

Державний торговельно-економічний університет

Кафедра психології

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

на тему:

**ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МЕНТАЛЬНОГО ЗДОРОВ'Я  
ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ ВІЙНИ**

Студентки 2 курсу  
4мз групи  
спеціальності  
053 «Психологія»

\_\_\_\_\_

*підпис  
студента*

**Заріцької Анастасії  
Олегівни**

Науковий керівник:  
доктор психологічних наук,  
професор

\_\_\_\_\_

*підпис  
керівника*

**Корольчук Микола  
Степанович**

Гарант освітньої програми:  
доктор педагогічних наук,  
професор

\_\_\_\_\_

*підпис  
гаранта*

**Юник Іван Дмитрович**

**Київ – 2025**

Державний торговельно-економічний університет

Факультет економіки, менеджменту Кафедра психології  
спеціальність психологія

Затверджую  
Зав. кафедри Мирокець С.М.

« 10 » травня 2025 р.

Завдання

на кваліфікаційну роботу студентів

Заручка Софія Олександрівна  
(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема кваліфікаційної роботи

« Психологічне забезпечення ментального здоров'я працівників організації в умовах війни »

Затверджена наказом ректора від « 31 » травня 2025 р. №

2. Строк здачі студентом закінченої роботи 31 травня 2025р.

3. Цільова установка та вихідні дані до роботи

Мета роботи аналіз психологічного забезпечення ментального здоров'я працівників організації в умовах війни.

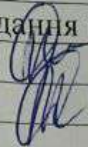

Об'єкт дослідження процес психологічного забезпечення ментального здоров'я працівників організації в умовах війни.

Предмет дослідження психологічне забезпечення ментального здоров'я працівників організації в умовах війни.

4. Перелік графічного матеріалу таблиці, малюнки

5. Консультанти по роботі із зазначенням розділів, за якими здійснюється

Консультація:

Розділ	Консультант (прізвище, ініціали)	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
	Коралюк М.І.		
	Коралюк М.І.		

Зміст кваліфікаційної роботи (перелік питань за кожним розділом)

Актуація  
Зміст:

Вступ

Розділ 1 - Теоретичні засади психологічного забезпечення інтелектуального здоров'я працівників в умовах війни.

Розділ №2 - Організація та методи психологічного забезпечення інтелектуального здоров'я працівників компанії "Орхімед".

Розділ №3 - Аналіз результатів дослідження та конкретні психологічного забезпечення інтелектуального здоров'я працівників.

3.1 - Представлення та інтерпретація результатів кількісного дослідження.

3.2 - рекомендації щодо впровадження системи психологічного забезпечення працівників компанії "Орхімед" в умовах війни.

Висновки

Список використаних джерел

Додатки

№ п/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	
		за планом	фактично
	2	3	4
1	Визначення напрямку дослідження	до 26.12.2024	до 26.11.2024
2	Затвердження теми ВКР. Опитування літератури	до 26.12.2024	до 26.11.2024
3	Формулювання завдань, визначення об'єкта, предметної області	26.12.2024 - 25.02.2025	26.11.2024 - 25.02.2025
4	Складання плану роботи. Укладання збірника	26.12.2024 - 25.02.2025	26.12.2024 - 25.02.2025
5	Вибір наукової статті	25.02.2025	25.02.2025
6	Написання вступу до ВКР наукової статті	17.04.2025	17.04.2025
7	Процес передавання матеріалу до викладача	17.04.2025	17.04.2025
8	Написання вступу з практики	19.06.2025	19.06.2025
9	Написання вступу з практики	15.05.2025	15.05.2025
10	Написання вступу з практики	13.06.2025	13.06.2025
11	Написання вступу з практики	15.03.2025	15.03.2025
12	Написання вступу з практики	01.09.2025	01.09.2025
13	Написання вступу з практики	15.05.2025	15.05.2025
14	Написання вступу з практики	01.09.2025	01.09.2025
15	Написання вступу з практики	01.09.2025	01.09.2025
16	Написання вступу з практики	25.09.2025	25.09.2025
17	Написання вступу з практики	25.09.2025	25.09.2025
18	Написання вступу з практики	01.11.2025	01.11.2025
19	Написання вступу з практики	01.11.2025	01.11.2025
20	Написання вступу з практики	15.11.2025	15.11.2025

8. Дата видачі завдання «15» грудня 2024 р.

9. Керівник кваліфікаційної роботи  
 Королюк М.С. (прізвище, ініціали, підпис)

10. Керівник проектної групи (гарант освітньої програми)  
 Юхим І.Р. (прізвище, ініціали, підпис)

11. Завдання прийняв до виконання студент  
 Зайченко Сергій Олександрович (прізвище, ініціали, підпис)

12. Відгук керівника кваліфікаційної роботи

Тема кваліфікаційної роботи Заріцької Софії Олегівни «Психологічне забезпечення ментального здоров'я працівників організації в умовах війни» є актуальною. У роботі чітко визначено основні структурні компоненти. Емпіричне дослідження проведено на достатньому рівні. Представлені висновки відповідають завданням дослідження. Матеріал викладено логічно і послідовно. Випускна кваліфікаційна робота може бути оцінена на «добре».

Керівник кваліфікаційної роботи \_\_\_\_\_  
*М.М.* 15.12.25  
(підпис, дата)

13. Висновок про кваліфікаційну роботу

Кваліфікаційна робота студента \_\_\_\_\_  
*Заріцька С.О.*  
(прізвище, ініціали)

може бути допущена до захисту екзаменаційній комісії.

Керівник проектної групи  
(гарант освітньої програми) \_\_\_\_\_  
*Юрик Т.В.*  
(прізвище, ініціали, підпис)

Завідувач кафедри \_\_\_\_\_  
*Морозюк С.М.*  
(підпис, прізвище, ініціали)

« 10 » \_\_\_\_\_ 05 202 5 р.

## **Анотація**

кваліфікаційної роботи, виконаної на тему:

### **«Психологічне забезпечення ментального здоров'я працівників організацій в умовах війни»**

У кваліфікаційній роботі досліджено особливості ментального здоров'я працівників організацій в умовах війни. Представлено результати емпіричного дослідження працівників компанії «Грімфос» із використанням методик WHO-5 та GHQ-12. Визначено основні проблеми психоемоційного стану персоналу та окреслено напрями психологічної підтримки й профілактики емоційного вигорання. На основі аналізу розроблено систему психологічного забезпечення, що включає організаційно-психологічні та соціально-підтримувальні заходи, спрямовані на збереження ефективності персоналу та формування здорового середовища.

**Ключові слова:** ментальне здоров'я, психологічне забезпечення, дистрес, емоційне вигорання.

## **Annotation**

final qualifying paper performed on the theme:

### **"Psychological support of employees' mental health in conditions of war"**

The qualification work investigates the features of mental health of employees of organizations in wartime. The results of an empirical study of employees of the Grimfos company using the WHO-5 and GHQ-12 methods are presented. The main problems of the psycho-emotional state of personnel are identified and the directions of psychological support and prevention of emotional burnout are outlined. Based on the analysis, a system of psychological support has been developed, which includes organizational, psychological and social support measures aimed at maintaining the effectiveness of personnel and creating a healthy environment.

**Keywords:** mental health, psychological support, distress, emotional burnout.

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. Теоретичні засади психологічного забезпечення ментального здоров'я працівників в умовах війни.....	6
РОЗДІЛ 2. Організація та методика психологічного дослідження ментального здоров'я працівників компанії «Грімфос» .....	16
РОЗДІЛ 3. Аналіз результатів дослідження та напрями психологічного забезпечення ментального здоров'я працівників в умовах війни.....	24
3.1. Представлення та інтерпретація результатів емпіричного дослідження .	24
3.2. Рекомендації щодо вдосконалення системи психологічного забезпечення працівників компанії «Грімфос» в умовах війни .....	34
ВИСНОВКИ .....	41
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	43
ДОДАТКИ.....	50

## ВСТУП

Сучасні реалії України, обумовлені повномасштабною війною, зумовлюють переосмислення ролі ментального здоров'я не лише як особистої цінності, а як критично важливого ресурсу для забезпечення ефективної життєдіяльності соціальних систем, трудових колективів та організацій загалом. Працівники організацій, незалежно від галузі, зазнають серйозного психоемоційного навантаження, яке спричиняє хронічний стрес, тривожність, порушення адаптаційних механізмів, а іноді й розвиток психічних розладів. В умовах дестабілізації, небезпеки, втрати близьких, внутрішнього переміщення та загальної невизначеності, зростає необхідність у системному підході до психологічного забезпечення ментального здоров'я.

*Актуальність теми дослідження* зумовлена кількома ключовими чинниками. Перш за все – ментальне здоров'я працівників безпосередньо впливає на продуктивність праці, організаційну культуру, стабільність колективу та здатність організації функціонувати в умовах війни. По-друге, з огляду на тривалість воєнного конфлікту, зростає ризик кумулятивного ефекту емоційного вигорання та дезадаптації, що може мати довготривалі наслідки для трудових ресурсів країни. Навіть, попри наявність окремих досліджень з проблематики психічного здоров'я в умовах війни, питання комплексного психологічного забезпечення саме в контексті працівників організацій досі залишається недостатньо розробленим як у вітчизняній, так і зарубіжній науковій літературі.

Науковий інтерес до тематики ментального здоров'я в останні роки істотно зріс. Серед наукових праць варто виокремити роботи: Чепурко Г. та Соболевої А. [11], Бурак О., Федорків Н., Карпінєць І., Ковальчук Р.Є та Н.В. Чаплинської [3], Бугайова Н. та Лигута Н. [2], Лаврінєнко Л. [8], Наливайко О. та інших [22]. Серед іноземних наукових праць виділимо: Коронель-Сантос М. та Д. Родрігес-Матіаса [14], Канг І., Фішер І., Естерліс І., В. Вус, Р. Петрзак та інші [20]. Проте у фокусі здебільшого перебувають

військовослужбовці, переселенці, діти або представники вразливих груп. Натомість, працівники організацій, які продовжують виконувати службові обов'язки в умовах війни, лишаються поза межами системного наукового аналізу. Саме тому доцільним і своєчасним є дослідження психологічного забезпечення ментального здоров'я працівників як чинника стабільного функціонування організацій.

*Метою дослідження є аналіз психологічного забезпечення ментального здоров'я працівників організацій в умовах війни.*

*Об'єктом дослідження виступає процес психологічного забезпечення ментального здоров'я працівників організацій.*

*Предметом дослідження є психологічне забезпечення ментального здоров'я працівників організацій в умовах війни.*

Для досягнення поставленої мети були визначені *наступні завдання*:

1. Проаналізувати теоретичні засади психологічного забезпечення ментального здоров'я працівників в умовах війни;
2. Обґрунтування організації та методик психологічного дослідження ментального здоров'я працівників компанії «Грімфос»
3. Здійснити емпіричне дослідження рівня ментального здоров'я працівників організації (на прикладі компанії «Грімфос»);
4. Сформулювати рекомендації щодо вдосконалення системи психологічного забезпечення працівників компанії «Грімфос» в умовах війни.

У процесі виконання кваліфікаційної роботи були використані різноманітні *методи дослідження*, що дозволили забезпечити комплексне вивчення теми. Теоретичний аналіз наукових джерел, узагальнення та систематизація були застосовані з метою осмислення та критичного переосмислення сучасних підходів до проблеми психологічного забезпечення ментального здоров'я працівників в умовах воєнного часу. Ці методи дозволили виявити ключові поняття, тенденції, наукові підходи та суперечності у досліджуваній сфері. Для вивчення ментального стану

працівників та оцінки ефективності заходів психологічного забезпечення було застосовано дві методики: WHO-5 (для вимірювання позитивного благополуччя) та GHQ-12 (для скринінгу психологічного дистресу). Для їх реалізації було проведено анонімне опитування.

Для аналізу емпіричних даних було використано методи статистичної обробки результатів, зокрема описову статистику та інтерпретацію взаємозв'язків між змінними. Це дозволило об'єктивно оцінити стан ментального здоров'я працівників та виявити закономірності у відповідях.

Крім того, використовувався метод порівняльного аналізу, що дав змогу зіставити результати дослідження з даними інших вітчизняних та зарубіжних досліджень у схожих умовах.

*Наукова новизна* – удосконалено підхід до психологічного забезпечення ментального здоров'я працівників в умовах війни шляхом поєднання теоретичного аналізу та емпіричного дослідження. Визначено специфічні чинники впливу воєнного стану на психоемоційний стан працівників і розроблено рекомендації, адаптовані до сучасних умов праці.

*Практична значущість* - отримані результати можуть бути використані психологами організацій та керівниками для впровадження програм підтримки ментального здоров'я, профілактики стресу та емоційного вигорання серед персоналу в умовах підвищеної напруги чи кризових ситуацій.

*Апробація роботи* проходила під час заслуховування на засіданні кафедри психології, за матеріалами дослідження опубліковано статтю «Теоретичні підходи до дослідження психологічного забезпечення ментального здоров'я працівників організації» у «Науковому збірнику магістерських робіт» 2025.

*Структура та обсяг кваліфікаційної роботи* складається зі вступу, 3 розділів, висновків, списку використаних джерел – 53 найменування та додатків. Графічний матеріал становить 11 таблиць та 7 рисунків. Загальний обсяг роботи складає 55 сторінок.

## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МЕНТАЛЬНОГО ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВІЙНИ

Сучасні соціальні реалії, зокрема війни, нестабільність і глобальні кризи, суттєво впливають на функціонування особистості як у приватному житті, так і в професійній сфері. В умовах війни різко зростає психологічне навантаження на населення, що призводить до глибших змін у поведінці, мотивації та здатності до адаптації. Люди стикаються з викликами, які вимагають не лише фізичної витривалості, а й високого рівня внутрішньої стійкості. У цьому контексті особливої уваги набуває необхідність осмислення психічних і емоційних ресурсів людини, їх підтримки та розвитку.

Тож доцільно звернутися до поняття ментального здоров'я, яке виступає ключовим чинником адаптації особистості до життєвих викликів. Розуміння сутності ментального здоров'я є передумовою для формування науково обґрунтованих підходів до його забезпечення, які будуть проаналізовані у подальшій таблиці (див.табл.1.1).

*Таблиця 1.1*

#### Науково-теоретичні підходи до визначення терміну ментального здоров'я

№	Автор	Характеристика
1	Соболев А.С. та Чепурко Г.І. [11]	Ментальне (психічне) здоров'я розглядається як складне багаторівневе явище, що відображає здатність особистості адаптуватися до умов соціального середовища, зберігати внутрішню рівновагу, долати життєві труднощі та підтримувати цілісність психоемоційного стану.
2	О.Л. Буряк, Н.Б. Федорків та інші [3]	Ментальне здоров'я – це важлива передумова для розвитку, яка дає можливість адекватно реагувати на різноманітні стресові чинники, використовувати свої здібності та навички для досягнення поставлених цілей.

*Продовження табл.1.1*

3	Бугайова Н.М. та Лигута Н.О. [2]	Ментальне здоров'я є цінним особистим ресурсом кожної людини. Воно забезпечує високу якість життя, слугує основою для самореалізації та формує відчуття щасливого і змістовного існування.
4	Лавріненко Л. [8]	Стан психічної сфери людини, який характеризується загальним душевним комфортом, забезпечує адекватну регуляцію поведінки й обумовлений потребами біологічного й соціального характеру.
5	М.А. Коронель-Сантос та Д.К. Родрігес-Матіас [14]	Ментальне здоров'я розглядається як «внутрішній процес самоогляду, зосереджений на самосвідомості та саморегуляції людини, в якому людина прагне збалансувати свої почуття, думки та поведінку, як внутрішньоособистісні, так і міжособистісні, щоб наблизитися до оптимального стану благополуччя».
6	Всесвітня організація охорони здоров'я [44]	Ментальне здоров'я – це стан добробуту, за якого людина здатна реалізовувати свій потенціал, протистояти стресам, ефективно працювати та брати участь у суспільному житті.

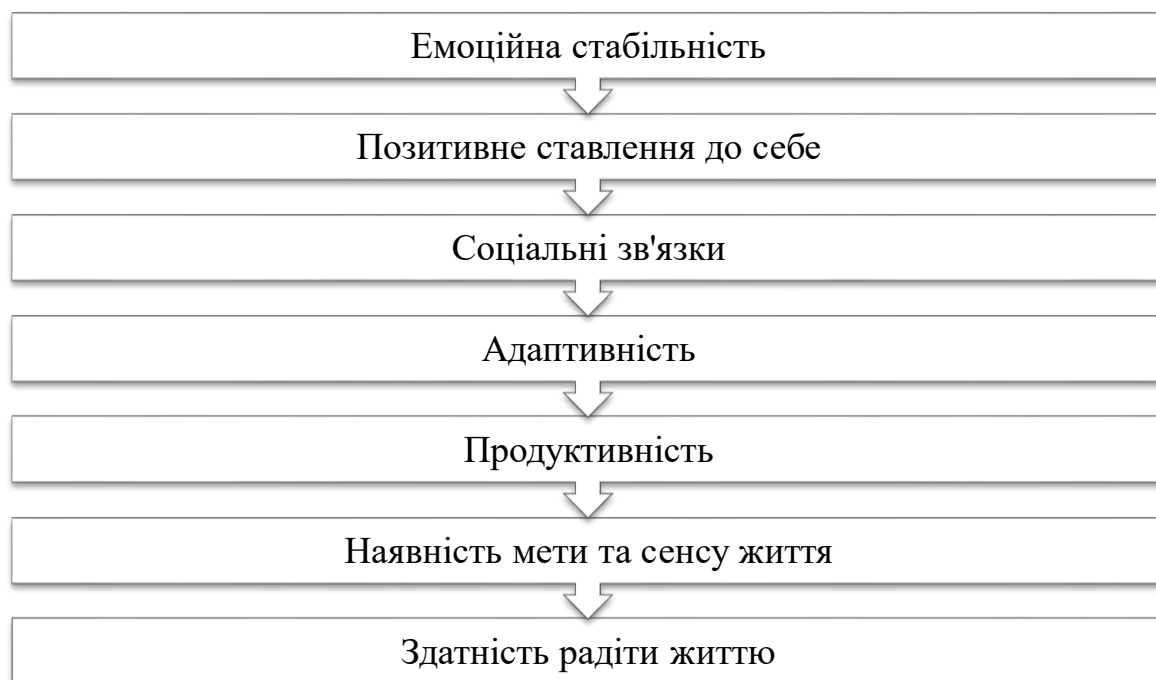
*Джерело: за даними [2; 3; 8; 11; 14; 44].*

Аналіз науково-теоретичних підходів до визначення ментального здоров'я показує, що це поняття є багатограним і не обмежується лише відсутністю психічних розладів. Загалом, ментальне здоров'я визначається як здатність особистості до ефективної адаптації в соціальному середовищі та підтримки внутрішньої рівноваги.

Воно розглядається як важлива передумова для особистісного розвитку, що дозволяє адекватно реагувати на стресові фактори та ефективно використовувати власні здібності для досягнення цілей.

Крім того, ментальне здоров'я є цінним особистим ресурсом, що сприяє високій якості життя, самореалізації та формує відчуття щасливого та змістовного існування.

Наступним кроком пропонуємо розглянути ознаки ментального здоров'я, відображені на рис.1.1.



**Рис.1.1 Характерні ознаки ментального здоров'я**

*Джерело: за даними [33; 40].*

Так можна зробити висновок, що важливими ознаками ментального здоров'я є емоційна стабільність, яка проявляється у здатності розпізнавати та керувати власними емоціями, а також позитивне ставлення до себе, що відображає впевненість та самоповагу. Міцні соціальні зв'язки, адаптивність до змін, продуктивність у навчанні та роботі, а також наявність мети й сенсу в житті – все це є ключовими індикаторами психічного благополуччя. Кожна з ознак підкреслює активну роль людини у забезпеченні свого психічного стану, що дозволяє їй долати труднощі та повноцінно насолоджуватися життям.

Визначимо, що єдиної причини труднощів з ментальним здоров'ям немає. Але в цілому є низка передумов, що можуть підвищувати ризик виникнення психічних захворювань, зокрема низку передумов розглянемо в таблиці 1.2.

Таблиця 1.2

### Причини труднощів з ментальним здоров'ям

№	Причина	Приклад
1	Травматичний досвід у ранньому віці	Дитина, яка пережила регулярні фізичні чи емоційні знущання в сім'ї або була свідком домашнього насильства, може розвинути посттравматичний стресовий розлад або мати труднощі з регуляцією емоцій у дорослому віці
2	Досвід, пов'язаний з тривалим медичним станом	Людина, яка живе з хронічним захворюванням, таким як діабет, розсіяний склероз або рак, може відчувати підвищену тривожність, депресію або навіть панічні атаки через постійний біль та невизначеність щодо майбутнього.
3	Генетична схильність або хімічний дисбаланс у мозку.	Якщо в родині хтось із близьких родичів мав діагностовану шизофренію або біполярний розлад, це збільшує ймовірність розвитку подібних станів у наступних поколіннях, навіть якщо вони не стикаються з травматичними подіями.
4	Вживання алкоголю чи рекреаційних наркотиків	Підліток, який регулярно вживає марихуану чи алкоголь, може зіткнутися з посиленням існуючих тривожних станів або навіть спровокувати психотичні епізоди.
5	Відсутність чи брак стосунків з друзями і рідними	Студент, який переїхав до нового міста і не має можливості створити міцні соціальні зв'язки, може відчувати посилене почуття самотності та тривоги.
6	Відчуття самотності та ізоляції	Літня людина, яка втратила партнера або друзів і живе на самоті, часто відчуває глибоке почуття ізоляції, що значно підвищує ризик розвитку деменції та депресивних розладів.

*Джерело: за даними [42].*

Особливо гостро в сучасному світі стоїть питання впливу війни та збройних конфліктів, які призводять до глибоких психологічних травм, ПТСР, депресії та тривожних розладів у постраждалих. Не менш важливими є соціально-економічні фактори, такі як бідність, безробіття та нестача житла, що створюють постійний стрес та впливають на загальне благополуччя. Дискримінація та соціальна несправедливість також є значним чинником ризику, оскільки постійне відчуття упередженості підриває

самооцінку та спричиняє хронічний стрес. Нарешті, хронічний стрес та перевантаження на роботі чи в особистому житті, а також пережитий фізичний, емоційний чи сексуальний акт насильства залишають глибокі шрами на психіці, що часто вимагає професійної допомоги. Всі ці передумови, взаємодіючи між собою, формують складну картину факторів ризику для ментального здоров'я.

Ці загальні передумови знаходять своє підтвердження у вітчизняних статистичних даних, що яскраво демонструють масштаби проблеми ментального здоров'я в Україні в умовах триваючої війни.

За статистикою Міністерства охорони здоров'я України (МОЗ) близько 300 тисяч українців звернулися зі скаргами на ментальне здоров'я до лікарів первинної ланки за перші 7 місяців 2024 року [28]. Допомогу отримали 276 926 пацієнтів, з них дітей до 17 років (включно) – 42 458 особи [28]. Додамо, що найчастішою скаргою стало відчуття тривоги, нервування та напруженості у майже 120 000 пацієнтів (42%), близько 76 500 осіб скаржились на порушення сну, 47 223 пацієнти на психологічні симптоми [28]. Найбільше за даними, порушення ментального здоров'я скаржились жінки – понад 72 тисячі.

У підсумку, представлені дані Міністерства охорони здоров'я України свідчать про гостру та поширену проблему ментального здоров'я серед українського населення в умовах повномасштабної війни. Значна кількість звернень, вказує на масштабність потреб у психологічному забезпеченні. Особливо тривожним є факт, що понад 42 тисячі цих звернень стосуються дітей, підкреслюючи вразливість наймолодшого покоління перед викликами воєнного часу. Найчастіші перелічені скарги підтверджують, що війна є потужним чинником хронічного стресу та психоемоційного перевантаження.

Ця статистика демонструє не лише зростання кількості психічних труднощів, але й збільшення свідомості та готовності населення шукати допомогу, що є позитивним сигналом. Проте, вона також наголошує на

критичній потребі у подальшому розвитку та доступності послуг з психологічного забезпечення ментального здоров'я на всіх рівнях.

У нашому дослідженні ми детальніше оглянемо конкретніше ментальне здоров'я працівників, зокрема психологічне забезпечення їх ментального здоров'я під час війни.

Ментальний стан працівників – це ключовий фактор, що впливає на їхню продуктивність, задоволеність роботою та загальну якість життя. Він охоплює емоційний, психологічний та соціальний добробут людини на робочому місці. Це не просто відсутність стресу чи психічних розладів, а здатність ефективно справлятися з робочими викликами, будувати позитивні стосунки з колегами та відчувати сенс і цінність своєї праці. Здоровий ментальний стан дозволяє працівникам краще концентруватися, приймати зважені рішення та бути креативними. Він також сприяє високому рівню мотивації та залученості, що позитивно позначається на організаційній ефективності.

Коли працівники почуваються психічно здоровими, вони більш стійкі до стресів, краще адаптуються до змін та демонструють високу резильєнтність. В свою чергу це допомагає їм підтримувати баланс між професійним та особистим життям. Ментальне здоров'я працівників є цінним активом для будь-якої організації, оскільки воно прямо впливає на зниження плинності кадрів, зменшення кількості лікарняних та покращення загальної атмосфери в колективі. Інвестиції в психологічне благополуччя персоналу повертаються через підвищення продуктивності та лояльності співробітників.

Тому існує необхідність в психологічному забезпеченні працівників. Зазначимо, що ментальне здоров'я в цілому це стан, а психологічне забезпечення – це система підтримки цього стану. Додатково визначимо, що психологічне забезпечення – це система заходів, спрямованих на створення та підтримку позитивного психологічного клімату, підвищення психологічної стійкості та ефективності, а також запобігання психологічним наслідкам певної діяльності [47].

Психологічне забезпечення працівників в цілому включає наступні напрями:

1. Діагностика – оцінювання психологічного стану співробітників (супровід, screening, оцінка вигорання, тривожності або депресії).

2. Підтримка – заходи, спрямовані на збереження емоційного благополуччя та мотивації через консультування, групову терапію, coaching-сесії або психологічні тренінги [43].

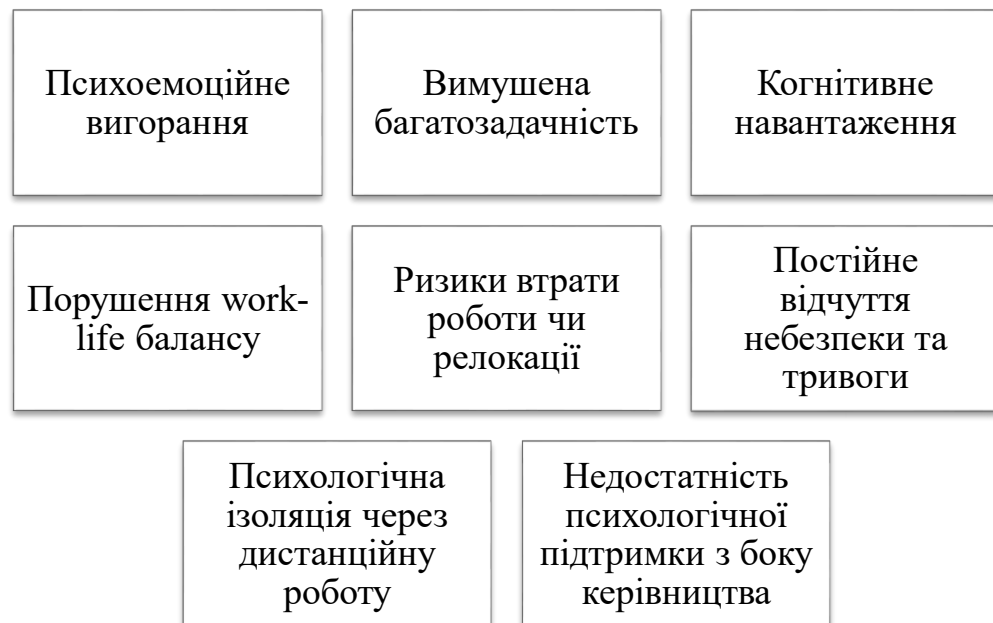
3. Реабілітація – допомога працівникам, які вже зазнали психоемоційного стресу або травми, в процесі повернення до нормального функціонування через індивідуальні сесії, відновлювальні групи, адаптаційні програми [20].

4. Профілактика – впровадження заходів, які запобігають виникненню психологічних проблем (стресостійкість, програми coping-навичок, моніторинг стану працівників) [29].

5. Просвітницька робота – навчання працівників про механізми стресу, техніки саморегуляції, доступні ресурси, способи соціального забезпечення, створення політик на рівні організації [22].

Додамо, що існують різні рівні психологічного забезпечення, зокрема індивідуальний, груповий та організаційний. Індивідуальний рівень – це психологічна допомога, яка надається безпосередньо одній людині, яка зіткнулась з проблемами [37]. Формами такого забезпечення є консультації, терапія, індивідуальні програми підтримки. Груповий рівень – це психологічне забезпечення, що надається групі людей, що об'єднані спільними проблемами або інтересами [37]. Формами такого забезпечення є групові заняття, тренінги, семінари, підтримка у групах самопомоги. Організаційний рівень – це психологічне забезпечення, що спрямоване на покращення психологічного клімату та продуктивності в організації [37]. Формами такого забезпечення є тренінги для персоналу, консультування керівництва, програми з управління стресом, розвиток емоційного інтелекту, створення психологічно безпечного середовища.

В умовах війни психологічне забезпечення ментального здоров'я працівників набуває особливого значення. Постійне перебування в стані тривоги, невизначеності, можливі втрати, руйнування життєвих планів, страх за близьких – усе це чинить потужний вплив на ментальний стан людини. Війна не лише підвищує ризик розвитку тривожних розладів, депресії чи емоційного вигорання, а й часто унеможлиблює повноцінне відновлення без цілеспрямованого забезпечення. Тож розглянемо найчастіші ризики для ментального здоров'я у працівників (див.рис.1.2).



**Рис.1.2 Фактори ризику для ментального здоров'я працівників в умовах війни**

*Джерело: за даними [37; 46; 48; 49].*

Розглянемо кожен ризик детальніше. У воєнний час працівники перебувають у стані хронічного стресу, що за даними досліджень спричиняє емоційне вигорання – ситуацію вираженого виснаження, деперсоналізації та зниження ефективності роботи [18]. У дослідженні серед академічного персоналу України виявлено значне збільшення рівнів емоційного виснаження під час війни, при чому жінки більш чутливі до факторів, пов'язаних з війною [25].

В умовах війни працівникам часто доводиться виконувати одразу кілька ролей – кризове управління, підтримка співробітників, адаптація до нових реалій, що формує вимушену багатозадачність і підвищує рівень стресу й перевантаження.

Звісно зростає витрачання ментальних ресурсів через несприятливі умови: нестабільність, невизначеність, швидкі інформаційні зміни, що погіршує концентрацію, короткочасну пам'ять і якість ухвалення рішень.

Згідно з метааналізом, дистанційна робота забезпечує гнучкість, але й часто призводить до конфліктів роботи й сім'ї, безсоння та фізичне виснаження [19]. Крім того, віддалений формат роботи часто позбавляє працівника соціальної взаємодії, що веде до самотності, депресії чи зниження мотивації [27].

Одночасно нестабільність організації діяльності, можливість скорочення або змін місця проживання та праці формують тривогу за майбутнє і зниження відчуття власної безпеки. А враховуючи обстріли, сирени, загрозу життю – тривалий стан тривожності часто трансформується у субклінічні або тривожні розлади та емоційне виснаження.

Не менш важливою є відсутність емпатії, зворотнього зв'язку або організаційної підтримки в колективі, що створює середовище в якому працівники відчувають емоційний дефіцит і зростання внутрішньої напруги, що поглиблює ризики вигорання й тривожності.

У таких умовах організації мають адаптувати заходи психологічного забезпечення до нових викликів. Це вимагає не лише перегляду існуючих програм, а й розробки інноваційних підходів, що враховують специфіку воєнної травматизації та забезпеченні ментального здоров'я. Саме тому, щоб ефективно підтримати ментальне здоров'я працівників і забезпечити безперервність їхньої професійної діяльності, необхідно перейти від теоретичного осмислення до практичного вивчення та розробки конкретних рішень.

У підсумку, розділ присвячений теоретичним засадам психологічного забезпечення ментального здоров'я працівників в умовах війни, підкреслює значущість адаптації особистості до екстремальних соціальних викликів. Аналіз науково-теоретичних підходів показує, що ментальне здоров'я є багатогранним поняттям, яке виходить за межі відсутності психічних розладів і включає здатність зберігати внутрішню рівновагу, ефективно реагувати на стресові фактори, підтримувати високу якість життя та самореалізацію.

В умовах воєнних дій особливо гостро постає проблема психоемоційного навантаження, що відображається у збільшенні випадків тривожності, порушень сну, депресії та емоційного вигорання, про що свідчать актуальні статистичні дані України. Ментальне здоров'я працівників розглядається як важливий чинник їхньої продуктивності, мотивації та загального добробуту, що безпосередньо впливає на ефективність організацій.

Психологічне забезпечення в цьому контексті виступає системою заходів, спрямованих на діагностику, підтримку, реабілітацію, профілактику та просвітницьку роботу, які реалізуються на індивідуальному, груповому та організаційному рівнях. Війна значно ускладнює ментальний стан працівників через хронічний стрес, багатозадачність, інформаційне перевантаження, втрату соціальної взаємодії та тривогу за майбутнє, що підвищує ризик розвитку психічних розладів і вигорання. Відсутність належної організаційної підтримки посилює ці негативні процеси.

Отже, сучасні умови вимагають адаптації і розвитку психологічного забезпечення з урахуванням специфіки воєнної травматизації та потреб працівників, що стане основою для подальшої практичної роботи з забезпечення їхнього ментального здоров'я і забезпечення стабільності професійної діяльності в складних умовах.

## РОЗДІЛ 2

### ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИКА ПСИХОЛОГІЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ МЕНТАЛЬНОГО ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ КОМПАНІЇ «ГРІМФОС»

У межах нашого дослідження як базовий об'єкт було обрано Товариство з обмеженою відповідальністю (далі-ТОВ) «Грімфос» – юридичну особу, зареєстровану 2020 року (код ЄДРПОУ 44103547) [34].

Основним видом діяльності ТОВ «Грімфос» відповідно до КВЕД є вирощування зернових культур (крім рису), бобових культур і насіння олійних культур [34]. Серед додаткових видів діяльності компанії – оптова торгівля зерном, насінням і кормами для тварин, неспеціалізована оптова торгівля та вантажний автомобільний транспорт [34]. Таким чином, підприємство належить до аграрного сектору економіки з елементами торговельно-логістичної діяльності [34].

На сьогодні компанія має статус «зареєстровано» та діє у правовому полі України, виступаючи учасником господарських відносин у сфері сільського господарства та суміжних напрямів.

Попри відносно молодий вік компанії, в її структурі передбачена функція психологічного супроводу працівників. На сьогодні у ТОВ «Грімфос» працює невелика кількість фахівців з психології, оскільки масштаб діяльності поки не вимагає розгорнутої психологічної служби. Водночас наявність таких спеціалістів можна вважати позитивною практикою, адже вона свідчить про орієнтацію компанії не лише на економічні результати, а й на підтримку людського ресурсу як ключової складової ефективності.

Досвід показує, що в аграрних підприємствах подібного типу досить часто виникають проблеми, пов'язані з ментальним здоров'ям персоналу. Серед найтипівіших викликів можна назвати високий рівень стресу через сезонність робіт і залежність від зовнішніх факторів (погоди, ринкових цін), фізичну втому та перевантаження, ризики професійного вигорання, а також

недостатній розвиток корпоративних програм збереження психоемоційного балансу. Усе це актуалізує потребу у використанні науково обґрунтованих методів оцінки стану ментального здоров'я персоналу з метою вчасного виявлення проблемних тенденцій та розробки відповідних рекомендацій.

З огляду на зазначені фактори, було сформовано вибірку працівників ТОВ «Грімфос» для проведення емпіричного дослідження стану ментального здоров'я. До вибірки увійшли співробітники різного віку, статі та посадової належності, що дозволяє комплексно охопити основні соціально-демографічні характеристики персоналу підприємства. Узагальнені дані щодо складу досліджуваної вибірки подано в таблиці 2.1.

*Таблиця 2.1*

### **Характеристика вибірки досліджуваних**

<b>Показник</b>	<b>Кількість осіб (n=30)</b>	<b>% від вибірки</b>
<b>Стать</b>		
Чоловіки	9	30%
Жінки	21	70%
<b>Вік</b>		
22–30 років	8	26,7 %
31–40 років	10	33,3 %
41–50 років	7	23,3 %
51–58 років	5	16,7 %
<b>Посадова належність</b>		
Менеджери середньої ланки	7	23,3 %
Фахівці/офісні працівники	15	50 %
Працівники сфери обслуговування	5	16,7 %
Адміністративно-управлінський персонал	3	10 %

*Джерело: розроблено авторкою.*

Вибірка досліджуваних складалася з 30 працівників компанії віком від 22 до 58 років. У ній переважали жінки (70 %), більшість становили фахівці

та офісні працівники. Така структура вибірки дозволяє отримати репрезентативні дані щодо різних категорій персоналу.

Дослідження проводилося протягом червня–липня 2025 року на базі ТОВ «Грімфос». Опитування відбувалося індивідуально та анонімно, з використанням паперових анкет.

Наступним етапом дослідження стане визначення та обґрунтування методики, яка дозволить комплексно оцінити ментальне здоров'я працівників компанії «Грімфос» та окреслити шляхи його забезпечення й розвитку. У межах дослідження ментального здоров'я працівників компанії «Грімфос» доцільним є використання психодіагностичних інструментів, які поєднують простоту застосування з високою валідністю та надійністю. Для цього було обрано дві поширені у світовій практиці методики [5]:

1. WHO-5 (Індекс добробуту Всесвітньої організації охорони здоров'я).
2. GHQ-12 (Опитувальник загального здоров'я).

Вибір зумовлений кількома ключовими факторами: WHO-5 дозволяє визначити рівень суб'єктивного благополуччя, позитивні емоції та життєву задоволеність, тоді як GHQ-12 орієнтований на виявлення ознак психологічного неблагополуччя, стресу та психосоціальних труднощів. Разом вони створюють цілісну картину стану ментального здоров'я працівників. Обидві методики часто застосовуються саме в організаційному контексті, зокрема для оцінки впливу професійних навантажень, стресових факторів і корпоративного середовища на психічний стан персоналу.

Опитувальники є короткими, простими для заповнення й не потребують значних часових витрат, що є важливим у дослідженні працівників компанії, зайнятих у сфері аграрного бізнесу та логістики. Додамо, що WHO-5 розроблений та рекомендований Всесвітньою організацією охорони здоров'я, а GHQ-12 має багаторічну апробацію у багатьох країнах світу.

Тож наступним кроком пропонуємо оглянути характеристику кожної з методик (див.табл.2.2).

### Характеристика методики WHO-5

№	Параметр	Опис
1	Повна назва	WHO-Well-Being-Index або Індекс добробуту ВООЗ
2	Кількість пунктів	5 тверджень
3	Формулювання тверджень	Позитивні формулювання: «Я почуваюсь жваво», «Мої щоденні справи приносять задоволення» тощо.
4	Період оцінки	Протягом двох тижнів
5	Шкала оцінювання	Лайкерт від 0 (ні в який час) до 5 (увесь час)
6	Обчислення балу	Сума raw score (0-25)*4 шкала від 0 до 100
7	Психометричні властивості	Добра надійність (0,81-0,9) та валідність, одномірна структура
8	Переваги	Проста й швидка у застосуванні, універсальна, надійна та валідна, чутлива до змін психоемоційного стану, зручна для інтерпретації та міжнародного порівняння

*Джерело: за даними [16; 24; 51; 52; 53].*

Методика WHO-5 є простою, валідною та універсальною, проте для дослідження працівників компанії «Грімфос» вона була адаптована під корпоративний контекст. У межах адаптації збережено п'ять основних пунктів опитувальника, але формулювання набули більш прикладного значення – щоб співробітники могли легко співвіднести твердження зі своїм щоденним життям і робочою атмосферою.

Важливо підкреслити, що така інтерпретація WHO-5 робить інструмент зручним саме для організаційного середовища. Вона дає можливість отримати дані не лише про загальний рівень психологічного благополуччя, але й простежити, як робочі умови впливають на настрій, енергійність та задоволеність працівників. Таким чином, модифікований опитувальник може виступати не тільки дослідницьким, а й практичним інструментом для моніторингу ментального здоров'я персоналу (див.табл.2.3). Розгорнута адаптована форма опитувальника відображена в додатку А.

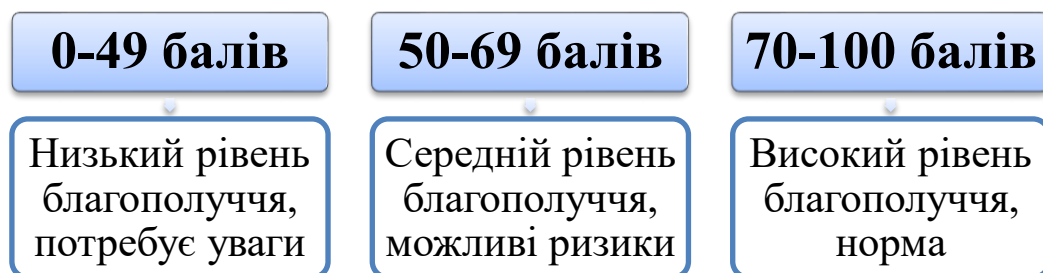
Таблиця 2.3

**Адапована форма WHO-5 для оцінки ментального здоров'я  
працівників ТОВ «Грімфос»**

№	Блок	Твердження	Варіанти відповіді
1	Загальне благополуччя	Я відчував(ла) себе веселим(ою) і в доброму настрої	0 – ніколи;
2	Загальне благополуччя	Я відчував(ла) себе спокійним(ою) і розслабленим(ою)	1 – рідко; 2 – менше ніж
3	Рівні енергії	Я відчував(ла) себе активним(ою) і енергійним(ою)	половину часу; 3 – більше ніж
4	Ставлення до життя	Я прокидався(лася), почувши себе свіжим(ою) і відпочилим(ою)	половину часу; 4 – більшість часу;
5	Ставлення до життя	Моє повсякденне життя (зокрема робота) було наповнене речами, які мене цікавлять	5 – завжди.

*Джерело: інтерпретовано авторкою за даними [30; 31].*

Адапований опитувальник WHO-5 дозволяє кількісно оцінити рівень суб'єктивного благополуччя працівників компанії. Для зручності аналізу результати обчислюються у балах від 0 до 100. Щоб інтерпретація була більш наочною, доцільно подати розподіл значень у вигляді схеми, яка відображає рівні ментального здоров'я залежно від отриманих результатів (рис. 2.1).



**Рис.2.1** Схема інтерпретації результатів WHO-5

*Джерело: за даними [51; 52; 53]*

Відповідно до схеми, опитувані учасники можуть отримати від 0 до 25 балів, аби отримати відсоткову оцінку від 0 до 100, сумарний бал ми

помножимо на 4 [31]. Відповідно тоді, 0% - це найгірший сценарій, а 100% - це найкраща якість життя (зокрема в робочому середовищі) [31].

Наступним кроком розглянемо GHQ-12 (Опитувальник загального здоров'я) – продемонстровано в табл.2.4.

Таблиця 2.4

### Характеристика GHQ-12 (Опитувальник загального здоров'я)

Параметр	Опис
Повна назва	General Health Questionnaire, 12-item version (GHQ-12)
Мета	Скринінговий інструмент для виявлення неспецифічних психологічних розладів, дистресу, труднощів із психічним здоров'ям у загальній популяції або в умовах охорони здоров'я чи праці.
Кількість пунктів	12 питань / тверджень
Формулювання тверджень	Поєднання позитивно і негативно сформульованих тверджень; питань про самопочуття, здатність справлятися із повсякденним життям, соціальні функції тощо.
Період оцінки	Протягом останніх двох тижнів.
Шкала оцінювання	4-бальна шкала
Методи підрахунку / оцінювання балів	Існує декілька способів: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Бімодальний (binary): 0-0-1-1 (дві нижчі категорії дають 0, дві вищі – 1); діапазон балів 0-12.</li> <li>• Likert-метод: 0-1-2-3, дає діапазон 0-36 балів.</li> </ul>
Поріг	Залежить від популяції та методу підрахунку: наприклад, для бімодального методу часто використовується поріг $\geq 2-4$ , для Likert метода – приблизно 10-15.
Психометричні властивості	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Надійність (Cronbach's alpha) в різних дослідженнях: +- 0,80-0,90.</li> <li>• Факторна структура: часто виявляють 2 або 3 фактори (наприклад, «тривога/депресія + соціальна дисфункція», іноді «втрата довіри / самооцінка»).</li> </ul>
Переваги	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Короткий інструмент, легко застосовний</li> <li>• Скринінговий характер — можна швидко оцінити ризик</li> <li>• Багато досліджень, міжнародне застосування</li> </ul>

*Продовження табл.2.4*

Обмеження	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Не діагностичний інструмент — не замінює клінічну діагностику</li> <li>• Чутливість і специфічність (особливо при бімодальному методі) можуть бути змінними залежно від групи</li> <li>• Деякі питання можуть сприйматись по-різному у різних культурних умовах</li> </ul>
-----------	---

*Джерело: за даними [12; 21; 50].*

Методика GHQ-12 добре підходить для дослідження ментального здоров'я працівників ТОВ «Грімфос», оскільки дозволяє виявити ранні ознаки психологічного неблагополуччя, дистресу та труднощів адаптації у робочому середовищі. Опитувальник є універсальним, коротким і легко сприймається респондентами, що особливо важливо для працівників аграрної сфери, які часто працюють у напружених умовах і мають обмежений час (розгорнуто опитувальник представлено в додатку Б). Використання GHQ-12 у поєднанні з WHO-5 дає змогу отримати більш повну картину психоемоційного стану персоналу та вчасно виявити потребу у психологічному забезпеченні.

Проведений опис організації та методичного забезпечення дослідження засвідчує, що обрані методики WHO-5 та GHQ-12 є валідними, надійними й придатними для вивчення ментального здоров'я працівників ТОВ «Грімфос». Їх поєднання забезпечує комплексний підхід до оцінки як позитивних, так і негативних аспектів психоемоційного стану персоналу. Такий інструментарій дозволяє не лише виявити загальний рівень благополуччя, а й своєчасно визначити ризики психологічного виснаження. Отримані результати стануть основою для аналізу емпіричних даних, поданих у наступному розділі роботи.

Отже, було проведено всебічний аналіз організації та методичного забезпечення емпіричного дослідження ментального здоров'я працівників ТОВ «Грімфос». На основі опису діяльності підприємства визначено, що, попри відносно молодий вік компанії, в її структурі вже функціонує елемент психологічного супроводу персоналу, що свідчить про стратегічну орієнтацію на розвиток людського потенціалу та формування здорового корпоративного середовища.

Було обґрунтовано вибір вибірки, яка налічує 30 респондентів віком від 22 до 58 років, що забезпечує репрезентативність та дає змогу оцінити психоемоційний стан працівників різних вікових категорій і посадових рівнів.

Для досягнення мети дослідження застосовано дві валідні, надійні та апробовані методики: WHO-5 та GHQ-12. Комбінація цих інструментів забезпечує комплексність аналізу, оскільки дозволяє оцінити як позитивний компонент ментального здоров'я (відчуття благополуччя, ресурсності), так і негативний (ознаки стресу, тривоги чи втоми). Такий підхід сприяє отриманню достовірних і багатовимірних даних для подальшого аналізу.

Етапи проведеного дослідження включали: підготовчий етап – визначення об'єкта, мети, вибірки та методичного інструментарію; діагностичний етап – безпосереднє проведення опитування за методиками WHO-5 та GHQ-12 серед працівників ТОВ «Грімфос» та аналітичний етап – узагальнення, статистичну обробку та інтерпретацію отриманих даних.

Отже, у цьому розділі було обґрунтовано вибір методів дослідження, представлено характеристику вибірки та описано процедуру проведення опитування. Отримана методична база створює підґрунтя для практичного аналізу результатів, який буде представлено у наступному розділі роботи.

### РОЗДІЛ 3

## АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА НАПРЯМИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МЕНТАЛЬНОГО ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВІЙНИ

### 3.1. Представлення та інтерпретація результатів емпіричного дослідження

У цьому розділі представлено результати емпіричного дослідження, проведеного серед працівників ТОВ «Грімфос», спрямованого на виявлення рівня психоемоційного благополуччя, особливостей ментального стану персоналу та потенційних ризиків дистресу в умовах воєнного стану.

Психологічна діагностика здійснювалася за допомогою двох валідних та міжнародно апробованих методик: WHO-5 і GHQ-12. Використання цих інструментів дало можливість не лише кількісно оцінити рівень ментального здоров'я працівників, а й визначити якісні аспекти їхнього емоційного стану, суб'єктивного відчуття благополуччя, енергійності та стресостійкості.

З огляду на складні соціально-економічні та безпекові умови, спричинені війною, аналіз результатів набуває особливої актуальності. Війна суттєво впливає на психологічний стан працівників у різних галузях, зокрема в аграрному секторі, який є критично важливим для продовольчої безпеки країни. Підвищений рівень тривожності, нестабільність, зростання навантаження та невизначеність майбутнього створюють додаткові ризики для ментального здоров'я персоналу.

Отримані результати дозволяють не лише оцінити загальний рівень благополуччя співробітників компанії «Грімфос», а й виявити групи ризику, де можливий розвиток симптомів психологічного виснаження чи зниження мотивації. На основі аналізу даних буде розроблено напрями вдосконалення системи психологічного забезпечення ментального здоров'я персоналу, що передбачає як індивідуальні, так і організаційні заходи підтримки.

Таблиця 3.1

**Розподіл працівників ТОВ «Грімфос» за рівнем благополуччя (WHO-5)**

Посада / рівень благополуччя	Низький	Середній	Високий
Менеджери середньої ланки	2	2	3
Фахівці/офісні працівники	1	5	9
Працівники сфери обслуговування	2	2	1
Адміністративно-управлінський персонал	1	0	2
<b>Разом, n</b>	6	9	15
<b>% від вибірки</b>	20%	30%	50%
<b>Квадратичні відхилення</b>	3,74		

*Джерело: узагальнено авторкою.*

Як помітно з таблиці 3.1, більшість працівників ТОВ «Грімфос» (50%) характеризуються високим рівнем ментального благополуччя, що свідчить про наявність позитивного емоційного стану, внутрішньої стабільності та задоволеності професійним життям.

Водночас 30% мають середній рівень, а 20% - низький, що вказує на певні ознаки емоційного виснаження або професійного стресу. Для наочного уявлення структури розподілу рівнів благополуччя результати подано на рис. 3.1.



**Рис.3.1 Розподіл працівників ТОВ «Грімфос» за рівнем ментального благополуччя**

*Джерело: узагальнено авторкою за результатами дослідження.*

Подальший аналіз дозволив виявити відмінності у рівні благополуччя залежно від посадової належності.

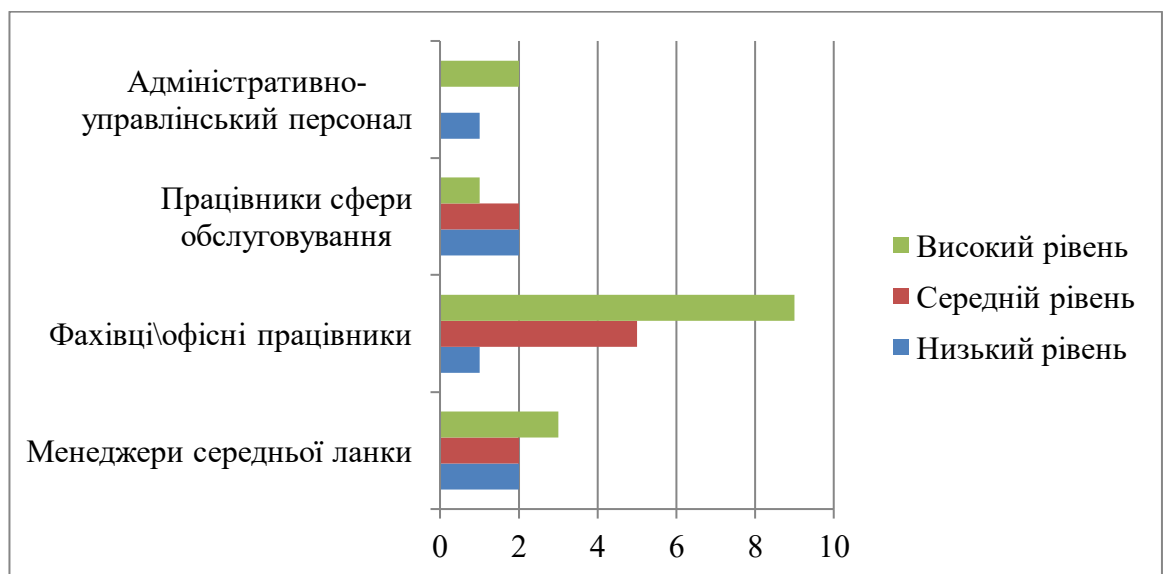
Особливо високі результати демонструють фахівці й офісні працівники (9 осіб із 15 високого рівня), що може бути пов'язано з чітко визначеними робочими обов'язками, стабільністю графіку, наявністю можливостей для розвитку, а також відносно комфортними умовами праці.

У менеджерів середньої ланки спостерігається збалансований розподіл (2 низький, 2 середній, 3 високий), що може відображати високий рівень відповідальності та емоційного навантаження, який компенсується задоволенням від управлінських досягнень.

Натомість працівники сфери обслуговування демонструють більш проблемні показники: більшість мають низький або середній рівень благополуччя, що ймовірно, пов'язано з високим рівнем стресу при роботі з клієнтами, навантаженням та меншими можливостями для самореалізації.

Адміністративно-управлінський персонал частіше має високий рівень благополуччя, що пояснюється вищим рівнем автономії, контролю над процесами й доступом до ресурсів.

Для кращого уявлення цих тенденцій створено рисунок 3.2.



**Рис. 3.2. Рівень ментального благополуччя працівників ТОВ «Грімфос» залежно від посадової належності (WHO-5)**

*Джерело: узагальнено авторкою за результатами дослідження.*

Отримані результати засвідчують, що ментальне здоров'я працівників ТОВ «Грімфос» є відносно стабільним, однак має певні внутрішні коливання, зумовлені як індивідуальними особливостями, так і соціально-професійними чинниками. Високі показники за шкалою WHO-5 свідчать про наявність позитивного емоційного фону, що базується на почутті задоволеності життям, оптимізмі, відчутті контролю над подіями та довірі до майбутнього. У таких працівників, як правило, формується висока стресостійкість, емоційна гнучкість і здатність адаптуватися до змін середовища.

Разом із тим, наявність групи респондентів із середнім і низьким рівнем благополуччя вказує на приховані проблеми, які можуть не проявлятися відкрито, проте поступово впливають на якість життя й професійну ефективність. Психологічно це може бути пов'язано з накопиченням емоційного виснаження, відчуттям невизначеності чи втрати мотивації. У контексті війни такі фактори часто посилюються додатковими стресами: тривогою за близьких, інформаційним перевантаженням, фінансовими труднощами або зміною звичного ритму життя.

Особливо показовим є те, що навіть серед осіб із високими результатами благополуччя частина працівників зазначала періодичні стани втоми, тривожності або нестачі натхнення. Це свідчить про те, що ментальне здоров'я – це динамічний процес, який може коливатись під впливом зовнішніх і внутрішніх факторів. У психологічному плані такі коливання є природними, проте за умов тривалого стресу вони можуть призводити до формування синдрому емоційного вигорання або втрати життєвої енергії.

Інтерпретуючи ці результати, можна сказати, що високий рівень благополуччя у більшості персоналу демонструє достатній рівень соціального забезпечення всередині колективу, наявність міжособистісної взаємодії, довіри та відчуття спільності. Водночас помірні та низькі показники можуть бути пов'язані з певними організаційними факторами недостатньою комунікацією між структурними рівнями, відсутністю

можливості емоційного «розвантаження» або надмірним відчуттям контролю з боку керівництва.

Таким чином, результати дослідження підтверджують, що ментальне здоров'я працівників – це не лише відсутність психологічних проблем, а цілісний стан гармонії між емоційним, когнітивним і соціальним функціонуванням людини. Воно визначається тим, наскільки працівник відчуває сенс своєї діяльності, здатність впливати на ситуацію, бачить перспективу розвитку та відчуває підтримку в колективі.

Наступним кроком розглянемо результати Опитувальника загального здоров'я (GHQ-12) (див.табл.3.2).

*Таблиця 3.2*

**Узагальнені результати опитування працівників ТОВ «Грімфос» за методикою GHQ-12**

№	Формулювання твердження (скорочено)	Середній бал (0–3)	Працівники без ознак дистресу	Працівники з ознаками дистресу
1	Здатність зосереджуватися на роботі	1.1	21 ос.	9 ос.
2	Відчуття корисності власної праці	0.9	23 ос.	7 ос.
3	Упевненість у прийнятті рішень	1.2	19 ос.	11 ос.
4	Насолода від повсякденних справ	1.0	22 ос.	8 ос.
5	Здатність протистояти труднощам	1.4	17 ос.	13 ос.
6	Відчуття щастя, задоволеності	1.3	19 ос.	11 ос.
7	Порушення сну через хвилювання	1.6	14 ос.	16 ос.
8	Відчуття постійного напруження	1.8	12 ос.	18 ос.
9	Відчуття нездатності долати труднощі	1.5	16 ос.	14 ос.
10	Відчуття пригніченості, нещастя	1.3	19 ос.	11 ос.
11	Втрата впевненості в собі	1.1	20 ос.	10 ос.
12	Самооцінка як «нікчемної людини»	0.6	25 ос.	5 ос.
<b>Середнє</b>		<b>1.25</b>	<b>19 ос.</b>	<b>11 ос.</b>
<b>Квадратичне відхилення</b>		<b>0,31</b>		

*Джерело: узагальнено авторкою за результатами опитування працівників ТОВ «Грімфос».*

Результати GHQ-12 демонструють, що ментальне здоров'я працівників ТОВ «Грімфос» характеризується значною часткою психологічного дистресу, що проявляється насамперед у сфері тривоги та напруги, а не глибокої депресії.

- Наявність дистресу: загалом, 36.7% (11 осіб) респондентів набрали бал, що свідчить про ознаки психологічного дистресу (бал більше 4 за бімодальним методом). Це вказує на те, що третина колективу відчуває значні труднощі з ментальним здоров'ям, які можуть впливати на їхню продуктивність та якість життя.

- Стійкість колективу: 63.3% (19 осіб) працівників не мають виражених ознак дистресу. Середній бал за шкалою Лікерта (0–3) становить 1.25, що є помірним показником і свідчить про те, що для більшості працівників їхній стан «Так само, як звичайно» або «Не більше, ніж звичайно», що підтверджує загалом стійкий емоційний фон, який був виявлений у більшості (високий і середній рівень) за WHO-5.

Найвищі середні бали та найбільша кількість працівників з ознаками дистресу припадають на пункти, що описують соматичні та тривожні прояви дистресу (див.табл.3.3).

*Таблиця 3.3*

### **Аналіз психологічних факторів ризику серед працівників**

<b>Пункт (№)</b>	<b>Середній бал</b>	<b>Висновки</b>	<b>Психологічне значення</b>
Відчуття постійного напруження (8)	1.8 (18 ос. з дистресом)	Критичний індикатор перевантаження	Найвищий показник чітко вказує на синдром робочого стресу та емоційне виснаження. Це ознака того, що працівники перебувають у стані хронічної боротьби, що може бути викликано великими обсягами роботи, високою відповідальністю або зовнішніми стрес-факторами.
Порушення сну через хвилювання (7)	1.6 (16 ос. з дистресом)	Головний прояв тривоги	Класичний маркер тривожного розладу або сильного психоемоційного перенапруження. Неможливість «відключитися» від думок і переживань під час відпочинку є серйозним бар'єром для відновлення ментального здоров'я.

## Продовження табл.3.3

Відчуття нездатності долати труднощі (9)	1.5 (14 ос. з дистресом)	Ознака втрати контролю	Високий бал свідчить про зменшення копінг-ресурсів та відчуття вигорання. Працівники відчують, що їхні зусилля не призводять до бажаного результату.
Здатність протистояти труднощам (5)	1.4 (13 ос. з дистресом)	Зниження стійкості	Цей показник близько пов'язаний із пунктом №9 та вказує на зниження самооцінки здатності долати проблеми порівняно зі звичайним станом.

*Джерело: узагальнено авторкою за результатами опитування.*

Аналіз ключових зон ризику за методикою GHQ-12 чітко засвідчує, що ментальне здоров'я працівників ТОВ «Грімфос» перебуває під значним тиском хронічного стресу та тривоги, що є центральною проблемою і головною загрозою для їхнього благополуччя. Найвищий середній бал (1.8) за твердженням «Відчуття постійного напруження» вказує на критичний індикатор перевантаження, оскільки більшість опитаних (18 осіб) постійно перебуває у стані хронічної боротьби, що є прямим наслідком емоційного виснаження та високої відповідальності. Це хронічне збудження знаходить своє соматичне та поведінкове відображення у значному порушенні сну через хвилювання (середній бал 1.6, 16 осіб). Цей показник є класичним маркером тривожного стану, який перешкоджає якісному відновленню ментальних і когнітивних ресурсів, створюючи замкнене коло стресу та недосипання.

Подальше зниження психологічної стійкості підтверджується високими балами за пунктами, що стосуються копінг-стратегій: відчуття нездатності долати труднощі (середній бал 1.5) свідчить про втрату контролю та посилення безпорадності, що є ознаками вигорання. Відповідно, зафіксовано й загальне зниження стійкості та самооцінки здатності протистояти проблемам (середній бал 1.4). Таким чином, основний ризик для персоналу полягає у прогресуванні ситуативного стресу до стану емоційного вигорання через тривале психоемоційне та фізичне перенапруження, що потребує негайних інтервенцій, спрямованих на його зниження та відновлення.

Окрім того, низькі показники за певними пунктами свідчать про наявність захисних психологічних механізмів та ресурсів:

1. «Самооцінка як нікчемної людини» - 0,6 балу – найнижчий бал у всьому опитувальнику. Це свідчить про те, що, незважаючи на стрес, працівники зберігають базове відчуття власної цінності та поваги. Це найменш виражена проблема.

2. «Відчуття корисності власної праці – 0,9 балу – дуже низький бал, який Це вказує на те, що переважна більшість працівників вважає свою роботу важливою та цінною. Сенс праці є ключовим ресурсом, який допомагає компенсувати високе напруження.

Окрім чітко виражених соматичних проявів дистресу, таких як постійна напруга та порушення сну, аналіз результатів GHQ-12 дозволяє оцінити також когнітивні та соціальні аспекти ментального здоров'я працівників. Розгляд когнітивної функції, що відображається у здатності зосереджуватися на роботі (середній бал 1.1, 9 осіб з дистресом) та впевненості у прийнятті рішень (середній бал 1.2, 11 осіб з дистресом), показує, що помірні, але наявні проблеми вже починають негативно впливати на робочу ефективність. Це підтверджує, що високий рівень тривоги та напруги призводить до когнітивного дефіциту, переносячи дистрес із суто емоційної площини у сферу професійного функціонування.

Стосовно соціальної та емоційної функції, аналіз пунктів «Відчуття щастя, задоволеності» (середній бал 1.3, 11 осіб з дистресом) та «Насолода від повсякденних справ» (середній бал 1.0, 8 осіб з дистресом) демонструє, що попри загалом високий рівень благополуччя, значна частина працівників відчуває зниження емоційного тону. Це є ознакою емоційної втоми, а зниження здатності відчувати насолоду від звичайних справ може виступати раннім індикатором ангедонії, що є ключовим симптомом синдрому вигорання, який лише починає розвиватися.

Для більш повного уявлення про психологічний стан персоналу проведено порівняльний аналіз результатів двох методик: WHO-5 та GHQ-12.

Це дозволило співвіднести рівень суб'єктивного благополуччя працівників із наявністю ознак психологічного дистресу та визначити загальні тенденції ментального здоров'я колективу. Порівняння даних дало змогу виявити спільні закономірності та специфічні аспекти, які проявилися лише за однією з методик (табл. 3.4).

Таблиця 3.4

**Порівняльний аналіз результатів методик WHO-5 та GHQ-12 серед працівників ТОВ «Грімфос»**

<b>Показники / Результати</b>	<b>Співпадіння результатів двох методик</b>	<b>Виявлено за WHO-5</b>	<b>Виявлено за GHQ-12</b>
Загальний емоційний стан	У більшості працівників з високим благополуччям відсутні ознаки дистресу	Високий рівень позитивного емоційного тону (15 осіб)	Помірний рівень дистресу лише у 11 осіб
Рівень стресу та напруги	Обидві методики вказують на наявність хронічного напруження у частини колективу	6 осіб із низьким рівнем благополуччя	18 осіб із відчуттям постійного напруження
Здатність долати труднощі	Зниження психологічної стійкості підтверджується обома шкалами	Середній рівень благополуччя у 9 осіб	13 осіб мають труднощі з подоланням проблем
Почуття сенсу та корисності праці	Обидві методики показали високий рівень задоволення роботою	Високий рівень у фахівців і керівників	Низький бал за пунктом «Відчуття марності праці»
Ознаки емоційного виснаження	Виявлені переважно за GHQ-12 через соматичні прояви	Не виявлені прямо	Високі показники тривожності, порушення сну
Загальний висновок	Більшість працівників демонструють стабільний емоційний стан, однак у третини простежуються ознаки перевантаження й потреби у профілактиці стресу	Позитивне сприйняття життя, емоційна стійкість	Тривога, порушення сну, ознаки вигорання

*Джерело: узагальнено авторкою за результатами комплексного аналізу даних WHO-5 і GHQ-12.*

Порівняльний аналіз двох методик засвідчив, що результати WHO-5 та GHQ-12 загалом узгоджуються між собою, підтверджуючи наявність

позитивного емоційного фону у більшості працівників. Водночас близько третини респондентів демонструють ознаки підвищеної напруги, труднощів у подоланні стресових ситуацій і прояви емоційного виснаження. Це свідчить про приховану дисгармонію між зовнішньою стабільністю та внутрішнім емоційним станом, що потребує уваги з боку керівництва та впровадження заходів забезпечення ментального здоров'я персоналу.

Проблеми, виявлені в процесі емпіричного дослідження ментального здоров'я працівників ТОВ «Грімфос» представимо підсумковим рисунком 3.3.



**Рис.3.3 Основні проблеми, виявлені в процесі дослідження ментального здоров'я працівників ТОВ «Грімфос»**

*Джерело: підсумовано авторкою.*

Хоча загальний емоційний фон у колективі залишається відносно позитивним, результати дослідження виявили ризики формування синдрому емоційного вигорання, потребу у впровадженні програм психологічного забезпечення та заходів для розвитку стресостійкості й професійного благополуччя персоналу.

### **3.2. Рекомендації щодо вдосконалення системи психологічного забезпечення працівників компанії «Грімфос» в умовах війни**

Проведене дослідження показало, що, попри загалом стабільний емоційний стан колективу, частина працівників демонструє ознаки хронічного стресу, порушення сну, зниження копінг-стратегій та прояви емоційного виснаження. Це свідчить про необхідність розроблення та впровадження системи психологічного забезпечення, спрямованої на профілактику дистресу й підвищення психологічної стійкості персоналу в умовах воєнного стану.

Система психологічного забезпечення повинна ґрунтуватися на принципах профілактики, резилієнтності та саморегуляції. Її метою є не лише реагування на кризові прояви, а й створення умов для формування внутрішніх ресурсів, здатності адаптуватися до змін і зберігати емоційний баланс. Основою таких програм є довіра, конфіденційність і підтримка колективної згуртованості.

Збереження ментального здоров'я персоналу варто розглядати не лише як гуманістичний, але й як стратегічний ресурс компанії, що безпосередньо впливає на продуктивність, командну взаємодію та корпоративну культуру. Відповідно, психологічне забезпечення має бути інтегровано у внутрішню політику підприємства, поєднуючи елементи профілактики, просвіти та допомоги у кризових ситуаціях.

Для оцінювання психоемоційного стану працівників і своєчасного виявлення ознак дистресу доцільно використовувати валідні діагностичні методики, апробовані у вітчизняній та світовій психологічній практиці:

- WHO-5 (Індекс добробуту ВООЗ) – для оцінювання загального рівня суб'єктивного благополуччя;
- GHQ-12 (Шкала загального здоров'я Голдберга) – для виявлення ознак психологічного дистресу;

- анонімні онлайн-анкетування — як інструмент регулярного зворотного зв'язку та оцінки психологічного клімату в колективі.

Систематичне застосування таких інструментів дозволяє своєчасно виявляти проблемні зони, проводити профілактику вигорання та формувати адресні програми підтримки.

Оптимальною моделлю є багаторівнева система психологічного забезпечення, яка охоплює як організаційно-управлінські рішення, так і заходи індивідуального та соціально-групового характеру. Такий підхід дозволяє своєчасно виявляти прояви дистресу, підвищувати психологічну грамотність працівників, зміцнювати внутрішні ресурси колективу та формувати здорове емоційне середовище.

Розроблена система психологічного забезпечення має на меті створення комплексного підходу до підтримки ментального здоров'я працівників компанії в умовах постійного стресу та підвищеного навантаження, спричинених воєнним станом. Її призначення полягає у формуванні стійких механізмів психологічного самозахисту, розвитку адаптивності та профілактиці емоційного вигорання серед персоналу.

Психологічне забезпечення має носити системний, безперервний характер і реалізовуватись через поєднання профілактичних, освітніх і консультативних заходів [1]. Важливо, щоб усі дії проводились на засадах добровільності, конфіденційності та взаємної довіри, що забезпечить готовність працівників відкрито говорити про свій стан і шукати допомоги без страху стигматизації [1].

Впровадження таких підходів сприятиме покращенню емоційного клімату в колективі, підвищенню продуктивності праці, зниженню кількості конфліктних ситуацій і стабілізації внутрішньої мотивації працівників. Отже, комплексна система психологічного забезпечення стає не лише інструментом підтримки персоналу, а й важливою складовою стратегії розвитку компанії.

З метою підвищення психологічної стійкості працівників ТОВ «Грімфос» доцільно впровадити систему забезпечення, що охоплює чотири

основні рівні - організаційно-психологічний, освітньо-психологічний, індивідуально-психологічний та соціально-підтримувальний. Їх сутність та пропоновані напрями реалізації подано у таблиці нижче.

Таблиця 3.5

**Рекомендовані напрями психологічного забезпечення працівників  
компанії «Грімфос» в умовах війни**

<b>Рівень</b>	<b>Пропозиція</b>	<b>Короткий опис</b>
<b>Організаційно-психологічний</b>	Створення служби або координатора з питань ментального здоров'я	Відповідальна особа координує заходи з психологічного забезпечення, веде моніторинг стану працівників, організовує заходи профілактики вигорання.
	Регулярні психологічні опитування та скринінги	Проведення коротких анкетувань для виявлення рівня стресу, тривожності та виснаження.
	Гнучкий графік або додаткові дні відпочинку	Надання можливості відновлення психоемоційних ресурсів працівникам із проявами перевтоми чи дистресу.
	Створення «простору відновлення»	Організація комфортних зон релаксації: тихих кімнат або куточків відпочинку для зняття напруги.
<b>Освітньо-психологічний</b>	Проведення психоедукаційних семінарів	Інформування працівників про природу стресу, техніки самодопомоги та профілактику вигорання.
	Тренінги з емоційної грамотності та саморегуляції	Розвиток навичок контролю емоцій, управління тривогою, формування позитивного мислення.
	Навчання керівників навичкам підтримки підлеглих	Формування емпатійного стилю керівництва, здатності вчасно помічати ознаки психологічних труднощів у підлеглих.
<b>Індивідуально-психологічний</b>	Конфіденційні консультації з психологом	Можливість отримати професійну допомогу без страху розголошення особистих проблем.
	Система психологічного супроводу в кризових ситуаціях	Надання підтримки працівникам у випадках травматичних подій (втрата близьких, переїзд, евакуація тощо).
	Онлайн-програми підтримки ментального здоров'я	Доступ до гарячих ліній, мобільних застосунків або платформ для самодопомоги й релаксації.
<b>Соціально-підтримувальний</b>	Розвиток корпоративної культури підтримки	Формування цінностей взаємоповаги, довіри та взаємопомоги в колективі.
	Організація груп емоційної взаємопомоги	Проведення неформальних зустрічей, обговорень, спільних активностей для зняття напруги.
	Підтримка колективних ініціатив допомоги іншим	Сприяння участі працівників у волонтерстві, благодійних акціях як способу збереження внутрішнього сенсу й психологічної стабільності.

*Джерело: розроблено авторкою.*

Запропоновані напрями психологічного забезпечення мають не лише безпосередній вплив на ментальне здоров'я працівників, а й створюють умови для підвищення ефективності функціонування підприємства в цілому. Така система сприяє формуванню здорового психологічного клімату, що є базовою умовою стабільності, командної злагожденості та високої мотивації.

Організаційно-психологічні заходи, як-от: створення служби ментального здоров'я чи регулярні опитування – дозволяють системно відстежувати психоемоційний стан колективу, своєчасно виявляти ризики вигорання й попереджати конфліктні ситуації. Такі заходи підвищують адаптивність організації до стресових умов, знижують рівень плинності кадрів та підвищують лояльність працівників. Гнучкий графік і «зони відновлення» допомагають підтримувати баланс між роботою та особистим життям, що в умовах воєнного стану стає ще більш важливим чинником.

Освітньо-психологічний рівень має профілактичний характер і спрямований на розвиток емоційної компетентності працівників. Проведення тренінгів, семінарів та навчальних заходів сприяє формуванню навичок саморегуляції, зменшенню емоційного напруження й покращенню комунікації в колективі. Психологічна освіта керівників підвищує їх здатність підтримувати співробітників, що зміцнює зв'язки в організації.

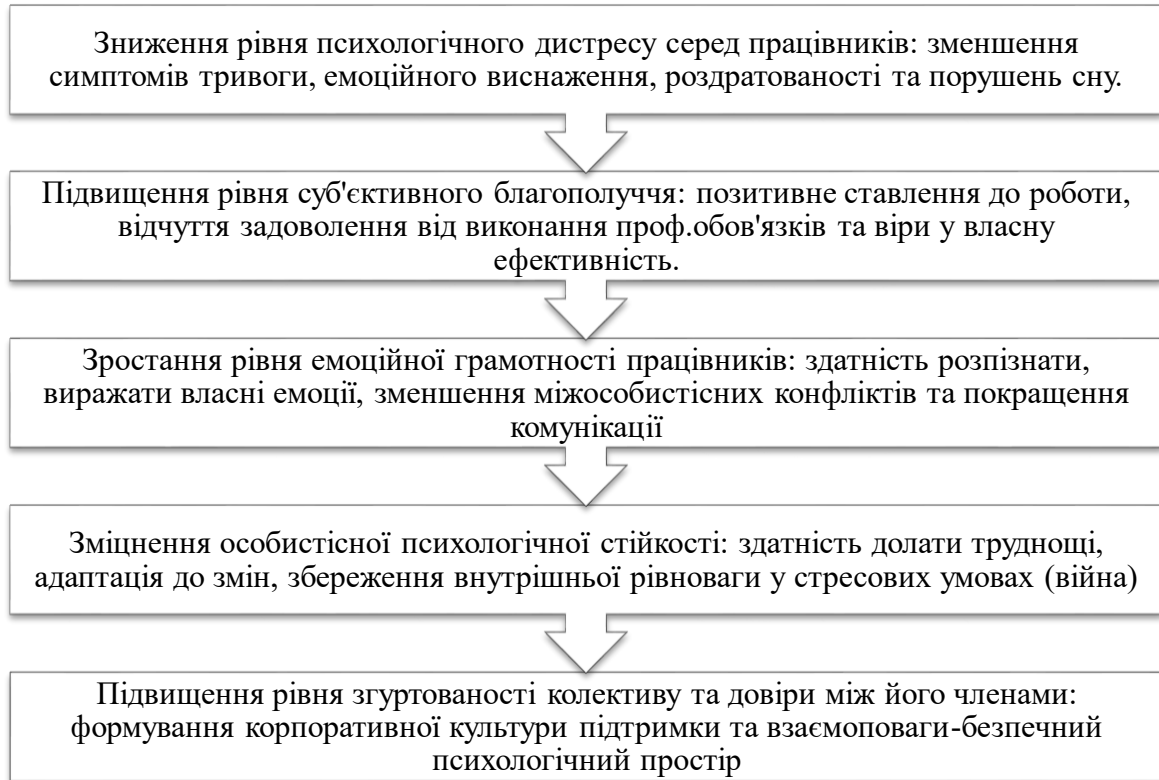
Індивідуально-психологічне забезпечення через консультації, кризовий супровід і онлайн-програми забезпечує відчуття турботи та безпеки, що знижує рівень тривожності й запобігає розвитку депресивних станів, що у свою чергу, покращує концентрацію уваги та підвищує продуктивність.

Соціально-підтримувальний рівень формує культуру взаємодопомоги й довіри, що є ключовим чинником психологічної стабільності у періоди невизначеності. Внутрішні групи підтримки, неформальні зустрічі та колективні волонтерські ініціативи допомагають відновити почуття сенсу, згуртованості та емоційної взаємопов'язаності між членами команди.

Таким чином, реалізація запропонованих заходів створює комплексну систему психологічної безпеки підприємства, яка не лише покращує

добробут працівників, а й підвищує стійкість, адаптивність та ефективність роботи компанії «Грімфос» у складних соціально-економічних умовах.

Очікувані результати впровадження запропонованих напрямів психологічної підтримки для працівників компанії «Грімфос» передбачають покращення як індивідуального ментального здоров'я, так і загального психоемоційного клімату в колективі (детальніше розглянемо на рис.3.4).



**Рис.3.4 Очікувані результати впровадження системи психологічного забезпечення працівників ТОВ «Грімфос»**

*Джерело: розроблено авторкою.*

У перспективі всі заходи дозволять не лише стабілізувати психоемоційний стан персоналу, а й зменшити ризики професійного вигорання, підвищити лояльність працівників до компанії, забезпечити стійкий рівень ментального здоров'я колективу як основу ефективного функціонування підприємства у кризових умовах.

Проведений аналіз результатів емпіричного дослідження ментального здоров'я працівників ТОВ «Грімфос» дозволяє зробити узагальнений висновок, що загальний психоемоційний стан колективу є відносно стабільним, однак має низку проблемних аспектів, пов'язаних із впливом воєнного стану, підвищеним рівнем тривожності, напруженням та ознаками емоційного виснаження. За результатами використання методик WHO-5 та GHQ-12 встановлено, що більшість працівників демонструють високий або середній рівень ментального благополуччя, що свідчить про достатню стійкість до стресових факторів, збереження оптимізму, задоволеності професійною діяльністю та віри у власні сили. Водночас близько третини опитаних перебувають у зоні ризику - у них виявлено прояви хронічного стресу, порушення сну, зниження здатності долати труднощі, внутрішнє напруження та емоційне виснаження.

Порівняльний аналіз двох методик підтвердив, що головними проблемними зонами є високий рівень тривожності, відчуття постійного напруження, погіршення якості сну, а також зниження психологічної стійкості у частини персоналу. Ці чинники можуть бути наслідком тривалого впливу стресових обставин, невизначеності майбутнього, надмірного навантаження та інформаційного тиску, зумовлених воєнними подіями. Разом із тим, збереження у більшості працівників позитивного емоційного фону, відчуття корисності власної праці та впевненості у собі свідчить про наявність внутрішніх психологічних ресурсів і підтримувального колективного середовища, яке виконує функцію своєрідного буфера проти деструктивних впливів стресу.

Виявлені у процесі дослідження проблемні аспекти: хронічна напруга, емоційна втома, труднощі з відновленням сил та ризик розвитку синдрому вигорання – потребують системного підходу до їх профілактики. Це зумовлює необхідність створення у компанії комплексної системи психологічного забезпечення, яка охоплює як організаційні, так і індивідуальні заходи забезпечення. Особливу увагу слід приділити

підвищенню психологічної грамотності працівників, розвитку навичок емоційної саморегуляції, впровадженню регулярних опитувань і тренінгів, а також створенню безпечного простору для відкритого обговорення психологічних труднощів.

Таким чином, результати дослідження засвідчують, що забезпечення ментального здоров'я працівників є стратегічним напрямом ефективного функціонування підприємства в умовах воєнних викликів. Для ТОВ «Грімфос» запропоновані напрями психологічного забезпечення мають стати не лише інструментом профілактики емоційного вигорання, а й основою формування стабільного, згуртованого та мотивованого колективу.

Їхнє впровадження сприятиме покращенню психоемоційного клімату, підвищенню рівня суб'єктивного благополуччя працівників, зміцненню корпоративної довіри та лояльності до компанії. Завдяки поєднанню організаційних, освітніх, індивідуальних і соціально-підтримувальних заходів очікується зниження рівня стресу, підвищення психологічної стійкості персоналу та формування культури взаємопідтримки.

У перспективі це забезпечить стійкий рівень ментального здоров'я колективу та підвищить загальну ефективність діяльності підприємства.

## ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі було досліджено психологічне забезпечення ментального здоров'я працівників організацій в умовах війни, було розглянуто основні етапи та напрями психологічного забезпечення, зокрема виконано наступні завдання:

1. Було досліджено теоретичні засади психологічного забезпечення ментального здоров'я працівників в умовах війни. З'ясовано, що ментальне здоров'я – це комплексний стан емоційної рівноваги, здатності до саморегуляції та ефективної професійної діяльності, що безпосередньо впливає на працездатність колективу.

Війна визначена як ключовий дестабілізуючий фактор, що спричиняє зростання психологічної травматизації, хронічного стресу та невизначеності. Уточнено, що психологічне забезпечення ментального здоров'я є системою організаційних заходів, спрямованих на підтримку внутрішніх ресурсів персоналу та створення безпечного психологічного середовища.

Визначено, що ключовими напрямками забезпечення є діагностика, профілактика, просвітницька робота та безпосередня підтримка на індивідуальному та груповому рівнях. Таким чином, теоретичні положення розділу створюють необхідну базу для емпіричного аналізу стану ментального здоров'я працівників та розробки практичних рекомендацій.

2. Було чітко окреслено організаційні та методичні засади емпіричного дослідження ментального здоров'я працівників ТОВ «Грімфос». Дослідження проводилося серед 30 працівників різної посадової належності (в умовах, які характеризуються високим рівнем стресу та сезонними навантаженнями).

Для забезпечення комплексної оцінки було обрано дві міжнародно визнані методики: WHO-5 (для вимірювання позитивного благополуччя) та GHQ-12 (для скринінгу психологічного дистресу). Зазначені інструменти мають високу валідність і дозволяють одночасно оцінити як наявність

позитивного емоційного фону, так і ознаки психічного неблагополуччя/тривоги. В підсумку було обґрунтовано вибірку, визначено умови та методичний інструментарій дослідження, результати якого будуть проаналізовані в наступному розділі.

3. Проведене емпіричне дослідження (яке описане в 3 розділі) показало, що більшість працівників ТОВ «Грімфос» характеризуються високим рівнем ментального благополуччя, однак близько третини демонструють ознаки хронічного стресу, емоційного виснаження та дистресу, що проявляються у порушенні сну, напрузі, зниженні стійкості та мотивації. Це свідчить про потребу у впровадженні системних заходів забезпечення психічного здоров'я персоналу, особливо в умовах війни, коли зовнішні стресори посилюють внутрішні професійні навантаження.

4. Ключовим та заключним завданням є рекомендації щодо покращення, рівня ментального благополуччя, було окреслено такі напрями:

1. На організаційному рівні – створення служби або координатора з питань ментального здоров'я, проведення регулярного моніторингу психоемоційного стану, запровадження гнучкого графіку та зон відпочинку;

2. На освітньому рівні – проведення тренінгів із саморегуляції, емоційної грамотності, психоедукаційних семінарів для підвищення обізнаності працівників і керівників;

3. На індивідуальному рівні – організація конфіденційних консультацій із психологом, доступ до онлайн-програм підтримки, кризових інтервенцій;

4. На соціальному рівні – розвиток корпоративної культури підтримки, взаємоповаги та довіри в колективі.

Отже, комплексна система психологічного забезпечення повинна бути інтегрована у внутрішню політику компанії як стратегічний елемент управління персоналом. Її реалізація сприятиме профілактиці професійного вигорання, підвищенню стресостійкості, збереженню мотивації та зміцненню психологічного ресурсу працівників в умовах тривалої невизначеності.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Авдієнко І., Вербицька Л. Професійна деформація працівників медичних закладів: психологічний аспект. *Психологічні науки*. 2024. № 1 (125). С. 74–78. URL: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2024-1-125-13>.
2. Бугайова Н., Лигута Н. Ментальне здоров'я особистості у посттравматичних обставинах життя. *Innovative solutions to modern scientific challenges*. 2024. С. 234–236. URL: [https://isu-conference.com/wp-content/uploads/2024/02/Innovative\\_solutions\\_to\\_modern\\_scientific\\_challenges\\_Feb\\_21\\_23\\_2024.pdf#page=234](https://isu-conference.com/wp-content/uploads/2024/02/Innovative_solutions_to_modern_scientific_challenges_Feb_21_23_2024.pdf#page=234).
3. Ментальне здоров'я – невід'ємна складова громадського здоров'я в сучасному світі: динаміка використання терміна в наукових публікаціях / О. Бурак та ін. *Медичні перспективи*. 2025. Т. 30, № 1. С. 4–11. URL: [https://repo.dma.dp.ua/9338/1/4-11%20\(2\).pdf](https://repo.dma.dp.ua/9338/1/4-11%20(2).pdf).
4. Дубич С. Ментальне здоров'я працівників банківської сфери: результати емпіричного дослідження. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2025. № 36(3). С. 52–61. URL: <http://orgpsy-journal.in.ua/index.php/oper/article/view/525>.
5. Карамушка Л. Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій. *Психологічний практикум*. 2023. С. 76. URL: <https://www.uzhnu.edu.ua/uk/infocentre/get/56142>.
6. Психологія праці у звичайних та екстремальних умовах : навч. посіб. / М.С. Корольчук, В.М. Корольчук, С.М. Миронець та ін. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2015. – 652 с.
7. Практична психологія : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / М.С. Корольчук, В.М. Корольчук, Г.М. Ржевський та ін. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2014. – 728 с.
8. Лавріненко Л. Ментальне здоров'я школярів в умовах воєнного стану. № 26 (182). С. 133–137. 2022. URL: <https://visnyk.chnpu.edu.ua/index.php/visnyk/article/view/613/647>.

9. Мостова І. В. Психологічні детермінанти та умови успішності навчальної діяльності студентів в період адаптації / І. В. Мостова // Вісник Національного університету оборони України. Зб. наук. пр. – К. : НУОУ, 2011. № 4 (23). С. 200– 205.
10. Утюж І. Ментальне здоров'я – ідеологічна стратегема збереження української нації. *Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції*. 2025. С. 47–49.  
URL: <https://dspace.mphu.edu.ua/bitstream/123456789/23028/1/c47-49.pdf>.
11. Чепурко Г., Соколов А. Ментальне здоров'я українців: виклики воєнного часу. *Scientific practice: modern and classical research methods*. 2023. С. 179–182. URL: <https://archive.logos-science.com/index.php/conference-proceedings/article/view/811/827>.
12. Using the GHQ-12 to screen for mental health problems among primary care patients: psychometrics and practical considerations / S. G. Anjara et al. *International Journal of Mental Health Systems*. 2020. No. 14 (62). URL: <https://ijmhs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s13033-020-00397-0>.
13. Aust B., and others. The effects of different types of organisational workplace mental health interventions on mental health and wellbeing in healthcare workers: a systematic review. *International Archives of Occupational and Environmental Health*. 2024. No. 97. P. 485–522. URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s00420-024-02065-z>.
14. Coronel-Santos M., Rodríguez-Macías J. Integral definition and conceptual model of mental health: Proposal from a systematic review of different paradigms. *Medical sociology*. 2022. URL: <https://www.frontiersin.org/journals/sociology/articles/10.3389/fsoc.2022.978804/full>.
15. Coppens E., Hogg B. Promoting employee wellbeing and preventing non-clinical mental health problems in the workplace: a preparatory consultation survey. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*. 2023. No. 17. URL: <https://occup-med.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12995-023-00378-2>.

16. Domenech A., Kasujee I., Koscielny V. Systematic Review of the Use of the WHO-5 Well-Being Index Across Different Disease Areas. *Advances in therapy*. 2025. No. 42. P. 3657–3677. URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s12325-025-03266-9>.
17. The effectiveness of organisational-level workplace mental health interventions on mental health and wellbeing in construction workers: A systematic review and recommended research agenda / B. A. Greiner et al. *PLOS ONE*. 2022. Vol. 17, no. 11. P. e0277114. URL: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0277114>.
18. Hakhmigari M., Diamant I. Occupational burnout during war: The role of stress, disruptions in routine, sleep, work-family conflict, and organizational support as a moderator. 2025. URL: <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0316917&amp;>.
19. Impact of remote work dynamics on mental health and productivity / J. Jibunoh et al. *Open journal of depression*. 2025. No. 14(1). P. 15. URL: [https://www.scirp.org/pdf/ojd2025141\\_22720265.pdf](https://www.scirp.org/pdf/ojd2025141_22720265.pdf).
20. Helping the helpers: mental health challenges of psychosocial support workers during the russian-ukrainian war / H. Kung et al. *Cambridge university press*. 2024. P. 95. URL: [https://www.cambridge.org/core/journals/disaster-medicine-and-public-health-preparedness/article/abs/hel\\*\\*-the-helpers-mental-health-challenges-of-psychosocial-support-workers-during-the-russianukrainian-war/2B430AF86379C1CA1824D7F76B0481BD](https://www.cambridge.org/core/journals/disaster-medicine-and-public-health-preparedness/article/abs/hel**-the-helpers-mental-health-challenges-of-psychosocial-support-workers-during-the-russianukrainian-war/2B430AF86379C1CA1824D7F76B0481BD).
21. Montazeri A., Harirchi A., Shariati M. The 12-item General Health Questionnaire (GHQ-12): translation and validation study of the Iranian version. *Health and Quality of Life Outcomes*. No. 1 (66). URL: <https://hqlo.biomedcentral.com/articles/10.1186/1477-7525-1-66>.
22. Mental health and psychosocial support coordination in wartime (ukraine): lessons from a humanitarian perspective / O. Nalyvaiko et al. *Mental*

- health: global challenges journal*. 2025. No. 8(1). P. 27–35.  
URL: <https://mhgcj.org/index.php/MHGCI/article/view/268>.
23. Robinson L., Smith M. Mental Health in the Workplace. *HelpGuide.org*. 2025.  
URL: <https://www.helpguide.org/wellness/career/mental-health-in-the-workplace>.
24. The WHO-5 well-being index – validation based on item response theory and the analysis of measurement invariance across 35 countries / P. Sischka et al. *Journal of Affective Disorders Reports*. 2020.  
URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2666915320300202>.
25. Burnout dynamic among Ukrainian academic staff during the war / N. Tsybiliak et al. *Scientific Reports*. 2023. No. 13.  
URL: <https://www.nature.com/articles/s41598-023-45229-6>.
26. Wu A., Roemer E., Kent K. Organizational Best Practices Supporting Mental Health in the Workplace. *Pubmed central*. 2021.  
URL: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC8631150/>.
27. Zoonen W., Sivunen A. The impact of remote work and mediated communication frequency on isolation and psychological distress. *European journal of work and organizational psychology*. 2021. P. 610–620.  
URL: <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/1359432X.2021.2002299>.
28. Близько 300 тисяч українців звернулися зі скаргами на ментальне здоров'я. *Офіційний веб-сайт Міністерства охорони здоров'я України*. 2024.  
URL: <https://moz.gov.ua/uk/blizko-300-tisyach-ukrayinciv-zvernulisya-zi-skargami-na-mentalne-zdorov-ya-do-likariv-pervinnoyi-lanki-za-sim-misyaciv-2024-roku>.
29. Запровадження психосоціальної підтримки працівників на робочому місці. *kadroland*. 2024. URL: <https://kadroland.com/news/2842-zaprovadzennya-psixosocialnoyi-pidtrimki-pracivnikiv-na-robocomu-misci>.
30. Індекс добробуту (опитування WHO-5). *LimeSurvey*. 2025.  
URL: <https://www.limesurvey.org/uk/template/well-being-index-who-5-survey-tpl>.
31. Індекс доброго самопочуття (who-5). *Опитувальник*. 2025. С.2.

32. Інспекція праці інформує: Як зберегти ментальне здоров'я під час воєнного стану. *Східне міжрегіональне управління – Державної служби України з питань праці*. 2023. URL: <https://smu.dsp.gov.ua/news/inspektsiia-pratsi-informuie-iaak-zberehty-mentalne-zdorov-ia-pid-chas-voiennoho-stanu/>.

33. Інформаційна база про ментальне здоров'я. *Prozdorovia*. 2025. URL: <https://surli.cc/onutlp>.

34. Інформація по ТОВ "Грімфос". *Youcontrol*. 2025. URL: [https://youcontrol.com.ua/catalog/company\\_details/44103547/](https://youcontrol.com.ua/catalog/company_details/44103547/).

35. Ментальне здоров'я: 20 відповідей на важливі для кожного питання. *Державний центр зайнятості*. 2023. URL: <https://old.dcz.gov.ua/novyna/mentalne-zdorovya-20-vidpovidey-na-vazhlyvi-dlya-kozhnogo-pytannya>.

36. Підтримка ментального здоров'я працівників в умовах війни та оволодіння навичками надання первинної домедичної допомоги. *Федерація професійних спілок України*. 2025. URL: <https://fpsu.org.ua/268-portal-profspilkovoho-navchannia-fpu/27055-pidtrymka-mentalnoho-zdorov-ia-pratsivnykiv-v-umovakh-viiny-ta-ovolodinnia-navykamy-nadannia-pervynnoi-domedychnoi-dopomohy-u-fokusi-uvahy-profspilok.html>.

37. Психологічна профілактика. *Простір психологів*. 2025. URL: <https://v.gd/pg1R26>.

38. Стартувала всеукраїнська програма ментального здоров'я "Ти як?": інструменти для самодопомоги та підтримки інших. *Центр громадського здоров'я України*. 2023. URL: <https://phc.org.ua/news/startuvala-vseukrainska-programa-mentalnoho-zdorovya-ti-yak-instrumenti-dlya-samodopomogi-ta>.

39. 6 способів покращити ментальне здоров'я на роботі. *HURMA*. 2023. URL: <https://hurma.work/blog/6-sposobiv-pokrashhyty-mentalne-zdorovya-na-roboti/>.

40. Час подбати про себе: коли слід звернути увагу на своє психічне здоров'я. *MH4U*. 2020. URL: <https://www.mh4u.in.ua/shukayu-dopomogu/yak-zrozumity-shho-lyudyna-poruch-potrebuye/>.

41. Що робити роботодавцеві для покращення ментального здоров'я на роботі. *Охорона праці і пожежна безпека*. 2024. URL: <https://oppb.com.ua/news/shho-robyty-robotodavtsevi-dlya-pokrashhennya-mentalnogo-zdorov-ya-na-roboti>.

42. Що може спричинити труднощі з ментальним здоров'ям, та як з цим впоратися? – Східне міжрегіональне управління. *Східне міжрегіональне управління – Державної служби України з питань праці*. 2024. URL: <https://smu.dsp.gov.ua/news/shcho-mozhe-sprychynyty-trudnoshchi-z-mentalnym-zdorov-iam-ta-iak-z-tsym-vporatysia/>.

43. Як надати психологічну підтримку працівникам та запобігти ризикам на виробництві. *Нововолинська міська рада*. 2025. URL: <https://nov-rada.gov.ua/2025/05/07/iak-nadaty-psykholohichnu-pidtrymku-pratsivnykam-ta-zapobihyty-ryzykam-na-vyrobnytstvi/>.

44. Mental health. *World Health Organization (WHO)*. 2022. URL: <https://www.who.int/en/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>.

45. Mental health and the law - Supporting mental health at work. *Acas*. 2025. URL: <https://www.acas.org.uk/supporting-mental-health-workplace>.

46. Mental illness - symptoms and causes. *Mayo Clinic*. 2022. URL: <https://www.mayoclinic.org/diseases-conditions/mental-illness/symptoms-causes/syc-20374968>.

47. Psychological support. *NILO*. 2024. URL: <https://nilohealth.com/glossary/psychological-support/>.

48. Risk and protective factors. *The american mental wellness association*. 2023. URL: <https://www.americanmentalwellness.org/prevention/risk-and-protective-factors/>.

49. Risk factors for serious mental illness: not just “What,” but “When.”. *Center of excellence for psychosocial and systematic research*. 2021. URL: <https://www.mghcoe.com/risk-factors-for-serious-mental-illness-not-just-what-but-when/>.

50. The General Health Questionnaire (GHQ-12) – applied in Study. *Ilibrary*. 2025. URL: <https://1library.net/article/general-health-questionnaire-ghq-applied-study.yjjgfv6y>.

51. The World Health Organisation- Five Well-Being Index (WHO-5). *CORC*. 2025. URL: <https://www.corc.uk.net/outcome-measures-guidance/directory-of-outcome-measures/the-world-health-organisation-five-well-being-index-who-5>.

52. World Health Organization. The World Health Organization-Five Well-Being Index (WHO-5). 2024. P. 8. URL: <https://www.who.int/publications/m/item/WHO-UCN-MSD-MHE-2024.01#:~:text=The%20WHO-5%20is%20a,translated%20into%20over%2030%20languages>.

53. Who Five Well Being Index (WHO-5). *Reference.medscape*. 2025. URL: <https://reference.medscape.com/calculator/535/who-five-well-being-index-who-5>.

## ДОДАТКИ

*Додаток А*

### Опитувальник WHO-5 (Індекс добробуту ВООЗ) для оцінки ментального здоров'я працівників ТОВ «Грімфос»

#### 1. ІНСТРУКЦІЯ:

Нижче наведені твердження стосуються того, як ви почувалися протягом останніх двох тижнів. Будь ласка, уважно прочитайте кожне твердження та оберіть відповідь, яка найточніше відображає ваші відчуття за цей період. У тесті немає «правильних» чи «неправильних» відповідей - важливо лише, щоб ви відповіли чесно.

Результати опитування є анонімними та використовуються виключно для аналізу психологічного стану колективу.

#### 2. ВАРІАНТИ ВІДПОВІДЕЙ:

*Таблиця А.1*

##### Шкала оцінювання для всіх тверджень WHO-5

Бал	Варіант відповіді
0	Ніколи
1	Рідко
2	Менше ніж половину часу
3	Більше ніж половину часу
4	Більшість часу
5	Завжди

*Джерело: адаптовано авторкою.*

#### 3. ОПИТУВАЛЬНИК

- Протягом останніх двох тижнів я відчував(ла) себе веселим(ою) і в доброму настрої. Оцініть власні відчуття від 0 до 5.

0	1	2	3	4	5

- Протягом останніх двох тижнів я відчував(ла) себе спокійним(ою) і розслабленим(ою). Оцініть власні відчуття від 0 до 5.

0	1	2	3	4	5

- Протягом останніх двох тижнів я відчував(ла) себе активним(ою) і енергійним(ою). Оцініть власні відчуття від 0 до 5.

0	1	2	3	4	5

- Протягом останніх двох тижнів я прокидався(лася), почувши себе свіжим(ою) і відпочилим(ою). Оцініть власні відчуття від 0 до 5.

0	1	2	3	4	5

- Протягом останніх двох тижнів моє повсякденне життя (зокрема робота) було наповнене речами, які мене цікавлять. Оцініть власні відчуття від 0 до 5.

0	1	2	3	4	5

#### 4. ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ

Обчисліть суму всіх балів за п'ятьма твердженнями (мінімум 0, максимум 25).

Отриманий результат помножте на 4, щоб отримати відсотковий показник (0-100%).

0-49	50-69	70-100

## Опитувальник GHQ-12 (Опитувальник загального здоров'я)

### 1. ІНСТРУКЦІЯ:

Нижченаведені запитання стосуються того, як ви почувалися **протягом останніх декількох тижнів**. Будь ласка, оберіть ту відповідь, яка найбільш точно описує, як ви почувалися у порівнянні зі своїм **звичайним станом**.

Намагайтеся відповідати на всі запитання швидко, обираючи той варіант, який першим спадає вам на думку. Пам'ятайте, що тут немає «правильних» чи «неправильних» відповідей.

### 2. ТВЕРДЖЕННЯ

Таблиця Б.1

#### Основні варіанти відповідей (застосовуються до всіх запитань)

Бали для шкали Лікерта (0-3)	Варіант відповіді
0	Краще, ніж звичайно
1	Так само, як звичайно
2	Менше, ніж звичайно
3	Набагато менше, ніж звичайно
Бали для шкали Лікерта (0-3)	Варіант відповіді
0	Зовсім ні
1	Не більше, ніж звичайно
2	Дещо більше, ніж звичайно
3	Набагато більше, ніж звичайно

*Джерело: розроблено авторкою*

### 3. ОПИТУВАННЯ

1. Протягом останніх декількох тижнів Ви були здатні зосередитися на тому, що робите?

- Краще, ніж звичайно
- Так само, як звичайно
- Менше, ніж звичайно
- Набагато менше, ніж звичайно

2. Протягом останніх декількох тижнів Ви відчували, що відіграєте корисну роль?

- Більше, ніж звичайно
- Так само, як звичайно
- Менш корисно, ніж звичайно
- Набагато менш корисно, ніж звичайно

3. Протягом останніх декількох тижнів Ви відчували себе здатним приймати рішення?

- Більше, ніж звичайно
- Так само, як звичайно
- Менше, ніж звичайно
- Набагато менше здатним

4. Протягом останніх декількох тижнів Ви були здатні насолоджуватися своїми звичайними щоденними справами?

- Більше, ніж звичайно
- Так само, як звичайно
- Менше, ніж звичайно
- Набагато менше, ніж звичайно

5. Протягом останніх декількох тижнів Ви були здатні протистояти своїм проблемам?

- Більше, ніж звичайно
- Так само, як звичайно
- Менше, ніж звичайно
- Набагато менше здатним

6. Протягом останніх декількох тижнів Ви почувалися достатньо щасливим, зважаючи на обставини?

- Більше, ніж звичайно
- Приблизно так само, як звичайно
- Менше, ніж звичайно
- Набагато менше, ніж звичайно

7. Протягом останніх декількох тижнів Ви багато спали через хвилювання?

- Зовсім ні
  - Не більше, ніж звичайно
  - Дещо більше, ніж звичайно
  - Набагато більше, ніж звичайно
8. Протягом останніх декількох тижнів Ви почувалися постійно напруженим (під тиском, у стресі)?
- Зовсім ні
  - Не більше, ніж звичайно
  - Дещо більше, ніж звичайно
  - Набагато більше, ніж звичайно
9. Протягом останніх декількох тижнів Ви відчували, що не можете подолати свої труднощі?
- Зовсім ні
  - Не більше, ніж звичайно
  - Дещо більше, ніж звичайно
  - Набагато більше, ніж звичайно
10. Протягом останніх декількох тижнів Ви почувалися нещасним та пригніченим?
- Зовсім ні
  - Не більше, ніж звичайно
  - Дещо більше, ніж звичайно
  - Набагато більше, ніж звичайно
11. Протягом останніх декількох тижнів Ви втрачали впевненість у собі?
- Зовсім ні
  - Не більше, ніж звичайно
  - Дещо більше, ніж звичайно
  - Набагато більше, ніж звичайно
12. Протягом останніх декількох тижнів Ви думали про себе як про нікчемну людину?

- Зовсім ні
- Не більше, ніж звичайно
- Дещо більше, ніж звичайно
- Набагато більше, ніж звичайно

#### **4. ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ**

##### **Варіанти відповідей (бінарний метод):**

- 0 – Ніколи / Не було
- 1 – Була ознака / Більше ніж зазвичай

##### **Варіанти відповідей (лайкерт, 0–3):**

- 0 – Ніколи
- 1 – Рідко
- 2 – Часто
- 3 – Завжди