

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Сумський державний університет

Факультет іноземної філології та соціальних комунікацій
Кафедра психології, політології та соціокультурних технологій

«До захисту допущено»

Завідувач кафедри
психології, політології та
соціокультурних технологій
_____ Андріана КОСТЕНКО
(підпис) (Ім'я та ПРІЗВИЩЕ)
_____ 2024 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття освітнього ступеня магістр
зі спеціальності 053 Психологія ,
Освітньо-професійної програми «Організаційна психологія»
на тему: «Технологія стресоподолання у персоналу адміністративного
відділу приладобудівного заводу»

Здобувачки групи ПЛ.м-31/1
Шаповал Ольги Іванівни

Кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень.
Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на
відповідне джерело.


(підпис)

Ольга ШАПОВАЛ
(Ім'я та ПРІЗВИЩЕ здобувача)

Керівник ст. викладач, доцент, кандидат психологічних наук, Наталя ТЕСЛИК
(посада, науковий ступінь, вчене звання, Ім'я та ПРІЗВИЩЕ)


(підпис)

Анотація

Магістерська кваліфікаційна робота присвячена актуальній проблемі подолання стресу серед персоналу адміністративного відділу приладобудівного заводу, який функціонує в умовах воєнного конфлікту. Дослідження спрямоване на розробку ефективної технології управління стресом, здатній не лише зберегти психічне здоров'я працівників, але й підвищити їхню продуктивність та адаптивність до екстремальних умов. У роботі міститься 11 таблиць, 12 рисунків, 1 доданок; використано 73 джерела.

Актуальність дослідження зумовлена зростанням кількості психосоматичних захворювань серед працівників виробництва в умовах війни, зниженням ефективності роботи підприємств та негативним впливом стресу на соціальну сферу. Наукова новизна роботи полягає у розробці індивідуалізованої моделі управління стресом, яка враховує специфіку професійної діяльності працівників адміністративного відділу та їхні індивідуальні психологічні особливості.

Для збору емпіричних даних було використано комплекс методів, включаючи анкетування, інтерв'ю та проєктивні методики. Отримані дані були оброблені за допомогою статистичних методів. Результати дослідження показали, що рівень стресу серед працівників заводу є досить високим та пов'язаний з низкою факторів, таких як невизначеність майбутнього, перевантаження роботою, побоювання за життя та здоров'я близьких.

На основі отриманих даних була розроблена програма корекції, яка включає як індивідуальні, так і групові психологічні тренінги, спрямовані на розвиток навичок саморегуляції, управління емоціями та міжособистісної комунікації. Результати апробації програми свідчать про її високу ефективність у зниженні рівня стресу за рахунок власних ресурсів, тілесних і дихальних практик, підвищенні самооцінки та задоволеності життям працівників.

Практична значущість дослідження полягає в тому, що розроблена технологія може бути використана для розробки програм психологічної підтримки персоналу на інших підприємствах, що працюють в умовах підвищеної напруги. Результати дослідження також можуть бути корисними для розробки державних програм психологічної реабілітації населення в умовах воєнного конфлікту.

Ключові слова: стрес, професійний стрес, гострий стрес, перша психологічна допомога, ресурси, психологічний тренінг.

Abstract

This master's thesis is dedicated to the pressing issue of stress management among administrative staff in a machine-building plant operating under wartime conditions. The research aims to develop an effective stress management technology capable of not only preserving the mental health of employees but also increasing their productivity and adaptability to extreme conditions. The work includes 11 tables, 12 figures, and 1 appendix; 73 sources were used.

The relevance of the study is due to the increasing number of psychosomatic diseases among industrial workers during wartime, decreased enterprise efficiency, and the negative impact of stress on society. The scientific novelty of the work lies in the development of an individualized stress management model that takes into account the specifics of the professional activities of administrative staff and their individual psychological characteristics.

To collect empirical data, a complex of methods was used, including questionnaires, interviews, and projective techniques. The obtained data was processed using statistical methods. The research results showed that the level of stress among plant employees is quite high and is associated with a number of factors such as uncertainty about the future, work overload, and fears for the life and health of loved ones.

Based on the obtained data, a correction program was developed, which includes both individual and group psychological trainings aimed at developing self-regulation skills, emotion management, and interpersonal communication. The results of the program's approbation indicate its high efficiency in reducing stress levels through the use of personal resources, physical and breathing practices, increasing self-esteem and life satisfaction among employees.

The practical significance of the study lies in the fact that the developed technology can be used to develop psychological support programs for personnel in other enterprises operating under high stress conditions. The research results can

also be useful for developing state programs for psychological rehabilitation of the population in wartime.

Keywords: stress, occupational stress, acute stress, first aid psychology, resources, psychological training

ЗМІСТ

| | |
|---|----|
| ВСТУП | 8 |
| РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ СТРЕСУ ПЕРСОНАЛУ АДМІНІСТРАТИВНОГО ВІДДІЛУ ПРИЛАДОБУДІВНОГО ЗАВОДУ..... | 12 |
| 1.1. Сутність поняття стресу особистості..... | 12 |
| 1.2. Психологічні особливості професійного стресу персоналу підприємства..... | 20 |
| 1.3. Загальні характеристики стресоподолання персоналу приладобудівного заводу..... | 26 |
| Висновки до розділу 1 | 30 |
| РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СТРЕСУ ПЕРСОНАЛУ АДМІНІСТРАТИВНОГО ВІДДІЛУ ПРИЛАДОБУДІВНОГО ЗАВОДУ..... | 32 |
| 2.1. Організаційні засади емпіричного дослідження стресу персоналу адміністративного відділу приладобудівного заводу..... | 32 |
| 2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження стресу персоналу адміністративного відділу приладобудівного заводу..... | 36 |
| Висновки до розділу 2 | 49 |
| РОЗДІЛ 3. МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ТА МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТЕХНОЛОГІЇ СТРЕСОПОДОЛАННЯ У ПЕРСОНАЛУ АДМІНІСТРАТИВНОГО ВІДДІЛУ ПРИЛАДОБУДІВНОГО ЗАВОДУ..... | 51 |
| 3.1. Організаційно-методичні підходи до стресоподолання у персоналу адміністративного відділу приладобудівного заводу..... | 51 |
| 3.2. Модель технології стресоподолання у персоналу адміністративного відділу приладобудівного заводу..... | 57 |

| | |
|---|----|
| 3.3. Апробація програми корекції технології стресоподолання у персоналу адміністративного відділу приладобудівного заводу | 64 |
| Висновки до розділу 3 | 69 |
| ВИСНОВКИ..... | 71 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ | 74 |
| ДОДАТОК | 74 |

ВСТУП

Актуальність дослідження. Війна та збройні конфлікти створюють умови, які суттєво впливають на психічне здоров'я людей. Робота в зоні бойових дій пов'язана з постійним стресом, небезпекою для життя та нестабільністю. Тому дослідження, спрямоване на розуміння та подолання психологічних проблем в таких умовах, є вкрай необхідним. Приладобудівні заводи відіграють важливу роль в економіці країни, особливо в умовах війни. Збереження працездатності персоналу та забезпечення безперебійної роботи підприємств є критично важливим. Психічне здоров'я працівників є невід'ємною частиною їхнього благополуччя. Допомога в подоланні стресу сприяє збереженню їхнього здоров'я та покращенню якості життя. Це дослідження може внести значний вклад у розвиток психологічної науки, зокрема в розуміння механізмів виникнення та подолання стресу в екстремальних умовах.

Питання стресу досліджувало багато вчених різних наукових галузей. Е. Фромм та його роботи про характер і суспільство можуть бути корисними для розуміння соціальних причин стресу в умовах війни. Один з основоположників вчення про стрес є Г. Сельє, який описав загальний адаптаційний синдром, який включає три фази: тривогу, резистентність та виснаження. Дана тема активно досліджується українськими науковцями наприклад Л. Карамушкою і має колосальне значення для сьогодення і на майбутнє.

Мета дослідження: вивчення особливостей психологічного стану працівників адміністративного відділу приладобудівного заводу та розробка ефективних програм психологічної підтримки.

Об'єкт дослідження – стрес персоналу організації.

Предмет дослідження -- технологія подолання стресу персоналу адміністративного відділу приладобудівного заводу в зоні бойових дій.

Завдання дослідження:

- 1) визначити теоретичні засади вивчення стресу персоналу адміністративного відділу приладобудівного заводу в зоні бойових дій;
- 2) емпірично дослідити особливості стресу персоналу адміністративного відділу приладобудівного заводу в зоні бойових дій;
- 3) обґрунтувати структурні та змістові особливості технології подолання стресу персоналу адміністративного відділу приладобудівного заводу в зоні бойових дій;
- 4) розробити та апробувати корекційну програму подолання стресу персоналу адміністративного відділу приладобудівного заводу в зоні бойових дій.

Гіпотези дослідження:

- 1) Працівники адміністративного відділу приладобудівного мають підвищений рівень стресу порівняно з людьми які не є персоналом оборонної галузі.
- 2) Розроблена комплексна програма подолання стресу, що поєднує в собі інформування про природу стресу, розвиток навичок саморегуляції на основі моделі BASIC Ph та практику mindfulness, сприятиме значному зниженню рівня стресу у персоналу адміністративного відділу приладобудівного заводу, підвищить їхню психологічну стійкість та покращить загальне самопочуття.

Методи дослідження:

- 1) загальнонаукові методи (аналіз, порівняння, синтез, узагальнення та інші);
- 2) психодіагностичні методи (Шкала сприйнятого стресу (PSS-10), модель стресоподолання «BASIC Ph» Мулі Лахад та «Тест на визначення рівня стресу» за В. Щербатих, адаптований Х. Харко ;
- 3) для обробки емпіричних даних використані засоби математичної статистики (описова статистика, t-критерій Стьюдента, та t-критерій Вілкоксона). Дані обраховані за допомогою програми Microsoft Excel.

Теоретична значущість дослідження:

Теоретична значущість подолання стресу персоналу адміністративного відділу приладобудівного заводу в зоні бойових дій розширюють уявлення про психологічні наслідки роботи в умовах воєнного конфлікту та сприяють розвитку теорії стресу в екстремальних ситуаціях. Дослідження розширює теоретичні уявлення про механізми виникнення та перебігу стресу в екстремальних умовах, демонструючи, що на рівень стресу значний вплив мають не лише об'єктивні фактори (інтенсивність бойових дій), але й суб'єктивні фактори, такі як рівень соціальної підтримки та індивідуальні копінг-стратегії.

Практична значущість дослідження:

Практична значущість подолання стресу персоналу адміністративного відділу приладобудівного заводу в зоні бойових дій має велике значення для підвищення ефективності роботи співробітників. Результати дослідження можуть бути використані для розробки індивідуальних та групових програм психологічної підтримки для працівників адміністративного відділу, що дозволить знизити рівень стресу, підвищити їх психологічну стійкість та ефективність роботи. Крім того, отримані дані можуть бути корисні для розробки рекомендацій щодо організації роботи в умовах підвищеної напруги та для створення системи моніторингу психологічного стану працівників.

Апробація та публікація результатів дослідження: було проведено 3 заняття тривалістю 120 хв. в очному форматі з персоналом приладобудівного заводу м. Харків. Тези з теми дипломної роботи і емпіричного дослідження на тему: «Технологія стресоподолання у персоналу адміністративного відділу приладобудівного заводу» для участі у Міжнародній науковій конференції «Науковий потенціал та перспективи розвитку психологічних наук», були прийняті до друку 4 листопада 2024р.

Теслик Н., Шаповал О. Подолання стресу персоналом в умовах війни. *Науковий потенціал та перспективи розвитку психологічних наук: матеріали*

Міжнародної науково-практичної конференції (Львів 8-9 листопада 2024 року)
прийнято до друку.

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи магістра. Дана робота містить вступ, три розділи і вісім підрозділів, список використаних джерел та додаток. Основний текст викладено на 101 сторінці.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ СТРЕСУ ПЕРСОНАЛУ АДМІНІСТРАТИВНОГО ВІДДІЛУ ПРИЛАДОБУДІВНОГО ЗАВОДУ

1.1. Сутність поняття стресу особистості

У повсякденному житті ми піддаємося більшому стресу, ніж ми думаємо: проспали, спізнилися на нараду, забули телефон, застрягли в автомобільному корку, плани змінилися, вимкнули світло, повітряна тривога. Усі ці маленькі дрібні щоденні події які заважають зосередитися на речах, не пов'язаних з пережитою подією, а думки про неї виникають знову і знову. В умовах війни постійна тривога за своє життя та життя близьких людей, пов'язана з обстрілами, бойовими діями та іншими небезпечними ситуаціями, ризик отримати травми, поранення або загинути все це і є стрес.

Термін «стрес» у сучасному розумінні має досить молоду історію. Спочатку він використовувався у фізиці для опису внутрішніх напружень у матеріалах (закон Р. Гука). Лише у ХХ столітті вчені почали застосовувати його до біологічних і психологічних процесів.

Перші спроби пов'язати цей термін із психічним станом людини належать до 1920-х років. Однак, саме канадський фізіолог Г. Сельє у середині ХХ століття сформулював чітке наукове визначення стресу, описавши його як неспецифічну реакцію організму на будь-яку вимогу, що перевищує його адаптаційні можливості. «Стрес є неспецифічна відповідь організму на будь-яке пред'явлення цьому вимог» - писав він у своїй книзі «Стрес життя» [1].

Стрес викликає зміни майже у всіх системах організму і впливає на самопочуття та поведінку людини. Він може проявити себе у наступних формах: прискорене серцебиття, пітливість, сухість у роті, задишка, порушення апетиту, головний біль, порушення сну, страх, паніка, апатія, зловживання алкоголем, метушливість, швидка мова, посилення негативних емоцій і втома. Проблеми в повсякденному житті, конфлікти на роботі і вдома, професійне вигорання, організаційні зміни, надмірне навантаження,

невизначеність щодо майбутнього все це приводить до виникненню стресу. В останні роки, до цього переліку додалися фактори пов'язані з війною і бойовими діями які ведуться на території України.

Аналіз вітчизняної і зарубіжної літератури дозволяє зробити висновки, що цією темою займалося багато зарубіжних дослідників наприклад: Г. Сельє [4], Дж. Брайт [5], Дж Грінберг [6], Р. Лазарус [7]. В останні роки українські дослідники почали активно розробляти проблему професійного стресу. Зокрема в таких напрямках як, розвиток професійного стресу та синдрому «професійного вигорання» серед керівників та працівників навчальних закладів, медичних закладів, торгівлі, правоохоронних, спортивних організацій, психологічних служб. Визначними вченими цих досліджень є Л. Карамушка [8,9], Т. Зайчикова [8], Г. Ложкін [10], Д. Куриця [11] та інші.

На думку В. Синявського «стрес — це стан максимального психічного напруження, що виникає у людини в процесі діяльності або поведінки під впливом несприятливих, значних за силою і довготривалістю зовнішніх і внутрішніх неспецифічних дій, умов середовища» [12].

Г. Сельє ввів поняття «хороший стрес» – еустрес, та «поганий стрес» – дистрес. Отже, щоб стрес прийняв форму еустресу необхідні наступні чинники:

- позитивний емоційний фон;
- досвід вирішення подібних проблем в минулому;
- позитивне передбачення майбутнього;
- узгодження дій індивіда зі сторони соціального середовища;
- наявність достатніх ресурсів для подолання стресу.

Еустрес допомагає нам розвиватися, самовдосконалюватися, рухатися вперед і досягати вершин мобілізує захисні сили організму, що так необхідно під час воєнних дій. В той же час, якщо зазначені вище чинники відсутні або спостерігається дуже сильний негативний вплив, то стрес переходить в дистрес. Цьому можуть сприяти наступні ввідні:

- переважаюча сила стресу над адаптаційними можливостями організму;
- велика тривалість стресового впливу що призводить до виснаження адаптаційного ресурсу ;

- недостатньо потрібної інформації;

- негативний прогноз ситуації;

- відчуття безпорадності перед проблемою, що виникла [14].

Щоб зрозуміти що "межа" перейдена можна зафіксувати такі стани як тривога, страх, гнів, печаль які обумовлюються високим рівнем адреналіну та кортизолу, що призводить до виснаження організму, в наслідок чого послаблюється імунітет, підвищується ризик захворювань. Як результат: виснаження, зниження продуктивності, проблеми зі здоров'ям [1].

Вище було зазначено , що стрес може бути корисним, а може бути шкідливим. Характер його впливу залежить від таких чинників: інтенсивність; тривалість; індивідуальне сприйняття стресора. Виходячи з цих критеріїв стреси бувають гострими – це короткочасна реакція організму на стресову ситуацію. Це може бути будь-яка подія, яка вимагає від нас швидкої реакції або адаптації. Для нього характерна коротка тривалість, висока інтенсивність реакції, швидке відновлення після усунення стресора, прискорене серцебиття, підвищення артеріального тиску. Наприклад: публічний виступ, автомобільна аварія, землетрус, артобстріл або вибух.

Також стрес може бути хронічним– це тривалий стрес, який виникає внаслідок постійного впливу стресових факторів. Він діє протягом тривалого часу і не зникає. Такий стрес призводить до виснаження фізичних і психічних ресурсів організму. Його наслідками можуть бути постійний головний біль, проблеми зі сном, порушення травлення, апатія, депресія, панічні атаки. Прикладами можуть бути проблеми у відносинах, проблеми в колективі, хронічні захворювання, війна, переживання за близьких і рідних які знаходяться на передовій або в зоні бойових зіткнень. Психічні розлади,

депресія травмуючі події можуть викликати посттравматичний стресовий розлад.

В своїх дослідженнях Г Сельє вводить таке поняття як стресор. Стресор – це будь-який подразник, подія або ситуація, яка спричиняє у людини стрес. Це може бути як зовнішній фактор (наприклад, шум, дедлайн, конфлікт), так і внутрішній (невиконані очікування, тривожні думки) [4]. Головна особливість стресора полягає в тому, що він сприймається індивідом як загроза або виклик, який перевищує його можливості впоратися. Іншими словами, стресор – це те, що ми сприймаємо як занадто велике навантаження для нас. Як вже зазначалося вище стрес може бути не лише руйнівним, але й служити потужним стимулом для розвитку. Він спонукає нас виходити за межі комфортної зони, шукати нові рішення та вдосконалюватися, чим стимулює особистісне зростання. На рисунку 1.1 представлена модель психологічної реакції особистості на стрес.

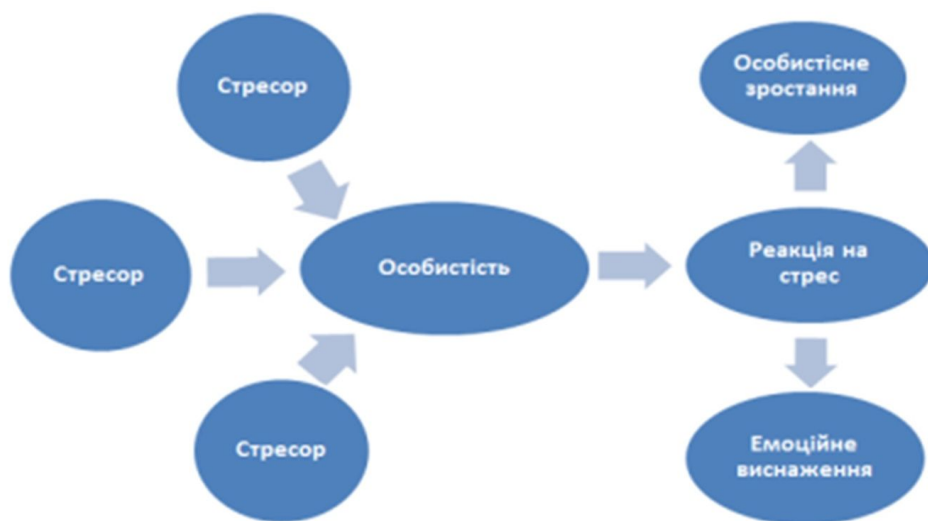


Рис. 1.1 Модель психологічної реакції особистості на стрес[41]

На сьогоднішній момент немає чіткого визначення стресу. Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ) визначає стрес як «це неспецифічна (тобто одна і та сама на різні подразники) реакція організму на будь-яку висунуту до нього вимогу» [15]. Р. Лазарус представив транзактну модель стресу та копінгу яка підкреслює активну роль людини у подоланні стресу і

показує, що не стільки сама подія, скільки наша оцінка цієї події визначає нашу реакцію [7].

Меда С. Годфрі запропонував міждисциплінарний підхід до теорії стресу. Він розглядав стрес, як багатofакторний феномен який не є простою реакцією на зовнішні подразники. Він виникає в результаті взаємодії біологічних (генетична схильність, фізіологічні особливості організму, стан здоров'я), психологічних (особистісні характеристики, когнітивні процеси, емоційний стан, попередній досвід) і соціальних (соціальне оточення, культура, соціоекономічний статус, соціальна підтримка) факторів [11]. Науковець Л. Роснер визначає три чинники, що завжди ведуть до стресу: невизначеність, брак інформації та втрата контролю [12].

Досліджуючи феномен стресу Г. Сельє вводить поняття адаптаційного синдрому який складається з ряду фізіологічних змін але являє собою єдиний процес. Згідно з цією теорією, існує три стадії стресу тривога (аларм-реакція), адаптація(резистентність), виснаження.

1. Фаза тривоги. Це початкова фаза стресу, яка запускає основну стресову реакцію. Вона може бути досить інтенсивною і здатність організму до адаптації стає неадекватною, людина «застряє». Наприклад: стрибки артеріального тиску, підвищене потовиділення. Але не все так погано бо ця стадія зазвичай дозволяє людині «включитися» в ситуацію і почати діяти відповідно.

2. Стадія адаптації (резистентності). Під час цієї фази мобілізуються ресурси організму. Він намагається відновити внутрішню рівновагу. Однак, для того, щоб її втримувати потрібно витратити велику кількість ресурсів. Якщо стресор продовжує діяти занадто довго або їх досить велика кількість, то організм намагається адаптуватися до нових умов існування. Коли стресор перестає діяти, організм переходить в режим відновлення.

3. Фаза виснаження. Ця фаза пов'язана з виснаженням ресурсів організму. У цих випадках також спостерігається зниження когнітивних

функцій і млявість. Цей стан є небезпечним тим, що призводять до стресових розладів, загальної втоми організму, ослаблення імунітету та загострення хронічних захворювань. Незважаючи на достатній сон, людина постійно відчуває втому і виснаження. З'являється почуття безнадії, апатія, втрата інтересу до життя. Посилюється тривожність, можуть виникнути панічні атаки, виникає бажання усамітнитися, уникнути спілкування з людьми

Стресор – це будь-який подразник, фактор або подія, яка спричиняє в організмі стан стресу. Це може бути як зовнішній (фізичний або соціальний) фактор, так і внутрішній (емоційний) стан. Виходячи з цього визначення, можна виділити два типи стресу: фізіологічний і психологічний

Фізіологічний стрес – це природна реакція нашого організму на будь-яку загрозу, реальну чи уявну. Це складний процес, який залучає багато систем організму і спрямований на забезпечення виживання.

Психологічний стрес – це складна реакція нашого організму на емоційні та ментальні подразники. На відміну від фізичного стресу, який викликається зовнішніми подразниками (наприклад, травма, хвороба), психологічний стрес пов'язаний з нашими думками, почуттями та сприйняттям світу

Однак така класифікація теж досить умовна. Це тому, що фізіологічний стрес завжди має елемент психічного (емоційного) стресу, а в психологічному стресі не може бути фізіологічних змін. Психологічний стрес може бути викликаний не тільки реальними подіями, а й можливими подіями, які ще не відбулися, але є побоювання, що вони відбудуться. На відміну від тварин, люди реагують не лише на реальну фізичну небезпеку, а й на погрози та нагадування про них. Другою характеристикою психологічного стресу є внутрішня цінність індивідуальної оцінки ступеня залучення людини до активного впливу на проблемну ситуацію. Активний спосіб життя або, принаймні, усвідомлення можливості впливу на стресові фактори призводить до активації симпатичної частини вегетативної нервової системи, тоді як пасивна роль вегетативної нервової системи призводить до активації певних відділів парасимпатичної

системи. У таблиці 1.1 продемонстровані відмінності між фізіологічним і психологічним стресами.

Таблиця 1.1

Відмінності між фізіологічним і психологічним стресами[24]

| Параметри | Біологічний стрес | Психологічний стрес |
|--|--|---|
| Причина стресу | Фізичний, хімічний чи біологічний вплив на організм | Соціальний вплив чи соціальні думки |
| Характер небезпеки | Завжди реальний | Реальний чи віртуальний |
| На що направлена дія стресора | На життя, здоров'я, фізичне благополуччя | На соціальний статус, відчуття самоповаги та ін. |
| Наявність реальної загрози життю чи здоров'ю | є | немає |
| Характер емоційних переживань | «Первинні» біологічні емоції - страх, біль, переляк, гнів | «Вторинні» емоційні реакції у поєднанні з когнітивним компонентом - турбота, тривога, нудьга, депресія, ревність, роздратованість та ін. |
| Часові межі предмету стресу | Конкретні, обмежені теперішнім чи найближчим майбутнім | Розмиті (минуле, далеке майбутнє, невизначений час) |
| Вплив особистісних властивостей | Незначний | Дуже значний |
| Приклади | <ul style="list-style-type: none"> • Переохолодження, викликане довгим купанням • Опік гарячим предметом • Інтоксикація, викликана прийманням алкоголю • Вірусна інфекція • Загострення гастриту після приймання гострої їжі • Травмування (перелом, ушиб) | <ul style="list-style-type: none"> • Догана, отримана від начальника • Підвищення квартплати • Страх, викликаний перельотом літаком • Сімейні конфлікти • Тривога за здоров'я близьких родичів • Несчастливє кохання • Тривога з причини майбутнього |

Ми можемо задати контрольне питання, яке дозволяє визначити вид стресу, звучить так: «Чи наносить стрес явне ушкодження організму?». Якщо відповідь «Так» - це біологічний стрес, якщо «Ні» - психологічний.

Стрес як адаптаційна реакція організму на стресори передбачає складну взаємодію нейроендокринних систем [23]. Сенсорна інформація, що сигналізує про наявність загрози, обробляється в лімбічній системі мозку, зокрема в амігдалі. Цей древній структурний компонент мозку відіграє ключову роль у формуванні емоційних реакцій, зокрема страху. Активація амігдали ініціює каскад фізіологічних змін, спрямованих на забезпечення виживання організму. Виділення гормонів стресу забезпечує мобілізацію енергетичних ресурсів, підвищення артеріального тиску, тахікардію та інші

вегетативні реакції, що готують організм до активних дій. Однак, тривала активація цих систем може призвести до дисфункції гомеостазу та розвитку патологічних станів.

Реакції, що виникають під час дії сильного стресу, значною мірою є інстинктивними і автоматичними. Вони запускаються за участі симпатичної нервової системи та парасимпатичної системи, які працюють спільно, щоб підготувати організм до активних дій. Цей комплекс фізіологічних змін відомий як реакція «бий або біжи». Симпатичний відділ забезпечує мобілізацію організму для активних дій, викликаючи такі реакції, як тахікардія, підвищення артеріального тиску та розширення бронхів. Парасимпатичний відділ, навпаки, відіграє ключову роль у відновленні та регенерації організму після стресових ситуацій. Вона сприяє зниженню м'язового тону, уповільненню метаболізму та посиленню анаболічних процесів. Діяльність цих двох відділів знаходиться в динамічній рівновазі, забезпечуючи гомеостаз організму. Дисбаланс між симпатичною та парасимпатичною системами, що часто спостерігається при хронічному стресі, може призвести до розвитку соматичних та психічних розладів.

Під час переживання стресових подій можна спостерігати різні важкі кризові стани, в яких ми можемо почуватись безпомічними, наляканими та безпорадними. Такою реакцією може бути гостра стресова реакція – це короткочасний, інтенсивний психологічний стан, який виникає у відповідь на надзвичайну, травматичну подію. Це природна реакція організму на загрозу, що має на меті мобілізувати ресурси для виживання. Одними з найпоширеніших реакцій під час кризової ситуації можуть бути: страх, ступор, плач, істерика, панічні атаки, нервово тремтіння, агресія.

На сьогоднішній день існує безліч підходів для надання невідкладної психологічної допомоги. Простий алгоритм першої психологічної допомоги - РІЗУ, розробили представники Ізраїльської коаліції травми, він допоможе зменшити вплив стресу та страху та повернутись до функціонального стану.

- Р – разом: важливо бути поряд, повернути людину до відчуття «ми разом, ти не один».

- І – ініціатива, підтримка ефективних дій: слід спонукати до активних самостійних дій, щоб відновити в людини відчуття контролю.

- З – запитання, які спонукають до роздумів: питання, які вимагають активувати думки, а не емоції, наприклад «порахуй і скажи, скільки людей/машин/стілців зараз навколо тебе?» або «де знаходиться найближче до тебе захищений простір?».

- У – усвідомлення ситуації: важливо відновити хронологію подій, підкреслити, що ситуація вже завершилася.

При застосуванні цього алгоритму важливо дбати про безпеку всіх учасників процесу. Людина, що знаходиться в стані стресу, може не одразу реагувати на запропоновані дії, і це є нормою.

1.2. Психологічні особливості професійного стресу персоналу підприємства

Сучасні реалії війни значно ускладнюють життя кожного українця, а особливо тих, хто продовжує працювати на виробництві. Персонал приладобудівних заводів, що забезпечують критично важливі галузі економіки, зазнає особливого психологічного тиску. Постійна тривога, невизначеність щодо майбутнього, поєднання професійних обов'язків з турботою про рідних та близьких – все це створює умови для розвитку гострого стресу. Тому питання подолання стресу серед працівників промислових підприємств є надзвичайно актуальним та потребує комплексного вирішення.

Розглянемо питання професійного стресу. Зауважимо, що дане питання не можна розглядати як щось окреме, ні з чим не пов'язане, адже професійний стрес – це складна реакція організму на різноманітні фізичні, емоційні та психологічні навантаження, пов'язані з роботою. Це стан тривоги, напруження

та виснаження, який виникає внаслідок дисбалансу між вимогами роботи та ресурсами людини. На даний момент цей феномен внесений до Міжнародної класифікації хвороб (МКХ-10), як окрема рубрика [15].

В сучасній науці існує три основні підходи до аналізу професійного стресу які розглядають це явище з різних ракурсів. Перший підхід, заснований на концепції невідповідності, вивчає як дисбаланс між вимогами роботи та ресурсами працівника призводить до негативних наслідків для його здоров'я та продуктивності. Другий підхід, представлений Р. Лазарусом, акцентує увагу на когнітивних процесах, зокрема на тому, як людина оцінює стресову ситуацію та які стратегії вона використовує для її подолання. Третій підхід досліджує, як працівник регулює свою діяльність у стресових умовах, враховуючи внутрішні та зовнішні фактори[7].

Професійний стрес співробітників адміністративного відділу може виникати не тільки в ситуаціях, коли вони перевантажені роботою, але й у тих випадках, коли вони відчують, що не реалізують себе повністю. Крім того, несприятливі умови праці, такі як погане освітлення або вентиляція, можуть значно впливати на емоційний стан працівників. Нестача інформації та часу створюють додатковий стрес, посилюючи негативний вплив інших факторів[20].

Професійний стрес, як правило, є результатом впливу на індивіда комплексу психосоціальних факторів, пов'язаних з виконанням професійних обов'язків в умовах, що перевищують його адаптаційні можливості. В умовах активних бойових дій, а саме в такому місті розташоване виробництво, характерною ознакою такого стану є підвищена психофізіологічна напруга, яка може негативно впливати на здоров'я та ефективність праці.

Серед основних причин професійного стресу можна виділити: нечітко визначене коло обов'язків і прав, які відповідають цьому статусу; зміна несподівана службових обов'язків; відчуття «заручника» виконаної роботи (професійна «пастка»); відсутність необхідних знань і навичок; відсутність

чіткості в режимі оплати праці; відчувати розрив між зусиллями, витраченими на виконану роботу, і сплаченою сумою; понаднормова, необґрунтована робота, що призводить до конфліктів у родині; життєва криза; фінансові проблеми; особисті цінності суперечать цінностям, задекларованим організацією; організаційні проблеми, коли людина змушена працювати не тільки на себе, але й на інших, особливо якщо це пов'язано з браком часу; невизначеність; небезпека; нечітко визначені рольові обов'язки; часті конфлікти з начальством і колегами; обмежувати свободу поведінки та інтриги; ізоляція в робочих групах; організацію та зміст праці, незадовільні умови праці, зокрема (надмірне перевантаження, інтенсивна розумова діяльність або недовантаження, що чітко проявляється обсягом виконуваної роботи; монотонне виконання роботи; зміна часу або умов праці; незручний графік умов праці; несприятливий вплив фізичного середовища фактори (температура, шум, вібрація, вологість, нестача кисню, наслідки перевантаження тощо), у тому числі брак інформації, підвищена потреба в точності та швидкості дій, якість обладнання для життя та здоров'я, новизна, підвищена відповідальність, страх помилки під час діяльності (включаючи потребу спати під час прийняття занадто великої чи малої кількості рішень)[63].

За даними вітчизняних і зарубіжних досліджень виявлено 37 характеристик роботи або організаційних характеристики, які можуть бути стресорами. Вони поділяються на шість категорій: 1) вимоги до роботи та характеристики доручених завдань; 2) роль вимог або очікувань; 3) організаційні вимоги; 4) зовнішні вимоги або умови; 5) підкресліть можливості (можливість мати щось); 6) обмежити стрес для досягнення (бажаного) [25].

Робочий стрес є досить складним поняттям, оскільки включає велику кількість факторів, які неможливо виміряти чи передбачити. Досліджуючи

причини виникнення і вплив стресових ситуацій на підприємстві Н. Подольчак і І. Дорош. На рисунку 1.2 представлена модель професійного стресу[24].

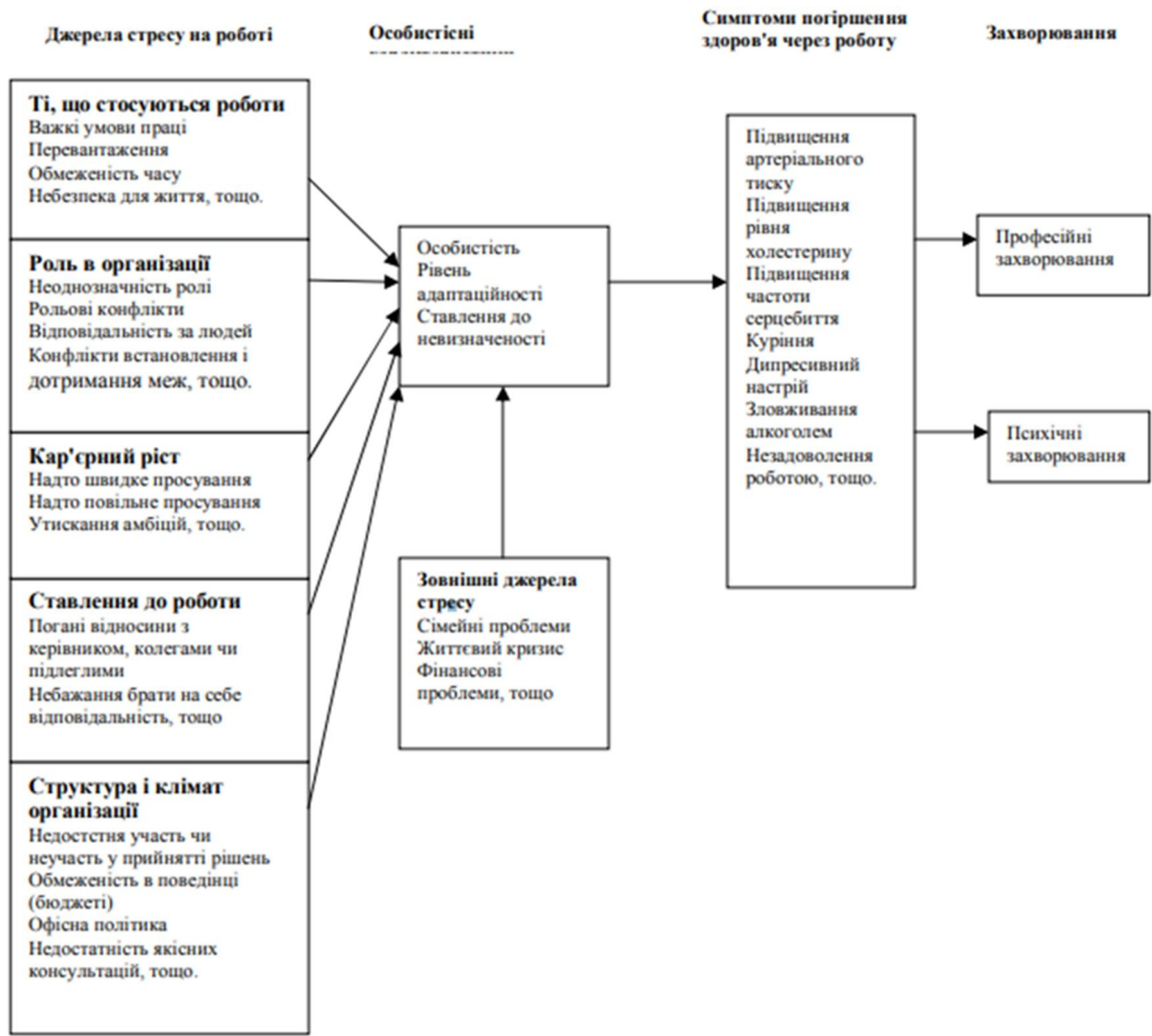


Рис. 1.2 Модель професійного стресу[24]

У цій моделі автори зробили акцент в основному на негативних наслідках, а саме на погіршенні стану здоров'я працівника внаслідок виникнення стресу на роботі. Автори згрупували джерела професійного стресу за кількома характеристиками, у тому числі безпосередньо пов'язаними з роботою, роллю працівника в організації, можливостями кар'єрного зростання, ставленням до роботи та організаційною культурою [25]. Усі ці джерела через особистісні особливості та зовнішні джерела стресу трансформуються у специфічні симптоми розладу здоров'я, які потім стають професійними захворюваннями. Безсумнівно, що поняття «професійний

стрес» у різних сферах діяльності має свої особливості. Існують професії з високим рівнем стресу, підвищеними вимогами до співробітників, високим навантаженням, інформацією, високим рівнем відповідальності тощо. Адже причини стресу як для підлеглих, так і для керівників різних рівнів управління суттєво відрізняються.

Менеджери нижчої та середньої ланки відповідають за роботу з клієнтами та обсяги продажів, що часто пов'язано з дефіцитом часу та особистого простору, достатньо високою відповідальністю за результат. Творча робота, яка потребує значних комунікативних навичок, потребує багато енергії, і не кожен здатний виконати її самотійно. Що стосується керівників вищого рівня управління, то їх діяльність характеризується найшкідливішим видом стресу, відомим людям.

«Управлінський стрес» — це не просто визначення, це усталений психологічний термін, який вказує на типовість випадків цього типу проблем у всьому світі. Відповідальність за добробут і існування компанії, постійні конфлікти у вищих сферах, відсутність хоч якихось довірених людей - все це призводить до серйозних стресів і хронічних. Багато побічних ефектів вказують на те, що менеджери є найбільш психологічно вразливим соціальним класом компанії. Так, наприклад, статистика показує, що керівники вищої ланки, які керують автомобілем, потрапляють вдвічі частіше, ніж звичайні керівники. І стан здоров'я керівників і вищих менеджерів, які можуть дозволити собі найкраще медичне обслуговування, підтверджує цей факт[61].

Аналізуючи специфіку професійного стресу у працівників підприємства, необхідно виділити деякі поняття, пов'язані з цим видом стресу. Як показано на рисунку 1.2, так зване «поле стресу», включає загальне стресове середовище, створене існуючими економічними, соціальними та організаційними чинниками підприємства. Загальне середовище стресу включає в себе специфічне середовище стресу-це специфічне середовище під час виникнення і підвищення рівня стресу, наприклад, присутність поруч з

людьми, які беруть участь у стресовій ситуації, чим вони при цьому були зайняті, які розмови відбуваються тощо. Складові елементи «поля стресу» мають прямий вплив на розвиток стресових ситуацій.

На рисунку 1.3 авторами [24] визначені негативні чинники, які також впливають на рівень стресу працівників. Ці елементи можуть бути абсолютно чужими для підприємства. Це сімейні проблеми співробітників, фінансові труднощі, проблеми зі здоров'ям, різні соціальні проблеми і т.д. Вони однозначно підвищують рівень стресу. Однак у наведеній моделі такі чинники виділені окремо і можуть як посилювати стрес, так і поглинати його негативні наслідки. Йдеться про заробітну плату співробітників, цілі, очікування, потреби, ставлення працівників, системи контролю тощо. Наприклад, рівень стресостійкості працівника безпосередньо залежить від розміру його зарплати. Найчастіше стресові фактори виникають в умовах змін бізнес-середовища (як зовнішнього, так і внутрішнього). Зворотній зв'язок у моделі показує, що на наслідки стресу впливають негативні фактори впливу, а також цілі, потреби, очікування працівників, системи контролю компанії тощо.

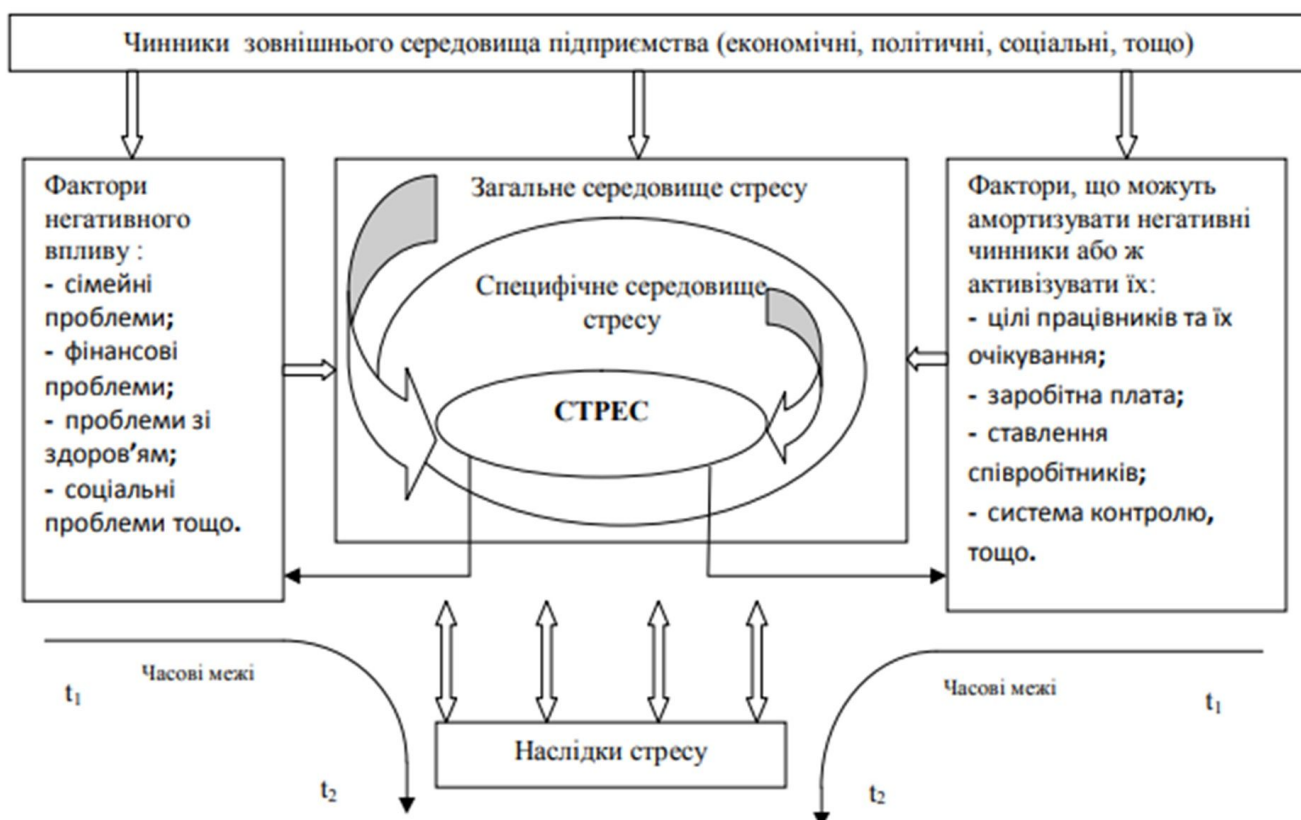


Рис. 1.3 Модель професійного стресу працівників підприємства [24]

Отже, можна зробити висновок, що актуальність дослідження професійних стресів визначається не тільки їх негативним впливом на продуктивність праці, а й тим, що вони впливають на все життя людини, змінюючи її психічний і фізичний стан, що призводить до погіршення здоров'я, психологічні проблеми та особистісні зміни. Тому важливо продовжувати дослідження шляхів і методів подолання професійного стресу.

1.3. Загальні характеристики стресоподолання персоналу приладобудівного заводу в умовах воєнного стану

В умовах воєнного стану для працівників приладобудівного заводу стрес є складним та багатогранним явищем. Він викликаний не лише безпосередньою загрозою життю та здоров'ю, але й низкою психосоціальних факторів, пов'язаних з роботою на підприємстві оборонно-промислового комплексу. Професійний стрес, викликаний як безпосередніми загрозами, так і психосоціальними факторами, негативно впливає на продуктивність працівників та може призвести до розвитку різних психосоматичних захворювань.

Військовий стан і наближення до лінії ведення бойових дій підвищують і без того високий рівень стресу. До всіх вищеперерахованих додаються ще й ризики пов'язані з війною. На рівні організації це: організаційна робота в умовах невизначеності; запровадження нового способу організації професійної діяльності (змішаний, дистанційний тощо); зміна керівництва або запровадження нового стиля управління; зниження інтелектуального потенціалу організацій (після загибелі когось і співробітників на фронті або виїзду за кордон); необхідність перемістити організацію в нове місце розташування (в новий регіон чи за кордон) і адаптуватися до нового організаційного середовища; домінування в організації організаційної культури «влади» та відсутність культури підтримки по відношенню до

працівників тощо[25]. Зазначимо, що ризики збільшення рівня стресу виникають і на рівні персоналу.

Співробітники стикаються з постійним (хронічним) стресом; робота викликає стрес і є страх за життя під час авіаударів і ракетних атак; співробітники часто втрачають сон через бомбардування та обстріли; низький рівень індивідуальної саморегуляції працівника; деякі з них песимістично налаштовані та невпевнені у майбутньому; низький рівень стресостійкості та адаптації окремих працівників; чимало тих хто не бачать сенсу планувати свою кар'єру та організувати свій робочий час; необхідність адаптації до нових співробітників (у разі «внутрішньої» та «зовнішньої» міграції); зміна мотивації персоналу (перехід в «режим мотивації виживання»); зниження мотивації до творчості, визнання та самореалізації); необхідність поєднувати основну роботу з волонтерською (пошук мотивації, тимчасових та організаційних ресурсів для цього); необхідність працювати в одному відділі з працівниками, які зазнали тяжких втрат внаслідок війни (смерть або каліцтво рідних, втрата постійного місця проживання та житла) та їх підтримка; необхідність дистанційної роботи в вдома з дітьми, які навчаються дистанційно або в гібридному режимі, оскільки власне очне навчання відсутнє тривалий час тощо [32].

Загальний комплекс заходів, спрямованих на підвищення стресостійкості працівників, зазвичай включає питання ефективного підбору психологічного персоналу, відповідної професійної підготовки та наукової організації умови праці та відпочинку. Однак все більше визнається думка про те, що боротьба зі стресом повинна вестися не тільки на рівні групи, але й на індивідуальному рівні. Практичний досвід професійної діяльності переконливо свідчить, що найбільш суттєвий вплив на характер розвитку професійного стресу, глибину та наслідки такого переживання мають індивідуальні особливості особистості [35]. Деякі з них забезпечують стресостійкість співробітників, тим самим підвищуючи їх стійкість до

стресових факторів. До основних психологічних характеристик, які сприяють адаптації до стресу та його подоланню, можна віднести оптимізм, почуття гумору, силу волі, доброту та почуття власної гідності.

Частково подолати негативні наслідки стресу та підвищити продуктивність праці можливо шляхом систематичного стрес-менеджменту – процесу цілеспрямованого впливу на персонал організації з метою адаптації до стресових ситуацій, усунення джерел стресу та оволодіння методами управління ними. Розрізняють два рівні управління стресом [36]. Перший – на організаційному рівні, стосується діагностики стресових ситуацій, заходів щодо запобігання їх виникненню, а також різноманітних антистресових методів (рисунок 1.4); другий – на індивідуальному рівні (рисунок 1.5), забезпечуючи нейтралізацію стресу безпосередніми співробітниками за допомогою рекомендацій і спеціальних програм.

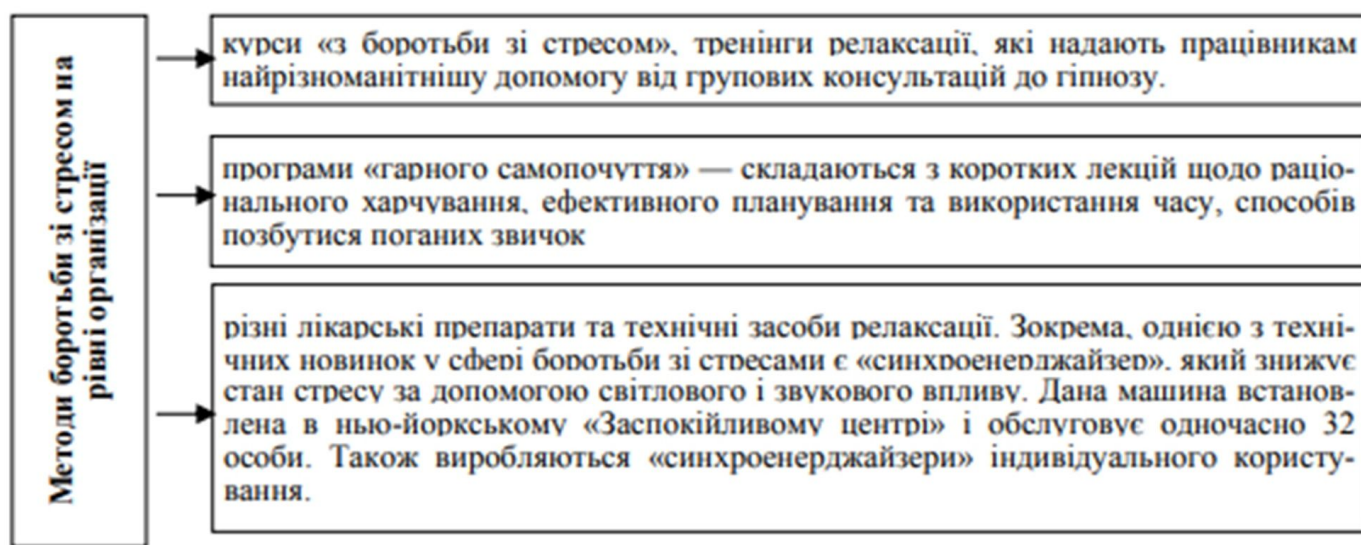


Рис. 1.4 Методи боротьби зі стресом на рівні організації [36]

У деяких організаціях, переважно в іноземних компаніях і деяких вітчизняних банківських структурах, проводяться релаксаційні тренінги (2-3 рази на тиждень після роботи) з використанням аудіозаписів під наглядом штатного психолога. Також організовується комунікаційний тренінг, щоб розвинути культуру спілкування співробітників, відпрацювати навички зняття стресової напруги, виїзні тренінги, бізнес ігри, тимбілдінги для зняття колективного стресу та зміцнення зв'язків між співробітниками.

На рисунку 1.5 представлені методи боротьби зі стресом на особистому рівні, які сприяють покращенню самопочуття, розслабленню і відпочинку задля відновлення сил.



Рис. 1.5. Методи боротьби зі стресом на рівні особистості [36]

Зокрема, доведено, що при стресі порушується нормальний режим харчування. Отже, важливо вживати більше зелених овочів і фруктів. Медицина стверджує, що фізичні тренування, які проводяться систематично, значно підвищують стійкість до стресів. Заняття будь-яким видом мистецтва, проведення часу на природі та спілкування з домашніми тваринами також знижують психічне напруження. Курси самопідготовки або медитації з фахівцем також дозволяють швидко позбутися стресового стану [37].

На основі десятиліть досліджень у галузі психології стресу експерти виділили деякі з найефективніших стратегій і технік, які сприяють запобіганню та зниженню ризику стресу. Серед них [38]:

- організація різноманітних курсів професійної підготовки для керівників та працівників, зосереджених на розпізнаванні симптомів та усуненні їх;
- розробити програму допомоги співробітникам (Employee Assistance Program, EAP), включаючи консультування щодо профілактики та лікування розладів здоров'я, пов'язаних зі стресом;
- демонструє підтримку програм навчання працівників, пов'язаних із технологічними змінами;
- пропонувати більш гнучкий графік роботи;

- організація семінарів з управління конфліктами та розвитку навичок міжособистісного спілкування з працівниками;
- забезпечити відкриті канали зв'язку між вищим керівництвом та рештою організації;
- організовувати внутрішні заходи зі зв'язків із громадськістю для підвищення привабливості робочих місць в організації;
- оптимізація систем заохочення та мотивації персоналу, включаючи індивідуальне планування кар'єри та кар'єрного розвитку.

Висновки до розділу 1

1. Стрес – це комплексна психофізіологічна реакція організму на дійсні або уявні загрози, яка проявляється в зміні фізіологічних, когнітивних та емоційних процесів. На рівень стресу впливають різноманітні фактори, як-от особистісні характеристики, соціальне оточення, характер діяльності та життєві обставини. Ми розглянули фізіологічні та психологічні механізми розвитку стресу, такі як реакція «боротьба або втеча», гормональні зміни, когнітивні оцінки ситуації. Виділяють різні види стресу (гострий, хронічний, еустрес, дистрес), кожен з яких має свої особливості та наслідки для організму. Тривалий стрес може призводити до негативних наслідків для фізичного та психічного здоров'я особистості. Сприйняття стресу є суб'єктивним і залежить від особистісних характеристик, досвіду, культурних особливостей та систем цінностей.

2. Професійний стрес є складним психологічним феноменом, який значною мірою впливає на продуктивність праці, здоров'я та загальне самопочуття працівників. Результати дослідження підтверджують, що на рівень стресу впливають як об'єктивні фактори виробничого середовища, так і суб'єктивні особливості особистості.

3. Аналіз психологічних особливостей професійного стресу дозволяє зробити висновок про те, що для ефективного подолання стресу необхідно

враховувати як індивідуальні відмінності працівників, так і особливості організаційної культури підприємства.

4. Воєнний стан значно посилює рівень стресу серед працівників, особливо тих, хто працює на підприємствах оборонно-промислового комплексу. Це пов'язано з підвищеною відповідальністю, невизначеністю майбутнього та іншими стресорами.

5. Воєнний стан значно ускладнює процес подолання стресу. Однак, існують ефективні стратегії, які дозволяють працівникам зберегти психологічне здоров'я та підвищити свою стійкість до стресу. Найбільш ефективними можуть бути комплексні підходи, які включають як індивідуальні, так і організаційні заходи

6. Для успішного подолання стресу необхідно створити на підприємстві атмосферу довіри, підтримки та взаєморозуміння, а також забезпечити працівників необхідними ресурсами для відновлення сил.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СТРЕСУ ПЕРСОНАЛУ АДМІНІСТРАТИВНОГО ВІДДІЛУ ПРИЛАДОБУДІВНОГО ЗАВОДУ

2.1. Організаційні засади емпіричного дослідження стресу персоналу адміністративного відділу приладобудівного заводу

Задля вирішення другого завдання кваліфікаційної роботи нами було проведено дослідження рівня стресу персоналу адміністративного відділу «Харківського приладобудівного заводу ім. Т. Г. Шевченка». Нами були використані наступні методики: опитувальник «Шкала сприйнятого стресу (PSS-10)» [52], модель стресодолаття «BASIC Ph» Мулі Лахад [55] та «Тест на визначення рівня стресу» за Ю. Щербатих, адаптований Х. Харко [53].

Збір даних для проведення емпіричного дослідження стресу персоналу адміністративного відділу приладобудівного заводу м. Харкова проводився у вересні-жовтні 2024 року. Для підтвердження або спростування висунутої нами гіпотези опитування також провели і у м. Суми в той же самий період. Опитування проводилося за допомогою Google Forms. Підрахунок результатів та аналіз отриманих даних дослідження проводився за допомогою програми Microsoft Excel 2016.

Досліджувана група і група порівняння. В опитуванні взяли участь 34 респондента 14 з Харкова і 14 з Сум. За статтю вибірка була досить гетерогенна: жінок – 58,82% (20), а чоловіків – 41,17% (14), дані представлені на рисунку 2.1.

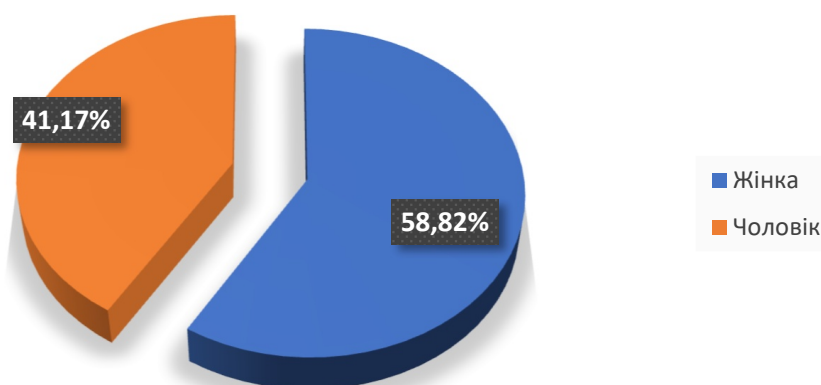


Рис. 2.1. Розподіл респондентів за статтю

За віковим складом розподіл має наступний вигляд (рисунок 2.2), тих кому до 40 років – 35,29% (12); від 40 до 60 – 50% (17); більше 60 – 14,7% (5).

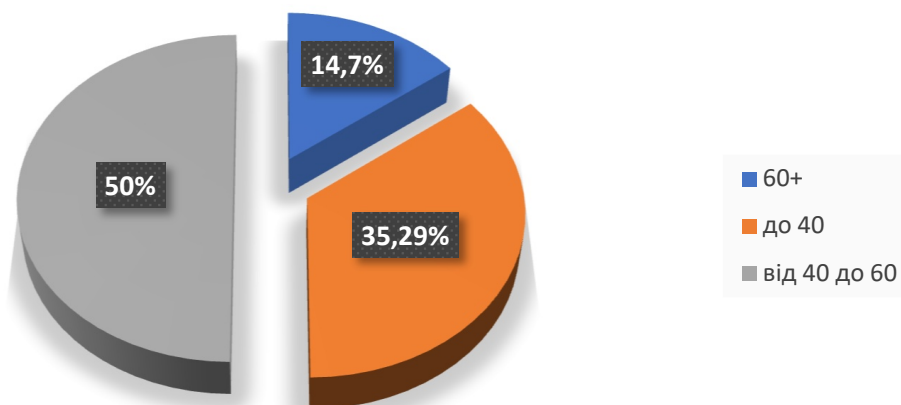


Рис. 2.2. Розподіл респондентів за віком (%)

Хоча вибір респондентів з м. Суми був стихійним і вони не працюють на підприємстві, проте, всі проживають в даний час в місті, останній рік нікуди не виїжджали і працюють offline. Таким чином ми можемо з достовірністю сказати, що стресори у опитуваних будуть майже ідентичні.

Далі представимо короткий опис використаних методик.

1. Для визначення рівня стресу за певною ознакою була використана методика розроблена Ю. Щербатих «Тест на визначення рівня стресу», в якій питання розділені на 4 окремі групи: інтелектуальні ознаки, поведінкові ознаки, емоційні та фізіологічні. На кожне питання передбачена відповідь «ТАК» або «НІ». Відповіді кожної ознаки оцінюється різною кількістю балів: інтелектуальні «так» – 1 бал, поведінкові – 1 бал, емоційні – 1,5 бали, фізіологічні – 2 бали. Проте «ні» за всіма чотирма ознаками оцінюються в 0 балів. Максимальна кількість балів 66. Результати поділяють на 5 категорій: 0-5 – стрес відсутній; 6-12 – помірний рівень стресу; 13-24 – досить сильне емоційне напруження, яке потребує концентрації і спеціальних методик релаксації; 25-40 – сильний стрес, потрібна допомога спеціаліста; > 40 – стадія виснаження [53].

2. Шкала сприйнятого стресу (PSS-10) розроблена психологами Ш. Коен, Т. Камарк і Р. Мермельштейн на початку 1980-х років [45] адаптована

О. Вельдбрехт, Н. Тавровецька [52]. Опитувальник для суб'єктивної оцінки сприйнятого стресу та його потенційних наслідків, розроблено як інструмент самооцінки для вимірювання рівня стресу в життєвих ситуаціях. PSS вимірює, наскільки респонденти вважають своє життя непередбачуваним, неконтрольованим і приголомшливим. В анкеті PSS респондентів просять оцінити, як часто вони стикалися з певним видом стресу протягом останніх місяців. Анкета містить 10 питань. При цьому використовуються такі оцінки, як «Ніколи», «Майже ніколи», «Іноді», «Досить часто», «Дуже часто» які оцінюються 1,2,3,4 бали відповідно. За сирими балами можна визначити три рівні стресу: низький (0-13), помірний (14-26), високий (27-40). Це відповідає суб'єктивному сприйняттю: слабо, помірно чи сильно сприйнятий стрес. Додатково у 2015 році Дж. Тайлер виявив двофакторність даної моделі з субшкалами : сприйняття безпорадності і брак самоефективності. Шкала сприйняття стресу є цікавою та важливою, тому що обізнаність респондента про те, що відбувається в його житті, є найважливішою (наприклад, планування певних утручань або дотримання мотивації психотерапії). Наприклад, дві людини теоретично можуть пройти через ідентичні події та досвід у своєму житті за останній місяць. Однак, залежно від їхнього сприйняття, з цих осіб можуть віднести до категорії низького рівня стресу (низький сприйнятий стрес) а іншого до категорії з високим рівнем (сильно сприйнятий стрес). Це суб'єктивне сприйняття, і це може бути корисним для дослідження.

3. Для збереження психічного і фізичного здоров'я будь якої людини важливо знати ресурси, які є в її розпорядженні бо саме це дозволяє підтримувати адаптаційні можливості організму. Саме з цією метою нами була обрана методика «BASIC Ph» розроблена М. Лахадом (директором Ізраїльського центру профілактики стресу) та іншими колегами-розробниками [55]. За даною теорією, ресурси — це все, що люди використовують для задоволення потреб і вимог оточуючого середовища (фізичні, психологічні,

соціальні ресурси тощо). Успіх у подоланні складних життєвих ситуацій безпосередньо залежить від розуміння власних ресурсів, уміння їх виявляти, їх різноманітності, характеру та ступеня використання наявних і наявних людських ресурсів. Щоб спостерігати, розвиватися та вчитися ефективно використовувати власні ресурси, нам може допомогти модель адаптації до стресу «BASIC Ph». На думку авторів цієї моделі, у кожного з нас є потенціал для виходу з кризи, для цього вони пропонують розкрити набір особистісних можливостей людини [55]. Ця модель є цінною для нас, оскільки вона базується на обширних теоретичних і емпіричних дослідженнях, а також широко застосовна в психологічній практиці, охоплюючи повний спектр стилів і способів, за допомогою яких людина може впоратися зі стресом і/або стресовими кризами. Згідно цієї моделі для подолання стресу людина може використати будь-який канал, або декілька каналів:

1. **B** (Belief & values) – віра, переконання, цінності, філософія життя.
2. **A** (Affect) – вираження емоцій та почуттів, плач, сміх.
3. **S** (Socialization) – соціальні зв'язки, колектив, соціальна підтримка, психолог, лікар, спілкування, друзі, родина.
4. **I** (Imagination) – уява, ігри, мрії, спогади, творчість, креативність.
5. **C** (Cognition, thought) – розум, пізнання, логіка, думки, плани, стратегії.
6. **Ph** (Physical) – фізична активність, тілесні вправи, походи в гори, медитація, садівництво, прогулянки.

Опитувальник містить 36 питань з можливістю відповідей:

- 1 бал – я дуже рідко користуюся цим, щоб впоратися з ситуацією.
- 2 бали – я іноді користуюся цим, щоб впоратися з ситуацією.
- 3 бали – я періодично користуюся цим, щоб впоратися з ситуацією.
- 4 бали – я часто користуюся цим, щоб впоратися з ситуацією.
- 5 балів – я майже завжди користуюся цим, щоб впоратися з ситуацією.
- 6 балів – я завжди користуюся цим, щоб впоратися з ситуацією.

Після заповнення відповідної таблиці і просумувавши бали можемо робити висновок які саме ресурси використовуються найчастіше, а на які слід звернути увагу і також не забувати.

2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження стресу персоналу адміністративного відділу приладобудівного заводу

Проаналізуємо результати отримані за методикою «Тест визначення рівня стресу» В. Щербатих окремо для персоналу адміністративного відділу приладобудівного заводу (рисунок 2.3) і групи порівняння (рисунок 2.4).



Рис. 2.3. Показник рівня стресу за методикою В. Щербатих персоналу адміністративного відділу приладобудівного, (%)

Працівники адміністративного відділу приладобудівного заводу демонструють наступні результати: відсутність хорошого стресу(0%), спостерігається певний відсоток людей з помірним стресом (6%), виражене напруження емоційних і фізіологічних систем організму спостерігається у 29% респондентів, високий рівень сильного стресу (65%) та відсутність даних про перехід до третьої стадії найбільш небезпечної стадії.

Щодо результатів групи порівняння, то маємо наступне.



Рис. 2.4. Показник рівня стресу за методикою В. Щербатих в групі порівняння, (%)

Результати отримані в групі порівняння характеризуються високим рівнем сильного стресу (71%) – це стан, при якому організм зазнає значного психологічного та фізіологічного навантаження, що перевищує його адаптаційні можливості. Це не просто короткочасна реакція на стресор, а тривалий стан напруження, який може призводити до серйозних наслідків для фізичного та психічного здоров'я і зазвичай, на цьому етапі, бажано звернутися до психолога або психотерапевта.

Та переходу до третьої, найбільш небезпечної стадії (12%). На цій стадії відбувається повне вичерпання адаптаційних резервів організму, що призводить до серйозних фізичних та психологічних наслідків. Організм більше не може підтримувати підвищений рівень активності. Тривале перебування в стані стресу призводить до дисфункції імунної системи, серцево-судинної системи, ендокринної системи та інших органів. З'являються або посилюються симптоми депресії, тривоги, апатії, безсоння. Ослаблений організм стає більш вразливим до різних захворювань. Значно погіршується увага, пам'ять, концентрація що майже ідентичне з симптомами професійного вигорання.

Звичайно, залишається 18% вираженого напруження організму через реагування на сильний стресор, який організму не вдалося компенсувати, але цей відсоток досить малий в порівнянні з першими двома.

Представлені дані свідчать про значно вищий рівень стресу серед мешканців обох міст, особливо в категоріях «стан сильного стресу» та «перехід організму до третьої, найбільш небезпечної стадії стресу». Це вказує на наявність серйозних психологічних проблем у респондентів в обох групах.

Проведемо аналіз описової статистики результатів проведеного дослідження, а саме: середнього значення (центральна тенденція), моди (найбільш типові значення), медіану, стандартне відхилення (показник розкиду даних від середнього значення), коефіцієнт варіації.

Проаналізуємо дані отримані за допомогою програми Excel 2016 для показників стресу в групі порівняння і персоналу адміністративного відділу приладобудівного представлені в таблиці 2.1

Таблиця 2.1.

Показники стресу в групі порівняння та персоналу адміністративного відділу приладобудівного

| | Суми | Харків |
|-----------------------|--------|--------|
| Середній | 31,941 | 26,147 |
| Медіана | 32,5 | 28,5 |
| Мода | 32,5 | 28,5 |
| Стандартне відхилення | 8,904 | 6,796 |
| Дисперсія вибірки | 79,278 | 46,180 |
| Коефіцієнт варіації | 28% | 26% |
| Розмах варіації | 30,5 | 28,5 |

Середнє арифметичне значень показників стресу для в групі порівняння становить 31,9 для персоналу адміністративного відділу 26,15, що значно вище середнього значення (методикою передбачено значення 20) значення моди (32,5 і 28,5 відповідно) і медіани (відповідно і 32,5 і 28,5). Стандартне відхилення, як міра розкиду даних, та коефіцієнти варіацій, за своїм значенням, вказують на нормальний розподіл даних, адже коефіцієнт варіацій у вибірці не перевищує 33%

Для розпізнання поточного рівня стресу ми використали опитувальник «Шкала сприйнятого стресу (PSS-10)». Запропонована шкала оцінює суб'єктивне сприйняття респондентом рівня стресу за попередній місяць, фокусуючись на таких його компонентах, як непередбачуваність, не контрольованість та перевантаженість. Відмінною рисою даного інструменту є орієнтація на суб'єктивний досвід стресу, а не на об'єктивні стресори. На відміну від більшості існуючих методик, які вимірюють стрес через підрахунок кількості стресових подій, дана шкала розглядає стрес як інтегральний результат взаємодії об'єктивних життєвих обставин, суб'єктивних оцінок та індивідуальних ресурсів. Зокрема, шкала враховує такі фактори, як когнітивні оцінки (очікування, толерантність до фрустрації), емоційний стан, соціальну підтримку та загальний рівень функціонування організму.

Результати, як і в попередньому випадку представимо окремо для кожного міста. Даний опитувальник передбачає три рівні сприйнятого стресу: низький – слабо-сприйнятий стрес; помірний – помірно-сприйнятий стрес; високий – сильно-сприйнятий стрес. На рисунку 2.5 продемонстрована діаграма показників рівня стресу за методикою PSS10 персоналу адміністративного відділу приладобудівного заводу.

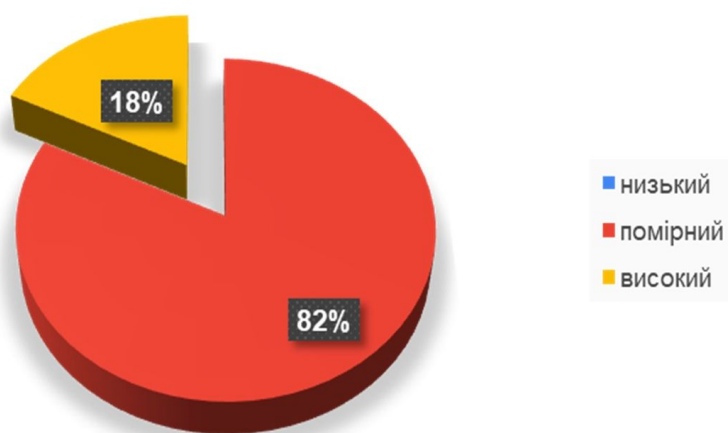


Рис. 2.5. Показник рівня стресу за методикою PSS10 персоналу адміністративного відділу приладобудівного заводу, (%)

На рисунку 2.6 представлена діаграма показників стресу респондентів в групі порівняння.

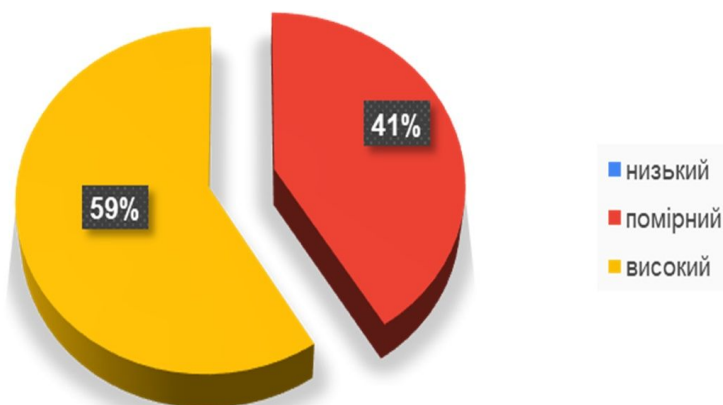


Рис. 2.6. Показник рівня стресу за методикою PSS10 в групі порівняння, (%)

З діаграм видно, що на відміну від групи порівняння, у персоналу адміністративного відділу спостерігається значно вищий рівень помірному стресу (82%) та низький рівень високого стресу (18%). Це свідчить про те, що більшість персоналу адміністративного відділу оцінюють свій стан як такий, що перебуває під певним стресом, але не досягає критичного рівня.

В групі порівняння, рівень високого стресу (59%), значно вищий порівняно з показниками отриманими на підприємстві (18%). Водночас, рівень помірному стресу в групі порівняння становить 41%, що дещо нижче за показник співробітників (82%). Це вказує на те, що в групі порівняння більша частина населення відчуває високий рівень стресу, тоді як у працівники адміністративного відділу переважає помірний рівень.

Представлені дані свідчать про значно відмінний рівень сприйнятого стресу серед досліджуваних з групи порівняння та працівників адміністративного відділу приладобудівного заводу. Незважаючи на те, що у респондентів в обох групах відсутня категорія «низький» рівень стресу, розподіл між «помірним» та «високим» рівнями суттєво різниться.

Проаналізуємо описову статистику для показників стресу за шкалою сприйнятого стресу PSS-10, а також результати по субшкалам даного

опитувальника (сприйняття безпорадності та браку самоефективності) отриманих в групі порівняння (таблиця 2.2) та працівників адміністративного відділу приладобудівного заводу (таблиця 2.3).

Попередньо зазначим, що субшкала «сприйняття безпорадності» описує синдром навченої безпорадності – це психологічний стан, при якому людина, зіткнувшись з повторюваними негативними подіями, починає вірити в те, що вона не може контролювати ситуацію і не має можливості змінити її. В результаті цього, людина перестає докладати зусиль для вирішення проблем і пасивно чекає, що все вирішиться само собою. Тобто, коли людина неодноразово стикається з ситуаціями, які не можливо контролювати або які закінчуються невдачею, вона починає формувати уявлення про себе як про безпорадну істоту. Якщо дії не призводять до бажаних результатів, вона поступово втрачає мотивацію до подальших дій, та починає поширювати негативний досвід на всі сфери життя, вважаючи, що завжди буде зазнавати невдач.

Субшкала «брак самоефективності» описує психологічний стан, який характеризується низькою вірою у власні сили та здатності. Людина з низькою самооцінкою часто сумнівається у своїх можливостях досягти успіху, вважає себе недостатньо компетентною та нездатною впливати на події свого життя. Причиною даного стану може бути негативний досвід, тобто повторювані невдачі, критика з боку оточення, травматичні події які можуть підірвати віру в себе; занадто високі вимоги до себе; порівняння з іншими людьми; почуття неповноцінності; недостатня підтримка з боку сім'ї, друзів або колег; внутрішні переконання про власну неспроможність.

Показники рівня сприйнятого стресу, сприйняття безпорадності та браку самоефективності за шкалою PSS-10 в групі порівняння

| <i>Група порівняння</i> | <i>Рівень сприйнятого стресу</i> | <i>Сприйняття безпорадності</i> | <i>Брак самоефективності</i> |
|-------------------------|----------------------------------|---------------------------------|------------------------------|
| Середній | 26,647 | 17,353 | 9,294 |
| Медіана | 27 | 19 | 9 |
| мода | 27 | 21 | 8 |
| Стандартне відхилення | 3,639 | 4,676 | 2,312 |
| Дисперсія вибірки | 13,243 | 21,868 | 5,346 |
| коефіцієнт варіації | 14% | 27% | 25% |
| розмах варіації | 12 | 17 | 7 |

Середній рівень сприйнятого стресу в групі порівняння є досить високим (26,65), що свідчить про те, що мешканці цього міста відчують значний рівень напруги та тривоги. Мода і медіана мають однакові значення 27. Стандартне відхилення також є досить високим (3,64), що вказує на значну варіативність у рівні стресу серед різних людей. Коефіцієнт варіацій має значення 14%, що вказує на незначний рівень розсіювання.

Сприйняття безпорадності за результатами опитування має значення 17,35 що відповідає високому рівню, а з урахуванням стандартного відхилення 4,68 рівень стає ще вищим що вказує на те, що значна частина опитуваних відчуває себе нездатною вплинути на ситуацію та впоратися з проблемами.

Середнє значення рівня самоефективності дорівнює 9,29, що відповідає середньому рівню, і має коефіцієнт варіацій 25%, що вказує на невеликий рівень розсіювання.

Загалом, результати дослідження вказують на досить високий рівень стресу, відчуття безпорадності та низький рівень самооцінки серед групи порівняння з м. Суми.

Таблиця 2.3

Показники рівня сприйнятого стресу, сприйняття безпорадності та браку самоефективності за шкалою PSS-10 працівників адміністративного відділу приладобудівного заводу м. Харків

| <i>Працівники адміністративного відділу</i> | <i>Рівень сприйнятого стресу</i> | <i>Сприйняття безпорадності</i> | <i>Брак самоефективності</i> |
|---|----------------------------------|---------------------------------|------------------------------|
| Середній | 24,000 | 14,882 | 9,118 |
| Медіана | 25 | 16 | 9 |
| мода | 22 | 16 | 7 |
| Стандартне відхилення | 2,475 | 3,018 | 2,027 |
| Дисперсія вибірки | 6,125 | 9,110 | 4,110 |
| коефіцієнт варіації | 10% | 20% | 22% |
| розмах варіації | 8 | 11 | 8 |

Середній рівень сприйнятого стресу у працівників адміністративного відділу приладобудівного заводу має помірний рівень (24,00), що свідчить про те, що мешканці цього міста відчують себе менш напруженими та стурбованими. Мода і медіана мають значення (25 та 22 відповідно). Стандартне відхилення складає 2,47, що вказує на варіативність у рівні стресу серед різних людей. Коефіцієнт варіацій має значення 10%, що вказує на дуже незначний рівень розсіювання.

В групі респондентів з приладобудівного заводу середній рівень сприйняття безпорадності складає $14,88 \pm 3,01$. Це може вказувати на те, що працівники адміністративного відділу приладобудівного заводу відчують більшу впевненість у своїх силах та здатності вирішувати проблеми. Коефіцієнт варіації 20%.

Середнє значення за шкалою браку самоефективності $9,12 \pm 2,03$ на середньому рівні, що може свідчити про адекватну оцінку своїх можливостей. Коефіцієнт варіацій цієї шкали 22%.

За даними дослідження, можемо зробити висновок, що респонденти з приладобудівного заводу демонструють більш низький рівень сприйнятого стресу та безпорадності, а також низький рівень сприйняття безпорадності. Це може свідчити про наявність більшої кількості ресурсів для подолання стресу або про більш ефективні стратегії копіngu.

Проаналізуємо тепер результати отримані за допомогою «Опитувальник BASIC Ph», адже – це інструмент, який допомагає визначити, якими саме способами людина зазвичай справляється зі стресовими ситуаціями. Він базується на моделі, яка розглядає шість основних сфер людського досвіду, які можуть бути використані як ресурси для подолання стресу: віра, емоції, соціальні зв'язки, увага, пізнання, фізичні відчуття.

Як і в попередніх випадках проаналізуємо результати окремо для групи порівняння (таблиця 2.4), окремо для працівників адміністративного відділу приладобудівного заводу (таблиця 2.5) Для кожної групи було отримано дані за шістьма вимірами, що відповідають різним аспектам моделі BASIC Ph. Дані представлені у вигляді середніх значень, стандартних відхилень, медіан та інших статистичних показників, що дозволяє оцінити розподіл значень для кожної змінної в кожній групі.

Описова статистика індивідуальних стратегій подолання стресу за методикою BASIC Ph (в групі порівняння)

| <i>група порівняння</i> | <i>B - Belief & values (Віра та цінності)</i> | <i>A - Affect (Афект)</i> | <i>S - Socialization (Соціалізація)</i> | <i>I - Imagination (Уява)</i> | <i>C - Cognition (Пізнання)</i> | <i>Ph - Physical (Фізичний)</i> |
|-------------------------|---|---------------------------|---|-----------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Середній | 21,765 | 14,471 | 17,941 | 17,471 | 20,471 | 19,529 |
| Медіана | 21 | 14 | 18 | 16 | 18 | 21 |
| Мода | 21 | 18 | 14 | 16 | 18 | 21 |
| Стандартне відхилення | 4,684 | 5,173 | 4,534 | 4,346 | 6,709 | 4,571 |
| Дисперсія вибірки | 21,941 | 26,765 | 20,559 | 18,890 | 45,015 | 20,890 |
| Коефіцієнт варіації | 22% | 36% | 25% | 25% | 33% | 23% |
| Розмах варіації | 20 | 18 | 18 | 16 | 23 | 17 |

Аналіз отриманих результатів: середнє арифметичне значення за шкалою «віра та цінності» (21,76), «пізнання» (20,47) та «фізичні відчуття» (19,53) мають високий показник, що свідчить, що релігійні переконання та віра в себе є важливими ресурсами для подолання стресу серед представників цієї групи. В групі порівняння активно використовують різноманітні когнітивні стратегії для управління стресом, такі як позитивне переосмислення ситуації, вирішення проблем та планування, також вони ведуть більш активний спосіб життя і використовують фізичні вправи як ефективний метод боротьби зі стресом. Середнє значення за шкалами «емоції» (14,47), «соціалізація» (17,94) і «уява» (17,47) мають середні значення. Стандартне відхилення за всіма шкалами відповідає нормальному розподілу, Коефіцієнт кореляції для всіх шкал, окрім шкали «емоції» та «розум» і не перевищує 33%, що дає нам можливість сказати про значну мінливість відповідей учасників. Найбільшу

варіативність демонструють змінні «Емоції» та «Розум». Коефіцієнт варіації за цими шкалами дорівнює 33% і 36% що свідчить про різноманітність варіантів. Розмах варіації показує, наскільки широко розкидані дані. Найбільший розмах спостерігається для змінних «Віра» та «Розум».

Таблиця 2.5.

Описова статистика індивідуальних стратегій подолання стресу за методикою BASIC Ph (працівники адміністративного відділу приладобудівного заводу)

| <i>Працівників адміністративного відділу</i> | <i>B - Belief & values (Віра та цінності)</i> | <i>A - Affect (Афект)</i> | <i>S - Socialization (Соціалізація)</i> | <i>I - Imagination (Уява)</i> | <i>C - Cognition (Пізнання)</i> | <i>Ph - Physical (Фізичний)</i> |
|--|---|---------------------------|---|-----------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Середній | 18,29 | 17 | 16,353 | 15,765 | 15,588 | 15,412 |
| Медіана | 18 | 17 | 16 | 16 | 14 | 15 |
| Мода | 18 | 18 | 20 | 16 | 14 | 19 |
| Стандартне відхилення | 2,889 | 3,824 | 3,968 | 2,359 | 4,836 | 4,287 |
| Дисперсія вибірки | 8,346 | 14,625 | 15,743 | 5,566 | 23,382 | 18,382 |
| Коефіцієнт варіації | 16% | 22% | 24% | 15% | 31% | 28% |
| Розмах варіації | 13 | 13 | 16 | 9 | 19 | 14 |

Проаналізуємо дані працівників адміністративного відділу приладобудівного заводу. Середнє арифметичне за всіма шістьма шкалами. Середнє арифметичне за шкалою «віра і цінності» дорівнює 18,29, що вказує на норму, але з урахуванням стандартного відхилення з переходом на високий рівень, що свідчить про те, що релігійні переконання та віра в себе є важливими ресурсами для подолання стресу серед представників цієї групи

але не домінуючим. Коефіцієнт варіацій дорівнює 16%. Значення середнього арифметичного шкали «емоції» з урахуванням стандартного відхилення $17 \pm 3,82$ вказує на норму використання цього ресурсу. Коефіцієнт варіацій становить 22%. Показники середнього значення за шкалами «соціалізація», «уява», «пізнання» та «фізична діяльність» мають значення 16,35; 15,76; 15,56; 15,41 відповідно. Коефіцієнт варіацій в усіх випадках на перевищує 33%. Збалансований профіль: учасників емпіричного дослідження працівників адміністративного відділу приладобудівного заводу з м. Харків демонструють більш збалансований профіль використання різних ресурсів для подолання стресу. Немає яскраво виражених відмінностей за окремими шкалами, за винятком дещо вищого показника за шкалою «Віра та цінності».

На рисунку 2.7 приведена порівняльна діаграма ресурсних стратегій для респондентів в групі порівняння і працівників адміністративного відділу приладобудівного заводу за методикою BASIC Ph.

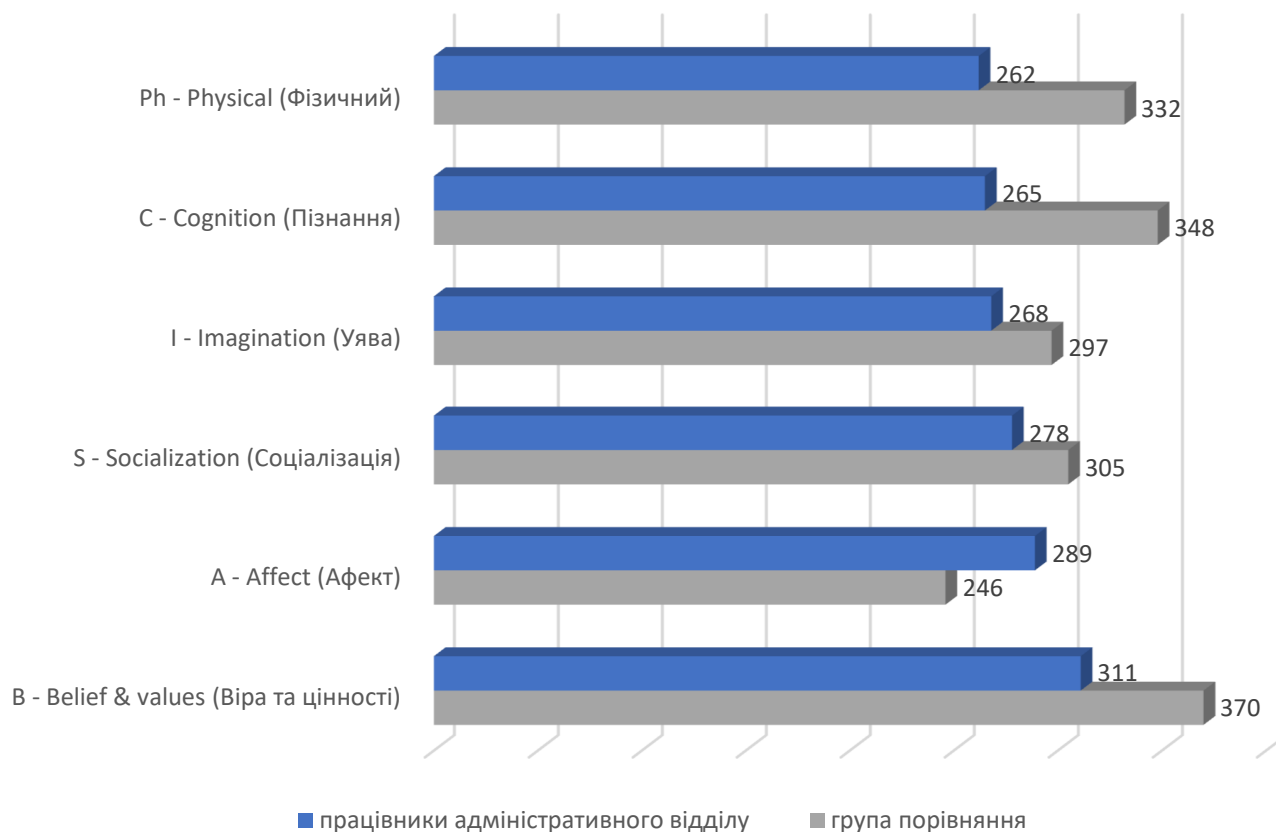


Рис. 2.7. Порівняння загальних значень ресурсних стратегій подолання стресу групи порівняння і працівників з адміністративного відділу

Для більшості шкал середні значення для двох груп відрізняються несуттєво. Це може свідчити про схожість у загальних стратегіях подолання стресу у респондентів з обох міст. Однак, спостерігається дещо вищі середні значення за шкалами «Віра та цінності» «Фізичні відчуття» та для групи «Пізнання» в групі порівняння, що може свідчити про більшу схильність респондентів з цього міста використовувати віру, когнітивні стратегії та фізичну активність стратегії для подолання стресу. Тоді як респонденти Харкова демонструють більш збалансований профіль використання різних ресурсів. Обидві групи демонструють досить широкий спектр стратегій подолання стресу. За іншими шкалами: «Афект», «Соціалізація», «Уява» відмінності між групами є менш вираженими.

Проведемо кореляційний аналіз рівня стресу отриманих в групі порівняння і персоналу адміністративного відділу заводу. Застосувавши критерій Стюдента, дізнаємося, наскільки статистично значимі відмінності є або немає між двома вибірками. Зазначимо, що наші вибірки мають нормальний розподіл і є незалежними. В таблиці 2.6 наведені дані рівня стресу двох вибірок.

Таблиця 2.6.

Значення показників рівня стресу за методикою В. Щербатих обох вибірок

| Контроль на група | Рівень стресу | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------|---------------|----|------|------|-----|------|------|------|----|----|------|------|------|------|----|------|----|
| | 18 | 30 | 43 | 39 | 16 | 31,5 | 40 | 15,5 | 46 | 28 | 39,5 | 36 | 28,5 | 32,5 | 32 | 32,5 | 35 |
| Персонал заводу | 28,5 | 30 | 19,5 | 28,5 | 9,5 | 30 | 31,5 | 20,5 | 18 | 23 | 28,5 | 28,5 | 26,5 | 23 | 35 | 26 | 38 |

Оскільки наше обчислене значення $t_{\text{емп}}=2.133$ більше за критичне значення $t_{0.05}= 2.037$ але менше за критичне значення $t_{0.01}=2.738$, ми можемо зробити такі висновки: при рівні значущості $t_{0.05}=2.037$ відмінності між рівнем

стресу в групі порівняння та працівників адміністративного відділу приладобудівного заводу є статистично значущими. Це означає, що ми можемо з певною впевненістю стверджувати, що середній рівень стресу у мешканців цих двох міст різниться.

При рівні значущості $t_{0.01} = 2.738$ відмінності між рівнем стресу в групі порівняння та працівників адміністративного відділу приладобудівного заводу не є статистично значущими. Тобто, ми не можемо з такою високою впевненістю стверджувати про наявність відмінностей.

Оскільки $t_{\text{емп}}(2.133) > t_{0.01}(2.738)$ то приймаємо достовірною гіпотезу (H1) – існує статистично значуща різниця в рівні стресу між групою порівняння з м. Суми та працівників адміністративного відділу приладобудівного заводу м. Харкова. Це означає, що в середньому мешканці одного з цих міст відчувають більший рівень стресу, ніж мешканці іншого.

Висновки до розділу 2

1. Проведене дослідження дозволило отримати комплексні дані щодо рівня стресу та його впливу на психологічне благополуччя персоналу адміністративного відділу приладобудівного заводу, що працює в умовах воєнного конфлікту.

2. Аналіз результатів показав, що рівень стресу серед опитаних є значно вищим за норму, що свідчить про негативний вплив військових дій на психологічне здоров'я працівників. Використання різних методик оцінки стресу (тест В. Щербатих, шкала PSS-10, модель BASIC Ph) дозволило отримати детальну картину прояви стресу та індивідуальні стратегії його подолання.

3. Опитування підтвердило наявність високого рівня стресу серед працівників, що проявляється в таких симптомах як тривога, безсоння, зниження працездатності, відчуття безпорадності та інші.

4. Воєнні дії є основним стресором, який впливає на психологічний стан працівників. Постійний страх за життя, нестабільна ситуація, матеріальні труднощі та інші фактори призводять до розвитку стресу.

5. Результати дослідження показали, що рівень стресу та способи його подолання індивідуальні для кожної людини.

6. Працівники використовують різноманітні стратегії для подолання стресу, такі як соціальна підтримка, релігійні практики, фізична активність, когнітивні стратегії. Однак, часто цих ресурсів недостатньо для ефективного подолання стресу.

7. Незважаючи на високий рівень стресу в обох групах, адміністративний персонал сприймає стрес дещо менш гостро. Це може бути пов'язано з різними факторами, такими як наявність ефективніших стратегій подолання стресу або більш сприятливим робочим середовищем.

8. Статистичний аналіз показав значні відмінності в рівні стресу між двома групами, причому контрольна група демонструвала вищий рівень стресу.

9. Отримані дані підтверджують необхідність надання психологічної допомоги працівникам, які працюють в умовах воєнного конфлікту.

РОЗДІЛ 3. МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ТА МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТЕХНОЛОГІЇ СТРЕСОПОДОЛАННЯ У ПЕРСОНАЛУ АДМІНІСТРАТИВНОГО ВІДДІЛУ ПРИЛАДОБУДІВНОГО ЗАВОДУ

3.1. Організаційно-методичні підходи до стресоподолання у персоналу адміністративного відділу приладобудівного заводу

У попередніх розділах ми детально розглянули теоретичні основи стресу, його вплив на психічне здоров'я та продуктивність працівників, а також проаналізували особливості стресових реакцій у персоналу, зайнятого в умовах воєнного часу. Зважаючи на актуальність проблеми, виникає необхідність розробити ефективні організаційно-методичні підходи до подолання стресу серед працівників адміністративного відділу оборонного приладобудівного заводу, який функціонує в зоні бойових дій.

Аналізуючи результати емпіричного дослідження наведених в попередньому розділі, можемо зробити висновок, що для ефективного подолання наслідків стресу персоналу адміністративного відділу оборонного приладобудівного заводу, який знаходиться в зоні бойових дій, доцільним може бути підсилення ресурсних каналів, тому що ресурси є потужним інструментом для розуміння та подолання стресу, особливо в таких складних умовах, як зона бойових дій.

Л Карамушка базуючись на підходах В. Панка визначила структуру психолого- організаційної технології в яку входять наступні компоненти[62]:

Інформаційно-змістовий компонент відноситься до теоретичних методів аналізу того чи іншого психологічного явища в організації (визначення природи досліджуваного явища; виявлення його місця в системі діяльності організації; аналіз основних елементів її структури, систематизація основних видів і видів цих явищ тощо).

Діагностичний компонент відноситься до аналізу основних критеріїв і показників досліджуваних організаційних і психологічних феноменів; представлені методи та прийоми, які можна використовувати для вимірювання; обґрунтування доцільності використання тих чи інших методів діагностики при вимірюванні окремих параметрів; показано основні методи представлення отриманих результатів; порівнювати отримані дані з результатами попередніх досліджень, проведених іншими авторами тощо.

Корекційно-розвивальний компонент відображає основні напрямки в реалізації корекційно-розвивальної роботи (через обґрунтування системи навчальної та консультативної роботи; визначення видів основного навчання та стратегії реалізації порад; доцільність їх використання в наявність різноманітних вимог до психологічного менеджменту управлінських працівників різних рівнів управління (від керівників вищої ланки управління, керівників середньої та нижчої ланки, працівників організацій тощо);

В рамках останнього компоненту технології розвитку підходи до подолання стресу персоналу адміністративного відділу оборонного приладобудівного заводу в зоні бойових дій, ми виділили наступні психологічні завдання:

1. Поглиблення розуміння феномену стресу.

Стрес – це невід'ємна частина людського життя, яка супроводжує нас від народження до смерті. Це складний феномен, що охоплює фізіологічні, психологічні та соціальні аспекти нашого буття. Для того щоб ефективно справлятися зі стресом та мінімізувати його негативний вплив на наше здоров'я, необхідно поглибити розуміння цього явища. Стрес – це реакція організму на будь-які вимоги, які виходять за межі його адаптаційних можливостей. Він може бути викликаний різноманітними факторами, як зовнішніми (стресори), так і внутрішніми. До зовнішніх стресів відносяться фізичні навантаження, соціальні зміни, економічні труднощі, а до внутрішніх – наші думки, почуття та очікування.

Фізіологічно стрес проявляється у активації симпатичної нервової системи, що призводить до підвищення рівня адреналіну та кортизолу в крові. Ці гормони готують організм до боротьби або втечі. Проте тривалий стрес може призвести до виснаження організму та розвитку різних захворювань. Психологічно стрес проявляється у зміні емоційного стану, когнітивних процесів та поведінки. Люди, які відчувають стрес, можуть відчувати тривогу, страх, гнів, депресію. Когнітивні процеси також порушуються: з'являються труднощі з концентрацією уваги, пам'яттю, прийняттям рішень. Поведінка може змінюватися: люди можуть стати більш дратівливими, агресивними або, навпаки, пасивними і апатичними. Соціальний контекст також відіграє важливу роль у переживанні стресу. Соціальна підтримка, міцні стосунки з близькими людьми допомагають людям краще справлятися зі стресовими ситуаціями. Навпаки, соціальна ізоляція та відсутність підтримки можуть посилювати стрес[14].

Сучасні дослідження дозволяють глибше зрозуміти механізми розвитку стресу та його вплив на здоров'я. Зокрема, вчені вивчають роль генетичних факторів, нейропластичності, мікробіому у розвитку стресових реакцій. Ці знання відкривають нові можливості для розробки ефективних методів профілактики та лікування стресу[18]. Розуміння феномену стресу є першим кроком до його подолання. Свідомість того, що стрес – це нормальна реакція організму, допомагає зняти зайву напругу. Розробка ефективних стратегій копінгу, таких як релаксаційні техніки, фізичні вправи, зміна способу мислення, дозволяє зменшити негативний вплив стресу на наше життя.

2. Патерни поведінки в екстремальних ситуаціях.

З огляду на розташування приладобудівного заводу в зоні бойових дій знання патернів поведінки в екстремальних ситуаціях на наш погляд, дуже важлива. Адже це стійкі шаблони дій, які люди демонструють у надзвичайних обставинах, коли звичайні механізми адаптації виявляються недостатніми. Ці патерни можуть бути як конструктивними, сприяючи виживанню та

подоланню кризи, так і деструктивними, ускладнюючи процес адаптації. Знання, як поводитися під час кризової ситуації під час можливих обстрілів, бомбардувань або влучань з будівлю багатьом відомі, а як допомогти, коли поряд людина в стані паніки, заціпеніння, агресії чи апатії? Саме на посилене надання допомоги, створення безпечного середовища та прогнозування своїх дій розрахований даний пункт корекційно-розвивального компоненту. Їх розуміння дозволяє ефективніше надавати психологічну допомогу людям, які опинилися в складних обставинах, а також розробляти програми підготовки до екстремальних ситуацій.

3. Корекція моделі ресурсів в подоланні стресу персоналу адміністративного відділу в зоні бойових дій.

Працівники адміністративних відділів в зоні бойових дій стикаються з надзвичайним рівнем стресу, який виходить за межі звичайних робочих навантажень. Постійний ризик, невизначеність, емоційне виснаження та необхідність приймати складні рішення в умовах обмежених ресурсів створюють умови для розвитку різноманітних психологічних проблем. Тому корекція моделі ресурсів, тобто надання додаткових ресурсів і підтримки, є критично важливою для збереження психічного здоров'я персоналу та забезпечення ефективної роботи[19].

Відповідно до моделі BASIC PH (модель професора М. Лахада) [55], людина може впоратися зі стресом, використовуючи один або кілька ресурсних каналів. При цьому у кожної людини є своя модель подолання труднощів, вироблена змалечку. Наприклад, найкраще допомогти комусь піти погуляти, а комусь потрібно поплакати. Однак ми не завжди маємо можливість переключитися на ті канали, які нам найбільше підходять. Наприклад, у воєнний час, коли лунає сигнал «Повітряна тривога», ми спускаємося в укриття замість прогулянки. Іноді нам незручно плакати в присутності інших, тому потрібно більше завантажувати інші канали ресурсів. За даною моделлю їх шість: віра(B), почуття(A), соціум(S), уява(I), інтелект(C), тіло(P). Слід

зауважити, що кожен канал має і свої недоліки, на цьому також слід наголошувати. Як приклади:

Віра – наприклад, віра в місію може дати людині велику силу і мотивацію, але якщо вона переросте в фанатизм, то може призвести до конфліктів і насильства. Зовнішня підтримка може допомогти подолати труднощі, але якщо вона надмірна, то може призвести до втрати незалежності. Наприклад, віра в правильний шлях може бути корисною, але важливо зберігати при цьому гнучкість мислення і бути готовим змінювати свої погляди, якщо для цього з'являться вагомі підстави.

Емоції – емоційна підтримка, співчуття та самовираження є важливими для психічного здоров'я, оскільки допомагають людям відчувати себе зрозумілими та підтриманими. Однак, надмірна чутливість та емоційні спалахи можуть перешкоджати нормальному функціонуванню в суспільстві та призводити до проблем у стосунках.

Приналежність до групи – з одного боку, звернення за допомогою, консультації з експертами та участь у групових обговореннях сприяють розвитку особистості та досягненню успіху. З іншого боку, надмірна залежність від інших, обмеження кола спілкування та втрата індивідуальності можуть негативно вплинути на самооцінку та розвиток особистості.

Уява – з одного боку, багатостороннє мислення, гумор та свіжий погляд допомагають нам адаптуватися до змін, вирішувати проблеми та насолоджуватися життям. З іншого боку, заперечення реальності та втеча у фантазії можуть бути захисними механізмами, але в довгостроковій перспективі вони можуть призвести до проблем.

Когніція – з одного боку, збір інформації, аналіз та планування є важливими для ефективного вирішення проблем та досягнення цілей. З іншого боку, надмірна інтелектуалізація, ігнорування почуттів та застрягання на одній думці можуть перешкоджати гнучкості мислення та адаптації до змін.

Фізіологія – з одного боку, доступність та усвідомлення фізичних потреб є важливими для збереження здоров'я та благополуччя. З іншого боку, бурхлива активність, пошук розваг та залежності можуть призвести до негативних наслідків для здоров'я та взаємин з іншими людьми.

Розширивши діапазон стійкості до стресу або «вікно толерантності» – це термін, який використовується для опису зони збудження, в якій будь яка людина здатна функціонувати найбільш ефективно [60]. Перебуваючи в цій зоні, вона зазвичай здатна легко отримувати, обробляти та використовувати інформацію, а також без проблем реагувати на вимоги повсякденного життя і професійні проблеми. Сильні стреси, такі як травматичні події, можуть вивести людину з її зони комфорту, тобто з того стану, коли вона здатна адекватно реагувати на різні ситуації. В результаті, у людини може розвинутися підвищена чутливість до стресу, що проявляється в бурхливих емоційних реакціях навіть на незначні подразники або, навпаки, у повній відсутності реакції. Це звуження «вікна толерантності» може призвести до того, що людина схильна сприймати багато ситуацій як загрозливі і реагувати на них або агресією, або «застигання».

Таким чином, впровадження технології управління стресом ми можемо збільшити зону комфорту і діапазон адаптації персоналу адміністративного відділу заводу. Реалізувати це можливо на двох рівнях: індивідуальному та організаційному.

На індивідуальному рівні психокорекція включає в себе комплекс заходів, спрямованих на попередження та подолання стресу. Це передбачає проведення своєчасної діагностики, підвищення психологічної обізнаності персоналу щодо симптомів стресу, навчання ефективним стратегіям саморегуляції (дихальні вправи, релаксація), а також заохочення до здорового балансу між роботою та особистим життям через планування відпочинку, фізичної активності та раціонального харчування[61].

На організаційному рівні ці заходи включають створення безпечного простору для обміну досвідом та емоціями в групах підтримки, проведення тренінгів, спрямованих на розвиток навичок управління стресом та емоційної регуляції, а також забезпечення доступу до індивідуальних консультацій з психологом[61].

3.2. Модель технології стресоподолання у персоналу адміністративного відділу приладобудівного заводу

На нашу думку, для досягнення бажаних результатів і ефективності при створенні моделі технології подолання стресу персоналу адміністративного відділу приладобудівного заводу в зоні бойових дій, доцільно буде застосувати методи групової роботи. Це дозволить залучити більше співробітників відділу, створити зону довіри, подолати негативні наслідки стресу, посприяти створенню позитивної та продуктивної робочої атмосфери, підвищити ефективність роботи в команді, що у випадку екстремальної ситуації допоможе більш злагоджено реагувати.

Отже, груповий психологічний тренінг направлений на подолання стресу дозволить учасникам групи поділитися своїм досвідом, почуттями та проблемами, відчуваючи, що вони не самотні у своїх труднощах, отримають позитивні відгуки від інших, що підвищить їхню самооцінку та впевненість у своїх силах. Можливо створяться нові соціальні зв'язки, що може бути особливо важливо для співробітників, які відчувають соціальну ізоляцію. На тренінгу співробітники навчаться ефективним стратегіям управління стресом, таких як релаксація, медитація, когнітивно-поведінкова терапія, елементи арт-терапії. Групова робота допоможе змінити негативне ставлення до стресу, перетворивши його з ворога на виклик, який можна подолати.

Для досягнення поставлених цілей, ми вважаємо, що доречним буде використання елементів когнітивно-поведінкової терапії(КПТ) [59]. Цей метод є одним з найбільш ефективних методів лікування та профілактики стресу. Він

зосереджений на вирішенні поточних проблем, а не на аналізі минулого. В даному методі клієнт є активним учасником терапевтичного процесу Фокусування на тому, як наші думки (когніції) впливають на наші почуття та поведінку, виявити і оскаржити автоматичні негативні думки, які часто посилюють стрес. Наприклад, замість думки «Я ніколи з цим не впораюсь», можна навчитися бачити ситуацію більш реалістично. Розробити нові, більш адаптивні поведінкові стратегії для управління стресом, що допоможе розвинути стійкість до стресу і краще справлятися з майбутніми труднощами. Особливо з огляду на перебування в постійному стресі.

Ще одним з ефективних методів профілактики і боротьби зі стресом вважається арт-терапія [68]. Це унікальний метод психологічної допомоги, який використовує мову мистецтва для досягнення емоційного благополуччя. За допомогою малювання, ліплення, колажу та інших творчих технік, люди можуть виразити свої почуття, думки та переживання, які часто важко передати словами.

Мета арт-терапії – допомогти клієнту досягти внутрішньої гармонії, зняти напругу, подолати стрес та підвищити самооцінку. Образи, символи та метафори, які виникають під час творчого процесу, допомагають розплутати внутрішні конфлікти та знайти нові шляхи вирішення проблем. В груповій роботі ефективність залишається такою ж, адже група створює атмосферу довіри і прийняття, спільна творча діяльність зближує людей, а головне, спостерігаючи за роботою інших учасників, можна побачити свої проблеми під іншим кутом і знайти нові шляхи їх вирішення[68].

Ми вважаємо, що використання методу арт-терапії для боротьби зі стресом персоналу адміністративного відділу приладобудівного заводу в зоні бойових дій допоможе знизити рівень стресу та напруги, підвищить саморегуляцію та емоційну рефлексію, дозволить виразити накопичені емоції, які стресовий стан через мистецький процес.

Сучасні підходи до проблем боротьби зі стресом стають все актуальніші з огляду на війну в Україні. Одним з таких підходів є технологія «майндфулнес» яку розробив Дж. Каббат-Зіна. Ось його визначення «безоціночна усвідомленість, що виникає внаслідок свідомого скерування уваги на теперішній момент власного досвіду», на сьогодні ця програма відома як MBSR (Mindfulness Based Stress Reduction) [58].

Майндфулнес — це практика, спосіб свідомого зосередження уваги на актуальному моменті, на «тут і зараз». Це метод медитації, очищений від будь-якого релігійного чи езотеричного контексту. Дж. Каббат-Зінн визначає уважність як переключення уваги на поточний момент без засудження себе чи навколишньої реальності. У той момент, коли людина усвідомлює тривалість теперішнього моменту, він повністю занурюється в нього і зосереджується на своїх думках, почуттях і діях, не перемикаючись на автоматичні реакції, а просто визнаючи, що вони є. Фокусуючись таким чином на своїх емоціях, людина вчиться керувати стресом і агресією, тим самим розвиваючи психологічну гнучкість і стійкість.

На основі майндфулнес практик вченими М. Вільямсом, Дж. Тісделом та З. Сігалом була розроблена програма «майндфулнес-орієнтованої когнітивної психотерапії» (Mindful-Based Cognitive Therapy) скорочено МОКТ яка поєднує концепція усвідомленості mindfulness) (з ідеями когнітивно-поведінкової терапії. Також широко використовується поєднання майндфулнес-підхід і методи арт-терапії (Mindful-Compassion Art-based Therapy). Всі ці підходи активно вивчаються і українськими вченими[60].

В рамках заявленої теми, нами було розроблено модель технології подолання стресу персоналу адміністративного відділу приладобудівного заводу. В програмі враховані інформаційно-смісловий, діагностичний та корекційний компоненти. Програма містить 6 занять по 60-90 хв., які націлені на розуміння стресу, опанування навичок першої психологічної допомоги, пошук власних ресурсів для подолання стресу та винайдення шляхів

користування тими, які менш задіяні, що покращить стресостійкість і впевненість в собі і своїх силах.

Мета програми: корекція подолання стресу персоналу адміністративного відділу приладобудівного заводу в зоні бойових дій.

Завдання програми:

- ✓ Оволодіння знаннями про стрес, гострий стрес, та першу психологічну допомогу персоналу адміністративного відділу заводу.
- ✓ Аналіз особистих ресурсних каналів за моделлю BASIC Ph
- ✓ Практичне опанування методів та засобів подолання стресу у персоналу адміністративного відділу приладобудівного заводу в зоні бойових дій.
- ✓ Критеріями залучення до тренінгу були працівники адміністративного відділу з високим рівнем стресу.

Програма тренінгу складається з наступних етапів:

- ✓ Знайомство учасників, визначення плану, правил, очікувань.
- ✓ Надання інформації учасникам тренінгу про стрес, його види і умови виникнення, причини та наслідки. Навчити працівників ефективним стратегіям управління стресом.
- ✓ Ознайомлення з поняттями гострого стресу, протоколом надання першої психологічної допомоги, ознайомити з поняттям «вікна толерантності».
- ✓ Дослідження власних ресурсів подолання стресу за моделлю BASIC Ph.
- ✓ Розвиток та формування навичок самодопомоги та саморегуляції на основі практик майндфулнес.
- ✓ Підведення підсумків, рефлексія, кола підтримки.

Далі ми представимо структуру занять тренінгової програми стресоподолання, повний зміст буде розміщено в додатку.

Заняття 1 *«Знайомство. Стрес. Професійний стрес»*

Цілі заняття: Ознайомлення із цілями і задачами тренінгу. Налаштування на співпрацю та створення робочої дружньої атмосфери. Налагодження комунікації між учасниками, створення атмосфери довіри та позитиву. Проведення міні-лекції про стрес, професійний стрес. Ознайомлення з деякими вправами саморегуляції.

Методи/вправи:

1. Представлення тренерки.
2. «Знайомство».
3. «Мої очікування».
4. «Правила тренінгу».
5. Тест PSS10.
5. Лекція на тему «Стрес. Професійний стрес».
6. «Дощ в Місті».
7. «Числа».
8. Рефлексія і час на запитання.

Заняття 2 *«Гострий стрес. Перша психологічна допомога»*

Цілі заняття: Нагадування правил тренінгу. Проведення міні-лекції про гострий стрес, першу психологічну допомогу, правила, рекомендації, підходи для допомоги. Знайомленнями з техніками стабілізації тіла.

Методи/вправи:

1. Пригадати правила тренінгу.
2. «5 прекрасних речей».
3. Лекція на тему «Гострий стрес. ППД».
4. «Обійміть себе».
5. «Метелик».
6. «5-4-3-2-1».
7. Виконання вправи в міні групах на закріплення отриманої інформації про ППД.

8. «Квітка та свічка».

9. «Дихання ХА».

10. Рефлексія, відповіді на запитання.

Заняття 3 *«Ресурси як спосіб нейтралізації та управління стресом.»*

«Віра і соціум.»

Цілі заняття: Поглибити знання та розуміння учасниками визначення ресурсів і їх використання для ефективного управління стресом. Познайомити з терміном «вікно толерантності» і як цим користуватися. Навчити ефективним стратегіям управління стресом, зокрема, використанню внутрішніх ресурсів (віра, цінності) та зовнішніх ресурсів (соціальні зв'язки) і навичкам самопомоги. Створити безпечний простір для обміну досвідом.

Методи/вправи:

1. «Шукаю друга»

2. «Імпульс по колу»

3. Тест «BASIC Ph»

4. Міні-лекція «Ресурси як спосіб нейтралізації та управління стресом.»

5. «Мокрий пес»

6. Мозковий штурм «Віра як ресурс»

7. «Подарунок жестами»

8. «Малювання удвох»

9. «Незрячий і Поводир»

10. «Одна на всіх»

11. Рефлексія

Заняття 4 *«Творчість і логіка – помічники в подоланні стресу»*

Цілі заняття: Розкрити потенціал творчості та логічного мислення як інструментів для ефективного управління стресом. Визначити зв'язок між творчістю та емоційним благополуччям. Познайомитися з арт-терапевтичними методами в боротьбі зі стресом. Критичне мислення- запорука нашої стресостійкості і витривалості під час тривоги.

Методи/вправи:

1. «Фрізбі»
2. Тест «Мислитель-Художник»
3. «Я до стресу», «Я під час стресу», «Я після стресу».
4. «Намалюй за хвилину»
5. «Незвичайні мандрівки»
6. «Клубок ліній».
7. «Погане це хороше»
8. «Малюнок по колу»
9. «Безпечне місце».
10. «Генератор енергії»
11. Рефлексія

Заняття 5 *«Емоції під контролем: тілесні практики для збереження спокою в динамічному середовищі»*

Цілі заняття: Розвинути уміння розуміти свої емоції та ефективно керувати ними. Підвищити енергетичний рівень та покращити загальне самопочуття. Навчити учасників ефективним технікам релаксації, які можна використовувати як на роботі, так і вдома. Сприяти створенню більш позитивного та сприятливого робочого середовища. Навчити ефективним стратегіям управління негативними емоціями.

Методи/вправи:

1. «Це точно я, це точно не я»
2. «Хвилі»
3. Міні-лекція про емоції
5. «Моя мрія»
6. «Дотик»
7. «Няв-Няв»
8. Мозковий штурм «Фізичні ресурси»
9. Міні-лекція «Психофізіологічна саморегуляція»

10. «Потягнулися-Зламалися»
11. «Хребці-вагончики»
12. «Постава»
13. «Техніка вивільнення сильних емоцій через рухи.»
14. Рефлексія

Заняття 6 Підсумки

Цілі заняття: Наголосити на важливості ресурсних каналів для подолання стресу і розширення вікна толерантності, механізмах виникнення стресу, гострого стресу, ППД та способах подолання. Закріпити навички релаксації, дихальних вправ та інших технік, вивчених протягом тренінгу. Дати можливість учасникам поділитися своїми досягненнями та труднощами, отриманими під час тренінгу. Зібрати відгуки учасників про тренінг, щоб оцінити його ефективність та внести необхідні корективи в майбутньому.

Методи/вправи:

1. «Подарунки на День Народження»
2. «Сурдоперекладачі»
3. «Дзеркало»
4. Тест PSS-10
5. «Відчуття хвилини»
5. Рефлексія «Очікування»
6. Рефлексія «Тут і тепер»
7. Рефлексія «Очікування»
8. «Побажання»
9. Заключне слово

3.3. Апробація програми корекції технології стресоподолання у персоналу адміністративного відділу приладобудівного заводу

Розроблена нами програма є гнучкою та може проводитися як в очному, так і в онлайн форматі. Вона поєднує різноманітні методи та інструменти для

досягнення поставлених цілей. Програма завершується практичними вправами, які учасники можуть виконувати самостійно після завершення тренінгу.

Для перевірки ефективності програми нами було зібрано групи по 8 осіб - основна група та контрольна, що детерміновано рекомендованим мінімумом, зазначеним у рамках нашої програми. Серед основної групи всі респонденти жіночої статі. У контрольній групі 6 жіночої осіб статі, 2 чоловічої.

Опитування проводилося за методикою «Шкала сприйнятого стресу (PSS-10)». Опитувальник містить 10 запитань з 5-ма варіантами відповіді. За результатами можемо визначити три рівні стресу: низький, помірний, високий.

Програма була структурована як інтенсивний триденний курс, що передбачав проведення двох занять на день. Такий формат, з одного боку, вплинув на логістику проведення та рівень залученості учасників, збільшивши кількість ситуацій, коли учасникам необхідно було відлучатися. Крім того, інтенсивний формат вимагав організації додаткових перерв, що могло потенційно знизити ефективність навчання. З іншого боку, триденний формат мав і свої переваги. Зокрема, він дозволив швидше досягти поставлених цілей, що може бути більш зручним для учасників, які прагнуть отримати результат у стислі терміни. Крім того, такий формат дозволив протестувати ефективність програми в умовах підвищеної навантаженості та мінімізувати вплив фактору забування матеріалу між заняттями.

На завершення програми було проведено якісне дослідження задоволеності учасників шляхом збору усних відгуків. Аналіз отриманих даних свідчить про високу оцінку ефективності програми. Учасники відзначили її цікавість, позитивний вплив на емоційний стан та стимуляцію до рефлексії над професійними та особистими аспектами життя. Отримані суб'єктивні оцінки дозволили сформулювати загальне уявлення про результативність програми з точки зору учасників.

Нами було встановлено, що після впровадження програми розвитку, у досліджуваних змінилися показники рівня сприйнятого стресу, а саме: середнє значення до проведення тренінгу було 22,625, після тренінгу воно знизилося до значення 22,5. Нижче наведена таблиця 3.1, в якій представлені показники основної групи досліджуваних до та після проведення тренінгу.

Таблиця 3.1.

Показники основної групи досліджуваних до та після проведення тренінгу

| | до | після |
|-----------------------|-----------|--------------|
| Середній | 22,625 | 22,500 |
| Медіана | 22 | 22,5 |
| мода | 22 | 20 |
| Стандартне відхилення | 2,560 | 2,726 |
| Дисперсія вибірки | 6,554 | 7,429 |
| кількість | 8 | 8 |

Відповідно в таблиці 3.2. представлені результати статистичних даних контрольної групи.

Таблиця 3.2.

Показники контрольної групи досліджуваних на початку та в кінці дослідження.

| | до | після |
|-----------------------|-----------|--------------|
| Середній | 25,125 | 26,000 |
| Медіана | 25,5 | 26,5 |
| Мода | 26 | 29 |
| Стандартне відхилення | 1,808 | 3,207 |
| Дисперсія вибірки | 3,268 | 10,286 |
| Кількість | 8 | 8 |

Для аналізу статистично значущих відмінностей між двома групами ми використали t-критерій Вілкоксона. Було висунуто дві гіпотези: H_0 – тренінг не впливає на рівень стресу, або ж рівень стресу після тренінгу не нижчий за рівень стресу до тренінгу (середнє значення різниць між рівнями стресу до і після тренінгу), та H_1 – тренінг знижує рівень стресу (Середнє значення різниць між рівнями стресу до і після тренінгу менше нуля). Отримали дані, які представлені в таблиці 3.3.

Таблиця 3.3.

Ранжування t-критерія Вілкоксона для основної групи.

| | | різниця між групами | абсолютна різниця | ранг абсолютних різниць | ранг додатніх | ранг від'ємних |
|----|-------|---------------------|-------------------|-------------------------|---------------|----------------|
| до | після | | | | | |
| 22 | 23 | 1 | 1 | 4 | 4 | |
| 25 | 24 | -1 | 1 | 3,5 | | 3,5 |
| 21 | 20 | -1 | 1 | 3 | | 3 |
| 27 | 28 | 1 | 1 | 2,5 | 2,5 | |
| 22 | 23 | 1 | 1 | 2 | 2 | |
| 21 | 20 | -1 | 1 | 1,5 | | 1,5 |
| 19 | 20 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| 24 | 22 | -2 | 2 | 1 | | 1 |

Сума рангів від'ємних зсувів $t=9$, за таблицею значень для залежних вибірок $p_{0.05}=5$. Отже гіпотезу H_1 можемо вважати вірною.

В контрольній групі (таблиця 3.4.) сума рангів від'ємних зсувів дорівнює 2.5, що менше $p_{0.05}=5$. Робимо висновок: в цьому випадку вірною є гіпотеза H_0

Ранжування t-критерія Вілкоксона для контрольної групи.

| контрольна група | | різниця між групами | абсолют на різниця | ранг абсолютних різниць | ранг додатніх | ранг відємних |
|------------------|-------|---------------------|--------------------|-------------------------|---------------|---------------|
| до | після | | | | | |
| 26 | 27 | 1 | 1 | 2 | 2 | |
| 27 | 29 | 2 | 2 | 3,5 | 3,5 | |
| 25 | 25 | 0 | | | | |
| 25 | 28 | 3 | 3 | 4 | 4 | |
| 23 | 22 | -1 | 1 | 1,5 | | 1,5 |
| 22 | 21 | -1 | 1 | 1 | | 1 |
| 26 | 26 | 0 | | | | |
| 27 | 29 | 2 | 2 | 1 | 1 | |

Проаналізувавши отримані дані, можемо зробити висновок, що розроблена нами технологія розвитку є ефективним інструментом, що дозволив досягти поставлених завдань. Запропоновані вправи дещо знизили рівень стресу у співробітників, які проходили тренінг в порівнянні з контрольною групою. Він суттєво не зменшився, залишився в межах середнього рівня, проте в контрольній групі збільшився з тенденцією переходу на рівень сильно сприйнятого стресу. Статичний аналіз показав наявність значущих різниць у формувальній групі до та після апробації програми корекції. Можна сказати, що відбулася певна стабілізація.

Після проведення тренінгу виникла необхідність корекції розробленої нами програми. Програма була розрахована на 6 окремих занять, а через занятість персоналу, перевірки виконавчих органів і відрядження програму довелося частково скоротити і запропоновані блоки об'єднати. Таким чином, ми об'єднали заняття по два, тобто отримали три тренінга по 120-180 хв. Під час проведення програми нами були визначені також і інші незначні корективи які представлені в таблиці змін у корекційно-розвивальному компоненті психотехнології. Також є доцільним, через об'єднання і збільшення часу тренінгового заняття, закласти час на короткі перерви, де-які вправи підкоректувати на випадок проведення онлайн. Оскільки ми визнаємо, що

однією з важливих характеристик програми, призначеної для виконання в умовах воєнного стану, є її універсальність, ми прагнемо зробити її максимально ефективною різними способами реалізації, тому важливо описати досвід і перевірені нами методи виправлення.

Для підвищення ефективності програми рекомендується активніше використовувати візуальні матеріали, такі як інфографіка та відео, для пояснення механізмів стресу та технік саморегуляції. Крім того, важливо відводити достатньо часу для обговорення та аналізу виконаних вправ. Це дозволить учасникам краще зрозуміти свої реакції на стрес та розробити індивідуальні стратегії подолання.

Висновки до розділу 3

1. Персонал, що працює в умовах воєнного конфлікту, зазнає значного психологічного навантаження, що проявляється у підвищеному рівні тривоги, депресії, виснаженні та інших симптомах стресу. Це негативно впливає на їхнє здоров'я, продуктивність та взаємовідносини в колективі.

2. Запропонована модель тренінгу охоплює різноманітні аспекти подолання стресу, включаючи психологічні, фізіологічні та соціальні. Такий комплексний підхід дозволяє врахувати індивідуальні особливості кожного працівника та забезпечити більш ефективну допомогу.

3. Використання різноманітних психологічних методів (когнітивно-поведінкова терапія, арт-терапія, майндфулнес, тілесно-орієнтовані практики) дозволяє досягти більш стійких результатів та задовольнити потреби різних учасників.

4. Модель спрямована на розвиток внутрішніх ресурсів особистості, що підвищує її стійкість до стресу та дозволяє ефективніше справлятися з труднощами.

5. На нашу думку, систематичне застосування запропонованих методів і методик дозволить знизити рівень стресу у працівників та покращити їхнє

психологічне самопочуття, що в свою чергу приведе до зниження рівня стресу, підвищення концентрації уваги, продуктивності та якості роботи.

6. Апробація програми показала її ефективність у зниженні рівня стресу, що дозволяє не тільки поліпшити психологічний стан працівників, але й підвищити їхню ефективність та продуктивність. Однак, виявлені певні недоліки, які потребують корекції. Для подальшого вдосконалення цієї програми необхідні додаткові дослідження та розробки.

ВИСНОВКИ

1. Стрес – це комплексна реакція організму, що включає фізіологічні, психологічні та поведінкові зміни. Він виникає у відповідь на будь-які події, які сприймаються як загрозові або вимагають значних зусиль для адаптації. Фізіологічні реакції на стрес включають збільшення вироблення гормонів стресу, прискорення серцебиття та дихання, підвищення артеріального тиску, напруження м'язів та порушення травлення. Психологічні реакції проявляються у вигляді тривоги, страху, роздратування, зниження концентрації уваги, порушення сну та депресії. Поведінкові реакції можуть виявлятися у зміні апетиту, збільшенні споживання алкоголю або нікотину, ізоляції та агресивній поведінці.

2. Професійний стрес – явище, добре відоме в будь-якій сфері діяльності. Однак, війна вносить значні корективи у життя кожного українця, в тому числі й працівників виробництва. Комбінація військових дій, економічної нестабільності та постійної загрози безпеці створює унікальні умови, які посилюють професійний стрес. Зокрема: повідомлення про обстріли, побоювання за життя рідних та колег, невизначеність щодо майбутнього – все це постійно присутнє в житті працівників. Багатьом доволі часто доводиться брати на себе додаткові обов'язки через відсутність колег або збільшення виробничих завдань. Перебої з електроенергією, логістичні проблеми, зміна виробничих планів – все це створює додатковий стрес і ускладнює роботу. Відсутність почуття безпеки, постійний шум, обмежені можливості для відпочинку – все це негативно впливає на психологічний стан працівників.

3. Наслідки професійного стресу для працівників можуть бути наступними: зниження продуктивності праці, помилки у роботі, погіршення здоров'я (серцево-судинні захворювання, проблеми зі шлунком, психічні розлади), погіршення міжособистісних відносин як в колективі так і в приватному житті.

4. Для проведення дослідження було використано опитувальники: «Тест визначення рівня стресу» В. Щербатих, «Шкала сприйнятого стресу (PSS-10)» та опитувальник BASIC Ph. Опитування проводилося серед працівників адміністративного відділу приладобудівного заводу в місті Харків а також групи порівняння з м. Суми у вересні-жовтні 2024 року. Вибірка склала 34 респонденти.

5. Результати дослідження показали, що рівень стресу серед працівників адміністративного значно перевищує норму. Більшість респондентів демонстрували високий рівень стресу, відчуття безпорадності та зниження самооцінки. Аналіз стратегій подолання стресу за допомогою опитувальника BASIC Ph показав, що працівники використовують різноманітні способи для зменшення негативного впливу стресу. Найбільш поширеними стратегіями є звернення до віри, використання когнітивних стратегій (позитивне переосмислення ситуації, планування) та фізична активність.

6. Отримані результати свідчать про те, що війна має значний негативний вплив на психологічне здоров'я працівників адміністративного відділу. Постійний стрес, пов'язаний з небезпекою для життя, невизначеністю майбутнього та матеріальними труднощами, призводить до розвитку різних психологічних розладів. Порівняння результатів працівників адміністративного відділу приладобудівного заводу міста Харкова та групи порівняння з м. Суми показало, що рівень стресу останніх є дещо вищим. Це може бути пов'язано з більшою тривалістю та інтенсивністю бойових дій в цьому регіоні на момент проведення опитування.

Таким чином гіпотеза не підтвердилася: працівники адміністративного відділу приладобудівного мають трохи нижчий або ж такий самий рівень стресу порівняно з людьми які не є персоналом оборонної галузі.

7. В рамках магістерської кваліфікаційної роботи нами була розроблена та апробована програма психологічної підтримки спрямована на зниження рівня стресу, вивчення та використання внутрішніх і зовнішніх ресурсів для

підвищення психологічної стійкості персоналу адміністративного відділу приладобудівного заводу. Розроблена програма містить 6 занять по 90 хв. Вона охоплює широкий спектр тем, пов'язаних зі стресом, його наслідками та способами подолання, вона охоплює як теоретичні аспекти стресу, так і практичні вправи для розвитку навичок саморегуляції. Використання інтерактивних вправ та різноманітних технік сприяє залученню учасників та ефективному засвоєнню матеріалу. Значна частина занять присвячена відпрацюванню практичних навичок управління стресом. Також програма передбачає створення безпечної атмосфери, в якій учасники можуть обмінюватися досвідом та отримувати індивідуальну підтримку.

8. Апробація програми стресоподолання у персоналу адміністративного відділу приладобудівного заводу була реалізована в очному форматі. Група тренінгу та контрольна група склали по 8 осіб. Результати апробації підтверджують її ефективність і зменшення рівня стресу, хоч і не значне.

Перспектива подальших досліджень може бути в проведенні повторних досліджень через певний проміжок часу для оцінки стійкості результатів і визначення, наскільки тривалим є ефект від програми, дослідити кореляції між різними показниками, такими як рівень стресу, продуктивність, задоволеність роботою та іншими факторами. По можливості розширити спектр досліджуваних факторів. Це дозволить зробити процес стресоподолання більш ефективним.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Selye H. Stress and disease. *Science*. 1955. Vol. 122, Issue 3171. P. 625–631. DOI: [10.1126/science.122.3171.625](https://doi.org/10.1126/science.122.3171.625)
2. Lazarus R. S. Psychological Stress and the Coping Process. New York : McGraw-Hill, 1966. 320 p.
3. Korghin S. J., Basowitz H. The judgment of ambiguous stimuli as an index of cognitive functioning in aging. *Journal of Personality*. 1956. Vol. 25, Issue 1. P. 81–95. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1956.tb01290.x>
4. Сельє Г Анатомія стресу: наук-практ. видання. Київ. Медкнига, 2024. 147с.
5. Brajt Dzh., Dzhons F. Stress: Teorii, issledovanija, mify. St. Petersburg : Evroznak, 2003. 352 s.
6. Grinberg Dzh. Upravlenie stressom. St. Petersburg : Piter, 2002. 496 s.
7. Lazarus R. Teorija stressa i psihofiziologicheskie issledovanija. *Jemocional'nyj stress / pod red. L. Levi*. Leningrad : Medicina, 1970. S. 178–208.
8. Карамушка Л. М., Зайчикова Т., Панасюк Е. Психологические особенности синдрома “профессионального выгорания” у работников банковских структур. *Международный сборник научных трудов*. Рига, 2007. Том 8. С. 89–111.
9. Карамушка Л. М., Раковчена О. О. Психологічні особливості професійного стресу у працівників медичних установ. *Главный врач*. 2009. № 12. С. 88–93.
10. Синдром “професійного вигорання” та професійна кар’єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти : навч. посіб. / С. Д. Максименко та ін. Київ : Міленіум, 2004. 264 с.
11. Куриця Д. І., Карамушка Л. М. Зміст та структура тренінгу “Психологічні основи профілактики та подолання професійного стресу в персоналу держадміністрацій”. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / за ред. С. Д.

Максименка, Л.М. Карамушки. Київ : А.С.К., 2011. Т. 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія, Вип. 33. С. 53–61.

12. Rosner L. J., Ross S. Multiple Sclerosis: New Hope and Practical Advice for People with MS and Their Families. First Fireside Edition. New York : Simon & Schuster, 1992. 354 p.

13. Шапар В. Б. Сучасний тлумачний психологічний словник. Харків : Прапор, 2007. 639 с. URL: https://library.udpu.edu.ua/library_files/427530.pdf (дата звернення: 15.10.2024).

14. Сабо Ш., Сабо К., Заячківська О. Стрес: від Ганса Сельє до сьогодні. Львів : Львівський національний медичний університет імені Данила Галицького : Наукове Товариство ім. Шевченка, 2019. 120 с. URL: https://www.researchgate.net/publication/335687075_Stres_vid_Gansa_Sele_do_sogodni (дата звернення: 15.10.2024).

15. Про створення та впровадження медико-технологічних документів зі стандартизації медичної допомоги в системі Міністерства охорони здоров'я України : наказ Міністерства охорони здоров'я України від 28.09.2012 р. № 751. *Верховна Рада України* : законодавство України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z2001-12#top> (дата звернення: 26.11.2024).

16. Губар А. О. Стрес як фактор впливу на адаптацію людини. *Наука і освіта*. 2010. № 3. С. 23–25. URL: https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2010/3_2010/6.pdf (дата звернення: 15.09.2024).

17. Tavakoli M. A positive approach to stress, resistance, and organizational change. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. 2010. Vol. 5. P. 1794–1799. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042810017404> (дата звернення 15.09.2024).

18. Василик Н. М. Впровадження та розвиток стрес-менеджменту в організації. *Ефективна економіка*. 2022. № 2. URL:

<http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=10034> (дата звернення:

04.11.2024).

19. Психологія стресу та стресових розладів : навч. посіб. / уклад. О. Ю. Овчаренко. Київ : Університет «Україна», 2023. 266 с. URL:

https://uu.edu.ua/upload/Nauka/naukovi_vydannia/psihologija_stresy_2023_compressed.pdf (дата звернення: 26.11.2024).

20. Наугольник Л. Б. Психологія стресу : підручник. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2015. 324 с. URL:

<https://library.megu.edu.ua:9443/jspui/handle/123456789/2128> (дата звернення: 26.11.2024).

21. Зливков В. Л., Лукомська С. О., Федан О. В. Психодіагностика особистості у кризових життєвих ситуаціях. Київ : Педагогічна думка, 2016. 219 с. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/77241343.pdf> (дата звернення: 26.11.2024).

22. Кляпець О. Я., Лазоренко Б. П., Лепіхова Л. А., Савінов В. В. Методики вивчення повсякденного стресу і способів розв'язання кризових життєвих ситуацій. Київ : Міленіум, 2009. 120 с. URL:

<https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/707742/> (дата звернення: 26.11.2024).

23. Коцан І. Я., Ложкін Г. В., Мушкевич М. І. Психологія здоров'я людини : навч. посіб. / за ред. І. Я. Коцана. Луцьк : РВВ «Вежа» Волин. нац. ун-ту ім. Лесі Українки, 2011. 430 с. URL: <https://ela.kpi.ua/items/7b61303c-c5ef-43a4-a737-5678c1862693> (дата звернення: 26.11.2024).

24. Подольчак Н. Ю., Дорош І. М., Дорош О. І. Сутність, причини виникнення та підходи до регулювання стресових ситуацій на підприємствах. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. 2013. № 778 : Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. С. 101–108. URL: <https://ena.lpnu.ua/items/191d283f-0644-4a2e-bd0c-7ec88d4a1445> (дата звернення: 26.11.2024).

25. Карамушка Л. М. Психічне здоров'я персоналу організацій в умовах війни : навч.-метод. посіб. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2023. 124 с. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/737839/1/Karamushka_Mental%20health.pdf (дата звернення: 26.11.2024).
26. Царенко Л., Вебер Т., Войтович М. Основи реабілітаційної психології: подолання наслідків кризи: навчальний посібник. Київ, 2018. Т. 2. 240 с. URL: <https://www.osce.org/files/f/documents/a/c/430829.pdf>
27. Калька Н., Ковальчук З. практикум з арт-терапії: навч.-метод. посіб. Львів: ЛівДУВС, 2020. 232 с. URL: <https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/3301/1/АртТерапія-19-10-20.pdf> (дата звернення: 20.11.2023)).
28. Іваницька О. С. Розвиток тьюторства у закладах вищої освіти Німеччини : дис. ... канд. психол. наук : 13.00.01. Львів, 2019. 270 с. URL: <https://ena.lpnu.ua/items/551b7f07-7fec-49ea-b219-6044277ebbb2> (дата звернення: 26.11.2024).
29. Карапетова О. В. Використання методів арт-терапії у роботі психолога з корекції тривожних станів особистості. *Вісник Університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія». Педагогічні науки.* 2020. № 2 (20). С. 34–39. URL: <https://pedpsy.duan.edu.ua/images/PDF/2020/2/5.pdf> (дата звернення: 13.09.2024).
30. Карпенко Є. В. Основи психотренінгу : навч. посіб. Дрогобич, 2015. 78 с. URL: <https://dspace.lvduvs.edu.ua/handle/1234567890/2360> (дата звернення: 13.09.2024).
31. Корепанова Н. В. Професійно-особистісне становлення і розвиток педагога. *Педагогіка.* 2003. № 3. С. 66–71.

32. Корольчук М. С., Крайнюк В. М. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах : навч. посіб. Київ : Ніка-Центр, 2006. 580 с.
33. Кузьмін Є. Л. Методика прогресивної релаксації в службовій діяльності офіцера-психолога внутрішніх військ МВС України. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ (серія психологічна)*. 2012. № 2 (1). С. 286–294. URL: <http://journals.lvduvs.lviv.ua/index.php/psychology/article/view/471> (дата звернення: 12.09.2024).
34. Оніщенко Н. В. Екстрена психологічна допомога постраждалим в умовах надзвичайної ситуації: теоретичні та прикладні аспекти : монографія. Харків : Право, 2014. 584 с.
35. Назаров О.О., Оніщенко Н.В., Садковий В.П., Садковий О.В., Склень О.І., Тімченко О.В. Психологічні особливості базових копінгстратегій та особистісних копінг-ресурсів працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України: Монографія. - Х.: Вид-во УЦЗУ, 2008. - 184 с
36. Конфліктологія : навч. посіб. / Л. М. Ємельяненко та ін. ; за заг. ред.: В. М. Петюха, Л. В. Торгової. Київ : КНЕУ, 2003. 315 с.
37. Ходаківський Є. І., Богоявленська Ю. В., Грабар Т. П. Психологія управління : підручник. 3-тє вид., перероб. та доп. Київ : Центр учбової літератури, 2011. 664 с. URL: https://shron1.chtyvo.org.ua/Khodakivskyi_Yevhen/Psykholohiia_upravlinnia.pdf (дата звернення: 26.11.2024).
38. Самолюк Н. М. Професійні стреси: причини та методи запобігання / Н. М. Самолюк // Соціально-трудова відносина: теорія та практика . - 2016. - № 1. - С. 165-175. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2016_1_20.
39. Тітаренко Д. Особливості функціонування механізмів психологічного захисту у рятувальників в умовах екзистенціальної загрози :

дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09 Харків, 2011. 159 с. URL:

<http://surl.li/kxydmo> (дата звернення: 27.11.2024).

40. Barber G. Correlates of job satisfaction among human service workers. *Administration in Social Work*. 1986. Vol. 10, Issue 1. P. 25–38. DOI: https://doi.org/10.1300/J147v10n01_04

41. Кресан О. Психологічні особливості реагування особистості на стрес війни. *Проблеми психології діяльності в особливих умовах*: Черкаси, 2023. – №1.-С. 192-194

42. Coping with stress. Effective people and processes / Ed. by C. R. Snyder. New York : Oxford University Press. 2001. 317 p.

43. Kinman G., McDowall A. DOP Symposium: Researching the Work/Non-Work Interface: A Focus on Diversity and Difference in Sampling, Measurement and Management. *Looking at the past - planning for the future: Capitalizing on OHP multidisciplinary. : Proceedings of the 11th European Academy of Occupational Health Psychology Conference, 14-16 April 2014. London, 2014. URL: https://www.researchgate.net/publication/299336771_A_management_approach_to_prevent_work_related_stress_among_health_care_workers (Last accessed: 27.11.2024).*

44. Wooten N. R., Kim H. J., Fakunmoju S. B. Occupational stress in social work practice. *Handbook of Stress in the Occupations* / Ed. by J. Langan-Fox, C. L. Cooper. Cheltenham : Edward Elgar Publishing, 2011. P. 71–90. URL: https://www.academia.edu/2053363/Occupational_stress_in_social_work_practice (Last accessed: 27.11.2024).

45. Cox T. Work & Stress – Routledge Keynote Address: The UK Management Standards: Looking Forwards, Looking Back. *Looking at the past - planning for the future: Capitalizing on OHP multidisciplinary. : Proceedings of the 11th European Academy of Occupational Health Psychology Conference, 14-16 April 2014. London, 2014. URL:*

https://www.researchgate.net/publication/299336771_A_management_approach_to_prevent_work_related_stress_among_health_care_workers (Last accessed: 27.11.2024).

46. Костенко О. М. Стрес на робочому місці: колективний виклик : *Збірник наукових праць професорсько-викладацького складу ПДАА*. Полтава : РВВ ПДАА, 2016. С. 88–93. URL: <https://dspace.pdau.edu.ua/items/3fdb328c-769f-446c-b74d-9791b4af6916> (дата звернення: 27.11.2024).

47. Баєва О. Стрес як необхідна умова життєдіяльності організму. *Персонал*. 2014. Т. 1. С. 78–84.

48. Зайчикова Т. В. Профілактика та подолання стресів як умова підтримки психологічного здоров'я працівників організацій. *Вісник НТУУ «КПІ». Філософія. Психологія. Педагогіка* : збірник наукових праць. 2008. № 3 (24). С. 135–137. URL: <https://ela.kpi.ua/items/4a121e44-be46-4556-ad99-72f98caffc46> (дата звернення: 27.11.2024).

49. Захарова О. В. Коучинг: технологія розкриття внутрішнього потенціалу дослідника : навч.-метод. посіб. Черкаси: ЧДТУ, 2020. 65 с. URL: <http://surl.li/mwzpt> (дата звернення: 01.11.2024).

50. Litt M., Turk D. Sources of stress and dissatisfy action in experienced high school teachers. *Journal of Educational Research*. 1985. Vol. 78, Issue 3. P. 178–185. DOI: <https://doi.org/10.1080/00220671.1985.10885596>

51. Cohen S., Williamson G. M. Perceived Stress in a Probability Sample of the United States. *The Social Psychology of Health: Claremont Symposium on Applied Social Psychology* / Eds.: S. Spacapan, S. Oskamp. Newbury Park, CA : Sage, 1988. P. 31–67.

52. Вельдбрехт О. О., Тавровецька Н. І. Шкала сприйнятого стресу (PSS-10): адаптація та апробація в умовах війни. *Проблеми сучасної психології*. 2022. № 2. DOI: <https://doi.org/10.26661/2310-4368/2022-2-2>

53. Харко О. С. Практичні рекомендації дотримання психологічних умов формування стресостійкості студентів ЗВО в навчальному процесі.

Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Психологія». 2022. № 14. С. 46–56. URL:

<https://journals.oa.edu.ua/Psychology/article/view/3415> (дата звернення: 27.11.2024).

54. Марценюк М. О. Технології майндфулнес в психотерапевтичній практиці. *Сучасні виклики і актуальні проблеми науки, освіти та виробництва: міжгалузеві диспути* : зб. наук. праць : матеріали XI міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (м. Київ, 11 грудня 2020 р.). Київ, 2020. С. 438–447. URL: [http://dspace-s.msu.edu.ua:8080/handle/123456789/7810](http://dspace.s.msu.edu.ua:8080/handle/123456789/7810) (дата звернення: 27.11.2024).

55. Ресурсорієнтована модель стресодолання BASIC Ph/ Ресурсна психологія та психотерапія URL: <https://arpp.com.ua/articles/resursooriyentovana-model-stresodolannya-basic-ph/> (дата звернення 15.10.2024)

56. Мотрук Т. О. Практика Майндфулнес у психотерапевтичній практиці. *Слобожанський науковий вісник. Серія Психологія. 2023. Вип. 2. С. 30–34. DOI: <https://doi.org/10.32782/psyspu/2023.2.5>*

57. Теслик Н., Шаповал О. Подолання стресу персоналом в умовах війни. *Науковий потенціал та перспективи розвитку психологічних наук: збірник матеріалів міжнародної науково-практичної конференції (Львів 8-9 листопада 2024 року). Львів, 2024*

58. Рубель Н., Князєв В., Дубашидзе Н. Майндфулнесс для дітей : науково-методичне видання. Київ, 2019. 105 с.

59. Романчук О. І. Майндфулнес-орієнтована КПТ – новий ефективний метод попередження рецидиву депресії. *НейроNews. 2012. № 3 (38). С. 40–45. URL: <https://neuronews.com.ua/ua/archive/2012/3%2838%29/article-631/mayndfulness-orientovana-kpt-noviy-efektivniy-metod-poperedzhennya-recidivu-depresiyi#gsc.tab=0>* (дата звернення: 27.11.2024).

60. Горбунова В., Климчук В. Фахівці у сфері психічного здоров'я у Великобританії. *Збірник наукових праць: психологія*. 2016. Вип. 21. С. 128–134. URL: <https://journals.pnu.edu.ua/index.php/psp/article/view/3246> (дата звернення: 27.11.2024).
61. Самолюк Н. М. Професійні стреси: причини та методи запобігання. *Соціально-трудова відносина: теорія і практика* : зб. наук. праць. 2016. Вип. 1. С. 164–174. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/items/c67af81e-2e5c-448e-8374-009be3e02032> (дата звернення: 27.11.2024).
62. Карамушка Л. Психолого-організаційні технології: зміст, структура, види та форми реалізації. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2022. № 1 (25). С. 50–61. DOI: <https://doi.org/10.31108/2.2022.1.25.6>
63. Мушкевич М. І. Поняття професійного стресу і причини його виникнення. *Особистість в екстремальних умовах* : зб. тез V наук.-практ. конф. (м. Львів, 20 квітня 2012 р.) / Львівський державний університет безпеки життєдіяльності. Львів, 2012. С. 160–164. URL: <https://evnuir.vnu.edu.ua/handle/123456789/1425> (дата звернення: 27.11.2024).
64. Подольчак Н. Ю., Дорош І. М., Дорош О. І. Сутність, причини виникнення та підходи до регулювання стресових ситуацій на підприємствах. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. 2013. № 778 : Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. С. 101–108. URL: <https://ena.lpnu.ua/items/191d283f-0644-4a2e-bd0c-7ec88d4a1445> (дата звернення: 27.11.2024).
65. Перша психологічна допомога: керівництво для працівників на місцях = Psychological first aid: Guide for field workers. *World Health Organization*. URL: <https://www.who.int/europe/publications/i/item/9789241548205> (дата звернення: 27.11.2024).
66. Замула С. Ю., Рудніцька І. М. Методи зняття психоемоційної напруги. Біла Церква, 2011. 67 с.

67. Лебідь Н. Стресостійкість як особистісна властивість керівників-лідерів закладів середньої освіти : навч. посіб. Київ : ДП «НВЦ «Пріоритети», 2016. 36 с. URL:

https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/16413/1/N_Lebid_Stresostiikist_NDLKL.pdf (дата звернення: 27.11.2024).

68. Теорія і практика психологічної допомоги та реабілітації : підручник / кол. авторів ; за заг. ред. В. Осьодла. Київ : НУОУ ім. Івана Черняхівського, 2019. 416 с.

69. Лазоренко Б. П. Дихальні психотехнології саморегуляції стресових та посттравматичних станів у соціально-психологічному супроводі реадaptaції ветеранів АТО/ООС та волонтерів. *Військова психологія у вимірах війни і миру: проблеми, досвід, перспективи* : матеріали V Міжнар. наук.-практ. конф. (3-4 квітня 2020 р.). Київ, 2020. С. 83–85. URL: <http://surl.li/awtful> (дата звернення: 27.11.2024).

70. Лазоренко Б. П. Самодопомога при негативних емоційних станах : вебінар від 31.03.2020 / Навчально-практичний центр психологічних інновацій ІСПП НАПН України. *Facebook*. URL: <https://www.facebook.com/centerispp/videos/212139913441124/> (дата звернення: 27.11.2024).

71. Соціально-психологічні технології відновлення особистості після травматичних подій / за ред. Т. М. Титаренко. Кропивницький : ІмексЛТД, 2019. 220 с. URL: <https://ispp.org.ua/2020/01/17/socialno-psixologichni-texnologi%D1%97-vidnovlennya-osobistosti-pislya-travmatichnix-podij-zavantazheniya/> (дата звернення: 27.11.2024).

72. Титаренко Т. М. Психологічне здоров'я особистості: засоби самодопомоги в умовах тривалої травматизації : монографія. Кропивницький : ІмексЛТД, 2018. 160 с. URL: <http://surl.li/kjkxvr> (дата звернення: 04.11.2024).

73. Ханецька Н. В. Позитивна психотерапія : теоретико-практичний посібник для студентів вищих навчальних закладів. Хмельницький : ХНУ, 2015. 84 с.

ДОДАТОК

Програма тренінгу стресоподолання у персоналу адміністративного відділу приладобудівного заводу.

Заняття 1

«Знайомство. Стрес. Професійний стрес»

1. Представлення тренерки (5 хв.).

2. Презентація програми тренінгу (7 хв)

3. Вправа «Знайомство» (13 хв) Інструкція. Об'єднайте учасниць у пари та дайте декілька хвилин, щоб пара розповіла про себе один одному. Запросіть пари по черзі вийти у центр приміщення та розповісти аудиторії інформацію, яку вони дізнались один про одного. Запропонуйте аудиторії після кожного представлення учасникам поаплодувати.

4. Вправа «Очікування» (10 хв.). Інструкція. Прикріпіть на фліпчарт задалегідь підготовлений плакат із зображенням хмарки та написом на ній «Очікування». Роздайте кожному/ій учаснику/ці задалегідь підготовлені хмарки та фломастери. Запропонуйте учасникам/цям написати на хмарках свої очікування від тренінгу, багаж знань який вони сподіваються отримати, можливі запитання, на яких варто зосередити увагу тощо. Запросіть учасників/ць по черзі підійти до плакату, назвати своє ім'я, прикріпити свою хмарку на плакаті та прокоментувати написане. Запропонуйте аудиторії після кожного представлення учасника/ці поаплодувати. Розмістіть плакат на вільній стіні.

5. Вправа «Правила заходу» (5 хв.). Мета: познайомити учасників з правилами, які будуть актуальними увесь час. Під час тренінгу робота має бути узгоджена певними правилами. Рекомендовані норми взаємодії:

- цінувати час;
- бути уважними і присутніми «тут і тепер»;
- позитивно мислити, висловлюватися в категоріях бажань, а не страхів (без часток «НЕ»);

- персоніфікувати висловлювання «А я думаю так...»;
- акцентувати мову почуттів;
- надавати конструктивний зворотний зв'язок;
- правило «Стоп»;
- дослідницька позиція;
- конфіденційність.

6. Проведення тесту.PSS10 (10 хв).

7.Міні-лекція «Стрес. Професійний стрес» (15 хв)

8. Вправа «Дощ у місті» (5 хв.).

Мета: зменшити рівень стресу, налаштуватися на подальшу роботу.

Інструкція. Початок дощу (поодинокі краплі) - клацання пальцями; легкий дощик – потирання долонями; град – тупання ногами; злива – похлопування по плечах, стегнах. Резюмуйте: «Рекомендовано використовувати цю вправу, тому що вона настроює на групову роботу та створює позитивний настрій».

9. Вправа «Числа» (5 хв.).

Мета: руханка для настрою, налаштування на роботу і активація уваги.

Інструкція. Запропонуйте присутнім сісти на півколом та повідомите правила: «Я називатиму числа. Відразу ж після того, як число буде названо, повинні встати саме стільки людей, яке число прозвучало (не більше і не менше). Наприклад, якщо я говорю «чотири», то якнайшвидше повинні встати четверо з вас. Сісти вони зможуть тільки після того, як я скажу «дякую». Використовуйте вправу на злагодженість групи». Після проведення руханки проведіть рефлексію: «Що допомагало справлятися з поставленим завданням і що ускладнювало його виконання?», «На що Ви орієнтувалися, коли приймали рішення вставати?», «Яка у вас була тактика?»

Рефлексія. (10хв) Що нового дізналися за час проведений разом? Які саме питання були цікаві? Які вправи сподобалися?

Заняття 2

«Гострий стрес. Перша психологічна допомога»

1. Нагадування правил тренінгу (5 хв)

2. Вправа «5 прекрасних речей» (5 хв)

Мета: налаштування на роботу, підвищити ресурсність.

Інструкція. Пригадайте і озвучте 5 прекрасних речей, які ви бачили або з вами відбулися за останній тиждень; за сьогодні.

3. Міні-лекція про поняття гострого стресу, ППД (15 хв)

Мета: Дати уявлення про те, що таке гострий стрес і як він проявляється, ознайомити з ППД.

4. Техніка «Обійміть себе» (3 хв)

Мета: розвиток навички саморегуляції, дозволяючи ефективніше справлятися зі стресовими ситуаціями шляхом перенаправлення уваги з внутрішніх переживань на зовнішній світ.

Інструкція. Коли ми відчуваємо тривогу, наше тіло напружується. Ця вправа допоможе розслабитися, відчути свою внутрішню силу і ресурси. Міцно обійміть себе за плечі або талію, ніби ви хочете підтримати і заспокоїти себе, відчуваючи тепло свого тіла. Уявіть, що ви звертаєтесь до себе як до дорогої вам людини. Легкими рухами погладьте руки, обличчя, шию. Під час цих дій повторюйте собі заспокійливі фрази, наприклад: "Я спокійний/на", "Я в безпеці", "Я можу впоратися з цим", "Я люблю себе", "Я довіряю собі", "Я сильний/а". Ця вправа допоможе знизити рівень стресу і перевести організм у режим відпочинку”.

5. «Метелик» (3 хв) .

Мета: допомагає зменшити почуття тривоги і хвилювання та переключитись зі своїх внутрішніх емоцій на зовнішній світ.

Інструкція. Прийміть зручну позу: Сідайте або лягайте так, щоб відчувати себе максимально розслаблено. Схрестіть долоні перед грудьми, зачепивши великі пальці один за одного, ніби крильця метелика. Почніть

ритмічно постукувати кінчиками пальців по грудній клітці, чергуючи руки. Сила ударів має бути легкою і приємною. Під час виконання вправи зверніть увагу на своє дихання. Воно має бути спокійним і глибоким. Одночасно з постукуванням повторюйте про себе або вголос позитивні фрази, наприклад: "Я спокійний/на", "Я в безпеці", "Ситуація тимчасова." Виконуйте вправу протягом 5-10 хвилин або доти, доки не відчуєте, що ваше дихання стало рівним, а тіло розслабленим.

6. Вправа «5 4 3 2 1» (3 хв.)

Мета: повернути відчуття безпеки, спокою та збалансованості шляхом зосередження на сприйнятті навколишнього світу та власного тіла.

Інструкція. Сідайте зручно на стілець або на підлогу, спираючись спиною об спинку стільця. Ноги поставте рівно на підлогу, відчуючи контакт з поверхнею. Зробіть кілька глибоких вдихів і видихів. Вдихайте носом, видихайте ротом, рахуючи до п'яти. Повільно оберніться навколо себе і знайдіть п'ять предметів різної форми та кольору. Назвіть їх вголос або про себе. Наприклад: «Я бачу синю кружку на столі», «Кімнатна рослина має овальні листя». Прислухайтесь до свого тіла. Виділіть чотири відчуття, які ви відчуваєте в даний момент. Це можуть бути відчуття тепла, холоду, дотику, ваги тощо. Наприклад: «Я відчуваю, як сонце світить на мою руку», «Мої ноги важкі». Прислухайтесь до звуків навколо себе. Спробуйте визначити джерело трьох різних звуків. Наприклад: «Я чую, як тикає годинник», «Чути шум автомобілів за вікном». Зробіть глибокий вдих і спробуйте визначити запах, який ви відчуваєте в даний момент. Якщо не відчуваєте жодних запахів, згадайте два запахи, які вам подобаються. Скажіть собі одну позитивну фразу. Наприклад: «Я спокійний/на», «Я в безпеці», «Я сильний/а»..

7. Техніка «Квітка та свічка» (3 хв)

Мета: допомагає зменшити почуття тривоги і хвилювання та переключитись зі своїх внутрішніх емоцій на зовнішній світ.

Інструкція. Сядьте зручно на стілець або на підлогу зі схрещеними ногами або зігнутими колінами. Спина пряма. Уявіть, що в одній руці ви тримаєте прекрасну пахучу квітку, а в іншій - свічку, що повільно горить. Повільно вдихніть через ніс, ніби вдихаєте аромат квітки. Уявіть, як чисте повітря наповнює ваші легені. Повільно видихніть через рот, ніби задуваєте свічку. Уявіть, як все напруження і негативні емоції виходять з вами разом з видихом. Повторіть цю вправу декілька разів. З кожним вдихом і видихом намагайтеся розслабитися все більше і більше.

8. «Дихання «Ха» (3 хв)

Мета: допомагає зменшити почуття тривоги і хвилювання та переключитись зі своїх внутрішніх емоцій на зовнішній світ.

Інструкція. Станьте прямо, ноги на ширині плечей. Повільно підніміть руки над головою, зробіть глибокий вдих і затримайте дихання на 5-10 секунд. Уявіть, як ви наповнюєтеся енергією. Різко опустіть руки вниз, нахиліться вперед і видихніть все повітря зі звуком "ха". Уявіть, як разом з видихом вас залишають всі негативні емоції та напруження. Повторіть цю вправу декілька разів, доки не відчуєте полегшення. Перед виконанням вправи переконайтеся, що навколо вас достатньо вільного простору. Рухи мають бути плавними і впевненими. Не стримуйте своїх відчуттів під час виконання вправи. Дозвольте собі відчувати всі емоції, які виникають.

9. Рефлексія. (10 хв) Дайте відповіді на питання: чи стикалися ви з випадками проявлення різних зазначених вище реакцій? Чи знали ви як себе поводитися? Чи цікавою і необхідною вважаєте знання про те як надавати першу психологічну допомогу?

Заняття 3

«Ресурси як спосіб нейтралізації та управління стресом.» «Віра і соціум.»

1. Вправа «Шукаю друга» (10 хв.).

Мета: знайомство з аудиторією і один з одним. Розкриття в собі креативності і комунікабельності.

Інструкція. Учасники/ці сидять на півколом, роздайте кожному учаснику/ці папір та фломастери. Умови вправи: «В цій праві потрібно записати оголошення в декілька речень про людину з якою ви познайомились, так щоб цю інформацію можна було подати в газету, журнал інше. Для реклами використовуйте інформацію, яку ви отримали в попередніх вправах про свого/ю партнера/ку». Наголосіть на тому, що дуже важливо в цій вправі виконати правило 4К: комунікація, креативність (прокачати її), критичність мислення (треба вибрати із сукупності інформації саму головну), командобудування. Після написання, запропонуйте учасникам/цям по черзі зачитати їх оголошення та поділитись враженням від вправи.

2. Вправа «Імпульс по колу» (3 хв.)

Мета: зміцнення взаємодії і відчуття «кола»

Інструкція. Запропонуйте учасникам/цям стати в коло взявши один одного за руки та зробити глибокий вдих-видих (3 рази). Завдання: тренер/ка передає імпульс шляхом стискання долоні учасника/ці, який/яка стоїть справа. Так і передає імпульс наступному члену групи поки імпульс не повернеться тренеру/ці. Вправа продовжується і імпульс передається у протилежному напрямку. Далі тренер/ка назначає учасника/цю, який/яка передає 2 імпульси відразу, які розходяться у різні сторони

3. Проведення тестування BASIC Ph. (15хв)

4. Міні-лекція «Ресурси як спосіб нейтралізації та управління стресом.»
(10 хв)

5. Вправа «Мокрий пес» (3 хв.)

Мета: вправа- руханка, зниження рівня стресу і м'язова релаксація.

Інструкція. Учасники/ці мають стояти в колі. «Уявіть, що ви собака, яка щойно вийшла з води. Струсіть з себе воду: спочатку з голови і волосся, потім лівої передньої лапи, правої передньої лапи, потім лівої задньої лапи, правої

задньої лапи, всього тіла. Резюмуюте: «Дана вправа налаштовує людину на емоційність, крім того, це тілесно орієнтована вправа, оскільки задіюються рухи». Рефлексія після проведення руханки: «Як Ви себе відчуваєте?», «Які органістичні відчуття маєте зараз?», «Як вплинуло виконання вправи на ваші емоції, самопочуття

6. Мозковий штурм «Віра як ресурс» (10 хв)

7. Вправа «Подарунок жестами» (5 хв.).

Мета: сприяння командоутворенню, розвитку креативності та невербальної комунікації, зміна фокусу уваги з повсякденних турбот.

Інструкція. Розділіть учасників на пари. Кожен з них повинен подумати про подарунок, який він хотів би зробити своєму партнеру. Це може бути будь-що: від матеріального подарунка до емоційного переживання. Коли учасник придумав подарунок, він повинен зобразити його за допомогою міміки, жестів, рухів тіла - без слів! Партнер повинен відгадати, який саме подарунок задумав його напарник. Після того, як один з пари зобразив подарунок, учасники міняються ролями.

8. Вправа «Малювання удвох» (10 хв.).

Мета: пропрацювати елементи невербального спілкування і попрацювати в малих групах.

Інструкція. Поділіть учасників/ць по парам, візьміть листок паперу та один олівець або маркер. "Співпрацюйте без слів! Ваше завдання – разом створити малюнок тварини або птаха, використовуючи лише один олівець на двох. Це чудова можливість розвинути невербальну комунікацію та відчути, як працює командна робота".

9. Вправа «Незрячий і поводитир» (10 хв.). Мета: пропрацювати елементи невербального спілкування, довіри один одному, відчути можливості організму «вимкнувши» один з каналів сприйняття.

Інструкція. Запропонуйте учасникам/цям розділитись на пари та поясніть завдання. «Один з партнерів буде виконувати роль незрячого, йому

зав'яжіть шарфом очі. Інший учасник пари – «поводир». Його завдання – провести «незрячого» по приміщенню, познайомити з ним, уберегти від зіткнень, дати пояснення, так як він стає «очима» партнера». Рефлексія: «Чи покладались Ви більше на себе чи на партнера?», «Чи вдалось повністю довіритись?», « Чи почувались комфортно під час цієї вправи?».

10. Вправа «Один на всіх» (10 хв)

Мета: ресурсування і покращення настрою.

Інструкція. За допомогою МАК карт (НАВІТАТ) скласти розповідь одну на всіх зі щасливим кінцем.

Заняття 4

«Творчість і логіка – помічники в подоланні стресу»

1. Вправа-знайомство «Фрізбі» (5 хв)

Мета: створити позитивну атмосферу, налаштувати учасників на співпрацю та активізувати їхні емоції перед початком роботи над темою тренінгу.

Інструкція. Пропонуємо учасникам розташуватися в колі. Ведучий починає вправу, кидаючи уявний фрізбі одному з учасників. Отримавши уявний фрізбі, учасник повертає його наступному, при цьому вимовляючи коротке, позитивне побажання, наприклад: "Сьогодні хочу всім побажати натхнення!", "Бажаю моїм колегам успіхів у всіх починаннях!", "Зичу вам гарного дня, повного позитиву!". Кожен учасник по черзі "кидає" фрізбі і вимовляє своє побажання. Коли фрізбі повернеться до ведучого, можна підсумувати вправу, відзначивши загальний позитивний настрій групи.

2. Тест: «Мислитель і художник» (10 хв)

Мета: визначити творчі здібності.

Інструкція: Відповідайте на питання, користуючись 10-ти бальною шкалою, де «ні»-0 балів, «беззаперечно»-10 балів.

Питання:

1. У мене переважає гарний настрій.

2. Я пам'ятаю те, чого вчили.
3. Прослухавши раз-другий мелодію, я можу правильно відтворити її.
4. Коли я слухаю розповідь, то уявляю її образах.
5. Я вважаю, що емоції в розмові тільки заважають.
6. Мені важко дається алгебра.
7. Я легко запам'ятовую незнайомі обличчя.
8. У групі приятелів я першим починаю розмову.
9. Якщо обговорюють чийсь ідеї, то я вимагаю аргументів.
10. У мене переважає поганий настрій.

Підрахуйте суму балів:

Л= 1,2,5,8,9 (розвинена ліва півкуля)

П= 3,4,6,7,10 (розвинена права півкуля)

Якщо ваш (л) результат більш, ніж на 5 балів перевищує (п) результат, то у вас переважає логічний тип мислення (мислитель). Якщо у вас (п) більше (л), то ви людина художнього складу (художник).

3. Психомалюнок «Я до стресу», «Я під час стресу», «Я після стресу». (10 хв.)

Мета: акцентувати увагу учасників на внутрішньому стані, з'ясувати ставлення та вплив стресів.

Інструкція. Поділіть аркуш на 3 частини. У I частині намалюйте ситуацію «Я до стресу», у II - «Я під час стресу», у III - «Я після стресу». Малюнок може бути схематичний або можна використати образ. Дайте відповідь на питання: Який з трьох малюнків вам імпонує, чим саме.? Який малюнок не подобається?

4. Вправа «Намалюй за хвилину» (10 хв) «У житті є дві головні цілі: перша – досягнути бажаного, друга – радіти досягнутому».

Мета: створити атмосферу довіри та відкритості, розвинути емпатію та уважність до емоційних станів інших людей.

Інструкція. Кожному учаснику видається аркуш паперу та кольорові олівці/фломастери. Завдання: протягом однієї хвилини намалювати свій поточний настрій, використовуючи лінії, форми, кольори. Не потрібно малювати конкретні об'єкти. Після закінчення часу учасники передають свої малюнки сусіду справа. Уважно розглядаючи отриманий малюнок, треба визначити, який настрій зображено. По черзі, кожен озвучує своє припущення. Автор малюнка підтверджує або уточнює здогадку.

5. Вправа «Незвичайні мандрівки» (10 хв)

Мета: розвинути уяву, креативність, зняти напругу та налаштувати на командну роботу.

Інструкція. Учасники сидять у колі. Ведучий бере м'яку іграшку і кидає її одному з учасників, одночасно називаючи незвичайне місце, куди цей учасник нібито потрапив (наприклад, "Ти опиняєшся на дні океану"). Учасник, який спіймав іграшку, має швидко назвати три речі, які він візьме із собою в це незвичайне місце. Наприклад, якщо учасник опинився на дні океану, він може сказати: "Я візьму акваланг, карту скарбів і друзів-рибок". Учасник, який назвав три речі, кидає іграшку наступному, називаючи нове незвичайне місце.

6. Вправа «Клубок ліній».(5 хв)

Мета: пропрацювати емоційні переживання за допомогою арт-терапії.

Інструкція. Згадуючи неприємну, стресову ситуацію, яка викликає у Вас негативні емоції, почніть водити ручкою / олівцем по аркушу паперу малюючи хаотичні лінії. Продовжуйте малювати їх до тих пір, поки не відчуєте емоційне полегшення (це може зайняти у Вас від декількох хвилин до півгодини). В результаті у Вас на аркуші утворюється клубок з ліній, в які перейде енергія ваших негативних емоцій. Таким чином, Ваші емоційні переживання буквально перемістяться з Вашого внутрішнього світу - до зовнішнього світу, а саме на листок паперу. Після виконання завдання з листом, на якому зображений Ваш клубок негативу. Тепер Ви можете зробити те, що побажаєте

(можете його залишити як є, можете викинути, спалити, зім'яти або трансформувати). Тут немає меж для Вашої фантазії

7. Вправа «Це погано але добре що...» (5 хв)

Мета: подивитися на проблему з іншої сторони.

Інструкція. Пригадайте ситуацію, яка вам здалася негативною, озвучте її. Потім подивіться на неї з позитивної сторони, і також проговоріть. Наприклад: «Я запізнилася на автобус, це погано. Проте пройшлася пішки, це добре»

8. Вправа «Малюнок по колу». (10 хв)

Мета: розвинути толерантність до різних точок зору і розуміння того, що кожна людина бачить світ по-своєму.

Інструкція. Кожен учасник експерименту створює на аркуші паперу незавершений малюнок, який слугує основою для подальшої кооперативної творчості. Через певний інтервал часу учасники передають свої роботи сусідам зліва, які доповнюють існуючий образ власними елементами. Цей процес повторюється доти, доки кожен малюнок не повернеться до свого автора. Далі проводиться аналіз кінцевого результату з метою дослідження впливу колективної інтерпретації на первинний задум автора.

9. Вправа «Безпечне місце». (20 хв)

Мета: уявити безпечне місце (можна виконати або малюнок, або виліпити з пластиліну чи глини).

Інструкція. « Сядьте зручно. Розслабте тіло. Закрийте очі і уявіть собі місце, яке викликає у вас найприємніші емоції. Це може бути місце з дитинства, або місце, яке ви створили у своїй уяві. Відчуйте тепло сонця, легкий вітерець, звуки природи. У цьому місці ви можете бути ким завгодно і робити все, що захочете. Це ваше особисте місце сили. Запам'ятайте його і свої відчуття в ньому.

10. Вправа «Генератор енергії» (10 хв)

Мета: збільшення енергетичного рівня, зменшення стресу і тривоги.

Інструкція: Заплющте очі. Уявіть перед собою яскраве світло, що пульсує і сяє. Це ваш особистий генератор нескінченної енергії. З кожним ударом серця, це світло стає яскравішим, а його промені пронизують ваше тіло. Відчуйте, як енергія проникає в груди, наповнюючи вас силою і життєвою силою. Уявіть, як це світло розтікається по всьому вашому тілу, досягаючи кожної клітинки. Ви відчуваєте тепло, яке поширюється від серця до кінчиків пальців. Ця енергія надає вам бадьорості, сили і впевненості. Ви готові до будь-яких викликів.

Рефлексія. (5 хв)

Заняття 5

«Емоції під контролем: тілесні практики для збереження спокою в динамічному середовищі»

1. Вправа «Це точно я, це точно не я» (5 хв)

Мета: Знайомство. Презентація своїх сильних і слабих сторін.

Інструкція. Обрати звіра (можна по картинці із інтернету, або просто назвати) який відповідає вашому баченню себе. Це точно я , і пояснити вибір. Обрати іншу тваринку, яка «точно не я» і також пояснити чому.

2. Вправа «хвилі». (5 хв)

Мета: на прикладі впевнитися що всі ми різні і однакові одночасно.

Інструкція. Стати всім в один ряд. На кожне з питань, які відповідають вашому «так» переходити в іншу сторону від гурту. Питання: в кого є кішка? В кого собака? В кого темне волосся? В кого в імені є буква о? і тд.

3. Міні-лекція «Емоції» (10 хв)

Емоція (з лат. *emovere* – хвилювати, збуджувати) – це психічне відображення навколишнього світу у формі короткочасних переживань людини, що виражають її ставлення до дійсності, своїх дій та інших, реакцію на вплив внутрішніх і зовнішніх подразників. Завдяки емоціям люди не лише відчувають, сприймають, уявляють чи розуміють навколишню дійсність, а й переживають її Десять базових емоцій (за К. Ізардом): інтерес (цікавість),

радість, здивування, гнів, страждання (горе), відраза, презирство (огида), сором, провина, страх.

4. Вправа «Моя мрія» (10 хв) «Вірогідність виграти в лотерею трохи збільшується, якщо купити собі лотерейний квиток» (Закон Елліна).

Мета: допомогти учасникам візуалізувати свої мрії і розвинути навички планування і постановки цілей.

Інструкція. Мрія – це компас, який веде нас до успіху. Давайте разом створимо карту наших мрій. Візьміть аркуш паперу і зобразіть свою найзаповітнішу мету. Це може бути кар'єрний ріст, створення сім'ї, подорожі або щось інше. Після того, як ви намалюєте свою карту, давайте обговоримо, які кроки вам потрібно зробити, щоб дістатися до своєї мети.

5. Вправа «Дотик» (10 хв)

Мета: розвинути навички невербальної комунікації, поглибити розуміння емоцій.

Інструкція. Сьогодні ми поглибимо наше розуміння невербальної комунікації. Попрацюйте в парах. Один з вас обирає емоцію і намагається передати її партнеру виключно через дотик. Це може бути легкий погладжування, сильний стиск або інші дотики. Ваш партнер повинен здогадатися, яку емоцію ви хотіли передати. Після цього поміняйтеся ролями. Давайте обговоримо, які дотики викликали найбільш чіткі асоціації з певними емоціями?

6. Інтонація голосу. «Няв – Няв» (5 хв) «Щоб вчитися на своїх помилках, треба спочатку розуміти, що ви їх здійснюєте» (Закон Філона).

Мета: Поглибити розуміння ролі інтонації в спілкуванні, підвищити уважність і спостережливість.

Інструкція. "Давайте дослідимо світ невербальної комунікації. Об'єднайтеся в пари і виберіть собі по тварині. Потім, сидячи спиною один до одного, спробуйте розповісти історію, використовуючи тільки звуки і інтонацію. Це може бути історія про дружбу, кохання, суперництво або будь-

яка інша тема. Решта з нас буде вашими глядачами і спробує розшифрувати ваше повідомлення. Після вправи ми обговоримо, наскільки ефективною була така форма спілкування.

7. Мозковий штурм «Фізичні ресурси» (10 хв)

8. Міні-лекція «Психофізіологічна саморегуляція» (5 хв)

Мета: познайомити учасників з тим, як саме, невербальна можна визначити емоцію яку зараз відчуває людина. Гнів: стиснуті кулаки б'ють по столу, очі блищать гнівом, губи викривляються в гримасі. Відчай: сльози котяться по щоках, плечі опущені, погляд спрямований у підлогу. Смуток: тіло в'яле, як ганчірка, голос тихий і хрипкий. Тривожність: руки тремтять, погляд бігає по кімнаті, дихання перехоплюється. Страх: тіло німіє, серце вискакує з грудей, ноги підкошуються.

9. Вправа «Потягнулися – зламалися» (5 хв)

Мета: Допомогти учасникам усвідомити різницю між напругою і розслабленням, розвинути навички релаксації.

Інструкція. Ця вправа допоможе вам відчути різницю між напругою і розслабленням. Спочатку підніміть руки вгору, як ніби хочете дотягнутися до зірок. Напружте все тіло. А тепер уявіть, що ви – маріонетка, чії нитки перерізали. Поступово розслабляйте кожен суглоб, починаючи з кистей і закінчуючи ступнями. Відчуйте, як вага вашого тіла розподіляється по підлозі.

10. Вправа «Хребці-вагончики» (5 хв)

Мета: опанування прийомами фізичної релаксації.

Інструкція Уявіть, що ваш хребет – це потяг. Голова – паровоз, який веде за собою всі вагони-хребці. Опустіть голову вниз, немов паровоз повільно рушає з місця, і потягніть за собою весь хребет. Повисніть, як ганчіркова лялька, відчуваючи, як розслабляються м'язи. А потім, як конструктор, збирайте свій хребет назад, хребець за хребцем.

11. Вправа «Постава» (5 хв)

Мета: зняття напруги, зниження стресу і підвищення енергетики.

Інструкція. Уявіть, що ви – повітряна кулька, яку повільно надувають. Ваша голова тягнеться вгору, як верхівка кульки, а хребет стає все довшим і довшим. Постарайтеся витягнутися вгору якомога більше, відчуваючи, як розтягується ваше тіло

12. Техніка вивільнення сильних емоцій через рухи. (5 хв)

Мета: опанування прийомами фізичної релаксації через рухи.

Інструкція. Давайте потанцюємо свої емоції! Станьте в коло, спинами до центру. Закрийте очі і пригадайте емоцію, від якої ви хотіли б позбутися. Під ритмічну музику рухайтесь так, ніби ви диригуєте оркестром, але при цьому виплескуйте з себе всі негативні емоції. Уявіть, що з кожним рухом ви відпускаєте все, що вам заважає.

13. Рефлексія. Відповіді на запитання.

Заняття 6

Підсумки

1. Вправа «Подарунки на День Народження» (15 хв.).

Мета: вправа руханка для командної роботи і розуміння, що людина може виконувати багато вправ одночасно.

Інструкція. Запропонуйте учасникам/цям стати в коло і виконувати певні дії одночасно (відповідно до тексту), рухаючись по колу і виконуючи дії без зупинок. Текст до вправи: «У однієї дівчинки був День Народження. Прийшов тато і подарував їй м'яч. Дівчинка стала відбивати його об підлогу правою рукою. Прийшла мама і подарувала їй гарненького гребінця для волосся. Дівчина продовжувала відбивати м'яч та стала розчісувати волосся гребінцем лівою рукою. Тут прийшов дідусь і подарував своїй улюбленій онучці лижі. Дівчинка продовжувала відбивати м'яча, розчісувати волосся і почала йти на лижах. Потім прийшла бабуся, вона подарувала дівчинці дуже гарну ляльку, яка качала головою і кліпала очима. Дівчинка стала повторювати і ці рухи. Дівчинка раділа всім своїм подарункам, продовжувала ними гратися і користуватись та говорила всім!».

2. Вправа «Сурдоперекладачі» (15 хв.).

Мета: розуміння важливості невербальної комунікації, зняття бар'єрів у спілкуванні.

Інструкція. Давайте пограємо в поетів і сурдоперекладачів. Об'єднайтеся в пари. Кожна пара отримає свій вірш. Один з вас читає вірш вголос, а інший показує його зміст за допомогою жестів і міміки, ніби розповідає історію мовою тіла. Це буде справжнє театральне дійство.

3. Вправа «Дзеркало» (10 хв.).

Мета: розвиток спостережливості та уваги до деталей, розвиток емпатії та розуміння інших людей, зміцнення довіри в парі.

Інструкція. Давайте пограємо в дзеркало. Коли ми спілкуємося з людьми, дуже важливо розуміти один одного. Спробуємо відтворити рухи і жести свого партнера, ніби ми дивимося в дзеркало. Уявіть, що ви шиєте гудзик, збираєтеся в подорож або виступаєте на сцені. По черзі показуйте один одному різні дії, а ваш партнер намагається точно повторити їх.

4. Тест PSS10 (10 хв)

5. Вправа «Відчуття хвилини» (5 хв) «Час дорогоцінний, щоб його витратити на почуття власної не щасливості.»

Мета: виявити зв'язок між сприйняттям часу та емоціями, зрозуміти, що сприйняття часу – це суб'єктивний досвід.

Інструкція. Проведемо експеримент зі сприйняття часу. Закрийте очі та спробуйте порахувати секунди від сигналу "Час пішов" до сигналу "Стоп", спробуйте відчутти, як змінюється ваше сприйняття часу під час очікування. Потім поділіться, скільки секунд, на вашу думку, пройшло. Буде цікаво порівняти, чи у всіх нас однакові відчуття часу.

6. Рефлексія «Очікування» (15 хв.). Розмістіть на фліпчарті плакат «Очікування», на який на 1 занятті учасники/ці розміщували хмаринки із написаними очікуваннями. Запросіть учасників/ць по черзі підійти до плакату та забрати свою хмаринку з очікуванням. Запропонуйте кожному учаснику/ці

прокоментувати свою хмаринку, спочатку назвавши своє ім'я, зачитати з хмаринки, що вони очікували та прокоментувати чи отримали вони це, та, що вони дали іншим учасникам\цям. Запропонуйте учасникам\цям поаплодувати кожному.

7. Рефлексія «Тут і тепер»(5 хв) Тепер охоплює все, що існує: минулого вже немає, а майбутнього ще немає.

Мета: допомогти учасникам усвідомити свої відчуття та думки.

Інструкція. Давайте поділимося своїми враженнями. Кожен з вас може розповісти, що відчував під час нашої роботи в групі. Можливо, ви відкрили для себе щось нове або відчули нові емоції. Поділіться своїми думками, це допоможе нам краще зрозуміти один одного.

8. Вправа «Побажання» (10 хв)

Мета: розвиток позитивного мислення, позитивних взаємовідносин, розвиток позитивної Я-концепції, зняття емоційного напруження.

Інструкція. Давайте трохи пофантазуємо. У кожного з вас є можливість отримати чарівне побажання, яке допоможе вам у досягненні ваших цілей. Закрийте очі і уявіть, як це побажання збувається. Нехай воно наповнить вас позитивною енергією та додасть сил.

Психолог: «Бажаю вам, щоб кожен день приносив нові можливості для росту і розвитку. І не забувайте, що найважливіше – це вірити в себе і свої сили!»

«Вірте в себе і свої сили, і все у вас вийде!»

9. Підсумки та заключне слово тренерів/ок (5 хв.).

Відгук наукового керівника на кваліфікаційну роботу

ППІ/б студента Шаповал Ольги Іванівни

Тема кваліфікаційної роботи «Технологія стресоподолання у персоналу адміністративного відділу приладобудівного заводу»

| Критерій | | Рівень реалізованості критерію | | |
|--------------------------------------|--|--------------------------------|----------|---------|
| | | низький | середній | високий |
| Вступ | Обґрунтування актуальності теми | | | + |
| | Коректне формулювання мети, об'єкта, предмета, завдань дослідження | | | + |
| | Коректне формулювання гіпотези дослідження | | | + |
| | Наявність теоретичної та практичної значущості дослідження | | + | |
| | Оригінальність ідеї, новизна | | | + |
| Теоретичні засади дослідження | Ґрунтовний аналіз наукової літератури з теми дослідження | | + | |
| | Формулювання проблеми, визначення протиріччя, недостатньої розробленості питання | | + | |
| | Несуперечність понятійного апарату дослідження | | | + |
| Психодіагностичне дослідження | Вибір та обґрунтування методів і методик психодіагностичного дослідження | | | + |
| | Доцільність і правильність використання описової статистики | | | + |
| | Використання методів порівняння (Ст'юдент-тест або інші) | | | + |
| | Використання кореляції та/або інших методів багаторівневого аналізу | | | + |
| | Змістовність аналізу та інтерпретації результатів | | + | |
| Програма Формувального | Теоретичне обґрунтування корекційно-розвивальної програми | | | + |
| | Відповідність використаних методів, прийомів, технік меті та завданням корекційно-розвивальної програми (3 бали) | | | + |

| | | | | |
|--|---|--|------------|---|
| | Завершеність (деталізованість) розроблення занять корекційно-розвивальної пр | | | + |
| | Апробованість результатів корекційно-розвивальної програми | | | + |
| Вис-новки | Змістовність висновків до розділів | | + | |
| | Логічність та інформативність висновків наукової роботи | | | + |
| Оформлення кваліфікаційної роботи | Додержання загальних вимог до написання курсової роботи (шрифт, інтервал, поля тощо), додержання вимог до нумерації сторінок, розділів, підрозділів | | + | |
| | Додержання вимог до оформлення таблиць / графіків / діаграм | | | + |
| | Наявність посилань у тексті на формули, таблиці, рисунки, літературні джерела, додатки та додержання вимог до їх оформлення | | | + |
| | Відсутність у роботі орфографічних, граматичних та синтаксичних помилок, додержання норм літературної мови | | + | |
| | Використання сучасних вітчизняних та іноземних джерел інформації та оформлення списку використаних джерел відповідно до встановлених вимог | | | + |
| Відсоток унікальності тексту кваліфікаційної роботи | | Коефіцієнт подібності 1: 9.3% Коефіцієнт подібності 2: 3.8% | | |
| Інші здобутки автора кваліфікаційної роботи | | ні | так | |
| Список використаних джерел складається з понад 50 найменувань | | | + | |
| Наявність у списку використаних джерел понад 30 % наукових робіт, виданих за останні 5 років | | | + | |
| Участь у Всеукраїнському етапі конкурсу-захисту студентських наукових робіт | | - | | |
| Перемога (1– 3 місця) у Всеукраїнському етапі конкурсу-захисту студентських наукових робіт | | - | | |
| Одноосібна стаття за темою дослідження (від 0,5 др. арк.) | | - | | |
| Стаття за темою дослідження (від 0,5 др. арк.) у співавторстві | | - | | |
| Одноосібні тези за темою дослідження | | | + | |
| Тези за темою дослідження у співавторстві | | | | |

Висновок наукового керівника: Допустити до захисту

Оцінка кваліфікаційної роботи добре

Додатковий коментар наукового керівника відповідає вимогам.

Науковий керівник



Наталія ТЕСЛИК

10.12.2024

**ПРОТОКОЛ ПЕРЕВІРКИ РОБОТИ
НА НАЯВНІСТЬ ОЗНАК АКАДЕМІЧНОГО ПЛАГІАТУ**

Заявляю, що я ознайомився (-лась) з повним звітом подібності, який був згенерований системою **StrikePlagiarism.com**.

Автор: Шаповал Ольга Іванівна

Назва роботи: Технологія стресоподолання у персоналу адміністративного відділу приладобудівного заводу

Науковий керівник: . Наталія Миколаївна Теслик

Підрозділ: _____

(інститут (факультет), кафедра, навчальна група (для осіб, що навчаються))

Вид роботи: _____

(кваліфікаційна робота, дисертація, підручник, посібник, монографія, стаття, тези, звіт НДР тощо)

Коефіцієнт подібності 1: 9.3%

Коефіцієнт подібності 2: 3.8%

Після проведеного мною аналізу Звіту подібності, констатую наступне:

Запозичення, виявлені в роботі, оформлені коректно і не мають ознак академічного плагіату.

Виявлені в роботі запозичення є недобросовісними і мають ознаки академічного плагіату або в ній містяться навмисні спотворення тексту, що вказують на спроби приховування недобросовісних запозичень.

Опис прийнятого рішення

*(Власне ім'я ПРІЗВИЩЕ
відповідальної за перевірку особи, визначеної додатком до
Положення про академічну доброчесність та
етику академічних взаємовідносин у СумДУ)*

_____._____ 202_ р.

(підпис)

**Інформаційна довідка¹⁾
щодо якісних показників кваліфікаційної роботи**

П.І.Б. здобувача вищої освіти Шаповал Ольги Іванівни
Освітній ступінь магістр
Спеціальність 053 Психологія
Освітня програма «Організаційна психологія»

| № з/п | Якісні показники кваліфікаційної роботи | Зазначити так/ні |
|-------|---|------------------|
| 1 | Виконана за програмою академічної мобільності | ні |
| 2 | Високий рівень використання програмного забезпечення ²⁾ | ні |
| 3 | Результати впроваджено на підприємстві, (в організації, установі) або в навчальному процесі ³⁾ | так |
| 4 | Виконана на замовлення підприємства (організації, установи) ⁴⁾ | ні |
| 5 | Захищена на підприємстві (в організації, установі) | ні |
| 6 | Захист англійською мовою ⁵⁾ | ні |
| 7 | Комплексна кваліфікаційна робота ⁶⁾ | ні |
| 8 | Виконана під подвійним керівництвом ⁷⁾ | ні |
| 9 | Поглиблена наукова складова (участь в НДР, участь у всеукраїнському конкурсі студентських наукових робіт) | ні |
| 10 | Результати оприлюднені в тезах доповіді, фаховій статті | так |

Керівник кваліфікаційної роботи _____



(підпис)

Наталія ТЕСЛИК
(Ім'я та ПРІЗВИЩЕ)

¹⁾ додається до відгуку керівника на кваліфікаційну роботу здобувача за усіма освітніми ступенями;

²⁾ крім спеціальностей ІТ-спрямування, ОП «Економічна кібернетика»;

³⁾ враховується лише за наявності акту впровадження;

⁴⁾ враховується лише за наявності листа-замовлення на проведення дослідження;

⁵⁾ крім англомовних освітніх програм та освітніх програм спеціальностей 035 «Філологія», 292 «Міжнародні економічні відносини»;

⁶⁾ виконана двома або більше здобувачами однієї або різних спеціальностей;

⁷⁾ співкерівництво кваліфікаційної роботи здійснено викладачем і фахівцем-практиком або науково-педагогічним працівником СумДУ та іноземного ЗВО.

АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО
«УКРАЇНСЬКА ОБОРОННА ПРОМИСЛОВІСТЬ»

ДЕРЖАВНЕ ПІДПРИЄМСТВО
«ХАРКІВСЬКИЙ ПРИЛАДОБУДІВНИЙ
ЗАВОД ім. Т. Г. ШЕВЧЕНКА»

(ДП ХПЗ ім. Т. Г. ШЕВЧЕНКА)

вул. Москалівська, 99, м. Харків, 61004, Україна
факс +38(057) 725-87-14, тел. +38(057) 725-87-15
e-mail: khpz@ukroboronprom.com,
monolit@zish.kharkov.ua, http://www.zish.com.ua
код за ЄДРПОУ 14315500

29.11.2024

№ 40-П/250

на №

від

JOIN STOCK COMPANY
UKRAINIAN DEFENSE INDUSTRY

STATE ENTERPRISE
«KHARKIV INSTRUMENT-MAKING PLANT
named after T.G.Shevchenko»

(SE KHIP N.A.T.G.Shevchenko)

Moskalivska str.,99, Kharkiv, 61004, Ukraine,
fax +38(057) 725-87-14, tel. +38(057) 725-87-15
e-mail: khpz@ukroboronprom.com,
monolit@zish.kharkov.ua, http://www.zish.com.ua
Reg.code 14315500



РЕЦЕНЗІЯ

на кваліфікаційну роботу здобувача освітньої кваліфікації магістра
психології

Шаповал Ольги Іванівни

Тема кваліфікаційної роботи: «Технологія стресоподолання у персоналу
адміністративного відділу приладобудівного заводу»

Приладобудівні заводи відіграють важливу роль в економіці країни, особливо в умовах війни. Збереження працездатності персоналу та їхнього психічного здоров'я є невід'ємною частиною безперебійної роботи підприємства. Означені положення зумовлюють актуальність проблематики кваліфікаційної роботи Шаповал Ольги, адже метою дослідницьких зусиль авторки є вивчення особливостей психологічного стану працівників адміністративного відділу приладобудівного заводу та розробка ефективних програм психологічної підтримки.

У першому розділі наукового дослідження Шаповал Ольги визначено теоретичні засади вивчення стресу персоналу адміністративного відділу приладобудівного заводу, сутність поняття стресу особистості, психологічні особливості професійного стресу персоналу підприємства, а також загальні характеристики стресоподолання персоналу приладобудівного заводу.

У другому розділі кваліфікаційної роботи Шаповал Ольги розкрито хід та результати власного експериментального дослідження стресу персоналу адміністративного відділу приладобудівного заводу.

Так, дослідницею визначено, що рівень стресу серед опитаних є значно вищим за норму, що свідчить про негативний вплив військових дій на психологічне здоров'я працівників. Використання різних методик оцінки стресу (тест В. Щербатих, шкала PSS-10, модель BASIC Ph) дозволило отримати детальну картину прояви стресу та індивідуальні стратегії його подолання. Працівники використовують різноманітні стратегії для подолання стресу, такі як соціальна підтримка, релігійні практики, фізична активність, когнітивні стратегії. Однак, часто цих ресурсів недостатньо для ефективного подолання стресу.

У третьому розділі кваліфікаційної роботи авторкою обґрунтовано та презентовано складену програму стресоподолання у персоналу адміністративного відділу приладобудівного заводу.

Водночас робота не позбавлена певних недоліків. Так, дослідження проводилося на обмеженій вибірці працівників одного конкретного приладобудівного заводу, а це може обмежити узагальнення результатів на інші підприємства. Не враховувалися індивідуальні особливості працівників при розробці та реалізації програми. Не були досліджені інші фактори які мають вагомий вплив, такі як: особливості організаційної культури, стиль керівництва, взаємовідносини в колективі.

Незважаючи на це, кваліфікаційна робота Шаповал Ольги містить нові як теоретичні, так і практичні експериментально одержані результати. Логічність та системність розв'язання проблеми стресоподолання у персоналу адміністративного відділу приладобудівного заводу дає підстави вважати кваліфікаційну роботу Шаповал Ольги цілісним, завершеним дослідженням, що заслуговує на високу оцінку.

Рецензент:

Керуючий санацією

ДП ХПЗ ім.Т.Г.Шевченка



Ігор Володимирович БУЛИЖИН

Подолання стресу персоналом в умовах активних бойових дій.

Шаповал Ольга

Студентка другого курсу

Сумський державний університет

м. Суми, Україна

Науковий керівник – Теслик Наталя

кандидат психологічних наук, доцент, старший викладач кафедри

психології, політології та соціокультурних технологій,

Сумський державний університет м. Суми, Україна

Актуальність. Війна в Україні внесла значні корективи в життя українців, у тому числі і в їхнє професійне життя. Стрес, пов'язаний з війною, додав нових викликів до вже існуючих саме тому, дослідження стресу на робочому місці в умовах сьогодення, є надзвичайно актуальним. Військові дії призвели до масової травматизації населення, що значно посилює рівень стресу, а саме хронічного. Багато підприємств змінили свої режими роботи, перейшли на віддалений формат або взагалі припинили свою діяльність, що створює додаткові стресові ситуації для працівників. Війна створює високий рівень невизначеності щодо майбутнього, це посилює відчуття тривоги та безпорадності. Дані обставини вимагають додаткових соціальних навичок та здатності підтримувати один одного в складних умовах.

Метою даної публікації є дослідження специфічних особливостей стресу на робочому місці в умовах війни в Україні, а також розробка рекомендацій щодо його подолання та забезпечення психологічної підтримки працівників.

У 20 столітті канадський фізіолог Ганс Сельє описав загальний адаптаційний синдром, що став основоположною концепцією в дослідженні

стресу. Він визначив стрес як «неспецифічну відповідь організму на будь-яку вимогу» [1, с.19]. Це означає, що організм реагує однаково на різні види стресорів, будь то фізичні (травма, хвороба), хімічні (отрута) чи психологічні (стрес на роботі, сімейні проблеми). Сьогодні питання стресу вивчається в рамках різних наукових дисциплін: психології, фізіології, соціології, медицини. В Україні питання професійного стресу вивчає велика кількість Вчених: Л.М. Карамушка [2], Н.Ю. Подальчак [3, с.101], І.Я. Кацан [4] та багато інших

Розглянемо специфічні особливості стресу на робочому місці в умовах війни. Рольовий стрес в умовах війни. Багато працівників змушені брати на себе додаткові обов'язки, пов'язані з забезпеченням безпеки, адаптацією до нових умов роботи, наданням допомоги колегам та клієнтам. Війна створює динамічну та непередбачувану ситуацію, в якій ролі та обов'язки працівників можуть швидко змінюватися. Багато з них стикаються з моральними дилемами, коли їхні особисті цінності суперечать вимогам роботи.

Міжособистісний стрес в умовах війни. Війна може посилити наявні конфлікти в колективі та призвести до нових. Це може бути пов'язано з різними поглядами на війну, відмінностями у ставленні до ризику, конкуренцією за ресурси. Обставини сьогодення можуть призвести до розлуки з колегами та друзями, що знижує рівень соціальної підтримки та погіршує емоційний стан працівників. Напружена обстановка вимагає більш ефективної комунікації, але водночас створює додаткові перешкоди для спілкування.

Стрес, пов'язаний з умовами праці в умовах війни. Багато підприємств змушені працювати в умовах, що не відповідають нормам безпеки та гігієни. Це може бути пов'язано з перебоями в електропостачанні, опаленні, водопостачанні. Працівники можуть піддаватися фізичним ризикам, пов'язаним з обстрілами, аваріями, мінуванням. Постійна тривога, страх за своє життя та життя близьких, відчуття безпорадності можуть негативно впливати на психічне здоров'я.

Стрес, пов'язаний з невизначеністю в умовах війни. В умовах воєнного стану ні керівництво, ні працівники не знають, що буде завтра, чи збережуть свою

роботу, чи зможуть забезпечити себе та свою сім'ю. Постійні зміни в організації роботи, перебої в постачанні, логістиці, непередбачувані вимоги клієнтів і керівництва створюють додатковий стрес. Війна викликає почуття тривоги за майбутнє не тільки країни, але й особисто.

Стрес, пов'язаний з перевантаженням в умовах війни. Багато працівників змушені працювати більше годин, брати на себе додаткові обов'язки. Постійна готовність до екстремальних ситуацій, відсутність безпечного місця для відпочинку – все це призводить до виснаження. Крім того стрес ускладнює концентрацію на виконанні завдань, що призводить до збільшення кількості помилок, блокує творче мислення і ускладнює пошук нестандартних рішень, може призвести до збільшення кількості відволікань, таких як перевірка особистих повідомлень, соціальних мереж тощо, призводити до зниження фізичної активності, що негативно впливає на загальне самопочуття і, відповідно, на продуктивність. Хронічний стрес може призвести до розвитку різних захворювань, що вимагають тривалої відсутності на роботі.

Таким чином, стає актуальним питання допомоги працівникам впоратися зі стресом в умовах війни. По-перше, важливо створити безпечний простір для спілкування. Це означає, що керівництво має бути відкритим для розмов про почуття, страхи та труднощі, з якими стикаються співробітники. Ініціатива влаштовувати регулярні зустрічі, на яких працівники можуть поділитися своїми думками та почуттями, допоможуть їм відчувати, що вони не самотні.

По-друге, забезпечення гнучкого графіку роботи. Розуміння того, що життя кожного працівника змінилося, і що у нього можуть бути додаткові обов'язки, пов'язані з війною, є ключовим. Можливість працювати віддалено, скорочувати робочий день або брати додаткові відпустки допоможуть працівникам збалансувати роботу та особисте життя.

По-третє, важливо надавати психологічну підтримку. Це може бути як індивідуальне консультування з психологом, так і проведення тренінгів з управління стресом, розвитку емоційного інтелекту та інших корисних навичок.

Групові заняття також можуть бути ефективними, оскільки дозволяють працівникам відчувати, що вони не одні стикаються з такими труднощами.

По-четверте, важливо створити атмосферу взаємодопомоги та підтримки в колективі. Спільні проекти, волонтерська діяльність допоможуть працівникам відволіктися від проблем і відчувати свою значущість.

Нарешті, важливо пам'ятати, що кожен працівник індивідуальний, і те, що підходить одному, може не підійти іншому. Тому важливо підходити до кожного випадку індивідуально і бути готовими адаптувати свої стратегії під потреби кожного співробітника.

Було проведено емпіричне дослідження рівня стресу за шкалою PSS-10 [5, с.16] та BASIC Ph в м. Суми та м. Харків. Вибірка була 34 людини. За отриманими результатами був зроблений висновок, що респонденти з Харкова демонструють більш низький рівень сприйнятого стресу та само ефективності, а також низький рівень сприйняття безпорадності в порівнянні з респондентами м. Суми. Це може свідчити про розуміння власних ресурсів, їх різноманітності і міри їх використання для подолання стресу або про більш ефективні стратегії копіngu.

Війна – це не лише фізична, а й психологічне випробування. Для працівників, які опинилися в умовах воєнного конфлікту, стрес стає повсякденним супутником. Робота, яка раніше була рутиною, перетворюється на випробування, адже доводиться поєднувати професійні обов'язки з турботою про власну безпеку та близьких. Допомагаючи працівникам впоратися зі стресом, компанія не лише демонструє свою турботу про людей, але й інвестує у власний успіх. Здорові та мотивовані співробітники – це запорука успішного бізнесу навіть у найскладніші часи.

Література

1. Сабо Ш., Сабо К., Заячківська О. Стрес: від Ганса Сельє до сьогодні. Львів: Львівський національний медичний університет імені Данила Галицького,

URL: https://www.researchgate.net/publication/335687075_Stres_vid_Gansa_Sele_do_sogodni

2. Карамушка Л. М. Психічне здоров'я персоналу організацій в умовах війни : Навч.-методичний посібник. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2023. 124 с
3. Коцан І. Я. Психологія здоров'я людини: навчальний посібник / за ред. І. Я. Коцана. Луцьк, 2011. – 430 с.
4. Подольчак Н. Ю. Сутність, причини виникнення та підходи до регулювання стресових ситуацій на підприємствах. *Вісник Національного університету "Львівська політехніка"*. 2013. № 778. С. 101–108
URL <https://ela.kpi.ua/handle/123456789/25834>
5. Вельдбрехт О.О., Тавровецька Н. І. Шкала сприйнятого стресу (pss-10): адаптація та апробація в умовах війни. *Проблеми сучасної психології* . 2022. № 2 URL <https://doi.org/10.26661/2310-4368/2022-2-2>

АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО
«УКРАЇНЬСЬКА ОБОРОННА ПРОМИСЛІВІСТЬ»

ДЕРЖАВНЕ ПІДПРИЄМСТВО
«ХАРКІВСЬКИЙ ПРИЛАДОБУДІВНИЙ
ЗАВОД ім. Т. Г. ШЕВЧЕНКА»

(ДП ХПЗ ім. Т. Г. ШЕВЧЕНКА)

вул. Москалівська, 99, м. Харків, 61004, Україна
факс +38(057) 725-87-14, тел. +38(057) 725-87-15
e-mail: khpz@ukroboronprom.com,
monolit@zish.kharkov.ua, http://www.zish.com.ua
код за ЄДРПОУ 14315500



JOIN STOCK COMPANY
UKRAINIAN DEFENSE INDUSTRY

STATE ENTERPRISE
«KHARKIV INSTRUMENT-MAKING PLANT
named after T.G.Shevchenko»

(SE KHIP N.A.T.G.Shevchenko)

Moskalivska str.,99, Kharkiv, 61004, Ukraine,
fax +38(057) 725-87-14, tel. +38(057) 725-87-15
e-mail: khpz@ukroboronprom.com,
monolit@zish.kharkov.ua, http://www.zish.com.ua
Reg.code 14315500

25.11.2024р. № 49-П/245 на № _____ від _____

Завідувачу кафедри
психології, політології та
соціокультурних технологій
Сумського державного університету
Андріані КОСТЕНКО

АКТ про впровадження результатів дослідження

Доводимо до вашого відома, що дослідження Шаповал Ольги «Технологія стресоподолання у персоналу адміністративного відділу приладобудівного заводу» здійснювалися на базі ДП «Харківський приладобудівний завод ім. Т.Г.Шевченка».

За результатами дослідження підготовлені практичні рекомендації, які були враховані в ДП «Харківський приладобудівний завод ім. Т.Г.Шевченка» у плануванні культурно-просвітницьких заходів та практичних курсів для співробітників враховуючи їх індивідуальні потреби.

Керуючий санацією
ДП ХПЗ ім. Т.Г.Шевченка

Ігор БУЛИЖИН

Виконавець _____
Підпис, прізвище, відділ, тел.