здібностей в контексті реалізації концепції «Healthy Organizations».

Результати дослідження та їх обговорення.

Відповідно до **першого завдання дослідження**, розглянемо основні принципи методу позитивної психотерапії та визначимо можливості їх реалізації в діяльності «Healthy Organizations».

Зазначимо, що метод позитивної психотерапії був заснований у Вісбадені (Німеччина) Н. Пезешкіаном і спочатку він називався «диференційний аналіз», а з 1977 р. носить назву «позитивна психотерапія». Цей метод був визнаний у 1996 р. Європейською асоціацією психотерапії та у 2008 р. Всесвітньою радою психотерапії. Основні складові позитивної психотерапії детально проаналізовано в працях вітчизняних фахівців (Гордієнко-Митрофанова & Гоголь, 2022; Литвиненко, 2017; Мушкевич & Чагарна, 2017; Пеньковська & Шептицький, 2014)), тому тут розглянемо найбільш суттєві аспекти цього напрямку психотерапії, базуючись на документах Всесвітньої Асоціації позитивної та транскультуральної психотерапії (World Association for Positive and Transcultural Psychotherapy, WAPP), яка була заснована Н. Пезешкіаном.

Як зазначається в документах WAPP, **метод позитивної психотерапії має свої особливості**, які полягають в тому, що він являє собою: метод інтегративної психотерапії; гуманістичний психодинамічний метод; цілісну, інтегровану терапевтичну систему; конфлікто-центрований короткостроковий метод; культурально-чутливий метод; метод, побудований на використанні історії, анекдотів та мудростей; метод з використанням інноваційних інтервенцій і технік; метод, який застосовується в психотерапії, інших медичних дисциплінах, консультуванні, освіті, профілактиці, управлінні та тренінгах (WAPP, 2023). **Мета позитивної психотерапії** полягає в тому, щоб допомогти клієнту побачити його здібності, сильні сторони, ресурси та потенціал (WAPP, 2023).

До **основних принципів позитивної психотерапії** відносяться такі (WAPP, 2023):

1) **Принцип надії**. Передбачає, що терапевти прагнуть допомогти клієнтам зрозуміти і сприйняти сенс та мету їхнього розладу або конфлікту; розлад переосмислюється в «позитивному» ключі, що приводить до позитивних інтерпретацій як для пацієнта, так і для його оточення. А хвороба виконує символічну функцію, яку повинні визнати і терапевт, і пацієнт, тобто симптоми і скарги хвороби діють як сигнали для відновлення балансу клієнта в чотирьох вимірах його життя.

2) **Принцип балансу**. Відповідно до цього принципу, незважаючи на соціальні та культурні відмінності, всі люди схильні проявляти загальні підходи до розв'язання своїх проблем. Н. Пезешкіан розробив «Модель балансу», яка відображає динамічний і сучасний підхід до розв'язання конфліктів у різних культурах і полягає в тому, що в ній виділяються чотири фундаментальні аспекти життя: а) Тіло/Здоров'я; б) Досягнення/Робота; в)

Контакти/Стосунки; 4) Майбутнє/Фантазії/Смисл життя. Зазначається, що хоча ці чотири сфери притаманні всім людям, у західних суспільствах на перший план виходять фізичний добробут і професійний успіх, тоді як у східній півкулі більшу увагу приділяють міжособистісним зв'язкам, уяві та спрямованості в майбутнє (транскультуральний аспект позитивної психотерапії). Суттєвим є те, що кожен розвиває свої власні переваги стосовно того, як справлятися з конфліктами, що виникають, однак через односторонній підхід до вирішення конфлікту можуть гальмуватися інші підходи. Зміст конфлікту описується з точки зору первинних і вторинних здібностей, заснованих на основних здібностях «любити» та «знати».

3) *Принцип консультування*. Цей принцип вводить поняття п'яти етапів терапії та самопомоги, які тісно переплітаються між собою, а саме: а) *спостереження і дистанціювання* (включає сприйняття і вираження бажань і проблем при збереженні певного рівня емоційної відстороненості); б) *інвентаризація* (когнітивні здібності включаються в роботу, коли пацієнт розмірковує про значущі життєві події, що відбулися за останні 5-10 років); в) *ситуативне схвалення* (основна увага приділяється самопомозі та активізації внутрішніх ресурсів, пацієнту пропонується використовувати колишні успіхи у вирішенні конфліктів); г) *вербалізація* (посилюється комунікативний потенціал пацієнта, що дає йому змогу формулювати і висловлювати невирішені конфлікти і проблеми, пов'язані з чотирма вимірами життя); д) *розширення цілей* (спрямований на формування перспективної життєвої орієнтації після розв'язання проблем). Ці п'ять стадій являють собою комплексний підхід до *терапії та самопомоги*, забезпечуючи основу для розгляду різних аспектів благополуччя людини і сприяючи її особистісному зростанню та майбутнім прагненням.

Зазначені принципи методу позитивної психотерапії можуть бути цілком спроєктовані на діяльність «Healthy Organizations», що може проявлятися в *таких основних виявах*:

1. У основних стратегічних документах, які стосуються діяльності організацій, мають бути відображені позиції щодо можливостей *розвитку персоналу організацій, віри в його здібності, ресурси*, а також створені умови для забезпечення психічного здоров'я персоналу, реалізації індивідуального підходу до працівників у процесі здійснення професійної діяльності, створення умов для здійснення «горизонтальної» та «вертикальної» професійної кар'єри. Значущість таких підходів відзначається в зарубіжних та вітчизняних роботах, які стосуються профілактики й подолання робочого та професійного стресу (Гордиенко-Митрофанова & Гоголь, 2022; Richardson & Rothstein, 2008; Quick, Quick, Nelson & Hurrell, 2017), пошуку та посилення індивідуальних ресурсів персоналу, розвитку психологічної зрілості персоналу (Tetrick, 2002), професійної кар'єри фахівців (Карамушка Т., 2022), однак практичне впровадження цих підходів є ще недостатнім.

2. Суттєвим орієнтиром в діяльності сучасних організацій, як на стратегічному, так і на виконавському рівнях, має бути *забезпечення балансу роботи та інших сфер життя персоналу організацій*. Емпіричні дослідження, які уже виконані у цьому напрямку, показують певний дисбаланс життєвих сфер у різних груп фахівців. Так, у дослідженні, яке стосується психологічної адаптації моряків під час рейсів, встановлено, що сферою, у якій моряки отримують найменше задоволення, є сфера «майбутнє/фантазія/смисли», в результаті чого багато моряків часто зловживають алкоголем як в рейсові, так і міжрейсові періоди (Вишнева, 2017), а у процесі вивчення вигорання фахівців соціономічного профілю показано, що надмірна увага до сфери «діяльності» може спричинити розвиток таких складових вигорання, як емоційне виснаження та деперсоналізація особистості, в той час як високий рівень емоційного виснаження супроводжується також низьким рівнем розвитку сфери «контакти» (Мельничук, Комар & Онишук, 2017). Про значущість організацій, які орієнтовані на підтримку сім'ї у контексті профілактики та подолання конфліктів «робота – сім'я» говориться у ряді робіт зарубіжних авторів (Lo Presti, Molino, Emanuel, Landolfi & Ghislieri, 2020; Öcel-Collen & Zijlstra, 2019), водночас цей напрям недостатньо представлений, на наш погляд, в діяльності вітчизняних організацій. Суттєвими формами у його реалізації, зокрема, можуть бути такі, як: використання гнучких графіків роботи, можливість скороченого графіку роботи для жінок, котрі мають дітей, створення можливостей регулярних пауз під час роботи, занять фізичною культурою та

спортом, забезпечення психологічної турботи про сім'ї, члени яких воюють на фронті тощо. Впровадження таких форм роботи може профілактувати та долати вияви дисбалансу в різних сферах життєдіяльності персоналу організацій й знижувати вираженість конфліктів та їх наслідків.

3. У контексті розвитку ресурсів персоналу організацій важливу роль, на наш погляд, має відігравати *самодопомога персоналу*, зміст і основні етапи якої можуть бути розкриті організаційними психологами в процесі спеціальних тренінгів для персоналу, значущість яких має бути також відображена в основних концептуальних документах організації. Окремі елементи такого підходу розкриті нами в процесі практичної роботи з освітнім персоналом безпосередньо в організації (Карамушка Л., 2022), а також в роботах інших психологів (Коновальчук, 2022; Мартинюк (2017)). Певну роль на подальших етапах може відігравати *психотерапія* для персоналу, яка може здійснюватися в індивідуальному форматі поза межами організації. Адже здоровою людиною є не та, у якої немає конфліктів, проблем, а та, яка може з ними впоратися (Peseschkian, 1987).

Згідно з **другим завданням дослідження** щодо висвітлення основних положень диференційного аналізу (як основи методу позитивної психотерапії) та доповнення класифікації первинних та вторинних актуальних здібностей в контексті реалізації концепції «Healthy Organizations», то зазначимо, насамперед, **основні положення диференційного аналізу**. До положень, які, за підходом Н. Peseschkian (2016), можуть використовуватися в управлінні в організаціях (WAPP, 2023), відносяться такі:

1. У процесі протиборства людини з навколишнім світом виникають *конфлікти*, які не є чимось неминучим і фатальним, а є проблемами і завданнями, які людина намагається вирішити. Конфлікти, на які «хворіють» всі люди, пов'язані із самими людьми, їхніми партнерами, іншими людьми, які їх оточують, з життєвими цілями людей.

2. *Причиною виникнення конфліктів*, проблем, розбіжностей та розладів, таких, як: внутрішнє занепокоєння, страх, агресія, порушення сну, психосоматичні розлади, являються *внутрішні потенціали*, які постійно повторюються, і вони наводяться в *переліку актуальних здібностей*. Відповідно, є можливість вивчити конфлікти та розлади з *точки зору їх основного змісту*.

3. *Актуальні здібності* являють собою центральні чинники розвитку особистості, які формуються на основі властивих кожній людині якостей у процесі виховання і потім *диференціюються або гальмуються у своєму розвитку*. Вони можуть стати причиною розладів, коли не виконуються певні очікування, що стосуються актуальних здібностей.

4. У зв'язку з тим, що актуальні здібності виявляються під впливом навколишнього світу, їх тенденцію виступати як конфліктні потенціали *можна усунути* за допомогою: *а) профілактики у процесі виховання; б) самодопомоги; в) психотерапії*.

Оскільки актуальні здібності людини лежать в основі конфлікту, то проаналізуємо більш детально **зміст та види актуальних здібностей людини**.

Зазначимо, насамперед, що Н. Peseschkian (2016) почав працювати над створенням картотеки актуальних здібностей з кінця 50-х років, коли переїхав в 1954 року з Ірану в Європу і звернув увагу на значущість психосоціальних норм (спочатку на чесність та ввічливість) у процесі виникнення міжособистісних та внутрішніх конфліктів (спостерігаючи за симптомами як східних, так і західних та американських пацієнтів) (Peseschkian, 2016). Він працював над цією проблемою вісім років, разом зі своїми співробітниками та колегами, використавши при цьому матеріали 5000 психотерапевтичних сеансів (своїх та колег). Також він виділив, проаналізував й узагальнив центральні, діючі практично скрізь поведінкові норми, на базі яких розвивається більшість конфліктів, та включив їх в *диференційно-аналітичний перелік (ДАП)*, за допомогою якого можна описувати основні області конфлікту. І ці поведінкові норми були названі автором як *актуальні здібності*. Як зазначає Н. Peseschkian (2016), це поняття, яке не є спеціальним «таємничим», було введено з тієї причини, що воно позначає норми, які постійно діють у наших щоденних міжособистісних стосунках і тому зберігають актуальне значення, а їх значення полягає в тому, що вони є дієвим потенціалом розвитку особистості та конфліктів.

Дослідник підкреслює важливу роль виховання, за допомогою якого дитина засвоює норми, які виступають основою для безконфліктного спілкування з іншими людьми та

соціалізації як процесу засвоєння поведінкових норм (Peseschkian, 2016). Він наголошує на тому, що оскільки виховання дитини, насамперед, залежить від батьків (як значущих персон оточуючого світу), то вихователь висуває на перший план певні соціально бажані якості, тому у цьому контексті одні здібності дитини, хоча і розвиваються та диференціюються, але їм приділяється багато уваги, інші ж, навпаки, подавляються і перестають діяти. Тому *саме пригнічені та односторонньо виражені здібності є потенційними джерелами конфліктів та розладів* в особистісній та міжособистісній сферах, що може виражатися в депресії, страхах, агресії, незвичайності поведінки та психосоматичних розладах.

За своїм психологічним змістом актуальні здібності, відповідно до розробленої в рамках диференційного аналізу класифікації, поділяються на дві важливі категорії (групи), як вторинні і первинні, до кожної із яких відносяться по 13 актуальних здібностей (Peseschkian, 2016).

Зазначається, що *вторинні здібності* пов'язані з передачею знань і, отже, є здатністю до пізнання і відображають норми соціальної групи індивіда. До них відносяться: *пунктуальність, акуратність, прагнення порядку, послух, ввічливість, чесність, ощадливість, справедливість, старанність, надійність, точність, сумлінність тощо.*

Сильний резонанс, що виникає при порушеннях вторинних здібностей, можна пояснити лише специфікою емоційних відносин для людей. Вираженням цих відносин є *первинні здібності*, які є здібностями до любові, і які формуються з першого дня життя людини завдяки її контакту з оточуючими людьми. До них відносяться *любов, терпіння, зразок/наслідування, почуття часу, контактність, сексуальність, довіра, очікування/віра в інших і в себе, надія, віра/релігійність, сумнів, впевненість та єдність/цілісність.* Автор підкреслює, що, говорячи про первинні здібності, не мається на увазі, що вони важливіші за вторинні, це тільки говорить про те, що ці здібності стосуються емоційної сфери, близької до сфери «Я». Первинні можливості являють собою базис, на якому стоїть надбудова вторинних здібностей. З погляду змісту, первинні здібності базуються на досвіді, накопиченому щодо вторинних здібностей. І навпаки, первинні здібності посилюють вторинні.

Щодо *доповнення нами класифікації актуальних здібностей за Н. Пезешкіаном*, то необхідність у постановці та виконання цього завдання виникла в силу таких обставин.

По-перше, у процесі практичної роботи часто виникали ситуації, коли було досить складно швидко «віднайти» необхідну актуальну здібність із наявного їхнього «розпорошеного» переліку (в контексті її аналізу як конфліктного потенціалу).

По-друге, у процесі аналізу можливостей використання позитивної психотерапії для реалізації діяльності концепції «Healthy Organizations» виникла необхідність виділення вторинних та первинних актуальних здібностей, які є особливо значущими для діяльності персоналу.

По-третє, виникла додаткова необхідність уточнення змісту ряду актуальних здібностей (за Н. Пезешкіаном), оскільки у роботах різних авторів вони трактуються по-різному.

Суть доповненої нами класифікації первинних та вторинних актуальних здібностей в контексті реалізації концепції «Healthy Organizations» полягає в тому, що: 1) у кожній групі первинних та вторинних здібностей виділено по три підгрупи актуальних здібностей, в які було об'єднані близькі за змістом актуальні здібності; 2) кожній підгрупі здібностей була дана відповідна назва, яка, на наш погляд, відповідає «загальному» змісту здібностей, котрі увійшли в ту чи іншу підгрупу. Зазначимо, що послідовність вторинних та актуальність здібностей, які застосовуються у класифікації Н. Пезешкіана, змінена, оскільки актуальні здібності «розкидані» за змістовними групами.

Доповнену класифікацію вторинних та первинних здібностей наведено в табл.1 і табл. 2. Зазначимо, що зміст актуальних здібностей розкривається максимально близько до висловлювань автора диференційного аналізу, які наведено в його роботі «Positive Psychotherapy of Everyday Life» (Peseschkian, 2016).

Що стосується *вторинних актуальних здібностей*, то у цій групі було виділено три підгрупи актуальних здібностей:

1. *здібності, які мають відношення до використання просторово-часового та*

предметного середовища (пунктуальність; бажання порядку; охайність; ощадливість);

2. здібності, пов'язані з виконанням діяльності (старанність; надійність; точність; сумлінність/добросовісність);

3. здібності, які мають відношення до взаємодії з соціумом (послух; справедливість; ввічливість; чесність/відкритість; вірність).

Безпосередній зміст кожної із вторинних здібностей наведено в табл. 1.

Таблиця 1

Перелік та зміст вторинних актуальних здібностей

(складено авторкою статті на основі роботи N. Peseschkian (Peseschkian, 2016) й власної систематизації та виділення назв підгруп вторинних здібностей)

№ з/п	Назва вторинних здібностей	Зміст вторинних здібностей
Здібності, які мають відношення до використання просторово-часового та предметного середовища:		
1.	Пунктуальність	Точне дотримання очікуваного або встановленого розподілу часу.
2.	Бажання порядку	Просторове співвіднесення речей (жодна річ не заважає іншій виконувати свої функції, і будь-яка річ може бути знайдена без втрати часу).
3.	Охайність	Створення чистоти тіла, одягу, предметів повсякденного користування, приміщення і оточуючого світу.
4.	Ощадливість	Економне поводження з грошми та цінностями.
Здібності, пов'язані з виконанням діяльності:		
5.	Старанність	Готовність протягом короткого або тривалого часу займатись, як правило, напруженою та такою, що втомлює, діяльністю з певною метою.
6.	Надійність	Покладання на іншу людину (вона за нашої відсутності виконає завдання належним чином і виправдає наші очікування).
7.	Точність	Завдання виконується відповідно до припису; чим більша точність, тим менша ймовірність помилок.
8.	Сумлінність/ добросовісність	Наявність внутрішнього масштабу точності, ретельності і коректності. Про добросовісність говорять, якщо яка-небудь робота відповідає цьому внутрішньому масштабу, тобто «совісті».
Здібності, які мають відношення до взаємодії з соціумом:		
9.	Послух	Слідування проханням, розпорядженням, наказам сторонньої авторитетної особи. Послух вимагається і здійснюється, насамперед, стосовно загальноприйнятих в суспільстві норм (наприклад, порядок, унікальність тощо).
10.	Справедливість	У якості несправедливого люди сприймають поводження з ними, яке було продиктовано не об'єктивними міркуваннями, а особистою симпатією або антипатією. Відчуття, що з вами обійшлись несправедливо, виникає тоді, коли людина очікує неупередженого ставлення.
11.	Ввічливість	Стимування агресивності, дотримання норм і правил соціальної взаємодії. Кореспондує з чесністю.
12.	Чесність/ відкритість	Здатність відкрито висловлювати свою думку. Правдивість і порядність. Чесність в партнерських стосунках являє собою вірність. Чесність в соціальній комунікації являє собою відкритість.
13.	Вірність	Чесність в партнерських стосунках.

У групі *вторинних актуальних здібностей* нами виділено такі три підгрупи актуальних здібностей:

1. *здібності, які пов'язані з емоційним ставленням до різних об'єктів та встановлення контактів з ними* (любов/емоційність; контактність; сексуальність);

2. *здібності, які мають відношення до розвитку потенціалу людини* (впевненість; сумнів; виправдані очікування; довіра/довіра інших; терпіння; уміння цінувати час; зразок/наслідування; єдність/цілісність);

3. *здібності, які пов'язані зі ставленням до майбутнього та віри* (надія; віра/релігійність).

Безпосередній зміст кожної із первинних здібностей наведено в табл. 2.

Таблиця 2

Перелік та зміст первинних актуальних здібностей

(складено авторкою статті на основі роботи N. Peseschkian (Peseschkian, 2016) й власної систематизації та виділення назв підгруп первинних здібностей)

№ з/п	Назва первинних здібностей	Зміст первинних здібностей
Здібності, які пов'язані з емоційним ставленням до різних об'єктів та встановленням контактів з ними:		
1.	Любов/емоційність	Здатність встановлювати емоційне ставлення з самим собою та зі своїм оточенням, різними об'єктами (чоловік, дружина, батьки, сестри, брати, друзі, домашні тварини тощо).
2.	Контактність	Здатність і готовність по-дружньому спілкуватися з іншими людьми (батьками, партнерами, колегами і соціальними групами, а також з тваринами, рослинами та речами).
3.	Сексуальність	Проявляється у дорослих, пов'язана з любов'ю. Розповсюджується на якості і здібності тією мірою, яка стосуються статевих партнерських стосунків.
Здібності, які мають відношення до розвитку потенціалу людини:		
4.	Впевненість	Переконання в потенційних здібностях партнера, у всій його унікальності і надання можливості самому приймати рішення, так як ми віримо в нього.
5.	Сумнів	Невпевненість, коливання стосовно того, чи виправдана віра в здібності партнера, що є результатом деякого розчарування в очікуваннях, які були пов'язані з дитиною чи партнером. Відображає амбівалентне ставлення до людини.
6.	Виправдані очікування	Розвиток здібності відповідно до покладених на них надій.
7.	Довіра/ довіра інших	Із виправданого очікування формується довіра до людини (її приймають такою, якою вона є). На основі довіри іншої людини формується впевненість людини в собі.

Продовження таблиці 2

8.	Терпіння	Уміння чекати, переносити часткове задоволення розвитком здібності та надавати час іншим людям.
9.	Уміння цінувати час	Надання іншій людині часу для її розвитку, у відповідній якості і кількості (проявити прив'язаність); здатність терпіти «вибір» партнера, не дивлячись на наявні сумніви і очікування.
10.	Зразок/наслідування	Зразок являє собою людину або модель її поведінки в тому випадку, коли її обирають в якості еталона власної поведінки або наслідують їй. Наслідування відбувається тоді, коли за нього можна отримати винагороду.
11.	Єдність/цілісність	Кожна людина може знайти свою ідентичність, свою неповторну єдність/цілісність; водночас в різні періоди свого розвитку людина схильна до певних форм втрати єдності і тим самим – схильна до певних розладів. Зміни окремих аспектів її розвитку можуть призводити до зміни особистості.
Здібності, які пов'язані зі ставленням до майбутнього та віри:		
12.	Надія	Ставлення до майбутнього, з яким пов'язані події сьогодення.
13.	Віра/релігійність	Установка і очікування стосовно невідомого. Розповсюджується на: невідоме всередині людини; на невідоме у світі, яке оточує людину; на непізнавальне у Всесвіті (описується через Бога).

У контексті реалізації концепції «Healthy Organizations», зокрема визначення ролі актуальних здібностей для діяльності персоналу в контексті профілактики та подолання внутрішніх та міжособистісних конфліктів персоналу, варто враховувати те, що вони стосується, насамперед, ділової сфери життєдіяльності людини, і тому мають певну свою специфіку, порівняно зі сферою виховання та взаємодії між партнерами в сім'ї, що виявляється, на наш погляд, в певній пріоритетності актуальних здібностей. Це проявляється, на нашу думку, в таких виявах:

1. Вторинні здібності, в основі розвитку яких лежить базова потреба «знати», які є відносно більш значущими для діяльності персоналу, порівняно із первинними здібностями, в основі яких лежить базова потреба «любити».

2. Серед вторинних актуальних здібностей персоналу організацій важливу роль, насамперед, відіграють актуальні здібності, які відносяться до другої групи («здібності, пов'язані з виконанням діяльності») та до третьої групи («здібності, які мають відношення до взаємодії з соціумом»). Водночас більшість здібностей, які відносяться до першої підгрупи («здібності, які мають відношення до використання просторово-часового та предметного середовища»), мають особливо важливе значення для персоналу, який працює в певних професійних сферах (наприклад, бажання порядку та охайність є значущими в

сфері хірургічної медицини, пунктуальність є особливо значущою для персоналу, який працює в сфері транспорту, військовій сфері тощо).

3. Відповідно, можна говорити про «загальні» вторинні актуальні здібності, які мають бути характерними для персоналу, який працює в усіх професійних сферах, та «специфічні» вторинні здібності, які мають бути притаманні персоналу, який працює в конкретних професійних сферах. І це варто враховувати у процесі аналізі конфліктів (їх змісту та причин виникнення), які виникають у персоналу тієї чи іншої професійної сфери.

4. Серед *первинних* актуальних здібностей важливе значення мають, насамперед, здібності, які відносяться до *другої підгрупи* («здібності, які мають відношення до розвитку потенціалу людини»), а також окремі здібності, які відносяться до першої підгрупи («здібності, які пов'язані з емоційним ставленням до різних об'єктів та встановленням контактів з ними») і третьої підгрупи («здібності, які пов'язані зі ставленням до майбутнього та віри»). Так, серед первинних здібностей, які мають відношення до першої підгрупи, важливу роль, на наш погляд, відіграє актуальна здібність «контактність», а також така складова актуальної здібності «любов/емоційність», як здатність формувати емоційне ставлення до самого себе, оскільки вона тісно пов'язана з впевненістю людини. Водночас, ймовірніше, надмірна сексуальність працівника може зашкодити ефективності його професійної діяльності. У групі первинних здібностей, які відносяться до третьої групи, особливу роль в сьогоdnішніх умовах війни для переважної більшості персоналу відіграє первинна здібність «надія» (Кітчак, 2023), яка також є суттєвою в контексті здійснення професійної кар'єри персоналом організацій («вертикальної», «горизонтальної» та «комбінованої») (Карамушка. Т, 2022), однак первинна здібність «релігійність» є значущою лише для частини працівників.

5. Відповідно, як і в ситуації із вторинними здібностями, доцільно, на наш погляд, говорити про «загальні» первинні здібності, які мають бути характерними для всіх працівників, та «специфічні» первинні здібності, які можуть бути притаманні окремим працівникам. І це варто враховувати у процесі побудови *особистісного профілю* працівника, який будується на основі діагностики та аналізу обох груп актуальних здібностей, що може здійснюватись за допомогою спеціального інструментарію «Wiesbaden Inventory for Positive Psychotherapy and Family Therapy (WIPPF) (Сердюк, 2022; Peseschkian & Deidenbach, 1998; Serdiuk & Otenko, 2021).

6. Визначаючи певну пріоритетність вторинних актуальних здібностей, суттєвим є також дотримання певного балансу первинних та вторинних здібностей, значущість якого може змінюватись залежно від конкретних ситуацій, які виникають в організаціях, але цей баланс однозначно важливий в контексті формування таких організаційних феноменів, як соціально-психологічний клімат в організації, організаційна культура, відданість персоналу організації тощо.

У нечисленних поки що дослідженнях з цього напрямку показана роль актуальних здібностей у виникненні конфліктів та певних проблем у психічному здоров'ї персоналу організацій. Так, встановлено, що однією із психологічних проблем в адаптації моряків до роботи на судні є різні вимоги до прояву у них первинних та вторинних здібностей (Вишнева, 2017). Це проявляється в тому, що в умовах рейсів від моряків частіше вимагається прояв таких вторинних здібностей, як відповідальність, точність, сумління, ввічливість, акуратність, послух тощо, що призводить до депривації первинних здібностей і може бути причиною стресу. Також було з'ясовано, що перерозвиток вторинних та первинних актуальних здібностей (ввічливість, старанність, обов'язковість, справедливість і терпіння) призводить до вигорання фахівців соціономічного профілю (Мельничук, Комар & Онищук, 2017). Зокрема, було встановлено, що у фахівців з високим рівнем емоційного виснаження (компонент вигорання) найбільше розвинені актуальні здібності: акуратність, охайність, ввічливість, старанність, досягнення, справедливість, терпіння, віра, однак спостерігається нижчий рівень сформованості такої актуальної здібності як надія. Окрім того,

доведено, що високий рівень розвитку редукції особистих досягнень (компоненту вигорання) супроводжується низьким рівнем розвитку актуальної здібності «старанність – досягнення», де особистість втрачає бажання працювати та розвиватися у професійній діяльності.

Отже, можна дійти висновку, що у процесі реалізації концепції «Healthy Organizations» важливо аналізувати актуальні здібності персоналу організацій з точки зору потенційної основи виникнення внутрішніх та організаційних конфліктів в організації, враховуючи при цьому специфіку їхньої діяльності в конкретній професійній сфері та конкретній організації, а також особистісного профілю первинних та вторинних здібностей працівника.

Суттєвим до того ж буде навчання персоналу організацій у вигляді спеціальних тренінгів щодо змісту, діагностики та рефлексії первинних та актуальних здібностей, їх аналізу як потенціалу виникнення актуальних конфліктів, пошуку шляхів коригування актуальних здібностей. Доцільним також є продовження, за потреби, такої тренінгової роботи за допомогою індивідуальних психотерапевтичних сесій для персоналу та здійснення персоналом активної психологічної самопомоги, що потребує спеціального вивчення та аналізу практиків і дослідників.

Висновки: Представлені в роботі підходи до можливостей використання методу позитивної психотерапії для реалізації концепції «Healthy Organizations» можуть сприяти підвищенню психічного здоров'я працівників, пошуку ними внутрішніх ресурсів до попередження й подолання внутрішніх та міжособистісних конфліктів. Суттєвим при цьому є відображення основних принципів та підходів методу позитивної психотерапії в стратегічних документах організації та психологічних практиках в організації та поза її межами (навчання, самопомога, власна індивідуальна психотерапія).

Перспективи подальших досліджень. До перспективних напрямів подальших досліджень відноситься емпіричне вивчення актуальних здібностей персоналу організацій (на основі доповненої авторкою класифікації первинних та вторинних здібностей Н. Пезешкіана), а також їх впливу на психічне здоров'я персоналу.

Література

1. Боброва, Л.Г. (2020). Позитивна психотерапія як метод організації освітнього процесу. *Психологічний і педагогічний дискурс: наукові записки вчених: Збірник матеріалів конференції* / За заг. ред проф. Т.О. Олефіренка (с.23-24). Київ: Ви-во НПУ імені М.П. Драгоманова.
2. Вишневская, Д. (2017). Транскультуральная позитивная психотерапия в работе по психологической адаптации моряков после рейса. *Життя, конфлікти і любов у транскультуральному світі* :Збірник матеріалів ІХ Міжнародної науково-практичної конференції з позитивної психотерапії Н. Пезешкіана (м. Одеса, 2-4 червня 2017 року, с.35-37). Одеса.
3. Гордієнко-Митрофанова, І., & Гоголь, Д. (2022). Позитивна психотерапія : навч. посіб. з психотерапевт. практик розвитку усвідомленої стресостійкості Київ : ГО «МНГ».
4. Гордиенко-Митрофанова, И.В., & Гоголь, Д.М. (2022). Развитие осознанной стрессоустойчивости по модели баланса: интеграция психотерапевтических методов. *The Global Psychotherapist*, 2(2), 42–55. DOI: <https://doi.org/10.52982/lkj170>
5. Карамушка, Л. (2022). Тренінгова програма «Як зберегти та підтримати психічне здоров'я освітнього персоналу в умовах війни: зміст, структура, процедура проведення. *Київський журнал сучасної психології та психотерапії*, 4, 24–45. <https://doi.org/10.48020/mppj.2022.02.03>
6. Карамушка, Л. (2021). «Healthy organizations»: сутність, основні напрямки та методи активності для забезпечення психічного здоров'я персоналу. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2-3 (23), 40–49. <https://doi.org/10.31108/2.2021.2.23.5>
7. Карамушка, Т. (2022). *Психологічна кар'єра аспірантів: Соціально-психологічні чинники формування готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри*: Монографія. Київ-Львів: Видавець Вікторія Кундельська.
8. Кітчак, Т. (2023). Феноменологічні аспекти психотерапевтичної роботи із актуальною здібністю «Надія» у часі війни. *The Global Psychotherapist*, Vol. 3, 2, 114-118.

9. Коновальчук, М.В. (2022). Позитум-підходи у психологічній допомозі педагогам України в умовах війни. *International training & science on-line conference «In search of truth and humanity on the age of war»* (21-26 August, 2022, Leszno, Poland): Abstracts, 187-193.
10. Литвиненко, О.Д. (2016). Психосоматичний підхід до проблем психологічного здоров'я особистості. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія: Психологічні науки, 4, 57- 82.
11. Мартинюк, І. (2017). П'ятикрокова модель позитивної психотерапії в освітньому процесі ВНЗ. *Життя, конфлікти і любов у транскультуральному світі* :Збірник матеріалів ІХ Міжнародної науково-практичної конференції з позитивної психотерапії Н. Пезешкіана (м. Одеса, 2-4 червня 2017 року, с.56-60). Одеса.
12. Мельничук, А.Ю., Комар, Т.В., & Онищук, Т.П. (2023). Емпіричне вивчення вигорання фахівців соціономічного профілю засобами позитивної психотерапії. *Інсайт: психологічні виміри суспільства*, 9, 33–49. <https://doi.org/10.32999/KSU2663-970X/2023-9-3>
13. Мушкевич, М. І., & Чагарна, С.Є (2017). *Основи психотерапії* : навч. посіб. Вид 3-тє. Луцьк : Вежа-Друк.
14. Пеев, И. (2002). *Позитивната психотерапия в модерната армия и общество*. София: Военно издателство.
15. Пеньковська, Н., & Шептицький, Р. (2014). *Основи психологічного консультування в методі позитивної психотерапії*. Тернопіль: Крок, 2014.
16. Сердюк, Л. (2022). Вісбаденський опитувальник позитивної терапії і сімейної терапії (WIPPF 2.0) Н. Пезешкіана для діагностики внутрішніх ресурсів особистості. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 3(27), 130-141. <https://doi.org/10.31108/2.2022.3.27.13>
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. De Smet, A., Loch, M., & Schaninger, B. (2007). Anatomy of a healthy corporation. *Mckinsey Q*, 2, 64–73.
19. Gharibblouk, S. (2018). The Effectiveness of Positive Psychotherapy on Reducing Marital Burnout among University Political Activists. *Revista Românească pentru Educație Multidimensională*, Vol. 10, no. 3, 25–34. <https://doi.org/10.18662/rrem/60>
20. Kravchenko, Y. (2020). Positive Psychotherapy in Organizational and Leadership Coaching. In: *Messias E., Peseschkian H., Cagande C. (Editors) Positive Psychiatry, Psychotherapy and Psychology*, (pp. 253–276), Springer, Cham (Switzerland).
21. 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.
22. 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). <http://dx.doi.org/10.30845/ijbht.v9n1p1>
23. Peseschkian, N. (2014). *In Search of Meaning. A Psychotherapy of Small Steps. Theory and Practice of a New Method*, Wiesbaden, Germany: Print City Europe.
24. Peseschkian, N. (1987). *Positive Psychotherapy. Theory and Practice of a New Method*, Berlin Heidelberg, Germany: Springer-Verlag.
25. Peseschkian, N. (2016): *Positive Psychotherapy of Everyday Life*. Author House UK.
26. Peseschkian, N., & Deidenbach H. (1998). *Wiesbadener Inventar zur Positiven Psychotherapie und Familientherapie WIPPF*. Berlin, Haidelberg: Springer, 1998. 108 p.
27. Quick, J. C., Quick, J. D., Nelson, D. L., & Hurrell, J. J. (2017). *Preventive Stress Management in Organizations*. American Psychological Association. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/10238-000>
28. Richardson, K.M., & Rothstein, H.R. (2008). Effects of occupational stress management intervention programs: Ameta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13, 69–93.
29. Rubene, L., & Miksons, A. (2021). The association between work-related factors and use of psychotherapeutic methods with burnout rates in family physicians. *European Psychiatry*, 64, S1, 493–494. <https://doi.org/10.1192/j.eurpsy.2021.1319>
30. Remmers, A.(1995). *An integrated model for salutogenesis and prevention in education, organisation, therapy, self-help and family consultation, based on positive family psychotherapy* [Realized projects and experiences in Bulgaria 1992–1994].
31. Serdiuk, L., & Otenko, S. (2021). The Ukrainian-language Adaptation for the Wiesbaden Inventory for Positive Psychotherapy and Family Therapy (WIPPF). *The Global Psychotherapist*, Vol. 1, No1, 11-14. <https://doi.org/10.52982/lkj135>
32. Tetrick, L. E. (2002). Individual and organizational health. In: *Research in Occupational Stress and Well-being*, Vol. 2, eds P. Perrewé and D. Ganster (pp 117-141). JAI Press.
33. WAPP (World Association for Positive and Transcultural Psychotherapy (2023). *About PPT method*. <https://www.positum.org/about-ppt-method>

References

1. Bobrova, L.G. (2020). Pozytyvna psykhoterapia yak metod organizatsii osvithnoho protsesu [Positive psychotherapy as a method to organize the educational process]. *Psykhologichnyi i pedagogichnyi dyskurs: naukovi zapysky vchenykh: Zbirnyk materialiv konferentsii* (pp. 23-24). Publishing House of the Dragomanov National Pedagogical University. [In Ukrainian]
2. Vyshnevskaya, D. (2017). Transkulturalnaya pozytyvnaya psykhoterapiya v rabote po psykhologicheskoi adaptatsyy moryakov posle reisa [Transcultural positive psychotherapy in after-voyage psychological adjustment of sailors]. *Zhyttya, konflikty i lyubov u transkulturalnomu sviti*. Zbirnyk materialiv IX Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii z pozytyvnoi psykhoterapii N. Pezeshkiana (Odesa, June, 2-4, 2017, pp. 35-37). [In Ukrainian]
3. Gordiyenko-Mytrofanova, I., & Gogol, D. (2022). *Pozytyvna psykhoterapia [Positive psychotherapy]*, GO «MNG». [In Ukrainian]
4. Gordienko-Mitrofanova, I.V., & Gogol, D.M. (2022). Razvitiye osoznannoi stressoustoichivosti po modeli balansa: integratsia psikhoterapevticheskikh metodov [Development of conscious stress resistance according to the balance model: integration of psychotherapeutic methods]. *The Global Psychotherapist*, 2(2), 42-55. <https://doi.org/10.52982/lkj170> [In Russian]
5. Karamushka, L. (2022). Treningova programa «Yak zберегty ta pidtrymaty psikhichne zdorovya osvithnoho personalu v umovakh viiny: zmyst, struktura, protsedura provedennya [Training program "How to preserve and support the mental health of educational staff in war conditions: content, structure, procedure]. *Kyivskyi zhurnal suchasnoi psikhologii ta psikhoterapii*, 4, 24-45. <https://doi.org/10.48020/mppj.2022.02.03> [In Ukrainian]
6. Karamushka, L. (2021). «Healthy organizations»: sutnist, osnovni napryamky ta metody aktyvnosti dlya zabezpechennya psikhichnogo zdorovya personalu [Healthy organizations: the essence, main directions and methods of activity to promote staff's mental health]. *Organizatsiina psikhologia. Ekonomichna psikhologia*, 2-3(23), 40-49. <https://doi.org/10.31108/2.2021.2.23.5> [In Ukrainian]
7. Karamushka, T. (2022). *Psykhologichna karyera aspirantiv: sotsialno-psykhologichni chynnyky formuvannya gotovnosti aspirantiv do zdiisnennya profesiinoy karyery [Psychological career of graduate students: socio-psychological factors in formation of graduate students readiness to pursue a career]*. Vydavets Viktoria Kundelska. [In Ukrainian]
8. Kitchak, T. (2023). Fenomenologichni aspekty psikhoterapevtychnoi roboty iz aktualnoyu zdibnistyu «Nadia» u chasi viiny [Phenomenological Aspects of Psychotherapeutic Work with the Actual Capacity of “Hope” in Wartime]. *The Global Psychotherapist*, 3(2), 114-118. [In Ukrainian]
9. Konovalchuk, M.V. (2022). Pozytum-pidkhody u psikhologichnii dopomozi pedagogam Ukrayiny v umovakh viiny [Positum-approaches in erndering psychological help to Ukrainian teachers in conditions of war]. *International training & science on-line conference «In search of truth and humanity on the age of war»* (August, 21-26, 2022, Leszno, Poland): Abstracts, 187-193. [In Ukrainian]
10. Lytvynenko, O.D. (2016). Psykhosomatychnyi pidkhid do problem psikhologichnogo zdorovya osobystosti [Psychosomatic approach to the problems of psychological health of the individual]. *Naukovyi visnyk Khersonskogo derzhavnogo universytetu. Seria: Psykhologichni nauky*, 4, 57- 82. [In Ukrainian]
11. Martynyuk, I. (2017). Pyatykrokovy model pozytyvnoi psikhoterapii v osvithnomu protsesi VNZ [Five-step model of positive psychotherapy in the system of higher education]. *Zhyttya, konflikty i lyubov u transkulturalnomu sviti*. Zbirnyk materialiv IX Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii z pozytyvnoi psikhoterapii N. Pezeshkiana (Odesa, June, 2-4, 2017, pp.56-60). [In Ukrainian]
12. Melnychuk, A.Yu., Komar, T.V., & Onyschuk, T.P. (2023). Empirychne vyvchennya vygorannya fakhivtsiv sotsionomichnogo profilyu zasobamy pozytyvnoi psikhoterapii [Empirical study on burnout of socionomic specialists by means of positive psychotherapy]. *Insait: psikhologichni vymiry suspilstva*, 9, 33-49. <https://doi.org/10.32999/KSU2663-970Kh/2023-9-3> [In Ukrainian]
13. Mushkevych, M., & Chagarna, S. (2017). *Osnovy psikhoterapii [Basics of psychotherapy]*. Vezha-Druk. [In Ukrainian]
14. Peev, I. (2002). Pozitivnata psikhoterapia v modernata armia i obschestvo [Positive Psychotherapy in army and society]. Voenno Izdatelstvo. [in Bulgaria]
15. Penkovska, N., & Sheptytskyi, R. (2014). *Osnovy psikhologichnogo konsultuvannya v metodi pozytyvnoi psikhoterapii [Basics of psychological counseling in positive psychotherapy]*. Krok. [In Ukrainian]
16. Serdyuk, L. (2022). Visbadenskyi opytuvalnyk pozytyvnoi terapii i simeinoy terapii (WIPPF 2.0) N. Pezeshkiana dlya diagnostyky vnutrishnikh resursiv osobystosti [N.Peseshkian Wiesbaden Positive Therapy and Family Therapy Questionnaire (WIPPF 2) to diagnose internal resources of an individual]. *Organizatsiina psikhologia. Ekonomichna psikhologia*, 3(27), 130-141. <https://doi.org/10.31108/2.2022.3.27.13> [In Ukrainian]
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. De Smet, A., Loch, M., & Schaninger, B. (2007). Anatomy of a healthy corporation. *Mckinsey Q*, 2, 64-73.

19. Gharibblouk, S. (2018). The Effectiveness of Positive Psychotherapy on Reducing Marital Burnout among University Political Activists. *Revista Românească pentru Educație Multidimensională*, 10(3), 25-34. <https://doi.org/10.18662/rrem/60>
20. Kravchenko, Y. (2020). Positive Psychotherapy in Organizational and Leadership Coaching. In: Messias E., Peseschkian H., Cagande C. (Editors) *Positive Psychiatry, Psychotherapy and Psychology*, (pp. 253–276), Springer, Cham (Switzerland).
21. 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.
22. 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*, 9(1). <http://dx.doi.org/10.30845/ijbht.v9n1p1>
23. Peseschkian, N. (2014). *In Search of Meaning. A Psychotherapy of Small Steps. Theory and Practice of a New Method*, Print City Europe.
24. Peseschkian, N. (1987). *Positive Psychotherapy. Theory and Practice of a New Method*, Springer-Verlag.
25. Peseschkian, N. (2016). *Positive Psychotherapy of Everyday Life*. Author House UK.
26. Peseschkian, N., & Deidenbach H. (1998). *Wiesbadener Inventar zur Positiven Psychotherapie und Familientherapie WIPPF*. Springer.
27. Quick, J. C., Quick, J. D., Nelson, D. L., & Hurrell, J. J. (2017). Preventive Stress Management in Organizations. *American Psychological Association*. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/10238-000>
28. Richardson, K.M., & Rothstein, H.R. (2008). Effects of occupational stress management intervention programs: Ameta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13, 69-93.
29. Rubene, L., & Miksons, A. (2021). The association between work-related factors and use of psychotherapeutic methods with burnout rates in family physicians. *European Psychiatry*, 64(1), 493-494. <https://doi.org/10.1192/j.eurpsy.2021.1319>
30. Remmers, A. (1995). *An integrated model for salutogenesis and prevention in education, organisation, therapy, self-help and family consultation, based on positive family psychotherapy* [Realized projects and experiences in Bulgaria 1992-1994].
32. Serdiuk, L., & Otenko, S. (2021). The Ukrainian-language Adaptation for the Wiesbaden Inventory for Positive Psychotherapy and Family Therapy (WIPPF). *The Global Psychotherapist*, 1(1), 11-14. <https://doi.org/10.52982/lkj135>
32. Tetrick, L. E. (2002). Individual and organizational health. In: Research in *Occupational Stress and Well-being*, 2, JAI Press.
33. WAPP (World Association for Positive and Transcultural Psychotherapy) (2023). About PPT method. <https://www.positum.org/about-ppt-method>

Відомості про автора

Карамушка Людмила Миколаївна, дійсна членкиня НАПН України, докторка психологічних наук, професорка, завідувачка лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Karamushka, Liudmyla, 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.

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

E-mail: LKARAMA01@gmail.com

Отримано 15 травня 2023 р.
Рецензовано 5 червня 2023 р.
Прийнято 9 червня 2023 р.