

Горячківська Ганна Миколаївна

*кандидат філософських наук, доцент,
доцент кафедри філософії*

Харківський національний університет радіоелектроніки

Horiachkovska Hanna

*Ph.D in Philosophy, Associate Professor,
Associate Professor of the Philosophy Department
Kharkiv National University of Radio Electronics
ORCID: 0000-0001-6331-1322*

Дашенкова Наталя Миколаївна

*кандидат філософських наук, доцент,
доцент кафедри філософії*

Харківський національний університет радіоелектроніки

Dashenkova Natalia

*Ph.D in Philosophy, Associate Professor,
Associate Professor of Philosophy Department
Kharkiv National University of Radio Electronics
ORCID: 0000-0002-8865-0838*

Коробкіна Тетяна Володимирівна

*доктор філософських наук, доцент,
професор кафедри філософії*

Харківський національний університет радіоелектроніки

Korobkina Tatiana

*Doctor of Science in Philosophy, Associate Professor,
Professor of the Department of Philosophy
Kharkiv National University of Radio Electronics
ORCID: 0000-0001-6002-7983*

DOI: 10.25313/2520-2294-2024-12-10569

**ФЕНОМЕНОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОЦЕСУ
ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДУ ЯК ВИМІРУ
ГУМАНІСТИЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ**

**PHENOMENOLOGICAL ANALYSIS OF
THE PROCESS OF PSYCHOLOGICAL SUPPORT AS
A DIMENSION OF HUMANISTIC MANAGEMENT**

Анотація. Вступ. Сучасний гуманістичний менеджмент спрямований на створення умов, що забезпечують гармонійний розвиток особистості в організаційній системі. Одним із ключових інструментів досягнення цієї мети є психологічний супровід, який враховує індивідуальні потреби співробітників, їхні переживання та суб'єктивний досвід. Феноменологічний підхід до аналізу таких процесів дозволяє виявити глибинні аспекти взаємодії працівників із керівниками, командою та робочим середовищем. Актуальність цього підходу зумовлена зростанням ролі емоційного благополуччя працівників для підвищення ефективності роботи організацій. У статті обґрунтовано необхідність інтеграції феноменологічного аналізу в психологічний супровід як виміру гуманістичного менеджменту та запропоновано інноваційні інструменти для його реалізації.

Мета. Метою статті є розробка концептуальних основ і методологічних підходів до застосування феноменологічного аналізу у процесі психологічного супроводу працівників як складової гуманістичного менеджменту. Дослідження

спрямоване на створення інноваційних інструментів, які сприяють підвищенню емоційного благополуччя, мотивації та ефективності взаємодії в організаційному середовищі.

Матеріали і методи. У статті використано феноменологічний підхід, заснований на методології провідних дослідників, таких як Е. Гуссерль, М. Гайдеґґер, М. ван Манен, А. Джорджі та Л. Фіндлей. В якості основного інструменту збору даних подальших досліджень запропоновано глибинні напівструктуровані інтерв'ю, які дозволяють виявити суб'єктивний досвід працівників, їхнє ставлення до роботи, взаємодії в команді та сприйняття управлінських практик.

Для аналізу даних пропонується метод «горизонталізації», запропонований К. Мустакісом, який забезпечує рівноцінне врахування всіх елементів досвіду. Тематичний аналіз, адаптований відповідно до методики М. ван Манена, дозволить ідентифікувати ключові мотиви, емоційні виклики та потреби працівників.

Дослідження може бути підкріплено додатковими методами, такими як спостереження та аналіз документів організації. Такий комплексний підхід дозволить отримати цілісну картину процесів психологічного супроводу в контексті гуманістичного менеджменту.

Результати. Дослідження, що запропоновано може підтвердити ефективність феноменологічного підходу для аналізу суб'єктивного досвіду працівників у контексті психологічного супроводу. Передбачається, що основними чинниками, які впливають на емоційне благополуччя працівників, є якість взаємодії з керівництвом, рівень підтримки в команді та можливість реалізації особистісного потенціалу.

Перспективи. Отримані результати можуть створювати основу для подальших досліджень у сфері інтеграції феноменологічного аналізу в управлінську практику.

Ключові слова: феноменологічний аналіз, гуманістичний менеджмент, психологічний супровід.

Summary. Introduction. Modern humanistic management aims to create conditions that ensure the harmonious development of the individual in the organizational system. One of the key tools for achieving this goal is psychological support, which considers employees' individual needs, feelings, and subjective experiences. Aims to create a phenomenological approach to analyzing such processes allows us to identify the deeper aspects of employees' interaction with managers, team members, and the work environment. The relevance of this approach is due to the growing role of the emotional well-being of employees in improving the efficiency of organizations. The article substantiates the necessity of integrating phenomenological analysis into psychological support as an element of humanistic management and proposes innovative tools for its implementation.

Objective. The purpose of the article is to develop conceptual foundations and methodological approaches to the application of phenomenological analysis in the process of psychological support of employees as a component of humanistic management. The study is aimed at creating innovative tools that help to increase emotional well-being, motivation and efficiency of interaction in the organizational environment.

Materials and Methods. The article uses a phenomenological approach based on the methodology of leading researchers such as E. Husserl, M. Heidegger, M. van Manen, A. Georgi, and L. Findlay. As the main tool for collecting data for further research, in-depth semi-structured interviews are proposed to reveal the subjective experience of employees, their attitude to work, team interaction, and perception of management practices.

To analyze the data, the method of "horizontalization" proposed by C. Mustakis is used, which ensures equal consideration of all elements of experience. Thematic analysis, adapted in accordance with the methodology of M. van Manen, will allow to identify key motives, emotional challenges and needs of employees.

The research can be supported by additional methods, such as observation and analysis of organizational documents. Such an integrated approach will provide a holistic picture of the processes of psychological support in the context of humanistic management.

Results. The proposed study can confirm the effectiveness of the phenomenological approach to analyzing the subjective experience of employees in the context of psychological support. It is assumed that the main factors that affect the emotional well-being of employees are the quality of interaction with management, the level of support in the team and the possibility of realizing personal potential.

Prospects. The results obtained can form the basis for further research in the field of integration of phenomenological analysis into management practice.

Key words: phenomenological analysis, humanistic management, psychological support.

Постановка проблеми. Сучасний розвиток управлінської науки вимагає дедалі більшого акценту на інтеграцію гуманістичних принципів у менеджмент, що передбачає врахування особистісних потреб співробітників, розвиток їхнього потенціалу та створення сприятливого психологічного клімату. Гуманістичний підхід у менеджменті базується на ідеях, які розроблялися в межах психології, зокрема

в працях К. Роджерса [1], А. Маслоу [2] та В. Франкла [3], що акцентували увагу на необхідності розуміння внутрішнього світу людини, її мотивації та цінностей. Однак, у практиці менеджменту ці ідеї часто впроваджуються фрагментарно або формально, що знижує їх ефективність.

Однією з ключових проблем є відсутність системного підходу до психологічного супроводу персоналу

в організаціях. Традиційні управлінські практики здебільшого орієнтовані на досягнення виробничих показників і не враховують індивідуальні особливості співробітників, що може призводити до зростання рівня стресу, емоційного вигорання та конфліктів у колективах. Наукові дослідження підтверджують, що ефективне управління персоналом потребує глибокого розуміння особистісних особливостей працівників та адаптації управлінських стратегій до їхніх потреб [4].

Феноменологічний аналіз, як метод психологічного дослідження, має великий потенціал для розв'язання цієї проблеми. Він дозволяє дослідити суб'єктивний досвід співробітників, розкрити їхні внутрішні переживання та мотиваційні чинники. У контексті гуманістичного менеджменту це означає перехід від механістичного підходу до управління до створення умов, за яких кожен працівник почувається значущим і залученим до організаційних процесів.

Водночас у науковій літературі феноменологічний підхід здебільшого розглядається в межах психології або філософії (Г. Гуссерль, М. Хайдеггер) [5; 6] і його адаптація до потреб управління є недостатньо опрацьованою. У роботах Л. Карамушки [7] йдеться про важливість психологічного супроводу в управлінні, однак питання систематичного використання феноменологічного аналізу в цьому контексті залишаються невирішеними.

Таким чином, актуальність проблеми зумовлена необхідністю інтеграції феноменологічного підходу до практики гуманістичного менеджменту. Це дозволить створити умови для гармонізації інтересів працівників і організації, забезпечити їхню взаємну відповідальність та сприяти досягненню стратегічних цілей компаній.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Феноменологічний аналіз активно розвивається у сучасній психології завдяки роботам вчених, які досліджують індивідуальний досвід у контексті соціальних, організаційних та особистісних взаємин. Їхні методологічні розробки спрямовані на вдосконалення підходів до збору, аналізу та інтерпретації суб'єктивних переживань, що робить феноменологію важливим інструментом для гуманістичного менеджменту. Якщо здійснити аналіз основних розвідок та внесків сучасних дослідників, можна почати з работ М. ван Манена і його методології феноменологічного аналізу практик. М. ван Манен у своїй книзі «Phenomenology of Practice» підкреслює важливість об'єднання філософських основ феноменології з прикладними аспектами досліджень. Він розробив підхід, який дозволяє досліджувати, як індивіди сприймають і осмислюють свій досвід у різних життєвих та робочих ситуаціях. Основна увага приділяється якісним методам збору даних, зокрема, глибинним інтерв'ю, а також техніці опису переживань, яка допомагає виявити їхню сутність у контексті реального досвіду [8]. Цікавим є досвід знайомства з роботами Джонатана Сміта, Пола Флаверса і Майкла Ларкіна в яких

представлен детальний опис теоретичних основ, методології та практичних аспектів інтерпретативного феноменологічного аналізу (ІРА). У їхніх працях розглядаються основні принципи ІРА як якісного підходу до дослідження особистого досвіду людей, акцентуючи увагу на взаємодії когнітивних, емоційних та соціальних факторів. Автори пояснюють, як за допомогою ІРА можна дослідити складні суб'єктивні переживання, зокрема у сфері психології, освіти, охорони здоров'я та організаційного менеджменту [8]. У своїх дослідженнях автори акцентують увагу на емоційному вигоранні працівників як результаті негативного суб'єктивного сприйняття робочого середовища. Продемонстровано, що використання феноменологічного аналізу дозволяє зрозуміти, як саме працівники переживають стресові ситуації на роботі, які чинники сприяють емоційному виснаженню та як керівники можуть впливати на зниження цього ризику. Ще одним цікавим дослідником є Л. Фіндлей, з її структурованим підходом до збору даних. Л. Фіндлей запропонувала структурований підхід до феноменологічного дослідження, орієнтований на стандартизацію збору та аналізу даних. У своїй роботі вона описала специфіку застосування напівструктурованих інтерв'ю, які дають змогу отримувати багатий контекстуальний матеріал, зберігаючи при цьому чіткість і послідовність дослідження. Її підхід став основою для інтеграції феноменології у прикладні дослідження організаційної психології [9]. Не можемо залишити поза увагою і дослідження К. Мустакіса: горизонталізація даних. Незважаючи на те, що робота Мустакіса має більш раннє походження, його концепція «горизонталізації даних» набула значного розвитку у роботах сучасних дослідників. Він запропонував метод, у якому всі переживання респондентів розглядаються рівноцінно важливими, що дозволяє уникнути суб'єктивного вибору значущих елементів досвіду. Цей підхід широко застосовується у дослідженнях, пов'язаних з управлінням людським потенціалом, де важливо враховувати всі аспекти суб'єктивного сприйняття [10].

Тессі Х.Х. Гербст, Якобус Гідеон Марі та Еліас Сібанда пропонують теорію розвитку емпатії у керівників. Роботи дослідників зосереджені на тому, як емпатія та емоційна компетентність керівників впливають на робочі процеси. Він показав, що використання феноменологічного аналізу може допомогти керівникам краще зрозуміти емоційні потреби своїх співробітників, що сприяє зниженню конфліктів та підвищенню загальної ефективності управління [11]. Мумтаз Алі Мемон, Саба Шейх, Мухаммад Зішан Мірза, Асфія Обейд, Нуттавут Муенджон, Хірам Тінг пропонують феноменологію благополуччя на роботі. У нещодавніх роботах автори акцентують увагу на цій феноменології. Вони розробили модель, яка допомагає виявляти, як працівники суб'єктивно оцінюють своє благополуччя у контексті організаційної культури. Їхні дослідження показали, що феноменологічний

підхід дозволяє зрозуміти, як організаційні практики впливають на задоволеність роботою та психологічне благополуччя працівників [12].

Внесок зазначених дослідників формує основу для сучасної методології феноменологічного аналізу в контексті гуманістичного менеджменту. Їхні роботи демонструють, що індивідуальний досвід працівників є центральним елементом, який впливає на ефективність роботи, задоволеність працею та міжособистісні взаємини.

Попри значну кількість досліджень, існує ряд невирішених питань. По-перше, недостатньо розроблені практичні методики, які дозволяють адаптувати феноменологічний аналіз до реалій управління. Більшість праць фокусується на загальних рекомендаціях і не дає чіткої моделі інтеграції цього підходу у процес психологічного супроводу. По-друге, відсутні емпіричні дослідження, які підтверджували б ефективність феноменологічного аналізу в конкретних організаційних умовах. По-третє, залишається відкритим питання про взаємодію феноменологічного підходу з іншими психологічними й управлінськими концепціями, такими як коучинг, фасилітація та трансформаційне лідерство.

Опираючись на роботи зазначених вчених, можна запропонувати кілька інноваційних підходів до психологічного супроводу в контексті гуманістичного менеджменту. Ці підходи базуються на концепціях феноменологічного аналізу, розвитку емпатії та добробуту працівників.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Отже, стаття присвячена розв'язанню цих проблем, зокрема розробці методологічних засад застосування феноменологічного аналізу в психологічному супроводі як частині гуманістичного менеджменту, а також створенню практичних інструментів для його реалізації.

Виклад основного матеріалу. Однією з перспективних ідей для підвищення ефективності менеджменту є розробка та проведення інноваційного психологічного дослідження, яке базується на принципах феноменологічного підходу. Його метою може бути вивчення суб'єктивного досвіду працівників з використанням сучасних методів психологічного супроводу. Зокрема, інструментами такого дослідження стануть нейротехнології, віртуальна реальність (VR) та автоматизований аналіз емоційного стану працівників через машинне навчання. Цілями запропонованого дослідження може стати: по-перше, виявлення основних факторів, які впливають на мотивацію та продуктивність працівників. По-друге, аналіз суб'єктивного сприйняття працівниками умов праці, завдань і взаємовідносин у колективі. По-третє, розробка індивідуалізованих програм психологічного супроводу для підвищення ефективності менеджменту.

Що стосується методології такого дослідження, то це феноменологічний підхід до збору даних. Учас-

ники дослідження проходять серію глибоких інтерв'ю, адаптованих відповідно до робіт наступних авторів.

Едмунд Гуссерль. Методологія: епохе та редукція. Учасники дослідження мають зосереджуватися на описі власного досвіду, звільненого від попередніх суджень. Інтерв'ю повинно бути побудоване так, щоб допомогти респондентам максимально точно висловити свої переживання, уникаючи узагальнень. Застосування: запитання можуть стосуватися конкретних ситуацій у роботі, які викликали сильні емоції чи змусили замислитися про свою роль у команді.

Мартін Гайдеггер. Методологія: інтерпретація досвіду через існування (буття) у світі. Учасників можна просити рефлексувати над тим, як їхні дії в команді впливають на колектив і на них самих. Застосування — інтерв'ю можуть включати запитання про значення роботи для співробітників, відчуття автентичності у взаємодії з керівництвом чи відчуття залученості.

Макс ван Манен. Методологія: тематичний аналіз досвіду через оповіді. Інтерв'ю має бути побудоване як діалог, що дозволяє учасникам описати свій досвід через історії. Аналізуються ключові теми, що впливають з оповідань. Застосування: питання можуть стосуватися ситуацій, які допомогли учасникам краще зрозуміти свою роль, взаємодію з колегами чи подолання труднощів.

Амедео П. Джорджі. Методологія: описовий феноменологічний метод. В інтерв'ю акцент робиться на максимально точному описі переживань, а аналіз спрямований на ідентифікацію загальних структур досвіду. Застосування: учасникам можуть ставитися детальні уточнюючі запитання про те, як вони переживали ті чи інші виклики, що впливало на їхнє самопочуття та мотивацію.

Лінда Фіндлей. Методологія: структурований підхід до збору даних. Інтерв'ю можуть бути чітко організовані, з акцентом на різних аспектах взаємодії працівників з колегами, керівниками та особистими викликами. Застосування: Питання можуть охоплювати аспекти робочого середовища, які викликають як позитивні, так і негативні емоції.

Глибокі інтерв'ю мають включати такі аспекти, як:

- особисту роль у команді: як співробітники розуміють свою функцію, цінність та вклад у спільну справу;
- взаємодія з керівниками: досвід підтримки, зворотного зв'язку, конфліктів чи успішної співпраці;
- особистісні виклики: як працівники долають стрес, конфлікти, мотиваційні кризи.

Такий підхід, з нашого погляду, дозволить глибоко зрозуміти, як працівники сприймають свій робочий досвід і взаємодію в команді, сприяючи розробці ефективних стратегій гуманістичного менеджменту.

Методами дослідження можуть стати:

- нейротехнології для оцінки стресу, тобто використання електроенцефалографії (ЕЕГ) та пристроїв для вимірювання змін серцевого ритму дозволить оцінити рівень стресу під час виконання завдань. Це відповідає дослідженням Р. Лазаруса [4], які підтверджують вплив емоційного стану на продуктивність;
- віртуальна реальність для моделювання робочих ситуацій: учасники братимуть участь у симуляціях, створених у VR-середовищі. Ці сценарії дозволять вивчити реакції на різні управлінські стилі, міжособистісні конфлікти та складні робочі завдання. Використання VR-технологій узгоджується з роботами Крістофер Джеймс Вілсон та Алессандро Соранцо [14], які наголошують на їхній ефективності у вивченні поведінки в контрольованих умовах;
- аналіз емоційного стану через машинне навчання: відеозаписи інтерв'ю та симуляцій будуть аналізуватися за допомогою алгоритмів розпізнавання емоцій.

Наукове значення запропонованого дослідження полягатиме в отриманні результатів, які дозволять встановити зв'язок між суб'єктивним досвідом співробітників та ефективністю їхньої роботи. Виявлення ключових мотиваційних і стресових чинників стане основою для розробки індивідуальних програм супроводу.

Ми можемо запропонувати наступні інноваційні методи психологічного супроводу:

- гуманістичні коучингові сесії: на основі отриманих даних буде створено програми коучингу, орієнтовані на розвиток сильних сторін співробітників і підтримку їхньої самореалізації. Ці ідеї базуються на роботах К. Роджерса [1], який наголошував на важливості підтримки особистісного розвитку;
- VR-тренінги: віртуальні сценарії будуть використовуватися для навчання співробітників ефективному вирішенню конфліктів та адаптації до змін. Такий підхід сприяє розвитку емоційного інтелекту та зниженню рівня стресу;
- Мобільні додатки для самоконтролю: на основі даних нейротехнологій можуть бути створені мобільні платформи, які дозволять співробітникам відстежувати свій емоційний стан і отримувати рекомендації щодо покращення його благополуччя.

Проведення цього дослідження сприятиме створенню нових стандартів у менеджменті, які базуватимуться на інноваційних методах психологічного супроводу. Використання VR, нейротехнологій і машинного навчання дозволить не лише підвищити ефективність роботи працівників, а й зменшити плинність кадрів і емоційне вигорання.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Результати наших розвідок підтверджують значний потенціал феноменологічного аналізу у розробці психологічного супроводу в рамках гуманістичного менеджменту. Використання фено-

менологічного підходу дозволяє глибше зрозуміти суб'єктивний досвід працівників, що є основою для розробки персоналізованих рішень у менеджменті.

Основні висновки. По-перше, доведено значущість індивідуального досвіду для поліпшення психологічного супроводу. Феноменологічний підхід, зокрема концепції, розроблені М. ван Маненом [8], підтвердив, що глибоке розуміння суб'єктивних переживань працівників сприяє підвищенню їх залученості та ефективності. По-друге, виявлено, що емоційне благополуччя є ключовим фактором ефективності. Роботи більшості авторів підкреслюють важливість створення умов для підтримки емоційного благополуччя. Ефективне управління цим аспектом рамках психологічного супроводу знижує рівень вигорання та покращує психологічний клімат в організації. По-третє, запропоновані інноваційні методології збору та аналізу даних. Методологія структурованого збору даних Л. Фіндлей [10] та підхід до горизонталізації інформації К. Мустакіса [11] забезпечують точність та всебічність досліджень, дозволяючи враховувати всі аспекти досвіду працівників. По-четверте, емпатія керівників може стати одним із найважливіших інструментів гуманістичного менеджменту.

За даними Тессі Х. Х. Гербст, Якобус Гідеон Марі та Еліас Сібанда [12], розвиток емпатії у керівників створює довірливі стосунки в командах, що сприяє підвищенню мотивації працівників та їх професійного розвитку.

Перспективи подальших досліджень нам бачаться наступними. Розробка інтегрованих систем супроводу. У майбутніх дослідженнях доцільно створити комплексну модель психологічного супроводу, що інтегрує феноменологічний аналіз із іншими підходами гуманістичного менеджменту.

Адаптація феноменологічного аналізу до цифрових технологій. Дослідження можливостей цифрових платформ, які застосовують феноменологічний підхід до аналізу досвіду працівників, можуть значно розширити його застосування в корпоративних умовах.

Оцінка довгострокових ефектів емпатії у керівництві. Потрібно провести дослідження впливу емпатії керівників на довгострокову мотивацію працівників, їх лояльність та результативність.

Крос-культурні дослідження. Доцільно проаналізувати, як феноменологічний аналіз працює в різних культурних середовищах та як його застосування впливає на ефективність міжнародних команд.

Дослідження впливу рефлексійних практик на командну динаміку. Особливу увагу слід приділити ролі рефлексійних сесій у формуванні довірливих відносин між працівниками та керівниками.

Експериментальне впровадження інноваційних методик. Подальші дослідження повинні бути спрямовані на експериментальне тестування розроблених методик, включаючи моніторинг їх впливу на корпоративні показники.

Феноменологічний аналіз відкриває нові горизонти для створення гуманістичного підходу та психологічного супроводу до управління організаціями. Він дозволяє вирішувати ключові питання емоційного благополуччя, запобігання вигоранню

та розвитку довірливих відносин у робочих колективах. Подальше вивчення цих процесів та їх інтеграція в практику менеджменту сприятимуть не лише підвищенню ефективності організацій, але й гармонізації робочого середовища.

Література

1. Rogers, Carl R. On Becoming a Person Martino. A Therapist's View of Psychotherapy. *Robinson*, 2016.
2. Maslow, A. H. Motivation and Personality. 3rd Edition. *Longman*, 1987.
3. Frankl, V. E. Man's Search for Meaning. *Penguin*. 2021.
4. Lazarus, RS (1985). Psychology of stress and coping. *Issues in Mental Health Nursing*, 7 (1–4), P. 399–418. <https://doi.org/10.3109/01612848509009463>.
5. Гуссерль, Е. Ідеї чистої феноменології та феноменологічної філософії. *Фоліо*. 2020.
6. Heidegger, M. Sein Und Zeit. *Max Niemeyer Verlag Tübingen*. 1967. URL: <https://ia601608.us.archive.org/20/items/HeideggerMartinSeinUndZeit/Heidegger%20Martin%20-%20Sein%20und%20Zeit.pdf> (дата звернення: 04.12.2024).
7. Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури : монографія / Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко [та ін.]; за ред. Л. М. Карамушки. К. : Педагогічна думка, 2015. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/10087/> (дата звернення: 04.12.2024).
8. Van Manen, M. (2014). *Phenomenology of Practice*. Meaning-Giving Methods in Phenomenological Research and Writing. *New York. Routledge*, 2023. <https://doi.org/10.4324/9781003228073>.
9. Smith, J. A., Flower, P. & Larkin, M. Interpretative Phenomenological Analysis: Theory, Method and Research. *Sage Publications, Inc.*, 2011.
10. Finlay, L. Engaging Phenomenological Analysis. *Qualitative Research In Psychology*. 2014. 11(2). URL: https://www.researchgate.net/publication/263535182_Engaging_Phenomenological_Analysis (дата звернення: 04.12.2024).
11. Moustakas, C. Phenomenological Research Methods. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc. 2011. URL: <https://methods.sagepub.com/book/mono/preview/phenomenological-research-methods.pdf> (дата звернення: 04.12.2024).
12. Herbst, Tessie H. H., Maree, J. G., Sibanda, E. Emotional Intelligence in Leadership abilities: New Perspectives. *South African Journal of Higher Education*, 20(5), 2006. URL: https://www.researchgate.net/publication/228762401_Emotional_intelligence_and_leadership_abilities#fullTextFileContent (дата звернення: 04.12.2024).
13. Memon, M. A., Shaikh, S., Mirza, M. Z., Obaid, A., Muenjohn, N., Ting, H. Work-From-Home in the New Normal: A Phenomenological Inquiry into Employees' Mental Health. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2023, 20, 48. <https://doi.org/10.3390/ijerph20010048>.
14. Wilson, C. J., Soranzo, A. The Use of Virtual Reality in Psychology: A Case Study in Visual Perception. *Comput Math Methods Med*. 2015; 2015:151702. doi: 10.1155/2015/151702. Epub 2015 Aug 3. PMID: 26339281; PMCID: PMC4538594.

References

1. Rogers, Carl R. (2016). On Becoming a Person Martino. A Therapist's View of Psychotherapy. *Robinson*.
2. Maslow, A. H. (1987). Motivation and Personality. 3rd Edition. *Longman*.
3. Frankl, V. E. (2021). Man's Search for Meaning. *Penguin*.
4. Lazarus, RS (1985). Psychology of stress and coping. *Issues in Mental Health Nursing*, 7 (1–4), P. 399–418. <https://doi.org/10.3109/01612848509009463>.
5. Gusserl, E. (2020). Idei chystoi fenomenologii ta fenomenologichnoi filosofii. [Ideen zu einer reinen Phänomenologie und phänomenologischen Philosophie]. *Folio* [in Ukrainian].
6. Heidegger, M. (1967). Sein Und Zeit. *Max Niemeyer Verlag Tübingen*. 1967. URL: <https://ia601608.us.archive.org/20/items/HeideggerMartinSeinUndZeit/Heidegger%20Martin%20-%20Sein%20und%20Zeit.pdf>.
7. Psykhologichni determinanty rozvytku organizatsiinoi kultury: monografiya [Psychological determinants of organizational culture development] / L. Karamushka, O. Kredentser & K. Tereshchenko [ta insh]; za red. L. Karamushki. K.: Pedagogichna dumka, 2015. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/10087/> [in Ukrainian].
8. Van Manen, M. (2023). *Phenomenology of Practice*. Meaning-Giving Methods in Phenomenological Research and Writing. *New York. Routledge*. <https://doi.org/10.4324/9781003228073>.
9. Smith, J. A., Flower, P. & Larkin, M. (2011). Interpretative Phenomenological Analysis: Theory, Method and Research. *Sage Publications, Inc.*
10. Finlay, L. (2014). Engaging Phenomenological Analysis. *Qualitative Research In Psychology*, 11(2). URL: https://www.researchgate.net/publication/263535182_Engaging_Phenomenological_Analysis.
11. Moustakas, C. (2011). Phenomenological Research Methods. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc. URL: <https://methods.sagepub.com/book/mono/preview/phenomenological-research-methods.pdf>.

12. Herbst, Tessie H. H., Maree, J. G., Sibanda, E. (2006). Emotional Intelligence in Leadership abilities: New Perspectives. *South African Journal of Higher Education*, 20(5). URL: https://www.researchgate.net/publication/228762401_Emotional_intelligence_and_leadership_abilities#fullTextFileContent.

13. Memon, M. A., Shaikh, S., Mirza, M. Z., Obaid, A., Muenjohn, N., Ting, H. (2023). Work-From-Home in the New Normal: A Phenomenological Inquiry into Employees' Mental Health. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 20, 48. <https://doi.org/10.3390/ijerph20010048>

14. Wilson, C. J., Soranzo, A. (2015). The Use of Virtual Reality in Psychology: A Case Study in Visual Perception. *Comput Math Methods Med*. doi: 10.1155/2015/151702. PMID: 26339281; PMCID: PMC4538594.