

Пам'ятаймо життєву істину: важливо не те, що з нами відбувається, а те, як ми це сприймаємо. Навіть якщо ми не можемо змінити певні обставини, варто змінити своє ставлення до них.

ЛІТЕРАТУРА

1. Грицук О. В. Основні підходи у дослідженні структури й динаміки синдрому емоційного вигорання у вітчизняній та зарубіжній психології. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г.Сковороди. Психологія*. 2012. Вип. 42(1). С. 51–57.

2. Мешко Г. М. Збереження та зміцнення професійного здоров'я вчителів як сучасна теоретична, методологічна й практична проблема. *Науковий вісник Волинського національного університету ім. Лесі Українки*. 2012. №7. С. 91–96.

3. Москалець В. П., Колтунович Т. М. Психічне вигорання – реальність чи вигадка? *Практична психологія та соціальна робота*. 2012. №1 (154). С. 58–66.

ОСОБЛИВОСТІ ТА УМОВИ СТВОРЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНО БЕЗПЕЧНОГО ПРОСТОРУ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Дзюба Т. М.

*Полтавський національний педагогічний університет
імені В. Г. Короленка
tatjanadzuba@gmail.com*

Психологічні механізми системи безпечного середовища формують своєрідні закономірності філософії організації як стратегічного інструменту формулювання місії, цілей функціонування та створення іміджу організації; стимулюють осмислення уявлень, потреб, цінностей, стратегій організаційного розвитку; дозволяють трактувати феномени й події в перспективі невизначеності їх розвитку, стрімкості змін і трансформацій. Системність психологічної безпеки в організації тісно пов'язана з уявленнями про тісний взаємозв'язок між психологічною безпекою персоналу організації та психологічною безпекою організації в цілому. Необхідність досліджень психологічної безпеки в організаціях пов'язана з тим, що життєдіяльність систем будь-якого рівня організації дедалі стає складною і до певної міри непередбачуваною, подекуди навіть загрозливою для її функціонування. Водночас, рівень обізнаності керівників і

персоналу організації щодо цієї проблеми залишається недостатнім для усвідомленого розуміння і використання дієвих інструментів усунення таких загроз.

Феномен *«психологічно безпечне середовище організації»* розуміється нами як оптимум захищеності організації від зовнішніх і внутрішніх загроз у довгостроковому аспекті з опорою на визначені пріоритети організаційного розвитку. Це особливий стан діяльності *«healthy organizations»*, який дозволяє організації зберігати здатність стабільного функціонування, динаміку й спрямованість організаційного розвитку в напрямку реалізації загальної філософії організації. Ключовими ознаками психологічної безпеки в організаціях виступають: стабільність функціонування організації та динаміка й спрямованість організаційного розвитку.

Під *стабільним функціонуванням організації в напрямку забезпечення психологічної безпеки* розуміємо: здійснення безперервної і якісної діяльності організації на мікро- і макрорівнях; синтез організаційної культури й благополуччя персоналу організації; розуміння, контроль і зниження ймовірності впливу будь-яких загроз (деструкцій різної природи) на діяльність організації та її персоналу.

Динаміка й спрямованість організаційного розвитку в напрямку створення психологічно безпечного організаційного середовища передбачає безперервне підвищення культури психологічної безпеки в організації, що пов'язано зі зміною персональних цінностей і цінностей організації (*пріоритет «здорова організація»*), виокремлення пріоритетів (*менеджмент здоров'я і безпеки в організації*), мобільністю змін організаційного розвитку (*переосмислення розуміння психологічної безпеки організації, розширення палітри методів активності для забезпечення розвитку здорової організації*)

Змістовний аналіз проблеми психологічної безпеки в організації показує проєкцію взаємозв'язків, де чітко простежується єдність підтримки психологічного благополуччя персоналу організації та створення умов для стійкого стабільного функціонування й розвитку самої організації. Тому можна стверджувати, що стан психологічної безпеки в організації актуалізує модель впровадження основних ідей та підходів *«healthy organizations»* і створює додаткові ресурси у вітчизняних організаціях для вирішення проблеми профілактики загроз професійному здоров'ю персоналу організації. Психологічна безпека в організації передбачає чіткість діяльності управлінської вертикалі із використанням інноваційних стилів управління [4]; створення умов для відчуття безпеки організаційного середовища

на основі гармонійного поєднання спільних інтересів організації й персоналу [3]; мінімізацію загроз та деструктивних психологічних впливів в процесі організаційного розвитку [2].

Поряд із тим, відкритим залишається питання про умови досягнення організацією оптимального стану психологічно безпечного середовища. Сучасні організації дедалі частіше стикаються з проблемою впливу особливих феноменів, які виступають в якості симулякрів їх психологічної безпеки, здійснюючи безпосередній вплив на систему організаційних цінностей. Виклики війни посилюють і формують нові особливі феномени психологічно безпечного функціонування організацій.

Смислове значення поняття «симулякр» або «симулакрум» (від лат. *simulare* – прикидатися) по-різному представлено в контексті репрезентативної та нерепрезентативної моделей. *Репрезентативна модель*, втілена Платоном, розглядає симулякр як знак, що перекидає свій прототип, як виключно штучна негативна сутність. Згідно Платону симулякри засуджуються як підробки, вигадки, примари та позбавляються онтологічного статусу [5]. З точки зору *нерепрезентативного підходу* симуляція є іманентною реальністю, оскільки можливість симулякра вже спочатку існує у структурі буття. На думку Ж. Бодрійяра, симулякр – це псевдо-річ, що замінює «агонізуючу реальність» пост-реальністю у вигляді симуляції [1]. Іншими словами, симулякр – зображення без оригіналу, репрезентація чогось, чого насправді не існує. Таким чином, постмодерна філософія трактує симулякр як псевдо-річ, порожню форму, стереотип, образ відсутньої дійсності, правдоподібну подобу, позбавлену оригіналу в життєвій реальності.

Визначення сутності симулякрів психологічної безпеки в організації як психічних феноменів несумісна з метою забезпечення психологічного добробуту співробітників та відтворення практики сталого функціонування та розвитку організації. До категорії симулякрів психологічної безпеки відносять сформовані у персоналу образи діяльності організації, які мають для них високу привабливість, яскравість, насиченість, ілюзорну актуальність, але насправді негативно впливають на стан організаційної безпеки [5]. Симулякри психологічної безпеки не сприяють, а, навпаки, протидіють досягненню безпеки. Науковці описують три типи симулякрів психологічної безпеки в організації: *інновуючий тип* пов'язаний із низьким рівнем психологічної готовності персоналу до впровадження інновації; *стимулюючий тип* характеризується низькими адаптаційними здібностями персоналу організації; *іміджевий тип* супроводжується зниженим

рівнем нервово-психічної стійкості персоналу організації. Таким чином, учені підкреслюють, що переродження позитивних уявлень, потреб, цінностей персоналу, що стосуються інновуючої, стимулюючої та іміджевої практики діяльності організацій пов'язано саме з певними особистісно-професійними властивостями [3; 4]. Результати цього дослідження, дозволяють представити психологічну безпеку організації в якості стратегічного вектору розвитку здорової організації; вчасно упереджувати й за потреби активно використовувати симулякри різних типів для профілактики загроз професійному здоров'ю персоналу організації. У цілому слід говорити про те, що здорові організації покликані забезпечувати гармонійну взаємодію як із зовнішнім, так і з внутрішнім середовищем.

Отже, важливою складовою ініціатив *здорової організації* стає її орієнтація на впровадження й стимулювання нових форм мислення і поведінки персоналу організації. Стратегічна й організаційна неузгодженість таких ініціатив може створювати реальні загрози для поганого самопочуття персоналу організації та прояву різних організаційних дисфункцій. Проаналізовані вище особливості функціонування й розвитку організацій є теоретико-методологічним підґрунтям для визначення особливостей функціонування освітньої організації як здорової організації.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бодріяр Ж. Фатальні стратегії. Переклад з фр. Леоніда Кононовича. Львів: Кальварія, 2010.
2. Дзюба Т. М. Цінність здоров'я в цілісній структурі «health organizations». Вектори соціальної, організаційної та економічної психології [Електронне видання] : тези доп. Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 25 лютого 2022 року) / за заг. ред. А. А. Мазаракі. Київ : Держ. торг.-екон. ун-т, 2022. С. 64–70.
3. Карамушка Л. М. Психічне здоров'я персоналу організацій в умовах війни : навч.-метод. посіб. К. : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2023. 124 с.
4. Клочко А. О. Організаційно-психологічні характеристики розвитку інноваційних стилів управління в менеджерів освітніх організацій. *Проблеми сучасної психології*, 2021. №1. С. 45–51.
5. Олещенко М. Репрезентативна й нерепрезентативна моделі поняття симулякру. *Епістемологічні дослідження в філософії, соціальних і політичних науках*. Том 1, №23. 2013. С. 34–38. URL: <https://visnukpfs.dp.ua/index.php/PFS/article/view/448>