

Міністерство освіти і науки України  
Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича  
факультет педагогіки, психології та соціальної роботи  
кафедра практичної психології

**Соціально-психологічна адаптація державних виконавців до  
професійної діяльності з різним рівнем стійкості до стресів**

Дипломна робота  
Рівень вищої освіти – другий (магістерський)

Виконала:  
студентка 6 курсу, групи 622  
спеціальності 053 «Психологія»  
спеціалізації «Практична психологія»  
Половинська Ангеліна Василівна  
Керівник: канд. політ. наук, доцент:  
Фесун Г. С.

до захисту допущено:  
протокол засідання кафедри  
№ \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_ 2022р.

Чернівці – 2022

## Зміст

<b>Вступ</b> .....	3
<b>Розділ I. Теоретичні підходи дослідження соціально-психологічної адаптації до професійної діяльності у психологічній науці</b> .....	6
1.1. Психологічні особливості адаптації до професійної діяльності державних виконавців .....	6
1.2. Поняття стресостійкості особистості у сучасній психологічній науці.....	16
1.3. Вплив стресостійкості особистості на соціально-психологічну адаптацію у професійній діяльності.....	22
<b>Розділ II. Емпіричне дослідження соціально-психологічної адаптації до професійної діяльності державних виконавців з різним рівнем стресостійкості</b> .....	29
2.1. Організація та методи дослідження .....	29
2.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження соціально-психологічної адаптації до професійної діяльності державних виконавців з різним рівнем стійкості до стресів.....	33
2.3. Програма соціально-психологічної адаптації до професійної діяльності державних виконавців .....	50
<b>Висновки</b> .....	53
<b>Список використаних джерел</b> .....	55
<b>Додатки</b> .....	63



## Вступ

**Актуальність проблеми дослідження.** Структура професійної діяльності державних виконавців пов'язана з великою кількістю стрес-факторів, долаючи які важливо мати таку особистісну якість як стресостійкість. Завдяки здатності легко адаптуватися і високому рівню стресостійкості особистості співробітник може легко виходити зі стресової ситуації з найменшою втратою особистісних ресурсів. У процесі соціально-психологічної адаптації людина прагне досягти гармонії між внутрішніми та зовнішніми умовами життя та діяльності. З підвищенням рівня адаптації особистості, підвищується її рівень пристосованості до життя соціумі.

У сучасній психологічній літературі немає єдиного термінологічного визначення такому феномену, який ми називаємо «соціально-психологічна адаптація». У ході соціалізації особистості в умовах сучасної професійної діяльності однією з найважливіших складових є здатність до швидкої та ефективної соціально-психологічної адаптації. А. Шиделко наводить факти, які вказують на те, що це можна пов'язати з проблемами адаптації особистості нашого століття, оскільки відбувається вплив різких змін соціального середовища та систематичних стресорів [51, с. 151-159].

Деякі автори розглядають адаптацію як умову виконання особистістю основних функцій, вирішення складних творчих проблем.

У сучасній науковій літературі проблему стійкості до стресів розробляли такі вчені, як: Н. Алюшина, Я. Зелінська, В. Крайнюк, Н. Липовська, С. Мартинюк, Н. Ничкало, О. Олійник, Т. Руда та інші [1; 16; 23; 27; 31; 35; 36; 43]. Проблема соціально-психологічної адаптації до професійної діяльності піднімалася у працях таких вчених як: Л. Байбекова, І. Бондаренко, С. Кузікова, Г. Кудринська, С. Саване, С. Шиделко, О. Штепа [3; 5; 24; 25; 31; 44; 52; 53].

Зарубіжні науковці схильні вважати, що з чинників, які впливають на процес соціально-психологічної адаптації до професійної діяльності державних виконавців, є рівень стресостійкості особистості (Л. Елісон,

Л. Базелон, С. Гобфол, С. Мадді, В. Маршак, Р. Мей, Т. Мілес, Д. Рейс, Й. Роттер та інші) [58; 59; 60; 62; 63; 64; 65; 68; 69]. Разом з тим, відмінності в соціально-психологічній адаптації до професійної діяльності державних виконавців з різним рівнем стійкості до стресів мають недостатню розробленість у психологічній літературі.

**Мета дослідження:** вивчити соціально-психологічну адаптацію до професійної діяльності державних виконавців з різним рівнем стійкості до стресів.

**Об'єкт дослідження:** соціально-психологічна адаптація до професійної діяльності державних виконавців.

**Предмет дослідження:** соціально-психологічна адаптація державних виконавців до професійної діяльності з різним рівнем стійкості до стресів.

**Гіпотеза дослідження:** існують відмінності у соціально-психологічній адаптації до професійної діяльності державних виконавців залежно від рівня їхньої стресостійкості, а саме, у державних виконавців з високим рівнем стресостійкості будуть спостерігатися вищі показники соціально-психологічної адаптації: прийняття себе, емоційний комфорт та внутрішній комфорт, порівняно із державними виконавцями із середнім та низьким рівнем стресостійкості.

**Завдання дослідження:**

1. Здійснити теоретичний аналіз проблеми соціально-психологічної адаптації до професійної діяльності осіб з різним рівнем стресостійкості у сучасній психологічній науці.
2. Дослідити соціально-психологічну адаптацію до професійної діяльності державних виконавців.
3. Виявити особливості соціально-психологічної адаптації та рівень стресостійкості державних виконавців у певних життєвих ситуаціях.
4. Розробити програму, спрямовану на створення умов для успішної соціально-психологічної адаптації до професійної діяльності державних виконавців.

### **Методики дослідження:**

1. Методика «Діагностика соціально-психологічної адаптації», К. Роджерса, Р. Даймонда.
2. «Тест на самооцінку стресостійкості особистості», Н. Кіршев, Н. Рябчикова.
3. Методика «Перцептивна оцінка типу стресостійкості», Н. Фетискіна.
4. Методика «Визначення стресостійкості та соціальної адаптації», Т. Холмса, Р. Раге.

**Вибірка дослідження.** У нашому дослідженні взяли участь 45 осіб, які працюють державними виконавцями від одного до двох років.

Серед них:

- працівники Шевченківського районного суду в м. Чернівці (16 осіб);
- працівники Першотравневого районного суду в м. Чернівці (4 особи);
- працівники Чернівецького обласного територіального відділення Антимонопольного комітету України (3 особи);
- працівники Головного управління ДПС у Чернівецькій області (22 особи).

**Структура роботи.** Дипломна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Повний обсяг роботи становить 78 сторінок.

## **Розділ I. Теоретичні підходи дослідження соціально-психологічної адаптації до професійної діяльності у психологічній науці**

### **1.1. Психологічні особливості адаптації до професійної діяльності державних виконавців**

У сучасній психологічній літературі немає єдиного термінологічного визначення такому феномену, який ми називаємо «соціально-психологічна адаптація». Проаналізувавши чимало наукового матеріалу, ми дійшли висновку, що цей феномен кожен автор схильний називати по-своєму, проте його зміст, його суть залишається незмінною.

У ході соціалізації особистості в умовах сучасної професійної діяльності однією з найважливіших складових є здатність до швидкої та ефективної соціально-психологічної адаптації. А. Шиделко наводить факти, які вказують на те, що багато у чому це можна пов'язати з проблемами адаптації особистості нашого століття, оскільки відбувається вплив різких змін соціального середовища та систематичних стресорів [51, с. 151-159].

Соціально-психологічна адаптація є однією зі значущих функцій соціальної психіки і виступає провідною і визначальною у виборі механізмів соціалізації особистості. На думку Л. Байбекова, «соціальна психіка полегшує пристосування людей один до одного і створює умови для сприятливої адаптації особистості [3, с. 34-41]. Вона приводить «індивідуальну свідомість у відповідність до принципів і норм, що панують у соціальній групі». Автор говорить про те, що під впливом культури починають вироблятися форми та правила комунікації, що відповідають певним умовам взаємодії між людьми, які будуть спрямовані на забезпечення ефективного досягнення спільних цілей. У ході соціально-психологічної адаптації людина прагне досягти певного балансу, гармонії між внутрішніми та зовнішніми умовами життєдіяльності [3, с. 34-41].

І. Грицюк говорив про те, що у процесі здійснення соціально-психологічної адаптації підвищується адаптованість особистості, що виявляється у ступені пристосованості до життя у соціумі. Виділяються

різні види адаптації, при цьому автор акцентує увагу на зовнішній соціально-психологічній адаптованості, зокрема на поведінковій, пристосувальницькій, в якій особистість внутрішньо змістовно не перебудовується і зберігає себе і свою автономність [10, с. 50-59].

Г. Кудринська під соціально-психологічною адаптацією розуміє «оволодіння особистістю ролі під час входження у нову соціальну ситуацію». За результативністю він розрізняє позитивну та негативну сторони адаптивності, а за механізмом здійснення – добровільну та примусову [24, с. 322-324].

Розглядаючи проблематику соціально-психологічної адаптації, О. Реан визначає найбільш ефективний тип адаптації – ймовірнісно-комбінований. Він здійснюється в результаті оцінки ймовірності успішної адаптації за різних типів адаптаційної стратегії. Так, під час вибору стратегії особистістю оцінюються:

- 1) вимоги соціального середовища (сила, ступінь ворожості, ступінь обмеження потреб особистості, дестабілізуючі впливи);
- 2) потенціал особистості щодо зміни, пристосування середовища до себе;
- 3) ціна зусиль під час виборів стратегії зміни середовища чи себе (фізичні, психологічні витрати) [24, с. 322-324].

Починаючи з середини ХХ століття, починає оформлятися напрям у розумінні адаптації, представники якого виходять з методологічних положень про єдність особистості та суспільства, активний характер цієї взаємодії. Деякі автори розглядають адаптацію як умову виконання особистістю основних функцій, вирішення складних творчих проблем.

Наголошуючи на специфічності творчих працівників, Г. Кудринська говорить про те, що слід проводити професійний відбір даної категорії працівників за показниками їх адаптованості як за



професійними, так і соціально-психологічними параметрами соціального середовища [24, с. 322-324].

Наголошуючи безпосередньо на трудовій адаптації до умов конкретного підприємства, А. Шиделко дотримуються того, що слід приділяти увагу також специфіці діяльності конкретної організації та ступеня вираженості дисципліни у ньому [51, с. 151-159]. Специфічність адаптаційного процесу полягає в тому, що в ході життєдіяльності особистість постійно стикається з необхідністю активного пристосування до різних структур соціального середовища, таких як, наприклад, соціально-психологічна, культурна, побутова, професійна тощо. Таку підставу, як правило, прийнято згадувати стосовно різних видів адаптації (виробничої, міжкультурної, акультурації тощо). Розбіжність у трактуванні понять зумовлено, передусім, тим, що це види адаптаційного процесу взаємопов'язані між собою і не зовсім коректно говорити лише про один вид адаптації, оскільки у ході пристосування до професійної діяльності в людини відбуваються у різній мірі вираженості всі види адаптаційного процесу [51, с. 151-159].

У ході дослідження адаптації Г. Кудринська дотримувалася положення, що свідчить, що соціально-психологічна адаптація у своїй сутності носить підвищення осмисленості життя особистості, зниження рівня агресивності людини, здатності формувати стійке позитивне ставлення до навколишнього середовища, і, звичайно, не без почуття задоволеності соціальними відносинами, працею та життям загалом, яке у кожної людини має суб'єктивний характер [24, с. 322-324].

Позиція на проблему соціально-психологічної адаптації до професійної діяльності у Н. Липовська носить принципово інший характер. Поглянувши на цю проблему з позиції автора ми можемо стверджувати, що «соціально-психологічна адаптація характеризується як такі взаємини особи та групи, коли особистість без тривалих внутрішніх та зовнішніх конфліктів продуктивно виконує свою провідну діяльність, задовольняє

свої основні соціальні потреби, повною мірою йде назустріч тим рольовим очікуванням, які пред'являє щодо нього референтна група, переживає стан самоствердження і вільного висловлювання своїх творчих здібностей» [26]. При цьому автор виокремлює характеристики дезадаптованої особистості, які носять таку специфіку як: переживання особистості тривалих за перебігом внутрішніх та зовнішніх конфліктів, при цьому без знаходження нею психічних механізмів та форм поведінки, що потребують їх розвитку та просування. Можна стверджувати, що у цьому припущенні йдеться, швидше про суб'єктивну нерозв'язність внутрішніх конфліктів, які, швидше за все, можуть бути викликані характером проблемної ситуації, в якій перебуває співробітник [56, с. 116-119].

У розумінні В. Константинова та І. Красильникова «процес подолання проблемних ситуацій можна вважати процесом соціально-психологічної адаптації особистості, під час якого відкриваються нові способи поведінки, нові програми та плани внутрішньоособистісних процесів» [21, с. 25].

За наведеними результатами досліджень І. Бондаренко та А. Шиделко процес адаптації за змістом носить активнеформування стратегій, які безпосередньо пов'язані зі стресогенною ситуацією, в якій перебуває співробітник у ході професійної діяльності, при цьому вдаючись до різних рівнів регулювання психічної діяльності [5, с. 19; 52, с. 151-159]. За результатами їх досліджень, у ході яких були отримані дані про те, що системоутворюючим фактором адаптації виступають мотиваційно-вольові стратегії, які визначають інтенсивність і спрямованість таких процесів як: когнітивні, активаційно-енергетичні та емоційно-оціночні, які безпосередньо забезпечують діяльність особистості [52, с. 151-159].

За наслідками досліджень І. Бондаренко та М. Дигтяренко, а також на основі теоретичного аналізу при виробничій адаптації відбуваються дві сторони адаптації, а саме: професійна та соціально-психологічна адаптація. У контексті професійної адаптації автори звикли розуміти пристосування

до темпу, режиму, а також умов праці певної специфіки діяльності співробітників [5, с. 19; 12, с. 80-83]. Проявом даної адаптації служить оволодіння певним рівнем необхідних професійних навичок, знань, а також умінь, формування особистісних якостей, які важливі у професійній специфіці діяльності, необхідних для успішного освоєння та пристосування до даної професійної діяльності. При цьому такий вид адаптації здатний виявлятися в оволодінні професійними знаннями, вміннями, а також навичками, необхідними спеціалісту при виконанні його безпосередніх посадових обов'язків. У цьому професійна адаптація співробітника знаходить свій відгук розвитку активного позитивного ставлення людини, який лише починає свій професійний шлях у специфіці цієї діяльності [5, с. 19].

Розглядаючи професійну адаптацію не можна не виділити три взаємопов'язані елементи, які відбуваються під час цього складного процесу:

1) У ході процесу пристосування молодого співробітника до специфіки професійного середовища адаптація може характеризуватись своїми просторово-часовими механізмами;

2) Розглядаючи адаптацію як результат процесу, відповідно адаптація характеризуватиметься в результаті ступенем адаптованості нового співробітника;

3) При розгляді адаптації як збудника новоутворень можна говорити про групу якісно нових комплексів формування якостей, які будуть притаманні надалі співробітнику конкретної організації [52, с. 151-159].

Представлені вище компоненти характеризують і дозволяють визначити поведінку співробітника, крім того визначити ступінь ефективності конкретного співробітника у взаємодії з професійним середовищем, а також колективом, в якому він виконуватиме свої посадові обов'язки.

У ході зміни професійного середовища, яке може бути пов'язане з впровадженням технічно більш новою системою, входженням до колективу нового керівника, освоєнням нової професії чи посади, переходом до лінійно іншого відділення чи підприємства, і звичайно зміна потреб, можливостей та цілей людини, які призводять до необхідності активізації адаптаційного процесу. Якщо є невелика неузгодженість у системі, яка не потребує масштабних зусиль усунення, то йдеться про ситуативну адаптацію, яка носить періодичний характер у будь-якій професійній діяльності. При цьому, зважаючи на твердження А. Нестеренко, можна говорити про те, що за наявності ситуації, яка буде пов'язана з корінною зміною професійного середовища, або ж переходом у якісно нове професійне середовище, то йтиметься вже про вторинну професійну адаптацію людини [35, с. 179-180].

Також під соціально-психологічною адаптацією розуміється пристосування до групових норм, що виражається у пристосуванні молодого фахівця до соціального життя, норм, традицій та підвалин сформованого колективу [36].

У якості функцій, які має соціальна адаптація особистості колективі можна виокремити, передусім, те, що з адаптації особистості у колективі особливу роль грає насамперед стійкість і стабільність, підвищення згуртованості колективу у вигляді впровадження нового співробітника у усталений колектив. Дані функції служать поліпшення морально-психологічного клімату колективу, і навіть нормального функціонування та розвитку колективу.

Те, як розуміє основу успішності соціально-психологічної адаптації особистості А. Нестеренко каже нам у тому, що безпосередня основа адаптованості особистості лежить на соціальному рівні [36]. Під соціальною адаптацією розуміється включення індивіда до соціального середовища за допомогою набуття ним статусу, займаного місця у соціальної структури нашого суспільства та знаходить відгук у

необхідності функціонування суспільства як єдиного цільного соціального організму.

Що стосується галузі дослідження соціально-психологічної адаптації особистості можна говорити про індивідуальний характер діяльності особистості, що займає конкретний соціальний статус і діє відповідно до потреб суспільства і керуючись своїми особистісними якостями і тенденціями, тим самим роблячи свою рольову поведінку унікальною і характерною для даної особистості, а тим самим набуваючи особистісну визначеність [5, с. 19].

З погляду Л. Байбекової, сферу соціально-психологічної адаптації очима молодого співробітника можна уявляти у вигляді сукупності точок зору колективу, які відповідають еталонам поведінки та оцінок, що ототожнюються з цим колективом, іншими словами систему сформованого певного морально-психологічного клімату, де молодому фахівцю просто необхідно пристосуватися [3, с. 34-41]. Сфера, про яку говорить автор, знаходить своє вираження в активній взаємодії молодого співробітника з системою взаємин, яка склалася в колективі, налагодженні позитивного контакту з товаришами з професійної діяльності та безпосереднім керівництвом, а також показник певного рівня задоволеності відносинами в колективі самою особистістю [3, с. 34-41].

Володіючи певним рівнем самостійності, такі процеси як професійна та соціально-психологічна адаптація відбуваються в умовах постійного симбіозу та взаємовпливу, при цьому одним із провідних показників оцінки повноти виробничої адаптації може бути індекс задоволеності взаєминами в колективі [4, с. 31-35].

З позиції кінцевого результату успішної виробничої адаптації Ф. Бортняк пропонує розглядати ідентифікацію молодого співробітника зі своєю професійною діяльністю, іншими словами ототожнення власних інтересів співробітника з інтересами організації, свого роду згуртування співробітника з організацією та робочим місцем [6, с. 16].

При характеристиці різноманітних аспектів виробничої адаптації Ф. Бортняк наголошує на тому, що не всі аспекти адаптації рівноправні.

Н. Ничкало, у ході вивчення соціально-психологічної адаптації особистості у професійному колективі, зазначає що успішна адаптація до колективу виступає не тільки як одна із цілей взаємодії особистості з виробничим середовищем, а й як найважливіша умова ефективності інших видів адаптації. Чим менше молодому фахівцю потрібно часу на адаптацію до колективу, тим коротший термін, необхідний професійної адаптації» [35, с. 179-180].

Одним із критеріїв ефективності адаптації може виступати ступінь готовності співробітника сприймати себе та соціальні зв'язки навколо, порівнювати потреби з наявними можливостями та усвідомлення справжніх мотивів своєї поведінки у трудовій діяльності. При недостатньо розвиненому чи спотвореному уявленні про себе, співробітник схильний до порушення процесу адаптації, що може супроводжувати порушення взаємовідносин у колективі, зниження можливості виконання посадових обов'язків і загрожує погіршенням стану здоров'я співробітника [52, с. 151-159].

А. Шиделко пропонує трактувати адаптацію молодого фахівця як «процес формування у особи стійкого позитивного ставлення до завдань, традицій та перспектив підприємства, в ході якого особистість включається до нової для неї виробничої діяльності, системи міжособистісних відносин, культурного життя підприємства, знаходить там умови для самореалізації та перетворює нове середовище на основу своєї життєдіяльності» [52, с. 151-159].

Протилежним по суті адаптації є процес дезадаптації особистості. У ході дезадаптуючого процесу відбувається посилення проблемної ситуації за рахунок внутрішньо-психічних процесів особистості та її поведінки, а

також відбувається посилення труднощів та неприємних переживань, які були спричинені стресогенною ситуацією[64, с. 795-802].

До ознак дезадаптації особистості можна віднести як об'єктивні, і суб'єктивні. Об'єктивні знаходять свій відгук у зміні поведінки людини у соціальному середовищі за рахунок невідповідності функцій соціуму, які конкретний працівник не виконує. Щодо суб'єктивних ознак можна говорити про стан психологічного глухого кута. Даний стан виникає внаслідок результату тривалого перебування співробітника у станіконфлікту (зовнішнього, чи внутрішнього), і навіть відсутності потрібних адаптивних механізмів, які сприяють виходу з цього стану[1, с. 117-119].

Припинення дезадаптації служить завданням керівникам, які супроводжують молодого співробітника на перших стадіях становлення їх у професійному плані. Актуальність вивчення динаміки та причин виникнення дезадаптації має сенс, тому що результат у вигляді дезадаптованості має альтернативний характер на відміну від адаптованості. Тим самим при виявленні початкових ознак дезадаптованості сприятиме якнайшвидшому їх запобіганню, і сприятиме подальшому перебігу процесу адаптації у новому руслі. Найважливішою проблемою, з якою зіштовхуються керівники, з появою молодого співробітника у колективі, є управління процесом адаптації[5, с. 19].

При працевлаштуванні на робоче місце молодий співробітник має заданий набір цілей, потреб, і навіть норм поведінки. Керуючись ними, співробітник здатний пред'являти вимоги до свого робочого місця, посадових обов'язків, а також мотивації трудової діяльності та зацікавленості у побудові подальшого кар'єрного росту[5, с. 19].

Сенс соціально-психологічної адаптації до професійної діяльності знаходить свій відгук у освоєнні соціально-психологічних особливостей трудової організації, вбудовуванні в систему взаємовідносин, що склалася в ньому, а також позитивній взаємодії з іншими членами трудового

колективу. Під впливом соціально-психологічної адаптації молодий співробітник дізнається дедалі більше інформації про специфіку трудовий організації, її норми, цінності, структуру ділових і особистих взаємин, властивих даному трудовому колективу, а також, про лідерів у конкретних групах[5, с. 19].

Отримана інформація під час соціально-психологічної адаптації до професійної діяльності співвідноситься з минулим досвідом молодого співробітника, ціннісними орієнтаціями та нормами конкретного співробітника. І. Бондаренко наголошує на тому, що якщо інформація, яку співробітник отримав у процесі соціально-психологічної адаптації до професійної діяльності, відповідає минулому досвіду співробітника, його орієнтації в процесі професійної діяльності та оцінюється позитивно, тоді співробітник схильний приймати норми та цінності цієї групи, також запускається механізм, у ході якого співробітник починає себе ідентифікувати з даною трудовою організацією. Завдяки ходу соціально-психологічної адаптації молодий співробітник бере активну участь у житті організації, встановлює позитивні взаємини з безпосередніми керівниками та трудовим колективом[5, с. 19].

Критерії соціально-психологічної адаптації можуть поділятися на об'єктивні та суб'єктивні. Під об'єктивними критеріями мають на увазі продуктивність діяльності молодого співробітника, реальне становище у професійному колективі, яке визначається такими показниками, як професійно-кваліфікаційне зростання, а також стаж роботи. Суб'єктивними критеріями соціально-психологічної адаптації виступають задоволеність особистості своєю професійною діяльністю, і навіть ставлення співробітника до специфіки професійної діяльності і безпосередня взаємодія у колективі[25, с. 322-324].

Тим не менш, варіативність аспектів адаптації не заважає їм постійно взаємодіяти один з одним, тим самим процес управління адаптацією вимагає єдиної системи інструментів впливу, які забезпечуватимуть



підвищення швидкості та успішності соціально-психологічної адаптації до професійної діяльності молодого співробітника.

Таким чином, у нашій роботі під соціально-психологічною адаптацією до професійної діяльності ми розумітимемо входження людини у систему внутрішньо-групових відносин, пристосування до цих відносин, вироблення зразків мислення та поведінки, що відображають систему цінностей та норм даного професійного колективу, набуття, закріплення, розвиток умінь та навичок міжособистісного спілкування у цьому колективі.

## **1.2. Поняття стресостійкості особистості у сучасній психологічній науці**

Перш ніж перейти до розгляду соціально-психологічної адаптації у професійній діяльності державних виконавців та рівня їх стресостійкості, зупинимося на самій стресостійкості особистості та її рівнях. Спочатку можна стверджувати, що без визначення феномену стресу неможливо описувати такий компонент особистості, як її стресостійкість.

Феномен стресу, відкритий Г. Сельє, є одним із фундаментальних проявів життя, оскільки дозволяє організму пристосовуватися до різних факторів середовища за рахунок універсального комплексу нейрогуморальних реакцій. Цей термін був одним із символів медицини ХХ століття. Такій бурхливій реакції навколо даного терміну сприяло реальне збільшення кількості стресорів людей, яке було обумовлено урбанізацією, швидким зростанням темпу життя, різким зростанням числа міжособистісних взаємодій (як конструктивних, так і конфліктних), а також дедалі більше контрастною невідповідністю між біологічною природою людини та умовами її соціального існування [66, с. 1-17].

Організм, який перебуває у стресовому стані, запускає певну біохімічну реакцію, яка, у свою чергу, сприяє викиду адреналіну в кров. Сенс цієї реакції, у фізіологічному плані, характеризується різкою мобілізацією всього потенціалу організму, необхідний боротьби зі

збудником чи втечі від нього. Стресовий стан за цих обставин небезпечний, що може сприяти провокації таких органічних порушень, які характерні серцево-судинними, алергічними, імунними та іншими захворюваннями. Також стресовий стан провокує зниження працездатності людини, починає гаснути її життєва та творча активність. Стрес супроводжується характерними симптомами, до яких належать наступні: безпричинна млявість, загальна пасивність, безсоння, тривожний сон, дратівливість і таке інше[66, с. 1-17]. Цей механізм є пристосовувальним до навколишнього середовища. Н. Липовська зазначає, що стрес здатний як знизити, а й підвищити стійкість організму до негативних чинників. Для розведення цих полярних функцій існує поняття стресу та дистресу[27].

Стрес характеризується напругою, що мобілізує, а також активізує організм для подальшої боротьби зі збудником негативних емоцій. Розрізняють також дистрес, як певний вид стресу, який є надмірною напругою, яка сприяє зниженню потенційних можливостей організму адекватного реагування на вимоги зовнішнього середовища[19, с. 112-125].

На даний момент існує гостра потреба у технологіях профілактики стресових станів. Першими спробами протидіяти стресу належать дослідження цілого ряду зарубіжних психологів, спрямованих на діяльну, самостійну та конструктивну сутність особистості. Як зазначає С. Мотцер клієнти психотерапевтів самі здатні вирішувати багато життєвих проблем[66, с. 1-17].

Рівень стресу кожної людини (оптимальний або надпотужний), а також форми її впливу на індивіда зовні проявляються абсолютно індивідуально. Зайве збудження характеризуватиметься такими ознаками як: різке почастішання пульсу, прискорене та поверхневе дихання, підвищення тону м'язів, тремтіння, напружена міміка, метушливість тощо. При недостатньому збудженні організм людини виявляє млявість, сонливість, сповільнюється у швидкості рухів, позіхає тощо[34, с. 127].

Л. Карамушка наголошує на тому, що системність категорії стресу обумовлюється також відображенням у ній як «внутрішніх» властивостей людини, що визначають і регулюють процес функціональної надійності та успіху в діяльності, так і «зовнішніх» властивостей, що характеризують готівковий потенціал суб'єкта праці (його функціональний ресурс та резерви, знання, навички, вміння, досвід тощо), що забезпечують функціональний комфорт та виконання конкретної діяльності[19, с. 112-125]. Постійна взаємодія з різним колом людей, широкий спектр повноважень та посадових обов'язків вимагають від державних виконавців певної психологічної підготовки[19, с. 112-125].

Інакше висловлюючись, стан стресу як системна категорія є сукупністю діяльнісно-орієнтованих взаємозалежних властивостей, і навіть, якостей людини, які формують структурно-функціональні властивості людини. Даному стану притаманна ієрархія показників, але системоутворюючими факторами є параметри стресостійкості, а також працездатності та, безсумнівно, придатність до виконання конкретних трудових завдань, які мають задану ефективність та якість. Суб'єктною мірою оцінки стресостійкості є самопочуття, настрої, отримання задоволення від процесу та підсумкового результату діяльності [34, с. 129].

Стресостійкість як поняття визначається поєднанням особистісних якостей, які дозволяють переносити суттєві інтелектуальні та емоційні навантаження, що обумовлені специфікою професійної діяльності, але без видимих наслідків для навколишньої дійсності та власного здоров'я людини[1, с. 117-119].

С. Герасіна визначає стресостійкість як специфічну взаємодію всіх компонентів психічної діяльності, не ігноруючи емоційного компоненту. Він пише, що стресостійкість «...можна більш конкретно визначити як властивість особистості, що забезпечує гармонійне відношення між усіма компонентами психічної діяльності в емоціогенній ситуації і тим самим сприяє успішному виконанню діяльності» [9, с.115-119].

На одну із суттєвих сторін стресостійкості звертає свою увагу Л. Карамушка, говорячи про те, що стійкість може мати на увазі недоцільне явище, яке здатне характеризуватись відсутністю адекватного відображення ситуації, що змінилася [19, с. 112-125]. Дане явище свідчить про те, що людина недостатньо гнучка і пристосовується до факторів навколишнього середовища. Дослідниця пропонує своє і, на наш погляд, одне з найповніших трактувань стресостійкості, розуміючи під нею інтегративну властивість особистості, що характеризується такою взаємодією емоційних, вольових, інтелектуальних та мотиваційних компонентів психічної діяльності особистості, що забезпечує оптимальне успішне досягнення мети діяльності у складній емоційній обстановці» [19, с. 112-125].

Я. Зелінська пропонує своє трактування бачення стресостійкості особистості. З одного боку, несприйнятливність до емоціогенних чинників, які негативно впливають на психічний стан людини, з другого боку це здатність контролювати і стримувати астенічні емоції, забезпечуючи цим успішне виконання необхідних дій, пов'язаних з посадовими обов'язками [16].

У розумінні І. Дорош, стресостійкість слід трактувати як «...здатність відповідати на напружені ситуації такою зміною емоційного стану, що призводить не до зменшення, а до збільшення працездатності» [14, с.144-152]. Також автор наголошує, що високій стійкості до стресу допомагає високий ступінь автоматизації діяльності.

Визначення стресостійкості особистості, звертають увагу, що цей специфічний феномен слід розглядати більше з функціональних позицій, інакше кажучи, як характеристику, яка впливає на продуктивність (успішність) професійної діяльності [14, с.144-152].

У розумінні таких вчених, як Н. Алюшина, Г. Кудринська, Н. Липовська можна виділити напрями у дослідженні стресостійкості:

традиційно-аналітичний, системно-регулятивний та системно-структурний[1; 27].

1. Традиційно-аналітичний напрямок спирається на дроблення психіки згідно з ознакою якісної своєрідності на пізнавальні, емоційні та вольові процеси.

2. Системно-регулятивний напрямок передбачає виділення психічних процесів у зв'язку з їх безпосередньою функцією в регуляції діяльності. У цьому напрямі психічні процеси розглядаються як функціональні ланки, які утворюють систему психічного регулювання професійної діяльності.

3. Системно-структурний напрямок передбачає наявність ознаки стійкості як здатності зберігати себе в умовах змінного, в деяких межах середовища. Закономірності індивідуального розвитку не можуть бути повністю виявлені, оскільки не слід розглядати стійкість до стресу лише як збереження певних станів.

Відповідно до аналізу стресостійкості у працях М. Білової, В. Крайнюк, люди поділяються на чотири основні групи. До першої відносять осіб, які найбільше схильні до негативного впливу зовнішніх факторів. Їхня специфічність полягає в тому, що вони не здатні адаптуватися до навколишньої дійсності і змінювати свою поведінку не схильні[7, с.21; 23, с. 214].

Друга позиція притаманна людям, які внутрішньо готові до змін. Однак до змін не радикальних, а млявих. Ця категорія може приймати лише поступову трансформацію, крок за кроком. Кардинальні зміни здатні збентежити їх, а також призвести до розвитку депресії, нервових зривів. До третього типу відносяться досить консервативні у своїх переконаннях та помірковано лояльні до зовнішніх змін середовища люди. Вони можуть, швидше, погодитися на стрімкі зміни, ніж чекати поступової трансформації. Проте представники цієї групи мають таку особливість: якщо стреси у житті приймають постійний характер, то сили можуть

вичерпуватися. Результатом цього феномена є поступова втрата духу, часте виникнення неконтрольованих негативних емоцій, і навіть пов'язаних із нею зривів[7, с.21; 23, с. 214].

До четвертої категорії належать люди, яких, беззастережно, можна назвати стійкими до стресів. Вони здатні довго витримувати негативні дії докільля. Психіку таких осіб захищено від впливу деструктивних ситуацій[7, с.21; 23, с. 214].

Стресостійкість можна охарактеризувати здатністю керувати своїми емоціями, зберігати високу працездатність, здійснювати екстремальну діяльність без напруженості[27].

Н. Липовська стверджує про те, що стресостійкість є важливим аспектом у діяльності державних виконавців. Ефективність такої діяльності визначається не тільки професійними знаннями, вміннями та навичками, а й професійно важливими властивостями, серед яких – стресостійкість, що є компонентом адаптивності особистості. Найкращих результатів у службі досягають службовці з психологічною готовністю до екстремальних ситуацій, які виявляють високий рівень стресостійкості. Важливим є сьогодні збереження психічного здоров'я державних виконавців[27].

Їхня робота, пов'язана зі стресовими ситуаціями, потребує особливої уваги. У результаті виявляються фізіологічні, інтелектуальні, емоційні, вольові та інші характеристики людини, що сприяють стресостійкості[27].

Л. Федосова стверджує, що стресостійкість передбачає здатність державних виконавців до саморегулювання та швидкого відновлення психологічної рівноваги[47]. Вона висловлює запас міцності людини – той діапазон, у якому організм може зберігати свою цілісність, працездатність та життєстійкість. Специфіка середовища функціонування державного виконавця, множинність чинників, що впливають на діяльність деструктивних факторів, екстремальні умови, у яких доводиться вирішувати складні та відповідальні завдання, зумовлюють необхідність

високого рівня стресостійкості як колективів, так і кожного окремо взятого державного виконавця[62, с. 173-185].

На думку С. Герасіна, стресостійкість є системною якістю особистості, що набуває індивіда і виявляється в напруженій діяльності, емоційні механізми якої набувають своєї визначеності в структурі системи саморегуляції. Стресостійкість багато в чому визначають індивідуальні особливості та стиль мислення особистості в стресогенних умовах, а стійкість до стресу пов'язують із результуючою стороною діяльності – продуктивністю[9, с. 115-119].

Своєчасне подолання стресів забезпечує високу ефективність діяльності державних виконавців. Таким чином, актуальність та новизна досліджень стресостійкості державних виконавців та способів її формування обумовлена, насамперед, вимогами до стану фізичного та психічного здоров'я працівників, діяльність яких характеризується високим рівнем стресогенності, значними психічними, психологічними та фізичними навантаженнями[7, с. 21].

Таким чином, у нашій роботі ми розумітимемо під стресостійкістю самооцінку здатності та можливості подолання екстремальної ситуації, яка пов'язана з ресурсом особистості або запасом, потенціалом різних структурно-функціональних характеристик, що забезпечують загальні види життєдіяльності та специфічні форми поведінки, реагування, адаптації тощо. Відповідно до теорії стресостійкості, люди поділяються на чотири основні групи: дуже схильні до стресу; люди, які внутрішньо готові до певних змін; люди, які досить впевнені у своїх переконаннях і помірковано лояльні до зовнішніх змін і власне стресостійкі люди[7, с. 21].

### **1.3. Вплив стресостійкості особистості на соціально-психологічну адаптацію у професійній діяльності**

У сучасних умовах суттєво зросла інтенсивність та напруженість життя та діяльності людей, відповідно збільшується частота виникнення

негативних емоційних переживань та стресових реакцій, які, накопичуючись, викликають формування виражених та тривалих стресових станів. Ці стани знижують успішність і якість виконання своїх посадових обов'язків у людей, включених у професійну діяльність, або вимагають додаткових зусиль для підтримки оптимального психофізіологічного рівня, що, у свою чергу, призводить до цілого ряду соціально-економічних та соціально-психологічних наслідків: підвищення плинності кадрів, зниження задоволеності працею, деформації особистісних та характерологічних якостей. Все це неминучепред'являє більш високі вимоги до професійної підготовки, стану морального духу, психологічної підготовки, психічного здоров'я, стійкості психіки співробітників різних організацій умовах специфічної професійної діяльності. Н. Болюбаш стверджує, що цей аспект може бути реалізований у тому випадку, якщо співробітник зможе вміло протистояти стрес-факторам, що впливають на нього у процесі професійної діяльності[4, с. 31-35].

Робота державного виконавця пов'язана з різними стресогенними ситуаціями. Всім відомий той факт, що професійна діяльність державних виконавців протікає на тлі високої психоемоційної напруги, хронічного дефіциту часу та сну, необхідних відновлення та адаптації до навантажень. Для державних виконавців очевидною є доцільність оволодіння техніками саморегуляції та психокорекції як основні засоби боротьби зі стресом та нормалізації функціональних станів. Найважливішою умовою зміцнення морального духу в колективі є знання індивідуально-особистісних показників кожного співробітника. Дані фактори наштовхують на великий практичний інтерес до вивчення феномену стресу та стресостійкості особи державних виконавців[53, с. 231-252].

Використання заходів щодо профілактики стресових станів співробітників сприяє вдосконаленню їхньої підготовки до виконання завдань професійної діяльності, а також підтримці на оптимальному рівні



показників психічного здоров'я. Психопрофілактика, що проводиться у процесі професійної діяльності, дозволяє зберігати, підтримувати, розвивати та відновлювати психічне здоров'я співробітників організації, що сприяє підвищенню рівня професійної готовності, зміцненню дисципліни та правопорядку, зниженню злочинності та травматизму. О. Штепавказує на те, що розробка проблеми дозволяє озброїти керівників усіх рівнів обґрунтованими рекомендаціями щодо попередження небезпечного впливу стрес-факторів, що знижують психічне здоров'я, щодо психопрофілактики стресових станів співробітників у конкретних ситуаціях життя та діяльності. Очевидним стає той факт, що стійка поведінка співробітників в умовах стресу (стресостійкість) є одним із важливих психологічних факторів забезпечення надійності, ефективності та успіху професійної діяльності як індивідуальної, так і спільної [53, с. 231-252].

Профілактика стресів співробітників державної виконавчої служби відбувається за рахунок розвитку високого рівня стійкості до стресів особистості. Це завдання носить першочерговий характер для психологів, спеціалізація яких полягає у психологічному забезпеченні професійної діяльності. Для успішного подолання співробітниками стресових ситуацій необхідно сформуванню ними самого поняття стійкості до стресів, її природи, шляхів, а також засобів формування підтримки. Також, особливо важливо, пояснити державним виконавцям залежність стресостійкості від особливості конкретної професійної діяльності, оскільки специфіка даної діяльності протікає у динамічних та мінливих умовах [8, с. 28-30].

У розумінні Я. Галігузової під описом здатності особистості зберігати адекватність психічного стану та ефективність діяльності в ситуації екстремальних умов дослідники часто використовують різні терміни: «стійкість особистості», «моральна стійкість», «психічна стійкість», «психологічна стійкість», «стресостійкість» [9, с. 49-54].

Перераховані вище види стійкості специфічні за своїм, але за їх основу взято твердження про те, що це здатність особистості підтримувати оптимальну працездатність і ефективність діяльності в стресогенних ситуаціях, а також здатність особистості підтримувати оптимальний стан психіки, незважаючи на вплив негативних факторів. Дивлячись цілісно на поняття стійкості, не можна зводити цей феномен лише до підтримки конкретного стану, є певна послідовність станів у часі. Її відмінною рисою є, передусім, активний характер (оскільки може розглядатися як процес і як результат), стресостійкість особистості є невід'ємною частиною розвитку особистості, однією із сторін процесу соціально-психологічної адаптації до професійної діяльності[9, с. 49-54].

Стресостійкість особи державних виконавців необхідно розглядати як функцію двох змінних, таких як: довкілля державного виконавця та специфіка внутрішньої структури системи державної виконавчої служби. Щодо психологічного аспекту стресостійкості державних виконавців можна підкреслити той факт, що вона відображає функціональні характеристики професійно значущих психічних процесів, якостей та властивостей особистості, не упускаючи також ступінь адекватності психологічної системи діяльності вимогам конкретних робочих ситуацій[14, с. 144-152].

З огляду на це, можна дотримуватися позиції про те, що стресостійкість є складною та об'ємною якістю особи державного виконавця. У ній об'єднано цілий комплекс здібностей, широке коло різнорівневих явищ, пов'язаних зі специфікою конкретної професійної діяльності. Проведений аналіз наукових джерел показав, що єдиного підходу до формулювання визначення стресостійкості немає, і автори трактують його на свій розсуд.

Базуючись на думці спеціаліста у сфері вивчення психологічного стресу В. Крайнюк, вихідною позицією у вивченні стресостійкості особистості має бути розгляд даного поняття, яке ряд авторів ототожнює

лише з поняттям емоційної стійкості, хоча дані поняття не є тотожними. Під стресостійкістю даний автор пропонує розуміти інтегративну властивість людини, яка, по-перше, характеризує ступінь його адаптації до впливу екстремальних факторів зовнішнього (гігієнічні умови, соціальне оточення тощо) та внутрішнього (особистого) середовища та діяльності. По-друге, воно визначається рівнем функціональної надійності суб'єкта діяльності та розвитку психічних, фізіологічних та соціальних механізмів регулювання поточного функціонального стану та поведінки в цих умовах. І, по-третє, ця властивість проявляється в активації функціональних ресурсів (і оперативних резервів) організму та психіки, а також у зміні працездатності та поведінки людини, спрямованих на попередження функціональних розладів, негативних емоційних переживань та порушень ефективності та надійності діяльності[23, с. 148].

О. Олійник стверджував те, що під основними компонентами динамічної структури особистості слід розуміти: емоційний компонент, а також накопичений у процесі подолання складних ситуацій досвід, щовиявляється у впевненості, почутті наснаги та задоволення від виконання завдання; вольовий компонент, який виявляється у самовладанні, самоконтролі, свідомій саморегуляції дій, приведення їх у відповідність до вимог ситуації. Вольовий компонент виконує контрольну-оціночну функцію збереження та відновлення доцільної регуляції діяльності; інтелектуальний компонент – відображає розумову працездатність, тип мислення. Незважаючи на це, перелік, наведений для відображення сутності поняття стресостійкості далеко не повний[45, с. 164-173].

Ряд авторів (М. Білова, Р. Пейн, К. Купер, Н. Сергієнко, Х. Стельмашук, Т. Руда, Л. Федосова) схильні до виділення наступних компонентів стресостійкості особистості державних виконавців, саме: мотиваційний, який відображає спрямованість особистості на виконання поставлених завдань. Мотиваційний компонент є проявом різних

мотиваційних тенденцій, які здатні виконувати спонукальну, сенсоутворюючу та регулятивну функцію; фізіологічний компонент, що визначає запас енергетичних можливостей організму для виконання специфічних навантажень, пов'язаних із конкретною професійною діяльністю; пізнавальний, що характеризує ступінь усвідомлення та розуміння службового завдання, а також ступінь готовності до її виконання.

Пізнавальний компонент забезпечує функцію створення, а також структурування орієнтовної основи професійної діяльності, поточного аналізу та прогнозування динаміки службових ситуацій; операційний, що поєднує застосовувані способи та прийоми діяльності. Операційний компонент забезпечує володіння способами та прийомами діяльності, необхідними навичками та вміннями щодо використання технічних та інших засобів; комунікативний компонент, що характеризує соціально-психологічний аспект діяльності особистості, стан готовності до взаємодії[7; 40; 43; 45; 46; 47].

Вивчаючи стійкість до стресу у співробітників державних виконавців О. Габрилевич, Л. Малімон, розглядають категорію стресостійкості як якість особистості, що складається із сукупності наступних компонентів:

- психофізіологічний (тип, властивості центральної нервової системи);
- мотиваційний, аргументуючи це тим, що сила мотивів багато в чому визначає емоційну стійкість особистості;
- емоційний досвід особистості, що накопичується у процесі подолання негативних впливів екстремальних ситуацій;
- вольовий, що виражається у свідомій саморегуляції дій, приведенні їх у відповідність до вимог стресової ситуації;
- професійна підготовленість, поінформованість та готовність особистості до виконання різноманітних завдань;

➤ інтелектуальний, який діє за допомогою оцінки вимог ситуації, а також прогнозу можливості зміни стресової ситуації та прийняття рішень щодо способу подальших дій[8, с. 28-30].

Діяльність структурних компонентів таких як: і стійкість до стресів займають у ній різні «рангові місця», при цьому «питома вага» складових компонентів має різну вагу. Всі вони знаходяться у певному взаємозв'язку, і можлива компенсація недостатньої вираженості одних за рахунок більшої розвиненості інших.

Таким чином, узагальнюючи вищезгадане, можна зробити такі висновки: соціально-психологічна адаптація до професійної діяльності державних виконавців пов'язана з великою кількістю стресогенних факторів. У специфіці даної професійної діяльності слід передбачати комплекс заходів щодо супроводу процесу соціально-психологічної адаптації до професійної діяльності для найбільш комфортного освоєння молодими працівниками даного виду професійної діяльності. Феномен стресостійкості особистості державного виконавця є предметом вивчення низки авторів, які вважають за необхідне враховувати показник рівня стресостійкості особистості при перебігу соціально-психологічної адаптації до професійної діяльності[5, с. 19].

Аналіз наукових джерел дає підстави зробити висновок про те, що на сучасному етапі розвитку психологічного знання у змісті стресостійкості особистості присутні різні погляди. Так, ряд вчених розглядають даний феномен (якість, характеристика, властивість) в основному з функціональних позицій, скоріше як характеристику, що впливає на продуктивність діяльності, як здатність підтримувати оптимальну працездатність та ефективність діяльності у напружених ситуаціях. У роботах інших вчених простежується ідея про двоїсту стресостійкість. Ця особливість проявляється у розгляді стресостійкості, як властивість, що впливає на результат діяльності, забезпечує гомеостаз особистості, як системи, що дозволяє розглядати стресостійкість, як показник діяльнісний

і особистісний. У структурі стресостійкості особистості психологи виділяють: емоційний, вольовий, інтелектуальний, мотиваційний, комунікативний, операційний та інші компоненти. Причому всі компоненти стресостійкості, як і психічної стійкості, перебувають у певному взаємозв'язку, і можлива компенсація недостатньої вираженості одних за рахунок більшої розвиненості інших.

Отже, проаналізувавши психологічну літературу з проблеми соціально-психологічної адаптації до професійної діяльності державних виконавців з різним рівнем стресостійкості особистості ми вважаємо, що висока стресостійкість особистості буде одним із ключових факторів успішності перебігу процесу соціально-психологічної адаптації до професійної діяльності державних виконавців.

## **Розділ II. Емпіричне дослідження соціально-психологічної адаптації до професійної діяльності державних виконавців з різним рівнем стресостійкості**

### **2.1. Організація та методи дослідження**

Метою нашого дослідження є вивчення соціально-психологічної адаптації до професійної діяльності державних виконавців з різним рівнем стійкості до стресових ситуацій.

Для досягнення мети дослідження необхідно вирішити такі завдання:

- 1) дослідити соціально-психологічну адаптацію до професійної діяльності державних виконавців;
- 2) виявити рівень стресостійкості державних виконавців;
- 3) визначити особливості соціально-психологічної адаптації до професійної діяльності державних виконавців з різним рівнем стійкості до стресів особистості.
- 4) розробити програму, що спрямована на створення умов успішної соціально-психологічної адаптації до професійної діяльності державних виконавців.

У дослідженні взяли участь співробітники, які працюють на посаді державних виконавців з терміном роботи не більше одного року. Вибірка становила 45 державних виконавців та зумовлена специфікою даної посади, оскільки під час виконання своїх посадових обов'язків державний виконавець стикається з великою кількістю стресогенних ситуацій, які вимагають включення особистісних адаптаційних механізмів, щоб якомога швидше їх вирішити.

Для реалізації поставлених завдань ми використали наступні методики:

1. Методика «Діагностика соціально-психологічної адаптації», К. Роджерса, Р. Даймонда.
2. «Тест на самооцінку стресостійкості особистості», Н. Кіршев, Н. Рябчикова.

3. Методика «Перцептивна оцінка типу стресостійкості», Н. Фетискіна.
4. Методика «Визначення стресостійкості та соціальної адаптації», Т. Холмса, Р. Раге.

Метою методики «Діагностика соціально-психологічної адаптації», К. Роджерса, Р. Даймонда є вивчення особливостей соціально-психологічної адаптації та пов'язаних із цим рис особистості.

Методика діагностики соціально-психологічної адаптації призначена для діагностики комплексу психологічних проявів, що супроводжують процес соціально-психологічної адаптації та її інтегральні показники, такі як адаптація, інтернальність, прийняття інших, самоприйняття, емоційна комфортність та прагнення домінування. Найбільш репрезентативними характеристиками особистості, які найбільше диференціюють вибірку є інтегральні показники «адаптація», «самоприйняття» та «прийняття інших».

Шкала опитувальника показала високу ефективність і диференціюючу здатність у плані діагностики як станів адаптації і дезадаптації, а й особливостей уявлень себе, їх перебудови у вікові критичні періоди розвитку та у критичних ситуаціях, спонукають індивіда до переоцінки себе та своїх можливостей. Дана методика, як вимірювальний інструмент виявила високу здатність в діагностиці не тільки станів адаптації і дезадаптації, але і особливостей уявлень про себе, їх перебудови у вікові критичні періоди розвитку і в критичних ситуаціях, які спонукають індивіда до переоцінки себе і своїх можливостей.

Для визначення рівня стресостійкості особистості нами було використано «Тест на самооцінку стресостійкості особистості» Н. Кіршева, Н. Рябчикова. Метою даної методики є оцінка стресостійкості особистості.

Дана методика дозволяє визначити рівень стійкості до стресів особистості, який, у свою чергу, дає можливість виявити один з дев'яти рівнів стійкості до стресів. Відповідно стресостійкість може розглядатися



як властивість, що впливає на результат діяльності, і як характеристика, що забезпечує константність особистості, як системи.

Стресостійкість розглядається як якість особистості, що складається з сукупності наступних компонентів: а) емоційного досвіду особистості, накопиченого у процесі подолання негативних впливів екстремальних ситуацій, б) мотиваційного (сила мотивів визначає емоційну стійкість. Одна і та сама людина може показувати різний ступінь залежно від того, які мотиви спонукають її до активності. Змінюючи мотивацію, можна збільшити (або зменшити) емоційну стійкість), в) вольового компонента, який виражається у свідомій саморегуляції дій, приведення їх у відповідність до вимог ситуації, г) інформаційного компонента професійної підготовленості, поінформованості та готовності особи до виконання нею тих чи інших завдань, д) інтелектуального компонента оцінка, прогноз, прийняття рішень про способи дій. Методика враховує ресурси (чинники) стресостійкості, які забезпечують здатність ефективно справлятися зі стресовим впливом.

Також нами було взято методикау «Перцептивна оцінка типу стресостійкості» Н. Фетискінадля визначення типу стресостійкості особистості. Мета обраної методики полягає у визначенні типу стресостійкості особистості людини та дозволяє визначити такий показник, як тип стресостійкості особистості, який має чотири різновиди. Залежно від отриманого результату, можна визначити, до якого типу стресостійкості належить людина.

Наприклад, особистості, які належать до типу Б чітко визначають цілі своєї діяльності та обирають оптимальні шляхи їх досягнення. Вони прагнуть впоратися з труднощами самі, труднощі та їх виникнення піддають аналізу, роблять правильні висновки. Можуть довгий час працювати з великою напругою сил. Вміють і прагнуть раціонально розподіляти час. Несподіванки, як правило, не вибивають їх із колії. То ж люди типу Бє стресостійкими.

Схильність до типу Б, але помірковано виражена дає відомості про те, що людина часто виявляє стресостійкість, але не завжди. Також особи, які показали результати, що відносять їх до типу А характеризуються прагненням до конкуренції, досягнення мети, зазвичай бувають не задоволені собою та обставинами та починають рватися до нової цілі. Такі досліджувані можуть виявляти агресивність, нетерплячість, гіперактивність, у них швидка мова, постійна напруга мускулатури обличчя.

Схильність до типу А, проявляється у помірковано вираженій схильності до стресів, а також такі особистості проявляють більшу схильність до стресових ситуацій, є недостатньо стійкими у протистоянні проблемним ситуаціям.

Також для визначення рівня опірності стресу нами була застосована методика «Визначення стресостійкості та соціальної адаптації» Т. Холмса, Р. Раге. Головною метою даної методики є можливість отримати показники рівня опірності стресу. Також, обрана методика складається з однієї шкали, авідмітною особливістю даної шкали є той факт, що стресогенність події визначається лише інтенсивністю переживання і не має негативного чи позитивного контексту. Таким чином, хвороба, чи одужання вважаються рівними стресогенними подіями. Шкала опірності стресу дозволяє нам інтерпретувати чотири види опірності стресу, а саме:

- 1) досить великий ступінь опірності стресу;
- 2) висока опірність стресу;
- 3) порогова (середня) ступінь опірності стресу;
- 4) низький ступінь опірності стресу.

Залежно від отриманого результату можна зробити висновок про те, наскільки людина здатна протистояти стресогенним ситуаціям і наскільки сильно переживає проблемну ситуацію, що відбувається навколо неї. У методиці звертається увага на те, що є хороші і погані події, які однаковою мірою є стресогенними факторами. Зокрема, придбання або втрата великої

суми грошей, одруження, чи розлучення, підвищення, чи пониження по службі – все це є стресорами, які можуть мати вплив на організм людини.

Вибір даного інструментарію має надійний характер для вивчення соціально-психологічної адаптації до професійної діяльності державних виконавців з різним рівнем стійкості до стресів особистості.

Подальша обробка та інтерпретація діагностичного матеріалу проводилася за допомогою наступних статистичних критеріїв:

1. Непараметричний статистичний критерій для незалежних вибірок – Н-Крускала-Уолліса для підтвердження значущості відмінностей у соціально-психологічній адаптації до професійної діяльності та рівнем стресостійкості особистості;

2. Кореляційний аналіз даних виявлення зв'язків між показниками стресостійкості особистості та соціально-психологічної адаптації до професійної діяльності судових приставів- виконавців.

## **2.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження соціально-психологічної адаптації до професійної діяльності державних виконавців з різним рівнем стійкості до стресів**

Перейдемо до розгляду емпіричних даних, які дозволять перевірити спроможність висунутої гіпотези про те, що існують відмінності у соціально-психологічній адаптації до професійної діяльності державних виконавців залежно від рівня їхньої стресостійкості, а саме, у державних виконавців з високим рівнем стресостійкості спостерігатимуться вищі показники соціально-психологічної адаптації: прийняття себе, емоційний комфорт та внутрішній комфорт, порівняно із державними виконавцями із середнім та низьким рівнем стресостійкості особистості.

Для цього спочатку розглянемо дані про соціально-психологічну адаптацію до професійної діяльності державних виконавців. Зупинимось кожному показнику соціально-психологічної адаптації окремо. Дані про

виразність показників соціально-психологічної адаптації до професійної діяльності державних виконавців подано на рис. 2. 1.

Таблиця 2.1.

Показники соціально-психологічної адаптації державних виконавців за методикою «Діагностика соціально-психологічної адаптації»,  
К. Роджерса, Р. Даймонда

№ п/п	Шкали	Показники соціально-психологічної адаптації (у %)
1.	Прийняття себе	48 %
2.	Неприйняття себе	11 %
3.	Прийняття інших	26 %
4.	Неприйняття інших	17 %
5.	Емоційний комфорт	23 %
6.	Емоційний дискомфорт	13 %
7.	Внутрішній комфорт	53 %
8.	Зовнішній комфорт	15 %
9.	Домінування	9 %
10.	Відомість	16 %
11.	Ескапізм	11 %

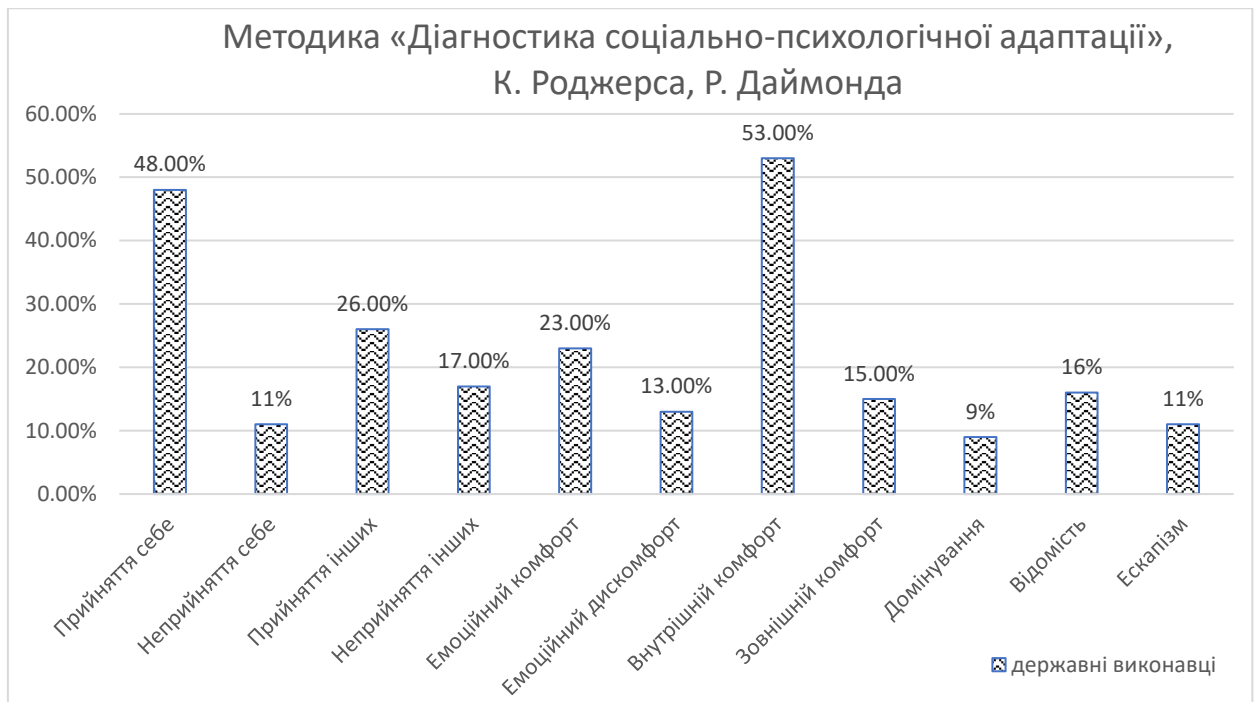


Рис. 2.1. Відсотковий розподіл показників соціально-психологічної адаптації державних виконавців

Найбільш вираженим показником соціально-психологічної адаптації державних виконавців є такий показник, як «внутрішній комфорт» – (53 %). В цілому, показники «зовнішній комфорт» (15 %) та «внутрішній комфорт» (53 %) говорять нам про схильність особистості до певної форми локусу контролю (екстернальність або інтернальність). Тим самим державний виконавець зазвичай бере відповідальність за події, які відбуваються у його житті на себе, результати своєї діяльності він трактує, як наслідок власної поведінки, характеру чи здібностей. Така позиція у проблемній ситуації свідчить про наявність у державного виконавця внутрішнього, інтернального локусу контролю. Середній бал за шкалою «внутрішній комфорт» (53 %) свідчить, що державним виконавцям більшою мірою характерний інтернальний локус контролю. Таким чином, можна зробити висновок про те, що у ході стресової ситуації державний виконавець братиме відповідальність за свої дії та вчинки на себе і як наслідок цього він буде схильний регулювати результати стресогенної ситуації або ж здійснювати дії, які будуть запобігати стресовим ситуаціям.

Також ми отримали дані про те, що для державних виконавців у процесі соціально-психологічної адаптації до професійної діяльності виражений такий показник як «прийняття себе» (48 %). Шкала «Прийняття себе» є показником результату самооцінки особистості та визначає ступінь задоволеності індивіда своїми особистісними характеристиками. Середній бал за шкалою «прийняття себе» (48 %) дозволяє стверджувати про те, що більшість державних виконавців задоволені собою та мають адекватний рівень самооцінки.

Такі результати можуть бути свідченням того, що у процесі свого професійного становлення державний виконавець адекватно оцінює свої особисті якості та максимально задіює свої особистісні характеристики, які сприятимуть успішному подоланню соціально-психологічної адаптації до професійної діяльності.

У ході інтерпретації даних ми отримали дані, які говорять нам про те, що для державних виконавців у ході соціально-психологічної адаптації виявилася важливою така шкала як «прийняття інших» – (26 %). Ця шкала свідчить про рівень потреби державного виконавця у взаємодії з соціумом, міжособистісному спілкуванні, діяльності, в ході якої відбуватиметься процес професійної взаємодії, а відповідно становлення державного виконавця як професіонала своєї професійної діяльності.

Середній бал за шкалою «прийняття інших» (26 %) можна трактувати як те, що серед державних виконавців є поширеним міжособистісне спілкування під час професійної діяльності. Через специфіку діяльності державний виконавець взаємодіє з широким колом людей, і тому для співробітника даної посади однією з важливих професійних якостей є прийняття іншої людини з усім набором її індивідуальних особливостей.

Цікавими виявилися результати, отримані за такими показниками, як «емоційний комфорт» (23 %) та «емоційний дискомфорт» (13 %). Аналіз

отриманих результатів показав, що для державних виконавців вищим є показник «емоційний комфорт».

Ця шкала дає можливість нам трактувати рівень емоційного ставлення до навколишньої дійсності, предметів та явищ. Середній бал за шкалою «емоційний комфорт» (23 %) свідчить, що у професійній діяльності державні виконавці почувають себе впевнено у навколишній соціальній дійсності і перебувають у комфортному емоційному стані.

Отримані результати дозволяють зробити висновок про те, що державним виконавцям в емоційному плані соціально-психологічна адаптація у професійній діяльності не приносить істотного дискомфорту.

Далі ми проінтерпретували отримані дані за шкалами «домінування» (9 %) та «відомість» (16 %). У результаті вивчення отриманих даних виявилось, що переважаючим показником для державних виконавців є шкала «відомість». Цей показник показує рівень прагнень особистості бути підлеглим і виконувати строго стандартизовані поставлені залежно від посади завдання. Середній бал за шкалою «відомість» (16 %) дає підстави стверджувати, що у державних виконавців не виявлено високого рівня прагнень до лідерства та управління вирішенні певних завдань. Даний факт можна трактувати, як те, що у зв'язку із суворою регламентацією своїх посадових обов'язків, серед державних виконавців нашої вибірки рідко зустрічаються люди з певним набором лідерських якостей, або просто не витримують специфіки структури даної діяльності.

Завершуючи опис отриманих даних за методикою «Діагностика соціально-психологічної адаптації», К. Роджера, Р. Даймонда, слід звернути увагу на такий показник, як «ескапізм» (11 %). Ця шкала допомагає визначити схильність у ході соціально-психологічної адаптації до професійної діяльності державного виконавця до уникнення проблемних ситуацій або відсторонення від них.

Оскільки у специфіці професійної діяльності державних виконавців існує вагомий відсоток проблемних ситуацій через взаємодію з великою

кількістю людей та широким спектром посадових обов'язків, ми можемо стверджувати про те, що для даної професійної діяльності було б не бажаним наявність високих значень за цією шкалою.

Середній бал за шкалою «ескапізм» (11 %) знаходиться у межах норми і дозволяє нам стверджувати, що державні виконавці не схильні уникати проблемних ситуацій, пов'язаних з їхніми посадовими обов'язками, а скоріше вважають за краще усувати стресогенні ситуації по мірі наростання стресу та запобігати їх наслідкам.

У ході нашого дослідження ми розділили державних виконавців на дві групи за загальним рівнем соціально-психологічної адаптації до професійної діяльності. Отримані результати відображені на рис 2.2.



Таблиця 2.2.

Загальний показник результатів дослідження за методикою  
«Діагностика соціально-психологічної адаптації»,  
К. Роджерса, Р. Даймонда.(%)

Вибірка	Високий рівень соціально-психологічної адаптації	Середній рівень соціально-психологічної адаптації	Низький рівень соціально-психологічної адаптації
Державні виконавці	76 %	24 %	–

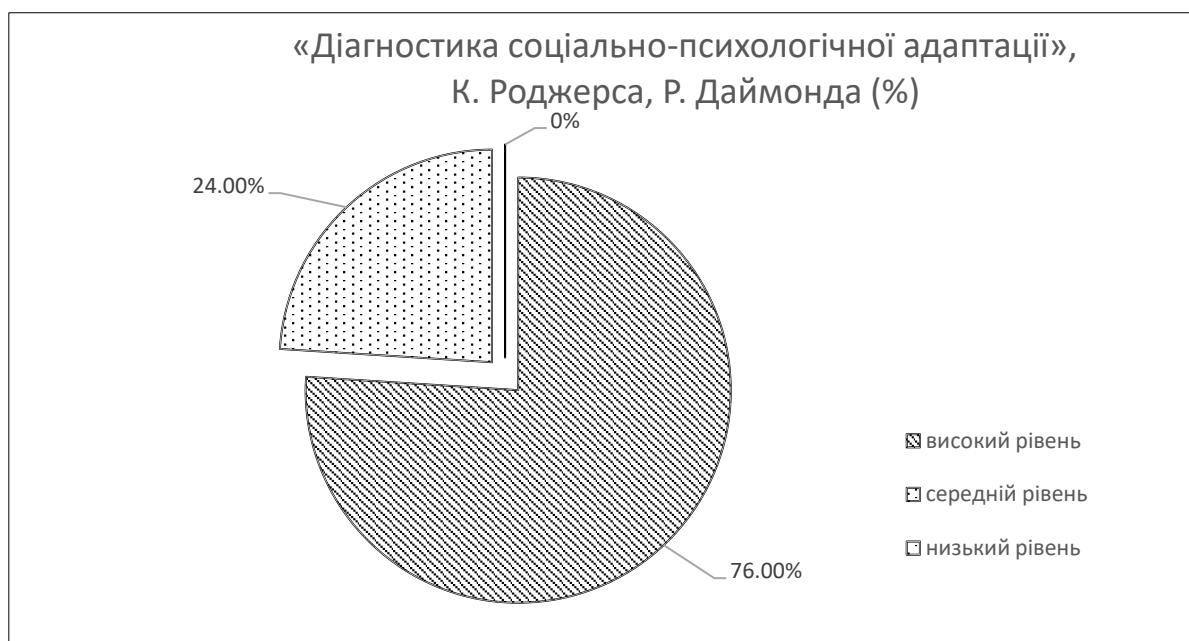


Рис. 2.2. Відсотковий розподіл показників соціально-психологічної адаптації державних виконавців

Виходячи з отриманих даних, ми можемо стверджувати, що серед державних виконавців у ході соціально-психологічної адаптації до професійної діяльності осіб, які мають низький рівень соціально-психологічної адаптації до професійної діяльності, не виявлено.

Такі результати можна пояснити якісно проведеним відбором при прийомі співробітників на роботу. Більшість випробуваних (75,6%) характеризуються високим рівнем соціально-психологічної адаптації до професійної діяльності. Це дозволяє пояснити отримані результати як такі, що державні виконавці мають високий рівень професійної придатності та

високий рівень підготовленості до специфічних ситуацій, пов'язаних з безпосередніми посадовими обов'язками. Менше чверті респондентів (24,4 %) мають середній рівень соціально-психологічної адаптації до професійної діяльності. Проте цей факт також дозволяє їм успішно долати проблемні ситуації, що виникають у процесі свого професійного становлення. Таким чином, можна стверджувати, що для державних виконавців характерний високий рівень соціально-психологічної адаптації до професійної діяльності, що дозволяє їм справлятися із специфічними умовами своєї професійної діяльності та виробляти єдино правильну стратегію поведінки у проблемних ситуаціях, пов'язаних із здійсненням їх посадових обов'язків.

Стресостійкість державних виконавців ми вивчали за такими показниками:

- рівень стресостійкості особистості;
- тип стресостійкості особистості;
- рівень опірності стресу.

Перейдемо до розгляду результатів рівня стресостійкості державних виконавців. Результати отриманих даних відображено у таблиці 2.3.

Таблиця 2.3.

Загальний показник результатів дослідження  
«Тест на самооцінку стресостійкості особистості»,  
Н. Кіршев, Н. Рябчикова (%)

Вибірка	Дуже високий рівень стресостійкості	Високий рівень стресостійкості	Вище середнього рівня стресостійкості	Деяко вище середнього рівня стресостійкості	Середній рівень стресостійкості
Держ. виконавці	3%	27%	32%	13%	25%



Рис. 2.3. Відсотковий розподіл показників самооцінки стресостійкості особистості у державних виконавців (%)

У ході аналізу результатів з'ясувалося, що серед державних виконавців не було виявлено дуже низького, низького, нижче середнього рівня самооцінки стресостійкості особистості. Це дозволяє стверджувати, що випробувані не схильні до саморегуляції на низькому рівні. Для більшості досліджуваних характерний рівень стресостійкості особистості «вище середнього» (32 %).

Цей показник означає, що державним виконавцям властиві розвинені процеси саморегуляції особистості. Даний факт можна трактувати як те, що у ході своєї професійної діяльності випробувані з легкістю здійснюють управління та планування своєї професійної діяльності, вміють вчасно абстрагуватися від проблемної ситуації, пов'язаної з безпосереднім виконанням своїх посадових обов'язків та не зациклюватись на ній.

Також варто підкреслити, що за рівнем стійкості до стресів особистості, «високий» показник отримало – (27%). Професійна діяльність державних виконавців належить до групи професій із підвищеною моральною відповідальністю. Цей факт передбачає, що співробітник, який перебуває на цій посаді, повинен усвідомлювати свої дії, регулювати свою поведінку, тверезо оцінювати ситуацію і своє ставлення до неї. Отриманий

результат свідчить про те, що державні виконавці мають високий рівень стресостійкості особистості, а отже, можуть справлятися зі своїми посадовими обов'язками у стресових ситуаціях і запобігати їх виникненню.

В цілому, виходячи з отриманих нами даних, вартозначити, що для державних виконавців не характерний низький рівень стресостійкості особистості, випробувані благополучно справляються з проблемами, що виникають у процесі своєї професійної діяльності. Іншими словами, у ході стресової ситуації соціально-психологічної адаптації до професійної діяльності державний виконавець буде включативласний рівень стресостійкості по максимуму, щоб уникнути емоційного вигорання, характерного для осіб, які мають менш високий рівень стресостійкості особистості.

Разом з тим залежно від типу стресостійкості, який притаманний державним виконавцям, здатності витримувати надмірні навантаження залежатиме здатність протистояти стресовим ситуаціям, які можуть мати місце у професійній діяльності.

Розглянемо результати дослідженнядержавних виконавців щодо стресостійкості особистості, таблиця 2.4.

Таблиця 2.4.

Загальний показник результатів дослідження за методикою «Перцептивна оцінка типу стресостійкості»,  
Н. Фетискіна(%)

Вибірка	Тип Б	Схильність до типу Б	Тип А	Схильність до типу А
Державні виконавці	10 %	44%	17%	29%

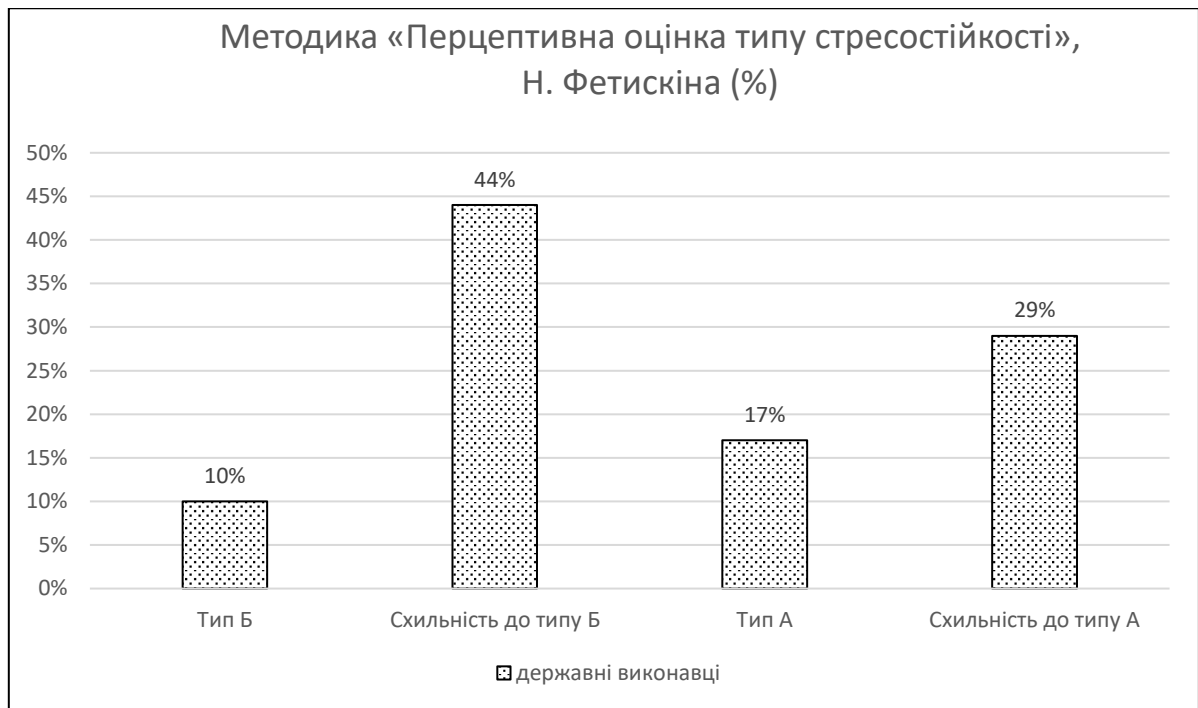


Рис. 2.4. Відсотковий розподіл показників типу стресостійкості особистості у державних виконавців (%)

Таким чином, виходячи з отриманих даних, ми можемо зробити висновок про те, що для більшості випробуваних є характерна схильність до (типу Б) стресостійкості особистості – (44%). Інтерпретуючи отримані результати, можна стверджувати, що для державних виконавців характерний високий прояв стресостійкості у проблемних ситуаціях. Особистості такого типу чітко визначають мету своєї діяльності, здатні обирати оптимальні шляхи досягнення поставлених цілей. Ця риса є однією з найважливіших у професійній діяльності державних виконавців, оскільки їхня діяльність пов'язана з великим обсягом роботи при виконанні своїх безпосередніх посадових обов'язків.

Також для більшої кількості респондентів (29%) – характерна схильність до (типу А) стресостійкості особистості. Інакше кажучи, даний тип стресостійкості особистості притаманний державним виконавцям із високим типом конкурентоспроможності у професійній діяльності, які чітко йдуть до досягнення своєї мети, незважаючи на будь-які перепони, що постають на шляху виконання професійних обов'язків. У той же час,

можна стверджувати, що державним виконавцям, яким притаманний цей тип стресостійкості, притаманний також нестійкий опір стресам. Даний факт можна трактувати як те, що у певній стресовій ситуації може виникнути ризик дезадаптації до стресових умов, що склалися.

Найменша кількість досліджуваних відноситься до таких типів, як Б – (10%) та А (17%). Тобто при виникненні непередбачуваних ситуацій співробітники, які відносять ся до (типу Б) не будуть виглядати розгублено, вибитими з колії, а скоріше проаналізують стан речей, що склався, і оперативно вирішуватимуть поставлене, у ході професійної діяльності, завдання. Також для такого типу особистостей характерна здатність працювати з великим напруженням тривалий час. Такі працівники вміють раціонально розподіляти час, а непередбачувані ситуації, зазвичай не здатні вибити їх з колії.

Державні виконавці з вираженим (типом А) характеризуються прагненням до конкуренції, досягнення поставленої мети, зазвичай бувають незадоволені собою та обставинами, то ж починають ставити нові цілі та прагнуть досягати нової мети. Зазвичай вони характеризуються проявом агресивності, нетерплячості у діях, гіперактивністю, мають швидке мовлення, постійне напруження у миміці та жестах.

Варто зазначити, що залежно від величини сили стресора можливе виникнення посттравматичного стресового розладу. Тому державних виконавців з вираженим (типом Б) можна характеризувати, як таких, що чітко визначають цілі своєї діяльності та обирають оптимальні шляхи їх досягнення. Такі особистості прагнуть справлятися з труднощами самостійно, проблеми та їх виникнення піддають аналізу, роблять правильні висновки; тривалий час можуть працювати з великою напругою сил та витратити велику кількість енергії; вміють і прагнуть раціонально розпоряджатися своїм часом. Несподіванки зазвичай не вибивають таких особистостей з колії. Таким чином, можна говорити про те, що державні виконавці з типом стресостійкості особистості Б і тенденцією до такого

типубудуть найбільш стресостійкими, а значить професійно придатними, здатними знаходити легкі способи подолання проблемних ситуацій, соціально-психологічної адаптації у професійній діяльності та у процесі становлення професійної кар'єри.

Аналіз результатів дослідження, які виражають рівень опірності стресу державних виконавців показано у таблиці 2.5.

Таблиця 2.5.

Загальний показник результатів дослідження за методикою «Визначення стресостійкості та соціальної адаптації» Т. Холмса та Р. Раге(%)

Вибірка	Низький рівень опірності стресу	Пороговий рівень опірності стресу	Високий рівень опірності стресу
Державні виконавці	10 %	32 %	58 %



Рис. 2.5. Відсотковий розподіл показників стресостійкості та соціальної адаптації у державних виконавців (%)

За результатами отриманих даних про ступінь опірності стресу державних виконавців ми можемо стверджувати, що у переважної більшості респондентів виявлено високий рівень опірності стресу (58 %), а

отже, для державних виконавців характерне довготривале та наполегливе протистояння діючому стрес-фактору. Також у ході аналізуотриманих даних ми встановили, що (10 %) досліджуваних мають низьку опірність стресу та (32 %) пороговий рівень опірності стресу. Такі результати дають підстави прогнозувати виникнення можливих проблем переживання тривожності, хвилювання, роздратування, напруги, стресу, чи виснаження у професійній діяльності.

Разом з тим, за результатами дослідження рівня опірності стресу, ми можемо зробити висновок про те, що для державних виконавців характерна висока опірність стресу, а отже, для них соціально-психологічна адаптація до професійної діяльності протікатиме без істотних витрат своїх особистісних ресурсів.

Стресостійкість передбачає здатність людини витримувати певні психологічні навантаження та переносити стреси без шкоди для організму та психіки. Стресостійкість погано піддається коригуванню, якщо мова йде про реакцію на стрес. А ось джерело стресу, поведінку після стресу коригувати можна. За допомогою методики «Визначення стресостійкості та соціальної адаптації» Т. Холмса та Р. Раге ми вирішили визначити загальний рівень стресостійкості державних виконавців тапроаналізувати дані за всіма параметрами стресостійкості, що нами вивчаються. Результати подано у таблиці 2.6.

Таблиця 2.6.

Загальний показник результатів дослідження за методикою«Визначення стресостійкості та соціальної адаптації» Т. Холмса та Р. Раге(%)

Вибірка	Низький рівень стресостійкості особистості	Середній рівень стресостійкості особистості	Високий рівень стресостійкості особистості
Державні виконавці	5 %	24 %	71 %



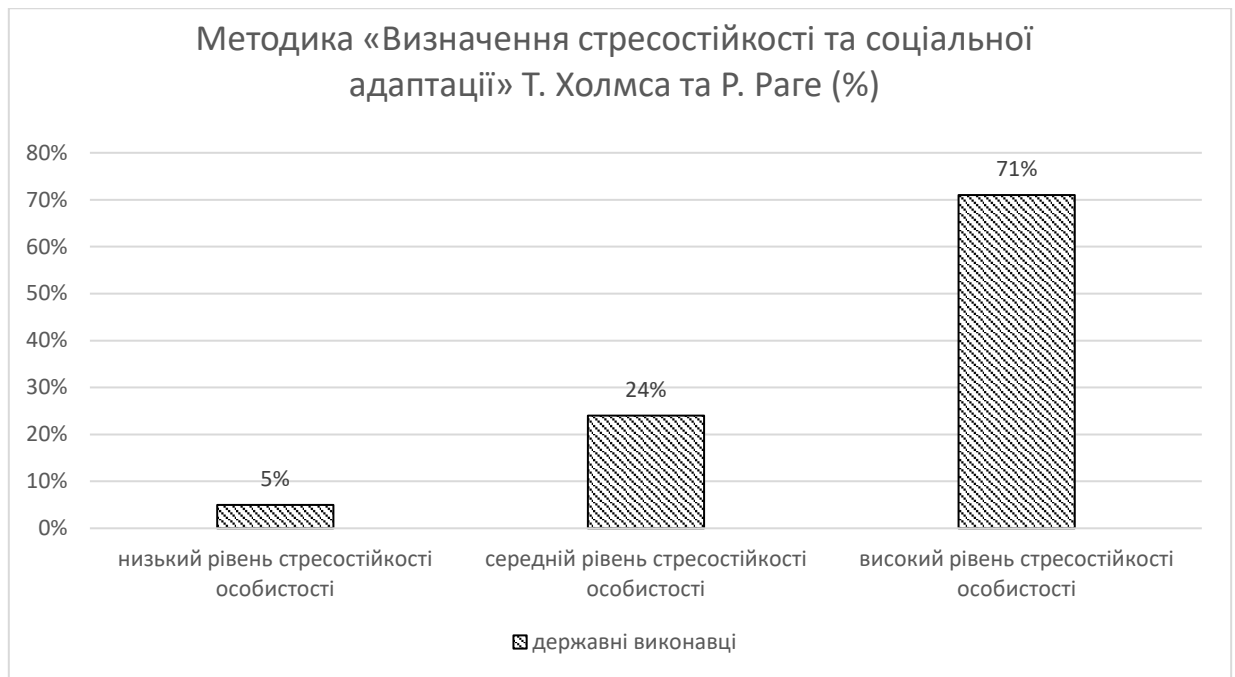


Рис. 2.6. Відсотковий розподіл показників стресостійкості та соціальної адаптації у державних виконавців (%)

Виходячи з отриманих нами даних, можна стверджувати, що у державних виконавців переважає високий (71 %) рівень стресостійкості особистості. Даний показник виявлятиметься у професійній діяльності, та сприятиме найбільш сприятливій соціально-психологічній адаптації до професійної діяльності протягом першого року роботи. Найменший показник рівня стресостійкості державних виконавців спостерігається у (5%) досліджуваних. Даний факт дозволяє нам говорити про те, що лише невеликий відсоток державних виконавців матимуть труднощі специфіки даного виду професійної діяльності. Таким чином, стресостійкість особистості, як сукупність особистісних якостей, що дають можливість людині, у даному випадку державному виконавцю, успішно вирішувати стресові ситуації, переносити стрес. Інакше кажучи, більшість наших досліджуваних здатні витримувати значні інтелектуальні, вольові та емоційні навантаження, що обумовлені особливостями їхньої професійної діяльності, без значних негативних наслідків для роботи та здоров'я.

З метою виявлення статистичних відмінностей за показниками соціально-психологічної адаптації до професійної діяльності у державних

виконавців, які мають різний рівень стресостійкості особистості, нами був застосований непараметричний статистичний критерій для трьох незалежних вибірок Н-Крускала-Уолліса. Результати математико-статистичного аналізу даних представлені у таблиці 2.2.1. та додаток 3.

Були отримані відмінності на високому рівні статистичної значимості  $p \leq 0,001$  за такими показниками соціально-психологічної адаптації до професійної діяльності, як: «Прийняття себе»  $N_{emp}=0,003$ , «Прийняття інших»  $N_{emp}= 0,006$ , «Емоційний комфорт»  $N_{emp}=0,001$ .

За показником соціально-психологічної адаптації до професійної діяльності «Внутрішній комфорт»  $N_{emp} =0,075$  було отримано відмінності на рівні статистичної тенденції  $p \leq 0,1$ . Даний результат говорить нам про те, що чим вищий рівень стресостійкості особистості у державних виконавців, тим вище їхнє прийняття у сфері професійного становлення.

Також можна говорити про те, що чим вищий рівень стресостійкості особистості, тим вище прийняття інших державних виконавців. Чим вищий рівень стресостійкості особистості, тим вищий їхній емоційний комфорт. Чим вищий рівень стресостійкості особистості, тим вищий внутрішній комфорт державних виконавців. Дані результати свідчать про сприятливу соціально-психологічну адаптацію до професійної діяльності державних виконавців протягом першого року роботи.

Таблиця 2.7.

Показники соціально-психологічної адаптації до професійної діяльності державних виконавців з різним рівнем стресостійкості

Показники соціально-психологічної адаптації	Рівні стресостійкості особистості			N <sub>emp</sub>
	низький	середній	високий	
Адаптивність	141,67	144,90	141,79	0,786
Деадаптивність	52,00	65,52	67,90	0,454
Рівень соціально-психологічної адаптації	73,21	69,51	70,21	0,695
Прийняття себе	43,38	47,76	69,67	0,003***
Неприйняття себе	6,33	10,79	12,04	0,120
Прийняття інших	26,00	26,14	25,63	0,798

Неприйняття інших	11,33	13,07	19,92	0,823
Емоційний комфорт	22,54	21,24	26,67	0,001***
Емоційний дискомфорт	8,67	11,79	13,71	0,532
Внутрішній комфорт	50,67	52,34	54,50	0,075*
Зовнішній комфорт	16,67	13,93	16,06	0,675
Домінування	8,00	8,41	9,08	0,690
Відомість	15,33	16,55	16,44	0,867
Ескапізм	10,67	9,28	11,96	0,300

Примітка: \*- $p \leq 0,1$ ; \*\*- $p \leq 0,05$ ; \*\*\*- $p \leq 0,001$ .

Далі нами було проведено кореляційний аналіз для вивчення характеру зв'язку між показниками соціально-психологічної адаптації до професійної діяльності та стресостійкості державних виконавців.

Аналіз результатів за досліджуваними компонентами, що впливають на стресостійкість дозволив зробити наступні висновки. Було виявлено взаємозв'язок між наступними показниками у державних виконавців та їхньою здатністю протистояти стресовим ситуаціям.

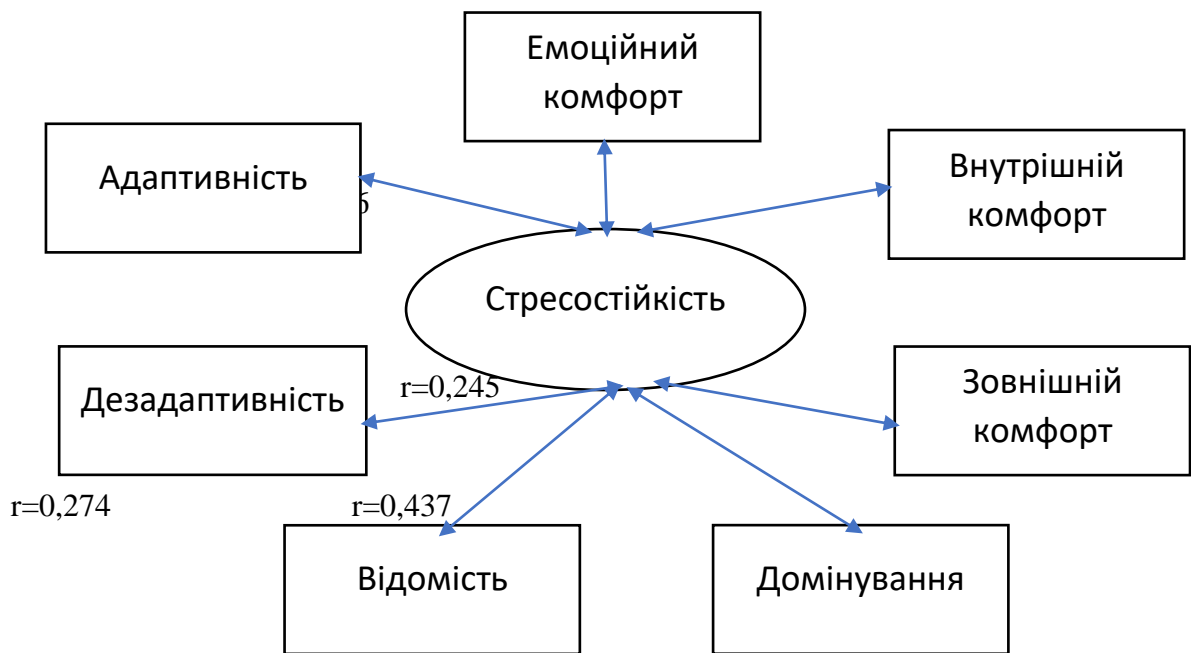


Рис. 2.7. Кореляційна плеяда зв'язків між досліджуваними показниками рівнів адаптивності, емоційним комфортом, дезадаптивністю, внутрішнім та зовнішнім комфортом, домінуванням, відомістю та стресостійкістю

Існує значущий кореляційний зв'язок між рівнем «стресостійкості» особистості та її «адаптивністю» ( $r=0,296$ ,  $p \leq 0,01$ ), тобто чим більш

стресостійким є державний виконавець, тим більше він адаптований до своєї професійної діяльності. Також цей показник пов'язаний з «емоційним комфортом» державного виконавця ( $r=0,496$ ,  $p\leq 0,01$ ), цей зв'язок дозволяє стверджувати нам про те, що чим більше емоційно комфортно відчувається державний виконавець, тим вищий його рівень стійкості до стресів.

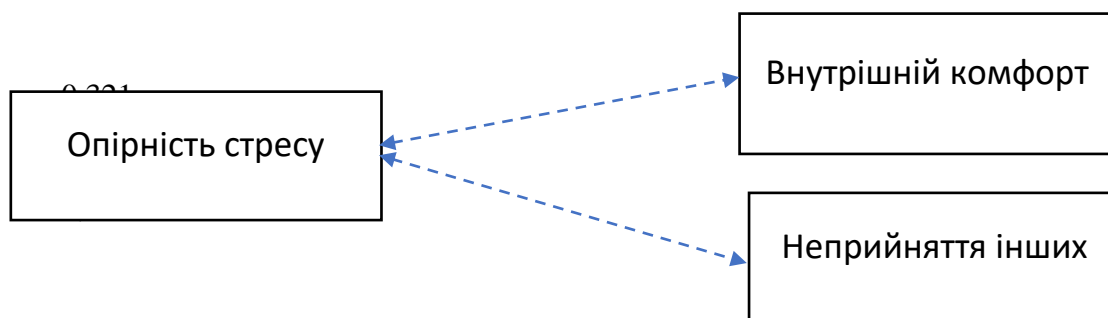


Рис. 2.8. Кореляційна плеяда зв'язків між досліджуваними показниками рівнів внутрішнього комфорту, неприйняття інших та опірності стресу

Показники «опірність стресу» мають високий значний зворотний зв'язок з даними щодо «внутрішнього комфорту» державних виконавців ( $r=-0,321$ ,  $p\leq 0,01$ ): чим більша «опірність стресу» державного виконавця, тим внутрішньо він некомфортно відчувається у процесі соціально-психологічної адаптації до професійної діяльності і тим менше він буде налагоджувати взаємодію з іншими людьми ( $r=-0,342$ ) та ефективно вирішувати проблемні, чи конфліктні ситуації.

Таким чином, гіпотеза нашого дослідження про те, що існують відмінності у соціально-психологічній адаптації до професійної діяльності державних виконавців залежно від рівня їхньої стресостійкості підтвердилась. Тобто у державних виконавців з високим рівнем стресостійкості особистості спостерігаються вищі показники соціально-психологічної адаптації, як прийняття себе, емоційний комфорт, внутрішній комфорт порівняно з державними виконавцями із середнім та низьким рівнем стресостійкості.

### **2.3. Програма соціально-психологічної адаптації до професійної діяльності державних виконавців**

Призначення програми – сприяння соціально-психологічної адаптації до професійної діяльності державних виконавців, створення цілісної системи організації діяльності з морально-психологічного супроводу, залучення у роботу всіх членів колективу, максимальне використання всіх ресурсних можливостей для реалізації поставленої мети.

Мета нашої програми полягає у морально-психологічному супроводі процесу соціально-психологічної адаптації до професійної діяльності державних виконавців.

У ході створення цієї програми ми ставили перед собою наступні завдання:

- підвищення рівня соціально-психологічної адаптації до професійної діяльності державних виконавців;
- підвищення рівня стресостійкості державних виконавців для сприятливого перебігу соціально-психологічної адаптації до професійної діяльності;
- включення в адаптаційний процес психотерапевтичних та інтерактивних технологій, які дозволять державним виконавцям у тренінговій формі, а також на рівні глибинного усвідомлення «проживати» різні ситуації, що сприяють сприятливому перебігу соціально-психологічної адаптації до професійної діяльності.

Основна цільова група – співробітники, на посаді державний виконавець із строком служби до одного року роботи.

Реалізація цієї програми. Програма розрахована на 9 занять із періодичністю 1-2 рази на тиждень. Тривалість заняття: 40-45 хвилин. Кількість учасників: 8-10 осіб.

Тематичний план занять:

Тема заняття 1. Вибір та оцінка своїх життєвих перспектив.

Мета: Розвиток уміння постановки мети та вибір ефективних способів їх досягнення. Вправи: «Моє життя»; «Перспектива»; «Найкращі якості»; «Сходи мого успіху».

Тема заняття 2. Регуляція психоемоційного стану у стресових ситуаціях.

Мета: Вироблення індивідуальної психотехніки зміни, послаблення стресових переживань. Вправи: «Я і стрес»; «Фокусування»; «Стаканчик»; «Життя або смерть».

Тема заняття 3. Конфлікти та їх вирішення у ході професійної діяльності.

Мета: Усвідомлення індивідуального рівня конфліктності, вироблення способів вирішення конфліктних ситуацій. Вправи: «Конфлікт рук»; «У країні речей»; «Закінчи пропозицію»; «Я в конфлікті».

Тема заняття 4. Визначення внутрішніх бар'єрів соціально-психологічної адаптації до професійної діяльності.

Мета: Засвоєння практичних способів подолання психологічних бар'єрів. Вправи: «Робота та стрес»; «Безлюдний острів».

Тема заняття 5. М'язова релаксація.

Мета: Робота з м'язовими затискачами, виявлення проблем. Вправи: «Контрастна напруга»; «Яруси кінесфери»; «Розслаблення лежачи»; «Поводирі».

Тема заняття 6. Формування комунікативних навичок.

Мета: Вироблення індивідуальних комунікативних навичок. Вправи: «Сім богатирів»; «Передати одним словом».

Тема заняття 7. Робота з психологічною напругою.

Мета: Ознайомлення з техніками зняття психологічної напруги для мобілізації енергії. Вправи: «Пурхання метелика»; «Крик»; «Десенсибілізація».

Тема заняття 8. Формування стресостійкості особистості до зовнішніх факторів.

Мета: Вироблення продуктивного стилю поведінки у стресових ситуаціях. Вправи: «Що подобається?»; «Колесо життя»; «Блаженство».

Тема заняття 9. Вправи на підвищення рівня стресостійкості особистості.

Мета: Підвищення рівня стресостійкості. Вправи: «Методика стирання стресової інформації з пам'яті»; «Шкідливі поради»; «Притулок»; «Складіть свої проблеми в ящик».

Таким чином, розроблена нами програма сприятиме соціально-психологічній адаптації до професійної діяльності державних виконавців через підвищення рівня стійкості до стресів особистості та максимальне використання всіх ресурсних можливостей специфіки даної професійної діяльності.

## Висновки

1. Теоретичний аналіз психологічної літератури показав, що поняття «соціально-психологічна адаптація до професійної діяльності» може розглядатися, як окремий вид соціально-психологічної адаптації та як процес. Також різняться підходи, що дозволяють розглядати структуру соціально-психологічної адаптації. У ході дослідження ми з'ясували, що соціально-психологічна адаптація до професійної діяльності розуміється в окремих випадках, як процес активного пристосування співробітника до умов і вимог навколишнього середовища за допомогою реалізації можливості виконувати свою професійну діяльність з почуттям задоволеності її результатом. У сучасній науці ефективність діяльності у складних умовах позначається термінами: «психічна стійкість», «психологічна стійкість», «стресостійкість» тощо.

2. Стресостійкість особистості є самооцінкою здатності та можливості долати стресові ситуації, пов'язані з ресурсом особистості, потенціалом різних структурно-функціональних характеристик, які забезпечують загальні види життєдіяльності та специфічні форми поведінки, реагування до специфіки діяльності, адаптації тощо. Відповідно до теорії стресостійкості, люди поділяються на чотири основні групи: дуже схильні до стресу; люди, які внутрішньо готові до змін; достатньо принципів у своїх переконаннях та помірковано лояльні до зовнішніх змін і власне стійкі до стресу.

3. У даний час судова галузь відчуває гостру потребу в фахівцях якісно нового рівня, які мають глибокі теоретичні знання і хороші практичні навички у різних галузях. Однією з основних вимог до молодого фахівця є успішність та швидкість його адаптації до діяльності та професійного становлення, що у свою чергу визначається сформованою особистістю професіонала, як суб'єкта праці, наявністю адаптаційних механізмів.



4. Виявлено, що чим вищий рівень стресостійкості особистості, тим вище прийняття інших державних виконавців і тим вищий їхній «емоційний» та «внутрішній комфорт».

З'ясовано, що чим більше стресостійким є державний виконавець, тим більше він адаптований до своєї професійної діяльності. Цей показник пов'язаний з «емоційним комфортом» державного виконавця та дозволяє стверджувати, що чим більше емоційно комфортно відчувається державний виконавець, тим вищий його рівень стійкості до стресів.

Доведено, що чим більша «опірність стресу» державного виконавця, тим внутрішньо він некомфортно відчувається у процесі соціально-психологічної адаптації до професійної діяльності і тим менше він буде налагоджувати взаємодію з іншими людьми та ефективно вирішувати проблемні, чи конфліктні ситуації.

5. Таким чином, гіпотеза нашого дослідження підтвердилася про те, що існують відмінності у соціально-психологічній адаптації до професійної діяльності державних виконавців залежно від рівня їхньої стресостійкості. У державних виконавців з високим рівнем стресостійкості виявлені вищі показники соціально-психологічної адаптації як: «прийняття себе», «емоційний комфорт» та «внутрішній комфорт», у порівнянні з державними виконавцями із середнім та низьким рівнем стресостійкості особистості.

6. З'ясовано, що соціально-психологічна адаптація до професійної діяльності державних виконавців пов'язана з великою кількістю стресогенних факторів. У ході специфіки даної професійної діяльності слід передбачати комплекс заходів щодо супроводу процесу соціально-психологічної адаптації до професійної діяльності для найбільш комфортного освоєння молодими працівниками цього виду професійної діяльності. Феномен стресостійкості особистості державного виконавця є предметом вивчення низки авторів, які вважають за необхідне враховувати

показник рівня стресостійкості особистості при перебігу соціально-психологічної адаптації до професійної діяльності.

## Список використаних джерел

1. Алюшина Н. О., Кудринська Г. В. Оцінювання компетентності «стресостійкість» на етапі співбесіди при проходженні конкурсного відбору на державну службу. Актуальні питання теорії та практики психолого-педагогічної підготовки майбутніх фахівців: тези доповідей VI Всеукр. науково-практичної конференції. Хмельницький, 2018. – С.117-119.
2. Авторгова А. М. Державна виконавча служба: псевдореформатареформа / А. Авторгов // Юридична газета. – 2005. – №23(59).
3. Байбекова Л. О. Характеристика процесу адаптації майбутніх спеціалістів до професійної діяльності / Л. Байбекова // Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет ім. Г. Сковороди» – Додаток 1 до Вип. 36, Том VI (66): Тематичний випуск «Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору». – К.: Гнозис, 2015. – С. 34-41.
4. Болюбаш Н. М. Формування професійної компетентності державних службовців у вищих навчальних закладах. Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу «Києво-Могилянська академія». Серія Державне управління. – 2012. – Т. 194, Вип. 182. – С. 31–35.
5. Бондаренко І. І. Психологічні умови ефективної професійної адаптації психологів-початківців: автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. психол. наук / І. Бондаренко. – К., 2004. – 19 с.
6. Бортняк Ф. В. Форми та методи діяльності державної виконавчої служби: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.07 «Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право» / Ф. Бортняк ; Київ. нац. ун-т внутр. справ. – Київ, 2008. – 16 с.
7. Білова М. Е. Психологічні особливості осіб з різним рівнем стресостійкості (на прикладі працівників стресогенних професій): автореф.

- дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01 / М. Білова; Південноукраїнський державний педагогіч. університет ім. К. Ушинського. – Одеса, 2007. – 21 с.
8. Габрилевич О. Л., Малімон Л. Стресофактори професійної діяльності у сфері державного управління. Психологічні основи управління та організаційного розвитку в системі державної служби: тези VII Міжнар. наук.-практ. конференції з організаційної та економічної психології (м. Луцьк, 23-25. 09. 2010) / за наук. ред.: Л. Карамушки, Л. Малімон, О. Філь, Т. Литвиненко. – Луцьк, 2010. – С. 28-30.
9. Галігузова Я. Є. Соціально-психологічні чинники виникнення професійного стресу в умовах управлінської діяльності колективних суб'єктів управління: психодіагностичні методи вивчення. Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць / Ін-т психології ім. Г. Костюка НАПН України. – Київ, 2008. – Т.7. Екологічна психологія. – Вип. 14. – С. 49-54.
10. Герасіна С. В. Методи підтримки працездатності і стресостійкості ділової людини / С. Герасіна. Наука і освіта, 2016. – № 2–3. – С. 115–119.
11. Гоулман Д. Емоційний інтелект: пер з англ. С. Гуменецької / Д. Гоулман. – 2018. – Харків: Віват, 512 с.
12. Дегтяренко М. Професійна психологічна підготовка як напрям психологічного забезпечення судової діяльності // Юридична Україна. – 2015. – № 6. – С. 80–83.
13. Довгань О. І. Оцінка роботи державної виконавчої служби (статистичні показники) / 24.05.2011 / О. Довгань // Офіційний веб-сайт Pravotoday – <http://pravotoday.in.ua> [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.minjust.gov.ua/0/33004>.
14. Дорош І. М. Ресурси особистості як чинник стресостійкості державних службовців / І. Дорош // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія: Проблеми економіки та управління. – Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2020. – № 2(6). – С. 144-152.
- URI <https://ena.lpnu.ua/handle/ntb/56044>

15. Задорожня О. В. Проблеми становлення Державної виконавчої служби / О. Задорожня, Д. Фіолевський // Адвокат. – 1999. – № 3. – С. 27-30.
16. Зелінська Я. Ц. Ресурсний підхід до аналізу стратегій подолання стресу / Я. Зелінська. Ринок праці та зайнятість населення, 2014. – № 4.  
Available at: <http://ipk.edu.ua/journal/2011-4.pdf#page=38>
17. Злишков В. Л., Лукомська С. О., Федан О. В. Психодіагностика особистості у кризових життєвих ситуаціях / В. Злишков. – Київ: Педагогічна думка, 2016. – 219 с.
18. Казміренко Л. І. Психологічна підготовка до спілкування у процесі судового розгляду кримінальної справи (з використанням технічних засобів). URL: <http://www.judges.org.ua/seminar12-4.htm>
19. Карамушка Л. М. Психологічні чинники професійного стресу у держслужбовців / Л. Карамушка, Д. Куриця // Теорія і практика управління соціальними системами, 2013. – № 1, С. 112–125.
20. Карамушка Л. М. Психологія управління : навч. посіб / Л. Карамушка. – Київ : Міленіум, 2003. 343 с.
21. Карамушка Л. М., Рутиня Ю. В. Особистісна та професійна самоактуалізація державних службовців: рівень значущості, розуміння сутності та умов для її здійснення / Л. Карамушка. Актуальні проблеми психології, 2019. Т. 53. – Вип. 1. – С. 15–22.
22. Клименко О. С. Принципи діяльності державної виконавчої служби України з примусового виконання рішень судів та інших юрисдикційних органів / О. Клименко // Право і суспільство. – 2010. – № 2. – С. 79-85.
23. Крайнюк В. М. Психологія стресостійкості особистості: монографія / В. Крайнюк. – К. : Ніка-Центр, 2007. – 432 с.
24. Кузікова С. Б. Життєстійкість як адаптаційний ресурс особистості. Психологічні координати розвитку особистості : реалії і перспективи : збірник наук. матеріалів V Міжнар. наук.-практ. онлайн-конф. (27-28 квітня 2020 р., м. Полтава). Полтава. – С. 71-73.

25. Кудринська Г. В. Концептуальна модель адаптації новопризначеного державного службовця до роботи на посаді державної служби. Наукові тренди сучасності: матер. наук.-практ. конференції. – Київ, 2017. – С. 322-324.
26. Линдюк О. Профілі професійної компетентності державних службовців як складова модернізації державної служби / О. Линдюк // Державне управління та місцеве самоврядування, 2015. – Вип. 4. – С. 187–199.
27. Липовська Н. А. Особливості управління стресами в професійній діяльності державних службовців. Публічне адміністрування: теорія та практика, 2010. – Вип. 1(3).  
Available at: <http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2010-01/10lnadds.pdf>.
28. Лутчин Т. М. Професіоналізм державних службовців як умова ефективної діяльності органів державної влади. URL: [www.center.gov.ua](http://www.center.gov.ua) (дата звернення: 29.09.2022).
29. Максименко С. Д. Лідерство як функція професійної психологічної компетентності особистості. Проблеми сучасної психології. 2014. Вип. 24. – С. 7–16. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pspl\\_2014\\_24\\_3](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pspl_2014_24_3) (дата звернення: 01.12.2022).
30. Максименко С. Д., Максименко К. С., Папуча М. В. Генеза переживань емоційних станів при соматичних захворюваннях / С. Максименко // Проблеми загальної та педагогічної психології: зб. наук. праць / Ін-т психології імені Г. Костюка НАПН України, 2007. – Т.9, ч. 7. – С. 253-258
31. Мартинюк С. Р. Аналіз зумовленості стресостійкості її первинними характеристиками. Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць / Ін-т психології ім. Г. Костюка НАПН України. – Київ: Логос, 2007. – Т 7, вип. 10. – С. 178-183.
32. Михайлишин У. Б. Розвиток професійного стресу у працівників органів внутрішніх справ. Актуальні проблеми сучасної психології та педагогіки в діяльності вищих навчальних закладів МВС України: матеріали наук.-практ. конф. (м. Харків, 16.04.2015). – Харків, 2015. – С. 43-47.

33. Мельман В. О. Психологічні аспекти професійної діяльності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування. URL: <http://eprints.kname.edu.ua/29827/1/96.pdf> (дата звернення: 01.12.2022).
34. Наугольник Л. Б. Психологія стресу / Л. Наугольник. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2015. – 324 с.
35. Ничкало Н. Г. Професійна адаптація / Н. Ничкало // Енциклопедія Сучасної України; Координаційне бюро ЕСУНАУ: кер. наук.-ред. підготовки ЕСУ М. Железняк. – К.: Поліграфкнига, 2001. – Т. 1. – С. 179-180.
36. Олійник О. О. Психологічний аналіз понять емоційної, вольової, психологічної стресостійкості / О. Олійник // Вісник Харківського університету, 2004. – № 617. – С. 96-100.
37. Ортинський В. Л. Управління в органах виконавчої влади України: навч. посіб. / В. Ортинський. – Київ: Центр учбової літератури, 2008. – 296 с.
38. Основні принципи незалежності судових органів // Права людини і професійні стандарти для юристів. – Амстердам-Київ: Українсько-Американське бюро захисту прав людини, 1996. – С. 28–31.
39. Падафет Ю. Г. Етична складова профілю особистості керівника державної служби. Теорія та практика державного управління. 2011. Вип. 4. С. 380–387.
40. Пэйн Р., Купер К. Эмоции и работа. Теории, исследования и методы применения: пер. с англ. Харьков: Гуманитарный центр, 2008. – 544 с.
41. Політологічний енциклопедичний словник / уклад.: Л. Герасіна, В. Погрібна, І. Поліщук та ін.; за ред. М. Требіна. – Харків: Право, 2015.
42. Психологічна підготовка до суддівської діяльності – ключова складова стандартизованої програми // Закон і бізнес. URL: [http://zib.com.ua/ua/print/99282psihologichna\\_pidgotovka\\_do\\_suddivskoi\\_diyalnosti\\_klyuchova.html](http://zib.com.ua/ua/print/99282psihologichna_pidgotovka_do_suddivskoi_diyalnosti_klyuchova.html)

43. Руда Т. Стрес та стресостійкість у підлітків / Т. Руда. 2012. URL: <http://infiz.dp.ua/miscdocuments/2018-02/2018-02-21.pdf> (Дата звернення: 20.09.2022).
44. Саване С. М. Принципи організації та діяльності державної виконавчої служби в сучасній Україні / С. Саване // Держ. управ. та місцеве самоврядування. – 2011. – № 1 (8) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.nbu.gov.ua/portal/soc\\_gum/Dums/2011\\_1/11ssmsu.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Dums/2011_1/11ssmsu.pdf).
45. Сергієнко Н. П. Емоційний стан працівників МНС на різних етапах професіоналізації. Проблеми екстремальної та кризової психології: зб. наук. праць унів.-туцівіл. захисту України. – Харків, 2009. – Вип. 6. – С. 164-173.
46. Стельмащук Х. Р. Психологічні фактори подолання стресу. Проблеми сучасної психології: зб. наук. пр. / Кам'янець-Поділ. нац. ун-т ім. І. Огієнка. – Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2015. – Вип. 29. – С. 671-684.
47. Федосова Л. Копінг-стратегії: як подолати життєві труднощі? / Л. Федосова. Персона L, 2014. – № 6.  
Available at: <http://www.persona-l.pp.ua/rubrics/poznavatelno/kopng-strategiyak-podola...>
48. Черновський О. К. Теоретичні засади та прикладні аспекти сучасної судової психології: монографія. Чернівці: Технодрук, 2014. – 325 с.
49. Чиханцова О. А. Життєстійкість та її зв'язок з цінностями особистості / О. Чиханцова // Проблеми сучасної психології: зб. наук. праць, 42. – С. 211-231.
50. Чумак О. О. Переконавання та примус як методи роботи державної виконавчої служби України / О. Чумак // Митна справа. – 2012. – № 1 (79). – Ч. 2. – С. 373-378.
51. Чумак О. О. Процедура фахової оцінки та добору кадрів на посаду державного виконавця України / О. Чумак // Правові засоби



- забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції науковців, аспірантів, студентів. Книга 3, м. Луганськ, 5-6 квітня 2012 року / [заред. проф. Л. Лазор]. – Луганськ: Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, 2012. – С. 181-183.
52. Шиделко А. В. Психологічні чинники професійної адаптації особистості / А. Шиделко // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна. – 2016. – Випуск 2. – С. 151-159.
53. Штепа О. Ресурсна насиченість особистості / О. Штепа // Проблеми сучасної психології, Вип. 47, 2020. – С. 231–252.
54. Юридична психологія: підручник для студ. юрид. вищ. навч. закл. і фак. / В. Андросюк, Л. Казміренко, Я. Кондратьєв та ін.; за ред. Я. Кондратьєва. – Київ: Вид. дім «Ін Юре», 1999. – 352 с.
55. Юридична психологія: словник навч. посіб. / Д. Александров, В. Андросюк, Л. Казміренко та ін.; за заг. ред. Л. Казміренко, Є. Моїсеєва. – Київ: КНТ, 2008. – 140 с.
56. Ярослав Л. О. Конфліктологічна компетентність як предмет психологічного дослідження / Л. Ярослав // Вісник національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»: Філософія. Психологія. Педагогіка. – 2009. – № 1. – С. 116–119.
57. Яшенкова О. В. Основи теорії мовної комунікації: навч. посіб. для самостійної роботи студента. – Київ: ВЦ «Академія», 2011. – 304 с.
58. Alison L., Furnham A. Theories of Crime, Attitudes to Punishment and Juror Bias amongst Police, Offenders and the General Public // Personality and Individual Differences. – 1994. – № 17 (1). – С. 35–48.
59. Bazelon L. Judges and prosecutors: Where is the line between cooperation and collusion? // The National Law Journal. – 2012. – С. 12–16.

60. Hobfoll S.E., Lilly R.S. Resource conservation as a strategy for community psychology. // *Journal of Community Psychology*. – 1993. – No 21. – P. 128-148.
61. Hobfoll S.E. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. // *American Psychologist*. – 1999. – Vol. 44 (3). – P. 513–524.
62. Maddi S. The Story of Hardiness: 20 Years of Theorizing, Research and Practice. *Consulting Psychology Journal*. 2002. Vol. 54. № 1. P. 173–185.
63. Marchak V. Ya. Topical issues of Ukrainian court sentences imposed on criminals with partial insanity // *PY&CY: Proceedings*. Volume 50, book 7: Law Sciences. Bulgaria, Ruse: University of Ruse “Angel Kanchev”, 2011. P. 18–20.
64. May R.C. Gender, immunity and the regulation of longevity // *Bioessays*. – 2007. – № 29 (8). – P. 795-802.
65. Miles T. J., Sunstein C. R. The New Legal Realism // *University of Chicago Law Review*. – 2008. – Vol. 75. – № 2. – C. 831–851.
66. Motzer S.A., Hertig V. Stress, stress response and health // *Nurs. Clin. North Am.* – 2004. – № 39 (1). – P. 1-17.
67. Rachlinski J., Johnson S., Wistrich A., eds. Does Unconscious Racial Bias Affect Trial Judges? // *Notre Dame Law Review*. – 2009. – № 84. – C. 1195-1246.
68. Reyes D., Lew S.Q., Kimmel P.L. Gender differences in hypertension and kidney disease // *Med. Clin. North Am.* – 2005. – № 89 (3). – P. 613-630.
69. Rotter J.B. Internal versus external control of reinforcement: A case history of a variable // *American Psychologist*. – 1990. – № 45. – P. 489-493.
70. Stress coping: A qualitative and quantitative synthesis with implications for treatment / K. Matheny, D.W. Aycok, J.L. Hung, W.L. Cutlette, K.A. Silva-Cannella. *Counseling Psychologist*. 1986. Vol. 14. P. 499–549.
71. Sasidharan S., Uyub A.M., Azlan A.A. Further evidence of ethnic and gender differences for *Helicobacter pylori* infection among endoscoped patients // *Transactions of the Royal Society of Tropical Medicine and Hygiene*. – 2008. – Vol. 102. – № 12. – P. 1226-1232.

72. Schauer F. Is There a Psychology of Judging? // David Klein & Gregory Mitchell, eds. The Psychology of Judicial Decision Making // Oxford University Press. – 2010. – 103 c.

73. Weidner G. Why do men get more heart disease than women? An international perspective // J. Am. Coll. Health. – 2000. – № 48 (6). – P. 291-294.

## Додатки

### Додаток А

Таблиця 1.

Показники соціально-психологічної адаптації державних виконавців за методикою «Діагностика соціально-психологічної адаптації»,

К. Роджерса, Р. Даймонда

№ п/п	Шкали	Показники соціально-психологічної адаптації (у %)
1.	Прийняття себе	48 %
2.	Неприйняття себе	11 %
3.	Прийняття інших	26 %
4.	Неприйняття інших	17 %
5.	Емоційний комфорт	23 %
6.	Емоційний дискомфорт	13 %
7.	Внутрішній комфорт	53 %
8.	Зовнішній комфорт	15 %
9.	Домінування	9 %
10.	Відомість	16 %
11.	Ескапізм	11 %

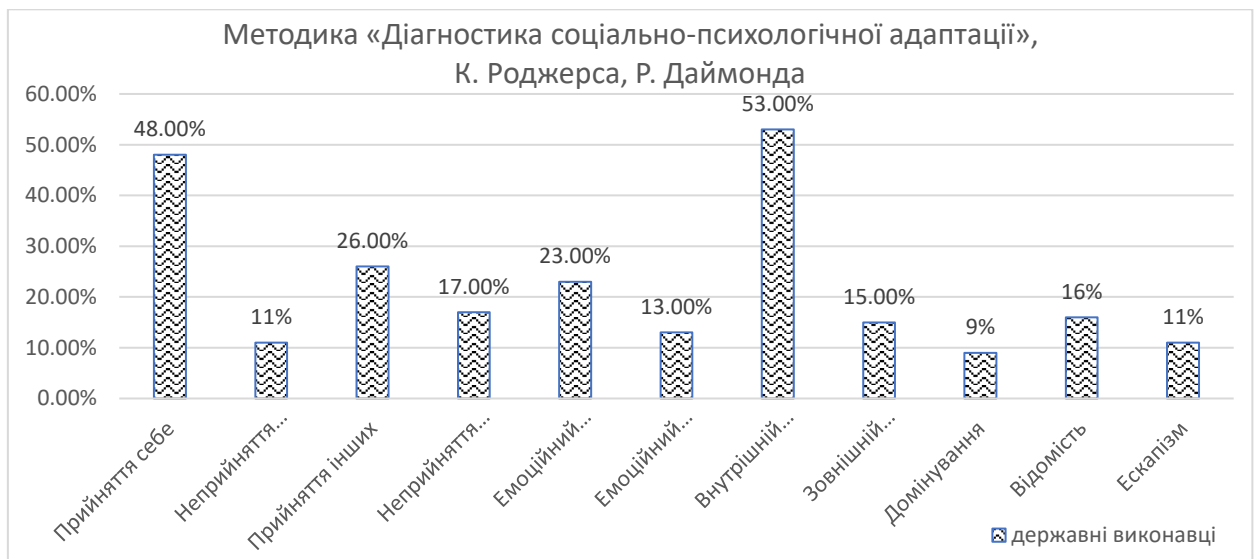


Рис. 1. Відсотковий розподіл показників соціально-психологічної адаптації державних виконавців

Таблиця 2.

Загальний показник результатів дослідження за методикою  
«Діагностика соціально-психологічної адаптації», К. Роджерса, Р. Даймонда (%)

Вибірка	Високий рівень соціально-психологічної адаптації	Середній рівень соціально-психологічної адаптації	Низький рівень соціально-психологічної адаптації
Державні виконавці	76 %	24 %	–

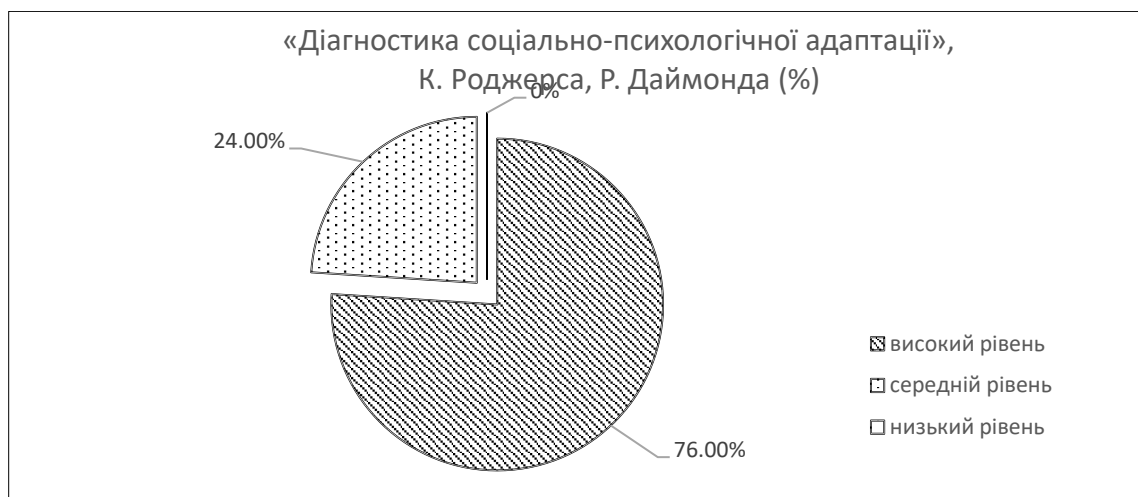


Рис. 2. Відсотковий розподіл показників соціально-психологічної адаптації державних виконавців

## Додаток Б

Таблиця 3.

Загальний показник результатів дослідження  
«Тест на самооцінку стресостійкості особистості», Н. Кіршев, Н. Рябчикова (%)

Вибірка	Дуже високий рівень стресостійк	Високий рівень стресостійк.	Вище середнього рівня стресостійк	Деяко вище середнього рівня стресостійк	Середній рівень стресостійк.
Держ. виконавці	3%	27%	32%	13%	25%



Рис. 3. Відсотковий розподіл показників самооцінки стресостійкості особистості у

Загальний показник результатів дослідження за методикою «Перцептивна оцінка типу стресостійкості», Н. Фетискіна (%)

Вибірка	Тип Б	Схильність до типу Б	Тип А	Схильність до типу А
Державні виконавці	10 %	44%	17%	29%

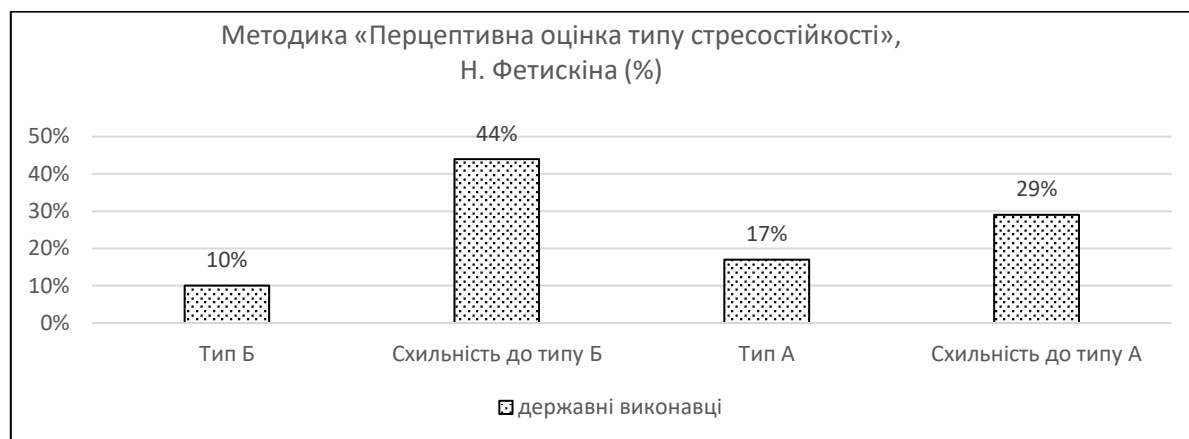


Рис. 4. Відсотковий розподіл показників типу стресостійкості особистості у державних виконавців (%)

Загальний показник результатів дослідження за методикою «Визначення стресостійкості та соціальної адаптації» Т. Холмса та Р. Праге (%)

Вибірка	Низький рівень опірності стресу	Пороговий рівень опірності стресу	Високий рівень опірності стресу
Державні виконавці	10 %	32 %	58 %

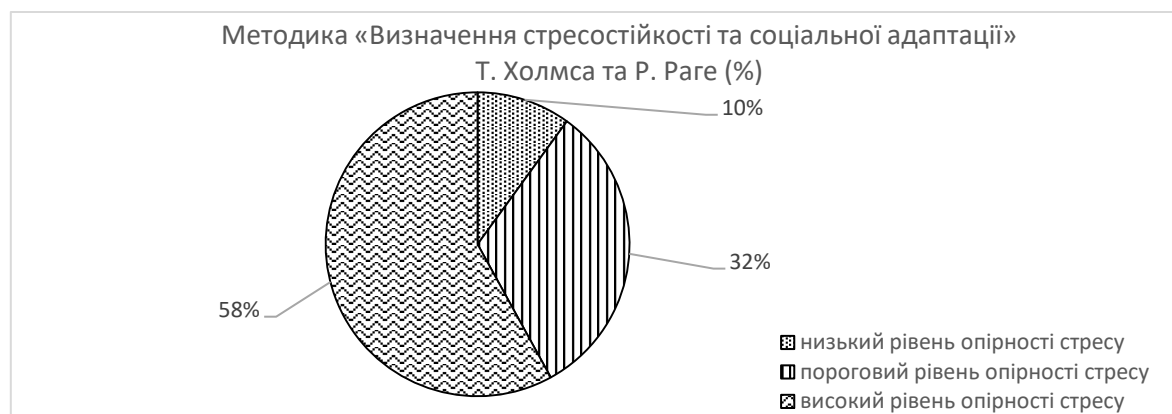


Рис. 5. Відсотковий розподіл показників стресостійкості та соціальної адаптації у державних виконавців (%)

Таблиця 6.

Загальний показник результатів дослідження за методикою «Визначення стресостійкості та соціальної адаптації» Т. Холмса та Р. Паге (%)

Вибірка	Низький рівень стресостійкості особистості	Середній рівень стресостійкості особистості	Високий рівень стресостійкості особистості
Державні виконавці	5 %	24 %	71 %

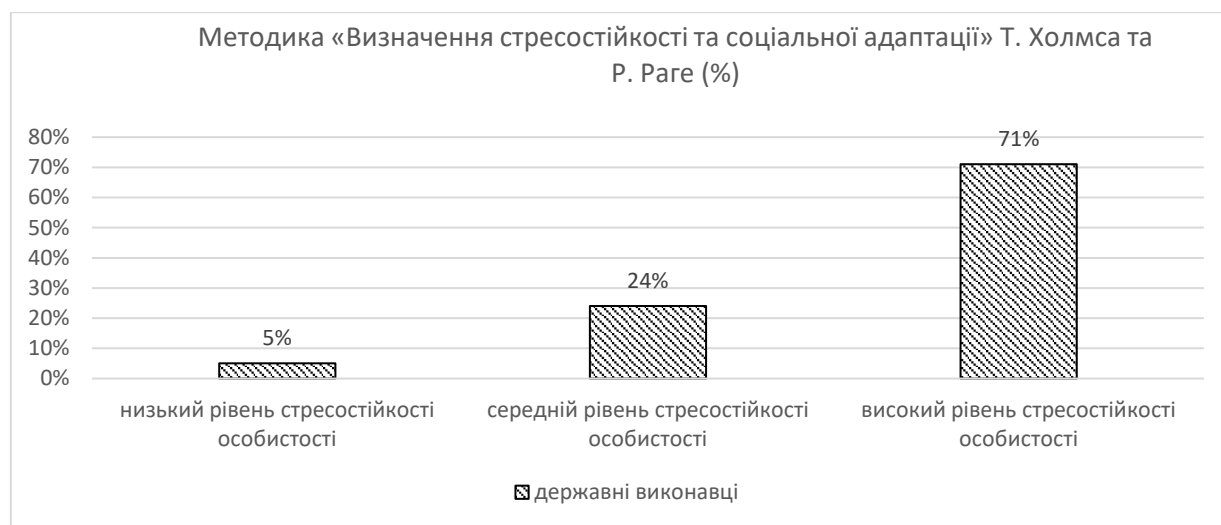


Рис. 6. Відсотковий розподіл показників стресостійкості та соціальної адаптації у державних виконавців (%)

Додаток Д

Таблиця 7.

Показники соціально-психологічної адаптації до професійної діяльності державних виконавців з різним рівнем стресостійкості

Показники соціально-психологічної адаптації	Рівні стресостійкості особистості			Немп
	низький	середній	високий	
Адаптивність	141,67	144,90	141,79	0,786
Деадаптивність	52,00	65,52	67,90	0,454
Рівень соціально-психологічної адаптації	73,21	69,51	70,21	0,695
Прийняття себе	43,38	47,76	69,67	0,003***
Неприйняття себе	6,33	10,79	12,04	0,120
Прийняття інших	26,00	26,14	25,63	0,798
Неприйняття інших	11,33	13,07	19,92	0,823
Емоційний комфорт	22,54	21,24	26,67	0,001***
Емоційний дискомфорт	8,67	11,79	13,71	0,532
Внутрішній комфорт	50,67	52,34	54,50	0,075*
Зовнішній комфорт	16,67	13,93	16,06	0,675
Домінування	8,00	8,41	9,08	0,690

Відомість	15,33	16,55	16,44	0,867
Ескапізм	10,67	9,28	11,96	0,300

Примітка: \*-  $p \leq 0,1$ ; \*\* -  $p \leq 0,05$ ; \*\*\* -  $p \leq 0,001$ .

## Додаток Е

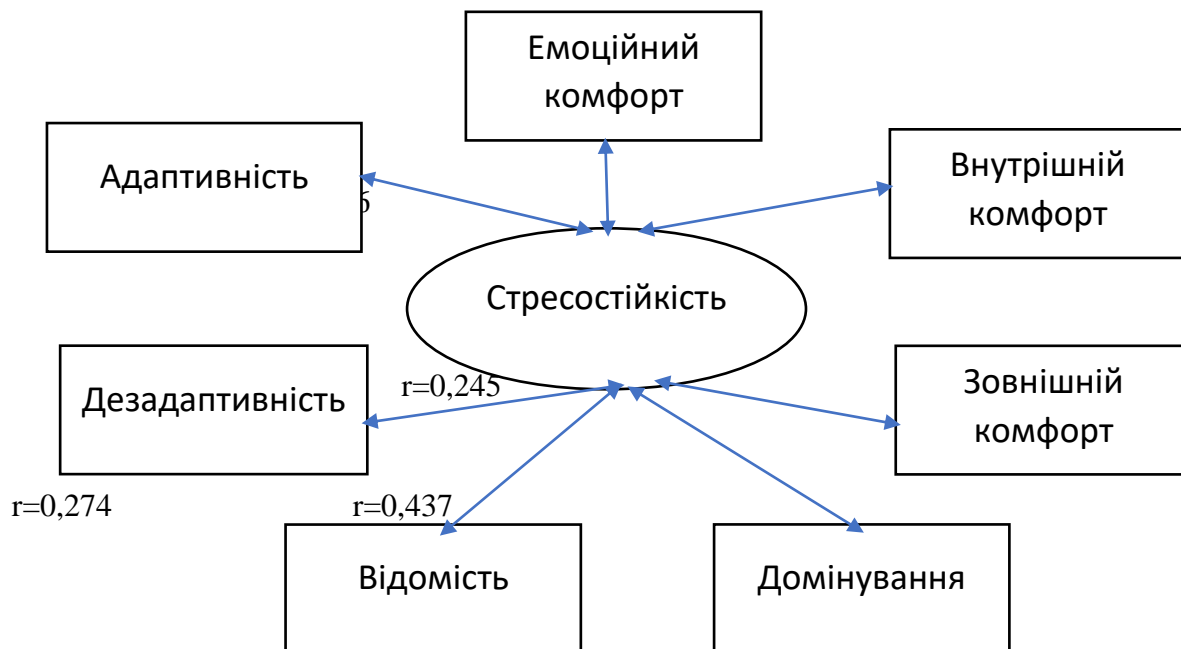


Рис. 7. Кореляційна плеяда зв'язків між досліджуваними показниками рівнів адаптивності, емоційним комфортом, дезадаптивністю, внутрішнім та зовнішнім комфортом, домінуванням, відомістю та стресостійкістю

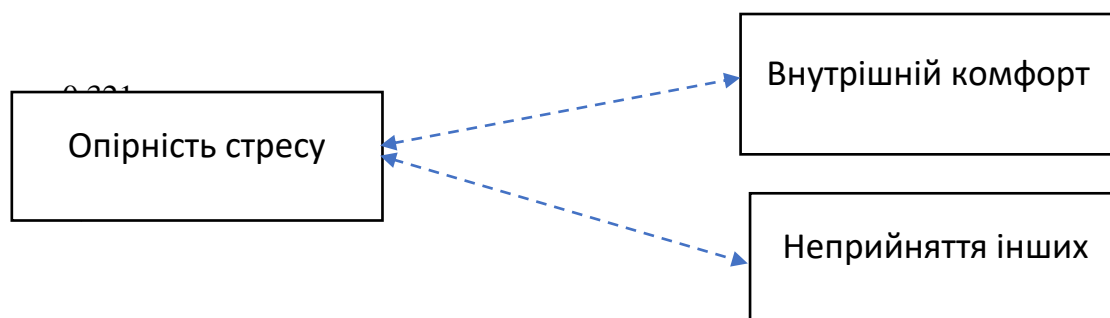


Рис. 8. Кореляційна плеяда зв'язків між досліджуваними показниками рівнів внутрішнього комфорту, неприйняття інших та опірності стресу



## Програма успішної соціально-психологічної адаптації до професійної діяльності державних виконавців

Призначення програми – сприяння соціально-психологічної адаптації до професійної діяльності державних виконавців, створення цілісної системи організації роботи з морально-психологічного супроводу, залучення всіх членів колективу, максимальне використання всіх ресурсних можливостей для реалізації поставленої мети. Мета нашої програми полягає у морально-психологічному супроводі процесу соціально-психологічної адаптації до професійної діяльності державних виконавців.

У ході створення програми ми ставили перед собою такі завдання:

- ❖ підвищення рівня соціально-психологічної адаптації до професійної діяльності державних виконавців;
- ❖ підвищення рівня стресостійкості особистості державних виконавців для сприятливого перебігу соціально-психологічної адаптації до професійної діяльності;
- ❖ включення в адаптаційний процес психотерапевтичних та інтерактивних технологій, що дозволяють державним виконавцям в ігровій формі, а також на рівні глибинного усвідомлення «проживати» різні ситуації, що сприяють сприятливому перебігу соціально-психологічної адаптації до професійної діяльності.

Основна цільова група – співробітники, на посаді державний виконавець із строком служби до одного року роботи.

Реалізація цієї програми. Програма розрахована на 9 занять періодичністю 1-2 рази на тиждень. Тривалість заняття: 40-45 хвилин. Кількість учасників: 8-10 осіб.

Тематичний план занять:

1. Тема заняття: Вибір та оцінка своїх життєвих перспектив. Мета заняття: Розвиток уміння постановки мети та вибір ефективних способів їх досягнення. Список вправ: «Моє життя». «Перспектива». «Найкращі якості». «Сходи успіху».

2. Тема заняття: Регуляція психоемоційного стану у стресових ситуаціях. Мета заняття: Вироблення індивідуальної психотехніки видозміни, ослаблення стресових переживань. Список вправ: «Я і стрес». «Фокусування». «Стаканчик». «Життя або смерть».

3. Тема заняття: Конфлікти та їх вирішення у ході професійної діяльності. Мета заняття: Усвідомлення індивідуального рівня конфліктності, вироблення способів вирішення конфліктних ситуацій. Список вправ: «Конфлікт рук». «У країні речей». «Закінчи речення». «Я у конфлікті».

4. Тема заняття: Визначення внутрішніх бар'єрів соціально-психологічної адаптації до професійної діяльності. Мета заняття: Засвоєння практичних способів подолання психологічних бар'єрів. Список вправ: «Робота та стрес». «Безлюдний острів».

5. Тема заняття: М'язова релаксація. Мета заняття: Робота з м'язовими зажимами, виявлення проблем. Список вправ: «Контрастна напруга». «Яруси кінесфери». «Розслаблення лежачи». «Поводирі».

6. Тема заняття: Формування комунікативних навичок. Мета заняття: Вироблення індивідуальних комунікативних навичок. Список вправ: «Сім богатирів». «Передати одним словом».

7. Тема заняття: Робота з психологічним напруженням. Мета заняття: Ознайомлення з техніками зняття психологічної напруги. Список вправ: «Пурхання метелика». «Крик». «Десенсибілізація».

8. Тема заняття: Формування стресостійкості особистості до зовнішніх факторів. Мета заняття: Вироблення продуктивного стилю поведінки у стресових ситуаціях. Список вправ: «Що подобається?». «Колесо життя». «Блаженство».

9. Тема: Вправи підвищення рівня стресостійкості особистості. Мета заняття:

Підвищення рівня стресостійкості. Список вправ: «Методика стирання стресової інформації з пам'яті». «Шкідливі поради». «Притулок». «Складіть свої проблеми в ящик».

Таким чином, розроблена нами програма сприятиме соціально-психологічній адаптації до професійної діяльності державних виконавців через підвищення рівня стійкості до стресів особистості та максимальне використання всіх ресурсних можливостей специфіки даної професійної діяльності.

#### *Вправа «Моє життя»*

Інструкція. Візьміть аркуш паперу. Намалюйте на осі координат події життя як графік – гістограми (стовпці вгору). Вісь x – роки життя, де відбулися значущі для вас події. Вісь y – значимість події. Спочатку, намалюйте події минулого, синім олівцем, сьогодення червоним, майбутнього зеленим. Обговорення. Які події ви зобразили? Що з намальованого вам є більш значущим, що менше?

#### *Вправа «Перспектива»*

Інструкція. Намалюйте події, які ви хотіли би, щоб відбулися у майбутньому у вигляді кола. Подумайте, яка частина залежить від вас, а яка від інших обставин? Розділіть його на дві частини. Обговорення. Наскільки позитивний результат ваших можливостей, а скільки залежить від оточення?

#### *Вправа «Кращі якості»*

Співробітникам пропонують подумати над такими питаннями: «Що тобі може допомогти досягти твоїх цілей? Чим ти вже володієш, щоб досягти цих цілей: риси характеру, здібності, друзі?

Інструкція. Напишіть свої сильні риси, які допоможуть у житті. Обговорення. Які ви знайшли ресурси? Чим ви володієте? Які якості характеру вам потрібні у житті?

#### *Вправа «Сходи успіху»*

Інструкції. Намалюй сходи. На її вершині напиши мету, до якої ти прагнеш. А на кожній сходинці дії, які допоможуть цього досягти.

Якщо твоя мета отримати високий розряд за професією кравця, тоді твої дії можуть бути такими: терпляче та послідовно вивчати спеціальні предмети, на практиці виробничого навчання виконувати роботу відповідно до підвищеного розряду, обрати тему диплома, успішно скласти іспити, захистити дипломний проект.

Заплющіть очі, уявіть собі кожен крок. Ти бачиш слова та образи, які їм відповідають, наприклад «вивчаю спец. предмети». Не розплющуй очі, поки чітко не побачиш кожен крок. Склади список всього, що тобі заважає. Наприклад: думки про розваги. Глибоко вдихни і видихни – думки, що відволікають, зникли, у тебе з'явилися ідеї про навчання.

#### *Вправа «Фокусування»*

Інструкція: людині пропонується зручно розташуватись у кріслі. Віддаючи собі команди, слід зосередити увагу певній ділянці свого тіла, відчути його тепло. Наприклад, за командою «тепло!» треба зосередитися на своєму тілі, за командою «рука» – на правій руці, «кисть» – на кисті правої руки, «палець!» – на вказівному пальці правої руки і, нарешті, по команді «кінчик пальця!» – на кінчику вказівного пальця правої руки. Команди собі слід подавати з інтервалами 10-12 секунд. Тривалість вправи – 5 хвилин.

#### *Вправа «Склянка»*

Інструкція: Психолог ставить на долоню м'який одноразовий стаканчик і каже: «Уяви, що цей стаканчик – посудина для твоїх найпотаємніших почуттів, бажань, думок. У нього ти можеш покласти те, що для тебе дійсно важливо і цінно, це і є, те, що ти любиш і чим дуже дорожиш». Протягом кількох хвилин у кімнаті панує тиша, і несподівано психолог зминає стаканчик. Потім ведеться робота з емоційними реакціями, що виникли у людини. Важливо обговорити, що відчула людина, і що їй хотілося зробити.

- Коли в людини можуть виникнути такі самі почуття?
- Хто ними керує?
- Куди вони діваються потім?

➤ Те, що ти пережив зараз – це реальний стрес, це реальна напруга, і те, як ти це пережив, і є твоя справжня реакція на стрес, реакція на проблеми, які виникають у тебе, у тому числі й у спілкуванні з іншими людьми.

Психолог розповідає про стадії стресу: адаптація, виснаження життєвої енергії – внутрішні (емоційний внутрішній стан: гнів, страх) та зовнішні стресори (холод, шум).

#### *Вправа «Життя та смерть»*

Інструкція: людині пропонується 2 аркуші паперу. На одному вона пише «життя», на іншому «смерть». Психолог пропонує людині подумати і визначитися, кому з оточуючих людей вона віддала би свої листочки з цими записами?

#### Рефлексія:

- Чому цій людині ти віддав би «життя», а цій – «смерть»?
- А чому тепер ти вирішив їх залишити собі? Що зрозумів?
- Що ти відчув зараз?
- Як ти розумієш, що таке «позитивне» мислення?

Воно необхідне людині, щоб керувати стресом. Як упоратися зі стресом?

Учасникам пропонується опанувати динамічну медитацію (у 5 етапів) для управління стресом:

1) Встати прямо і максимально розслабити тіло. Дихання через ніс якнайглибше. Не потрібно працювати як насос, дихання має бути хаотичним та досить швидким. Концентруйся на власному диханні. Тіло при цьому може почати рухатись – не заважай йому. Рухи можуть бути будь-якими.

2) Тепер ти маєш стати «божевільним». Ти можеш робити все, що завгодно – кричати, стрибати, трястись, танцювати, сміятися, плакати. Не контролюй себе! Навпаки, намагайся посилити те, що хочеться зробити. Роби все якомога енергійніше, намагайся перетворитися на суцільний потік енергії.

3) Встаньте прямо і підніміть руки вгору. Починайте вигукувати звук «ха». При цьому мають створюватися відчуття, що звук різко падає вниз живота. Під час крику намагайся виплеснути всі негативні емоції, вирвати все, що заважає, вичерпати себе до дна. Робіть це якомога енергійніше.

4) Різко зупиніться. Задріть у цій позі. Зберігайте нерухомість. Прислухайтеся до того, що відбувається усередині. Не намагайтеся виявити в собі щось незвичайне, а просто станьте стороннім спостерігачем.

5) Почніть легко танцювати, кружляти, співати. Відчуйте благодать та звільнення.

#### *Вправа «Конфлікт рук»*

Інструкція: людині пропонується заплющити очі, зосередитися на своїх руках і вкласти у них свою енергію. Нічого не кажучи, познайомившись з руками людини, що сидить поруч, поборотися з ним, спочатку жартома, а потім побити їх, вклавши у них силу, помиритися за допомогою рук, попрощавшись, відкрити очі.

#### Рефлексія:

- Розкажи, що відбувалося з тобою у різні моменти спілкування з чужими руками.
- Що ти переживав у момент сварки та боротьби? Ти відчув його?
- Що хотілося зробити? Чи подобається тобі конфліктувати з будь-ким?

#### *Вправа «У країні речей»*

Інструкція: Необхідно розібратися у конфліктних ситуаціях, подумки беручи на себе роль того чи іншого предмета (картки: стіл та сільничка, виделка та ложка, партя та пенал).

Рефлексія: У якій ролі тобі було комфортніше? Чому? Вправа «Закінчи речення»: Конфлікт – це погано, бо... Конфлікт – це добре, бо...

#### *Вправа «Я у конфлікті»*

Цілі: висловити своє бачення самого себе у складній ситуації; дати можливість звільнитися від емоцій, що накопичилися.

Учасникам роздають аркуші паперу, всі необхідні для малювання матеріали, і вони займають будь-яке місце, де можна усамітнитись. Протягом 10 хвилин їм потрібно буде намалювати картину, головна ідея якої полягає у її назві: «Я в конфлікті». Це може бути автопортрет чи абстрактний твір. Головне, щоб робота передавала емоції, які автор найчастіше відчуває у конфліктних ситуаціях, говорила про його способи реагування на конфлікти та здібності поведінки у них. У процесі малювання важливо не оцінювати себе із боку, а передати реальний стан речей. Коли всі малюнки готові, ведучий збирає їх і перемішує, щоб не можна було здогадатися, де чий малюнок.

Учасники сідають у коло, і далі вони повинні обговорити, хто є творцем тієї чи іншої роботи. Малюнки пред'являються по черзі. Звичайно, автор намагається ніяк себе не видавати. Він, а разом з ним інші учасники, оскільки часто авторство встановлюється невірно, мають можливість отримати зворотний зв'язок про те, що думає група про їхню поведінку та переживання у конфліктах, якими бачить їх у подоланні складної ситуації.

Коли всі автори визначені, учасники обмінюються враженнями як від процесу малювання, і від подальшого обговорення малюнків у групі.

Рефлексія:

- Що нового ти дізнався сьогодні на занятті?
- Чи було воно корисним для тебе?
- Що ти зрозумів, які висновки зміг зробити?
- Що ти будеш використовувати в житті з того, що дізнався сьогодні?

*Вправа «Робота та стрес»*

Мета: усвідомлення факторів стресу, пов'язаних з організацією та змістом роботи, аналіз ситуації та визначення ступеня свого впливу на ситуацію.

Завдання: кожному учаснику дають список «Фактори стресу». Спеціаліст пропонує учасникам вивчити список можливих факторів стресу: невпевненість у завтрашньому дні; страх втратити роботу внаслідок недостатньої кваліфікації, віку, конкуренції тощо.; неможливість впливати на свою роботу; відчуття неможливості впливу та залежності свого власного результату від роботи інших та випадкових обставин; нестабільність обсягом роботи.

Характер виконуваної роботи – складність розв'язуваних завдань, монотонність, одноманітність, відсутність творчості, чи, навпаки, необхідність постійно щось вигадувати. Характер роботи відповідає індивідуальним особливостям: інтересам, темпераменту, особливостям мислення.

Рольова двозначність і рольовий конфлікт – необхідність поєднувати «робочі» та «особистісні» ролі: фахівця та друга, начальника та рятувальника, працівника та миротворця, будь-які ситуації, пов'язані з порушенням взаємин у колективі. Специфічна організаційна структура – подвійне підпорядкування працівника, змушеного одночасно виконувати розпорядження двох керівників; відсутність керівництва; неузгодженість у роботі відділів тощо.

Стресогенний стиль управління – часте використання методів невинного тиску та загроз, авторитарність, жорсткість, або, навпаки, потурання, відсутність єдиних вимог, залежність від настрою. Погані умови праці – шум, некомфортна температура, режим роботи тощо.

Далі фахівець пропонує проранжувати фактори за ступенем впливу: від 1 – не впливає, 2 – майже не впливає, 3 – впливає, 4 – впливає дуже сильно, викликає стрес. Потім обговорення у колі чи парах з поясненнями і конкретизацією.

Якщо учасники називають фактори, які не присутні у списку, можна доповнити і визначити ступінь впливу.

У групі обговорюються найстресогенніші фактори і як можна їх змінити? У процесі розмови важливо визначити конкретні кроки з виходу зі стресу. Наприклад: «Страх втратити роботу – переконати себе в неспроможності страху, підвищити кваліфікацію, продумати, чим ще можна займатися і заробляти собі на життя, поговорити з начальством та з'ясувати наміри тощо». Обговорення вправи. Приклади запитань: Як я можу впливати на стресові ситуації, пов'язані із роботою? Яка моя поведінка, погляди на життя, почуття провокують попадання у стресові ситуації?

#### *Вправа-гра «Ненаселений острів»*

Мета: створення умов усвідомлення учасниками своїх цілей, цінностей. Розвиток навичок ефективного спілкування та вміння діяти спільно.

За умовою гри вся група опинилася на великому океанічному кораблі, який здійснює рейс через Атлантику. Подорож була приємною та цікавою. Однак у тропічних широтах корабель потрапив у шторм. У трюмах спалахнула пожежа. Група пересідає на шлюпки. Але сильний шторм розбиває шлюпки на рифи. Через деякий час команда опиняється на безлюдному острові. Місце для групи невідоме. Крім того, що є у кишнях, більше нічого немає. За 15 хвилин група вирішує який це острів (розміри острова, ландшафт, клімат, рослинний та тваринний світ тощо). Група розповідає про своє рішення. За умовами гри острів віддалений від жвавих морських та повітряних шляхів. Минув місяць (перебування на острові може затягнутися на дуже довго), необхідно облаштуватися. Обговорення у групі 15 хвилин.

Після обговорення учасники відповідають на такі запитання:

1. Як ви будете стосунки один з одним?
2. Чи є у вас лідер, ватажок? Хто він?
3. Як ви вирішуєте найскладніші питання вашого життя?
4. Як відбувається поділ праці, обов'язків? Хто за що відповідає?

Так минуло два роки. Якось хвили прибою винесли на берег уламки невеликої яхти. Однак у ній дивом зберігся відсік, де лежали теслярські інструменти – сокири, пили, цвяхи, а крім цього на яхті знайшли порожню пляшку. Остання знахідка породила у групи ідею надіслати листа. Обговорення листа – 15 хвилин. Лист зачитується вголос. Обговорення будівництва плоту – 2 хвилини. Якщо деякі члени групи не хочуть повертатися на Велику землю, ведучий пропонує учасникам якимось чином вирішити цю проблему. Якщо все-таки група розкололася і не може дійти єдиної думки – плисти чи не плисти, ведучий дає нову вказівку. На побудованому плоті в ризиковане плавання можуть вирушити лише 2 людини, хто ці двоє обирає група (можуть бути добровольці). Обговорення 10 хвилин. Решта на острові одного ранку побачили судно, що входить до бухти. Проте, це виявилися пірати-работорговці. Усі учасники, що залишилися на острові, стають полоненими. Їх замикають у трюмі. Судно виходить у море. Через дві доби до трюму долинають постріли. У трюмі спалахнула пожежа. Через пробоїну снаряда з'явилася можливість вибратися нагору, проте той, хто виявиться першим, напевно врятується, а що далі від початку черги то менше шансів врятуватися. Учасники приймають рішення, як обиратимуться, в якому порядку? Обговорення – 15 хвилин.

Усім удалося вибратися на палубу. Учасники бачать людей, що наближаються до них – це поліцейські зі спеціального відділу боротьби з наркомафією. Ці люди з'явилися не випадково: у відкритому морі вони зустріли пліт, на якому пливли два гравці, яких команда відправила за допомогою. Команда повертається додому.

Обговорення:

1. Чи задоволені ви пережитими пригодами?
2. Які епізоди гри виявилися для вас найцікавішими?
3. У яких ситуаціях вам було особливо важко ухвалити рішення?
4. Чи задовольняли вас рішення, до яких приходила група?
5. Чому ви зважилися (не наважилися) вирушити у плавання на плоту?

6. Чому це ризикнув зробити N?

7. Що ви відчували, коли опинилися у ситуації вибору, кого віддати на поталу піратам?

8. Чи легко ви погодилися з місцем, яке вам відвели у черзі до порятунку під час пожежі?

9. Чи проявляли ви самі активність під час життя на острові та інших подій чи воліли йти за лідерами?

10. Хто був лідером? Чому? Чи було дано це право групою чи він сам узяв ініціативу до своїх рук?

#### *Вправа «Сім богатирів»*

Ціль: відпрацювати навички переконання, вміння знайти аргументи на користь своєї позиції, презентаційні навички.

Одна учасниця відіграватиме роль царівни. Хто хоче? Інші діляться на команди по 3-4 учасники.

Давайте, щоб потренувати вміння переконувати, згадаємо і розіграємо казку про мертву царівну і сім богатирів. Зокрема, той епізод, де семеро богатирів, у яких жила царівна, вмовляють її вийти за одного з них заміж та залишитися з ними назавжди. У нашій казці буде те саме, але богатирі, які пройшли ряд тренінгів і володіють даром переконання, зможуть краще, ніж казкові, переконати царівну відмовитися від королевича Єлисея і залишитися в їхньому домі. Кожна міні-група повинна буде підготувати найпривабливіші пропозиції для того, щоб умовити царівну залишитись у них, показати їй усі переваги такого кінця казки.

Вам дається 5 хвилин на підготовку, після чого один посланець від кожної групи виступає, звертаючись до царівни зі своїми аргументами.

Рефлексія. Після виступів царівна говорить про те, чи захотілося їй залишитися у богатирів, які плюси та мінуси побачила вона у виступах кожного. Які емоції ви відчували, виконуючи цю вправу?

#### *Вправа «Передати одним словом»*

Мета: наголосити на важливості інтонацій у процесі комунікації. Обладнання: картки розміром із візитну картку з надрукованими на них назвами емоцій.

Я роздам вам картки, на яких написано назви емоцій, а ви, не показуючи їх іншим учасникам, скажете слово «Здрастуйте» з інтонацією, яка відповідає емоції, написаній на вашій картці. Інші відгадують, яку емоцію намагався зобразити учасник. Тепер я перемішую картки та ще раз вам роздам їх. Те саме завдання тільки тепер читаємо короткий віршик «впустили ведмедика на підлогу».

Список емоцій: Радість. Здивування. Жаль. Розчарування. Підозрілість. Сум. Веселий. Холодна байдужість. Спокій. Зацікавлення. Впевненість. Бажання допомогти. Втома. Хвилювання. ентузіазм.

Рефлексія: (5 хвилин). Наскільки легко вдавалося вгадати емоцію щодо інтонацій?

У реальному житті, наскільки часто у телефонній розмові ви з інтонації з перших слів розумієте, в якому настрої ваш співрозмовник?

Крім спілкування словами, є не вербальне спілкування. Невербальне спілкування – це сигнали, символи, жести, манери, тембр, міміка тобто немовна форма спілкування, взаєморозуміння.

#### *Вправа «Яруси кінесфери»*

Цілі: фізична розминка; звільнення від м'язових зажимів, спричинених стресовими ситуаціями; тілесно-орієнтована терапія. Запланований час: 10 хвилин. Обладнання та матеріали: килимки за кількістю учасників тренінгу.

Поняття «кінесфера» (простір навколо тіла, межа якого визначається максимальною амплітудою рухів) запозичено з танцювально-рухової терапії. Ця вправа проводиться у трьох горизонтальних ярусах кінесфери: нижньому – від стегон до землі,

включаючи весь доступний для рухів простір навколо ніг: присідання, нахили, повзання тощо; середньому – рухи руками та корпусом нижче рівня плечей; верхньому – рухи головою, шиєю, плечовим поясом та руками (вище рівня плечей); стрибки, «польоти».

Члени Т-групи повинні лягти на спину, заплющити очі та визначити центр тяжкості свого тіла. Потім визначити центр тяжіння, лежачи на животі, сидячи і стоячи. Далі треба рухатися, як кішка, і знайти центр ваги тіла кішки. Виконуючи рухи, характерні для різних тварин, треба визначити, де знаходиться центр тяжкості мавпи, півня, риби, горобця, що стрибає по землі? Треба переміститися з одного кінця пляжу до іншого у нижньому ярусі кінесфери. Рухи вибирати треба самостійно – можна перекочуватися по піску, різними способами повзти на животі чи спині. Єдина умова – центр ваги тіла повинен бути не вище 10 см від землі. Досягши протилежного кінця пляжу, потрібно повернутися назад, рухаючись у середньому ярусі кінесфери. Втретє перетнути пляж треба, рухаючись у верхньому ярусі кінесфери – виконуючи стрибки, змахуючи руками.

#### *Вправа «Контрастна напруга»*

Цілі: робота з м'язовими затискачами; виявлення та усвідомлення проблем. Запланований час: 7 хвилин.

Тренер дає групі установку: «Напружте праву руку. Відчуйте, як вона стає важкою, начебто до неї переміщується центр ваги вашого тіла. Підсилюйте напругу, утрируйте її, доводячи до краю. Скиньте напругу. Зробіть те саме з лівою рукою. Напружте плечі. Якщо ви відчуваєте, що вам це не вдається, трохи натисніть пальцями на плечі, відчуйте напругу. Зміцніть його, доводячи до краю. Скиньте. Напружте задню частину шиї (фокусувати напругу на передній частині шиї та гортані не слід)... Спину... Поперек... Обидві ноги... Праву ногу... Ліву ногу... Низ живота... Тепер напружте верх живота. Що відбувається з вашим диханням? Воно стає поверхневим, нижня частина легень не заповнюється. Скиньте напругу. Напружте груди. Зверніть увагу на дихання. Скиньте напругу. Напружте все тіло повністю. Розслабте. Напружте. Розслабте».

При виконанні цієї та наступної вправ учасників необхідно попередити, що, якщо у когось з них були фізичні травми або переломи, потерпілі ділянки тіла повинні працювати в режимі щастя, утрирувати напругу слід обережно, воно може навіть відбуватися тільки в уяві.

#### *Вправа «Розслаблення лежачи»*

Ціль: релаксація; робота з м'язовими затискачами; виявлення та усвідомлення проблем. Запланований час: 5 хвилин.

Ведучий дає групі установку: «Заплющте очі. Дослухайтеся до звуків за вікном. Шелест вітру, спів птахів, голоси. Що ще? Прислухайтеся до звуків, що наповнюють цю будівлю, але за межами цієї кімнати. Прислухайтеся до звуків, що заповнюють цю кімнату. Прислухайтеся до того, що відбувається у вашому тілі. Прислухайтеся до свого подиху. Яке воно? Не затримуйте та не прискорюйте його. Не треба нічого міняти, просто дослухайтеся. Почуйте биття вашого серця у грудях. Почуйте биття серця в інших частинах тіла.

Ваше тіло може перебувати у стані втоми чи бадьорості, напруги чи розслабленості, хвороби чи здоров'я. Як би там не було, воно може вам багато розповісти про себе і про вас. Подякуйте йому за перший контакт з вами і, коли будете готові, відчуйте себе лежачим на підлозі у цьому залі. Розплющте очі».

#### *Вправа «Поводир»*

Ціль: зняття психічної напруги; формування почуття взаємної довіри. Запланований час: 10 хвилин.

Група ділиться на команди, складом по три-п'ять осіб. Члени команд стають один за одним, поклавши ліву руку на плече попереду учасника гри, що стоїть. Учасники заплющують очі. Перший член кожної колони – поводир. Він очі не

заплющує, веде за собою команду по пляжу, намагаючись не зіткнутися з іншими групами. По команді тренера рух то пришвидшується, то сповільнюється. За хвилину поводитирами стають інші члени команд і рух продовжується.

Завдання ускладнюється у такий спосіб. Поводирі йдуть мокрим піском, з силою залишаючи на ньому сліди. Учасники команди йдуть за ними на відстані метра один від одного з витягнутими руками, не торкаючись один одного. Очі в них зав'язані. Вони повинні йти слідом за слідом. Виграє та команда, яку довів поводитир від старту до фінішу, не втративши її членів. Дистанція може становити 50 – 100 метрів.

Тренер може змінювати умови проходження дистанції. Частина дистанції (метрів 15 – 20) група має пройти на карачках, частину (метрів 5 – 7) – вперед спиною, частину (5 – 7 метрів) – стрибаючи як кенгуру. Рефлексія.

#### *Вправа «Пурхання метелика»*

Ціль: оволодіння вміннями психологічної релаксації. Запланований час: 5 хвилин. Обладнання: магнітофон, релаксаційна музика.

Тренер включає спокійну розслаблюючу музику і каже: «Заплющте очі і слухайте мій голос. Дихайте легко та спокійно. Уявіть собі, що ви знаходитесь на лузі у чудовий літній день. Прямо перед собою ви бачите чудового метелика, що пурхає з квітки на квітку. Простежте за рухами його крил. Рухи його крил легкі та граціозні. Тепер нехай кожен уявить, що він – метелик, що у нього гарні та великі крила. Відчуйте, як ваші крила повільно та плавно рухаються вгору та вниз. Насолоджуйтесь відчуттям повільного та плавного ширяння у повітрі. А тепер погляньте на строкатий луг, над яким ви літаєте. Подивіться скільки на ньому яскравих кольорів. Знайдіть очима найкрасивіша квітка і поступово починайте наближатися до неї. Тепер ви відчуваєте аромат своєї квітки. Повільно і плавно ви сідаєте на м'яку пахучу середину квітки. Вдихніть ще раз його аромат... і розплющте очі. Розкажіть про свої відчуття». Рефлексія.

#### *Вправа «Крик»*

Цілі: зняття психологічної та м'язової напруги з подальшою мобілізацією психічної енергії; аудіотерапія. Запланований час: 10 хвилин.

Ведучий дає всім установку: «Сядьте на килимки, закрийте очі; дихання глибоке. Зосередьтеся на своєму диханні, відчуйте перебіг повітря-енергії у всьому тілі: як реагують м'язи, кістки, кровоносні судини на енергію, що надходить з глибоким диханням. Через одну-дві хвилини починайте озвучувати видих із переходом на крик – нечленороздільний, без напруги голосових зв'язок. Повільно вставайте. Звук стає голоснішим, у ньому бере участь все тіло: допомагайте собі руками, ногами, «трисить повітря». Повне звучання утримується деякий час, потім поступово вщухає.

Губи та м'язи нижньої щелепи мають бути розслаблені. Для звільнення щелепи можна масажувати її м'язи. Крик затихає, увага знову зосереджена на диханні. Повільно опустіться на килимок, ляжте на спину. Тепер під час вдиху і видиху ви говоритимете членороздільні звуки. При вдиху треба вимовляти «со», при видиху – «хум». «Сохум» у перекладі з санскриту означає «це я»; крім того, ці склади відповідають природному озвучуванню дихання. Дихання стає дедалі глибшим. Одна рука лежить на сонячному сплетінні, інша – на животі. Увага спрямована на одночасний та плавний рух діафрагми та живота. Треба прийти до внутрішнього усвідомлення того, що повітря, що вдихається, – це харчування, необхідне організму. Глибоке дихання і зосередження на ньому тривають 5 - 6 хвилин. Потрібно відчути насичення тіла енергією». Члени групи виконують вправу. Рефлексія.

#### *Вправа «Десенсибілізація (ДДГ)»*

Мета: відреагування минулого хвилюючого зараз або переживаного досвіду, що травмує. Запланований час: 20 хвилин.

Здійснюється обговорення минулого травмуючого досвіду членів Т-групи, що має тенденцію до здійснення інтервенції. Симптомами останнього є: повторювані сни з



сюжетами травматичної події, спогади про минуле, що періодично прориваються, викликають тривогу або інші негативні емоції, уникнення тем розмов, які прямо чи опосередковано нагадують те, що сталося, або, навпаки, часте фіксування уваги на темі невідреагованої ситуації.

Група поділяється на пари. Перші номери виконують ролі клієнтів, а другі – ролі лікарів (десенсибілізаторів). Для стирання з підсвідомості досвіду, що травмує, використовується метод ДДГ – десенсибілізації за допомогою руху очей.

Учасники сідають навпроти один одного на відстані одного метра. Перші номери заплющують очі і протягом однієї - двох хвилин візуалізують (згадують ситуацію, що травмує). «Доктора» просять «клієнтів», не розплющуючи очей, оцінити рівень переживання травмуючої ситуації за шкалою суб'єктивної тривожності (ШСТ) за 100-бальною системою. 0 – відсутність переживань, 100 балів – максимальне значення негативних переживань рівне за значенням переживання смерті. Другі номери (клієнти) називають цифру. Далі «лікарі» просять «клієнтів» розплющити очі і стежити за рухом олівця. Самі «лікарі» не поспішаючи здійснюють зворотно-поступальні рухи, перпендикулярно розташованим, олівцем на рівні грудей від свого лівого плеча вправо до повністю витягнутої правої руки і назад. Це вважається одним циклічним рухом. Таких рухів має бути 14. Завдання «клієнтів» не відривати очей від олівця. Після чого клієнти знову заплющують очі, і згадують ситуацію, що травмує. Вправа повторюється ще чотири рази з тією лише поправкою, що «клієнти» вже не оцінюють свій стан за шкалою ШСТ. Після повного завершення вправи, клієнти знову дають оцінку свого стану за позначеною вище шкалою. Пари змінюються ролями. Рефлексія.

*Вправа «Що подобається?»*

Мета: актуалізація конструктивних стилів поведінки у потенційно стресових ситуаціях життя. Запланований час: 25 хвилин. Обладнання та матеріали: робочі зошити та авторучки.

Тренер пропонує групі провести розминку. Він ставить учасникам такі питання: 1. Якою є ваша типова реакція на ситуацію, що вимагає від вас зусиль? 2. Що вам подобається робити? 3. Що вам не подобається робити? 4. Чому вам щось взагалі подобається, а щось ні? 5. Що вам легше робити? Чим краще робити? 6. У яких ситуаціях ви дуже переживаєте? 7. Як ви боретеся зі стресовими ситуаціями?

На кожне запитання учасники мають вигадати не менше трьох варіантів відповідей. На обміркування дається п'ять хвилин. Далі кожен учасник по черзі (по колу) зачитує свої відповіді. Члени групи запитують кожного учасника. Здійснюється обговорення проблеми, хто і якою мірою (більшою чи меншою мірою) захищений від стресів. Методом мозкового штурму виробляються загальні антистресові рекомендації для повсякденної життєдіяльності. Рефлексія.

*Вправа «Колесо життя»*

Цілі: аналіз стресових та антистресових факторів життя. Запланований час: 30 хвилин. Оснащення заняття: картонні кола (білий картон, діаметр кола 20 см) за кількістю учасників; кулькові ручки (чорні та червоні) за кількістю учасників тренінгу.

Ведучий розповідає, що стресостійкість і схильність людини до стресів залежить від повноти реалізації для неї значних видів життєдіяльності, а точніше, від рівня самореалізації особистості у цих видах життєдіяльності. Тренер роздає всім членам групи по дві кулькові ручки (чорні та червоні) та картонні кола (білий картон, діаметр кола 20 см.), які поділені на десять частин: 1) фізичне; 2) емоційне; 3) духовне життя; 4) інтелектуальне; 5) сімейні стосунки; 6) кохання та секс; 7) трудова (навчальна) діяльність; 8) вільний час. Дев'ятий і десятий сектори безіменні. Їх можуть назвати учасники групи за своїм розумінням.

Тренер повідомляє групі: «У народі говорять про те, що життя смугасте. У ній є білі (позитивні) та чорні (негативні) смуги. Чорні символізують чорний колір, а білі – червоний. Вам необхідно в кожному секторі записати відповідним кольором,

позитивне, а також негативне у вашому нинішньому житті. Ті сектори, в яких ви важко щось записати, просто заштрихуйте синім і червоним кольором у пропорції, що відповідає вашій ситуації. Два вільні сектори пропонується заповнити самостійно».

На виконання завдання приділяється п'ять хвилин. Далі кожен учасник по черзі (по колу) зачитує свої відповіді. Члени групи дають питання учасникам. Ведеться обговорення того, наскільки життя кожного учасника насичене, позитивне, наскільки кожен реалізує свій потенціал у провідних видах життєдіяльності. Рефлексія.

#### *Вправа «Блаженство»*

Цілі: дихальна терапія, релаксація, зняття стресу. Запланований час: 10 – 12 хвилин. Вправа проводиться на фоні звучання спокійної музики чи реальних звуків природи (плеск моря). Ведучий звертається до учасників зі словами: «Сядьте чи ляжте зручно, заплющте очі. Зробіть три глибоких вдиху і видиху... З кожним подихом ви відчуваєте, що стає все легше і легше, начебто парите в повітрі... Роблячи новий глибокий вдих, постарайтеся відчути, як ви наповнюєтеся відчуттям легкості і світла. Затримайте на мить дихання на вдиху... А тепер видихніть сильно, одним рухом все повітря разом з усією втомою, напругою, неприємностями (15 секунд), що колись накопичилася. Відчуйте, як це здорово, коли ви відчуваєтеся у повній безпеці, коли вам просто добре від того, що ви зручно сидите, спокійно та глибоко дихайте.

А зараз ви бачите сонце, що посилає своє тепле світло з безхмарного ясного неба на землю. Уявіть собі, що з кожним вдихом ви вбираєте сонячне тепло, з кожним вдихом ви відчуваєте, як сонце наповнює вас теплим світлом, і ви стаєте все легшим і легшим, все світлішим і світлішим. Тепер ви можете легко згадати той час, коли ви відчували себе щасливими. Постарайтеся викликати в пам'яті такий момент, коли ви були абсолютно щасливі... Згадайте такий день, коли ви пережили щось таке, що хотіли б повторювати знову і знову. Уявіть собі цю подію у всіх її деталях так, ніби вона відбувається зараз. Постарайтеся відзначити, що саме ви переживаєте у цьому щасливому спогаді. Ви зараз одні чи разом із кимось? Що ви при цьому відчуваєте? Що бачите, чуєте? Що ви робите у цей час? А інші? (30 секунд).

А тепер після того, як я порахую до десяти, ви можете повернутися до нас добрими та відпочилими. Збережіть цей спогад, щоб освіжати його в пам'яті щоразу, коли ви цього забажаєте. Потягніться, трохи напружте та розслабте все тіло і на рахунок 10 розплющте очі. 1, 2, 3, ..., 10.

Далі ставиться завдання намалювати свій щасливий спогад та описати його усно кількома реченнями. Говорити треба так, ніби все відбувається прямо зараз і тепер. Рефлексія.

#### *Методика стирання стресової інформації із пам'яті (візуалізація).*

Мета: розуміння власної індивідуальності та саморозвитку.

Сядьте та розслабтеся. Закрийте очі. Уявіть собі чистий альбомний лист, олівці, гумку. Подумки намалюйте негативну ситуацію, яку необхідно забути. Це може бути реальна картинка, образна асоціація, символ тощо. Подумки візьміть гумку і починайте послідовно «стирати» з аркуша паперу створену негативну ситуацію. «Стирайте» доти, доки картинка з листа не зникне. Розплющте очі. Здійсніть перевірку. Для цього закрийте очі та уявіть той самий аркуш паперу. Якщо картинка не зникла, знову «візьміть» гумку і «стирайте» до її повного зникнення. Через деякий час методику можна повторити.

Уявіть, що ви знаходитесь у своєму будинку, у кімнаті, де ви зазвичай відпочиваєте, де вам буває особливо добре та затишно. Розслабтеся та відчуйте, як вам спокійно. А тепер подумайте про те, що зараз у вас відбудеться дуже важлива зустріч. Цю зустріч ви чекали давно і багато чого від неї очікуєте отримати.

Уявіть, що ви встаєте і йдете до дверей свого будинку, відчиняєте їх і виходите надвір. Сонячний день. Назустріч вам йде людина, схожа на вас. Ваша зустріч – з нею. Вона – це ви, але ви – інша, більш досконала, вільна і розкута. Людина, яку ви зустріли

– це ваш ідеальний образ. Підійдіть ближче, уважно розгляньте її. Як одягнена? Як вона тримається? Подумайте, яке основне питання ви хотіли би поставити? Поставте це питання і постарайтеся почути відповідь. А тепер – повертайтеся, входьте до під'їзду свого будинку та повертайтеся до себе в квартиру. Ваша зустріч відбулася.

*Вправа «Шкідливі поради»*

Ціль: усвідомлення власних стереотипних деструктивних способів провокації стресових ситуацій. Інструкції. Учасники діляться на дві команди та спільно готують «поради» команді суперників на тему: «Подолання стресу навпаки». Аналіз: які із запропонованих «порад» ви переживали у своєму житті? Якими були наслідки? Приклади «порад»: 1. Жити лише роботою. Заздрити коневі, що він може спати стоячи. Спить стоячи – отже, голова весь час працює. 2. Ні на мить не розслабитися. Робити все з граничною напругою. Це дозволить швидше дійти до краю. 3. Відганяти будь-яку думку про щось приємне. Все, що приносить задоволення, намагатися закінчити якнайшвидше. Вираз обличчя повинен бути постійно сумним, скорботним або похмурим, якомога рідше піднімати голову; напрям погляду – тільки в землю.

*Вправа «Притулок»*

Мета цієї вправи – викликати в учасників стан внутрішнього спокою та комфорту. Час: 40 хв. Завдання: Учасникам пропонується розслабитись та подумки створити собі спокійне та комфортне місце.

Тренер: «Зараз я просто прошу вас подумки створити собі таке місце, де ви відчували себе дуже спокійно, дуже комфортно, де ніхто в цілому світі не може вас потурбувати без вашої згоди. Це може бути будь-що: ваша власна кімната, хатина в горах, курінь у лісі, берег моря, інша планета. Єдина умова, щоб ви відчували себе спокійно, комфортно, у безпеці. І коли ви знайдете або уявите собі таке місце, можете кивнути головою, я знатиму, що ви знайшли його. І я прошу вас просто побути там... дозволяючи собі повністю відчувати ці приємні почуття впевненості... спокою... комфорту... І в цьому стані може змінитися час... і кілька миттєвостей зараз можуть розтягнутися і стати кількома годинами більше... часом, достатнім для того, щоб можна було заспокоїтись, відпочити... набратися сил... І якесь час я не звертатимуся до вас, і це абсолютно не турбуватиме вас... Я не обмежую вас у часі... Просто коли ви відчуєте себе заспокоєними і відпочилими, можете вийти зі свого місця і повернутися сюди... Для цього досить глибоко вдихніть та розплющіть очі». Запитання для зворотного зв'язку: Що ви відчували, виконуючи вправу? Що дала вам ця вправа?

Але не завжди достатньо сісти у затишному куточку і просто спробувати заспокоїтись. Іноді напруга буває такою сильною, що прикрості просто не йдуть з голови, повністю поглинаючи Ваші думки та почуття. Ви ніяк не можете перестати думати, наприклад, про сварку з колегою, про стоси паперів на Вашому робочому столі, розмову з начальством або про важливу конференцію, яку Вам доведеться проводити наступного тижня. З такими тяжкими думками дуже важко, якщо взагалі можливо, дійти внутрішнього спокою і використовувати коротку паузу для розслаблення.

*Вправа: «Складіть свої проблеми в ящик»*

Заплющіть очі і зробіть три глибоких вдихи та видихи. Уявіть собі, що перед Вашим ліжком стоїть велика скринька або дерев'яна скриня. Ви повільно відкриваєте кришку і починаєте складати туди все, що на Вас тисне, наприклад, Ваше хвилювання перед завтрашніми переговорами з клієнтами, Ваш страх забути про якусь важливу зустріч або не знайти необхідні документи тощо. Ви вкладаєте «спати» в скриню все, що Вас гнітить. А коли Ви наступного ранку прокинетесь, зможете (подумки) знову відкрити кришку і витягнути всі свої завдання. Можливо, їх стане менше, можливо, їх буде більше, вони можуть стати легшими або важчими, але на час сну Ви змогли їх помістити у надійне місце.

Можливо, все це здається абсурдним, але ефект вас вразить. Наша підсвідомість працює та думає дуже образно. Разом з уявленнями про те, що щось можна зняти і відкласти у скриню, людина отримує полегшення і перестає турбуватися про всі ці подразники. На ніч Ви можете таким чином зняти з себе відповідальність і відчути себе більш розслаблено та вільніше.