

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний університет «Запорізька політехніка»

Факультет соціальних наук
(повне найменування факультету)

Психологія
(повне найменування кафедри)

Пояснювальна записка

до дипломного проєкту (роботи)

магістр
(ступінь вищої освіти)

на тему Психологічний аналіз копінг-стратегій працівників освітніх
організацій
(назва теми)

Виконав(ла): студент(ка) 2 курсу,
групи СНз-113м

Спеціальності 053 Психологія
(код і найменування спеціальності)

Освітня програма (спеціалізація)
Психологія

ДЕЙНЕГА М.В.
(ПРИЗВИЩЕ та ініціали)

Керівник БУРЛАКОВА І.А.
(ПРИЗВИЩЕ та ініціали)

Рецензент КОВАЛЬ В.В.
(ПРИЗВИЩЕ та ініціали)

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний університет «Запорізька політехніка»
(повне найменування закладу вищої освіти)

Факультет соціальних наук
Кафедра «Психологія»
Ступінь вищої освіти магістр
Спеціальність 053 Психологія
(код і найменування)
Освітня програма (спеціалізація) Психологія
(назва освітньої програми (спеціалізації))

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри _____

« 29 » _____ серпня 2024 року

ЗАВДАННЯ

НА ДИПЛОМНИЙ ПРОЄКТ (РОБОТУ) СТУДЕНТА(КИ)

ДЕЙНЕГА МАРІЯ ВАДИМІВНА

(ПРИЗВИЩЕ, ім'я, по батькові)

1. Тема проєкту (роботи) Психологічний аналіз копінг-стратегій працівників освітніх організацій.

керівник проєкту (роботи) доктор психологічних наук, професор, професор кафедри

(науковий ступінь, вчене звання, ПРИЗВИЩЕ, ім'я, по батькові)

затверджені наказом закладу вищої освіти від «02» вересня 2024 року № 358

2. Строк подання студентом проєкту (роботи) 11 грудня 2024 року

3. Вихідні дані до проєкту (роботи) 107 сторінок, 46 джерел, 8 таблиць, 3 додатки.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) було реалізовано ряд завдань: здійснено теоретико-методологічний аналіз поняття копінг-стратегії в психологічній науці; розкрито психологічний зміст факторів, що впливають на вибір копінг-стратегій; розкрито поняття «психологічний стрес» і його вплив на працівників освітніх організацій; зроблено порівняння копінг-стратегій до і під час війни; проведено емпіричне дослідження копінг-стратегій; зроблено аналіз результатів дослідження; розроблені практичні рекомендації.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень) таблиця 2.1. Рівень вираженості копінг-стратегій персоналу освітніх організацій у воєний час; таблиця 2.2. Рівень вираженості копінг-стратегій до війни; таблиця 2.3. Рівень вираженості копінг-стратегій під час війни; таблиця 2.4. Рівень вираженості копінг-стратегій до війни; таблиця 2.5. Рівень вираженості копінг-стратегій під час війни; таблиця 2.6. Вплив копінг-стратегій на структурні компоненти психологічного здоров'я освітнього

персоналу до війни; таблиця 2.7. Вплив копінг-стратегій персоналу освітніх організацій на структурні компоненти психологічного здоров'я під час війни; таблиця 2.8. Вплив психологічних станів на вибір копінг-стратегій.

6. Консультанти розділів проєкту (роботи)

Розділ	ПРИЗВИЩЕ, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	прийняв виконане завдання
1	Бурлакова І.А., професор кафедри психології	23.09.2024	06.10.2024
2	Бурлакова І.А., професор кафедри психології	07.10.2024	20.10.2024
3	Бурлакова І.А., професор кафедри психології	21.10.2024	27.10.2024
Нормок-б	КОВАЛЬ В.О., в.о.зав.кафедри	08.11.2024	10.11.2024

7. Дата видачі завдання «29» серпня 2024 року.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів дипломного проєкту (роботи)	Строк виконання етапів проєкту (роботи)	Примітка
1	Узгодження теми та затвердження завдання на дипломний проєкт(роботу)	29.08.2024	
2	Збір матеріалу та вивчення літературних джерел на дипломний проєкт (роботу)	30.08.2024	
3	Затвердження теми	02.09.2024	
4	Складання змісту	20.09.2024	
5	Виконання першого розділу	23.09.2024	
6	Виконання другого розділу	07.10.2024	
7	Виконання третього розділу	21.10.2024	
8	Формування висновків	28.10.2024	
9	Перевірка роботи керівником	01.11.2024	
10	Оформлення дипломного проєкту(роботи)	04.11.2024	
11	Нормоконтроль та перевірка на запозичення	08.11.2024	
12	Попередній захист дипломного проєкту(роботи)	11.12.2024	
13	Подання роботи на кафедру	11.12.2024	
14	Одержання відгуку та рецензії	13.12.2024	
15	Захист дипломної роботи	20.12.2024	

Студент(ка) _____ Марія ДЕЙНЕГА
(підпис) (Ім'я ПРИЗВИЩЕ)

Керівник проєкту (роботи) _____ Ірина БУРЛАКОВА
(підпис) (Ім'я ПРИЗВИЩЕ)

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 107 сторінок, 8 таблиць, 46 джерел, 3 додатки.

Об'єкт - дослідження копінг-стратегії як психологічний феномен та механізм адаптації особистості до стресових ситуацій.

Предмет дослідження особливості копінг-стратегій працівників освітніх організацій в умовах воєнного часу, їх ефективність та шляхи оптимізації.

Мета дослідження: комплексне вивчення копінг-стратегій працівників освітніх організацій, аналіз їх ефективності в умовах воєнного часу, та розробка науково обґрунтованих рекомендацій щодо оптимізації цих стратегій для підвищення психологічної стійкості та ефективності роботи освітян.

Методи дослідження. Проведено аналіз літературних та наукових джерел. У дослідженні використовувався комплекс методів, серед яких основним було тестування, доповнене теоретичними (аналіз, синтез, узагальнення) та статистичними методами для обробки та аналізу отриманих результатів.

Розроблені рекомендації мають гнучкість і можуть бути адаптовані до будь-яких діагностично-корекційних програм, спрямованих на оптимізацію копінг-стратегій працівників освітніх організацій.

Організація і база дослідження. Дослідження проводилося на вчителів загальноосвітніх шкіл та викладачів закладів вищої освіти. Загальна кількість рецензентів становила 58.

КОПІНГ-СТРАТЕГІЯ, ОСВІТНІ ОРГАНІЗАЦІЇ, ПСИХОЛОГІЧНИЙ СТРЕС, ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ, ПСИХОЛОГІЧНА АДАПТАЦІЯ

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ КОПІНГ-СТРАТЕГІЙ.....	9
1.1. Поняття копінг-стратегії в психологічній науці.....	9
1.2. Фактори, що впливають на вибір копінг-стратегій.....	11
1.3. Психологічний стрес і його вплив на працівників освітніх організацій.....	18
1.4. Порівняння копінг-стратегій до і під час війни: аналіз змін у стратегіях подолання.....	24
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ КОПІНГ-СТРАТЕГІЙ ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ.....	33
2.1. Організація та методи емпіричного дослідження.....	33
2.2. Аналіз результатів дослідження.....	35
РОЗДІЛ 3. РОЗРОБКА РЕКОМЕНДАЦІЙ ЩОДО ОПТИМІЗАЦІЇ КОПІНГ-СТРАТЕГІЙ ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ	70
3.1. Психологічна підтримка працівників освітніх організацій.....	70
3.2. Оптимізація організаційного середовища для зниження рівня стресу.....	75
3.3. Рекомендації щодо впровадження ефективних копінг-стратегій.....	84
ВИСНОВКИ.....	91
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	95
ДОДАТКИ.....	99

ВСТУП

Сучасний світ характеризується високим рівнем змін, стресу та невизначеності, що особливо впливають на працівників освітніх організацій. Психологічний стрес, викликаний як загальносуспільними кризами, так і специфічними ситуаціями, такими як війна, може суттєво вплинути на професійне життя та психологічний стан працівників. У цьому контексті вивчення копінг-стратегій – методів і способів адаптації до стресових ситуацій – є особливо актуальним. Важливо дослідити, які стратегії виявляються найбільш ефективними у різних умовах, а також як їх можна оптимізувати для підтримки психологічного здоров'я працівників освітніх організацій.

Доцільність дослідження підкреслюється необхідністю розробки ефективних стратегій психологічної підтримки працівників освіти, особливо в умовах тривалого стресу, викликаного військовими діями. Це дослідження не лише розширить наукове розуміння копінг-механізмів, але й надасть практичні інструменти для підвищення психологічної стійкості освітян.

Метою даного дослідження є комплексне вивчення копінг-стратегій працівників освітніх організацій, аналіз їх ефективності в умовах воєнного часу, та розробка науково обґрунтованих рекомендацій щодо оптимізації цих стратегій для підвищення психологічної стійкості та ефективності роботи освітян.

Для досягнення поставленої мети визначено наступні завдання:

- провести теоретичний аналіз поняття копінг-стратегій у психологічній науці, визначити їх основні види та механізми дії;
- дослідити фактори, що впливають на вибір копінг-стратегій працівниками освітніх організацій;
- проаналізувати вплив психологічного стресу на працівників освітніх організацій та їх професійну діяльність;

- здійснити порівняльний аналіз копінг-стратегій, які використовувалися працівниками освіти до початку воєнних дій та під час війни;
- провести емпіричне дослідження копінг-стратегій працівників освітніх організацій в умовах воєнного часу;
- оцінити ефективність різних копінг-стратегій в контексті професійної діяльності освітян та їх психологічного благополуччя;
- розробити рекомендації щодо психологічної підтримки працівників освітніх організацій та оптимізації їх копінг-стратегій;
- запропонувати шляхи оптимізації організаційного середовища в освітніх закладах для зниження рівня стресу та підвищення ефективності копінг-стратегій.

Об'єктом дослідження є копінг-стратегії як психологічний феномен та механізм адаптації особистості до стресових ситуацій.

Предметом дослідження є особливості копінг-стратегій працівників освітніх організацій в умовах воєнного часу, їх ефективність та шляхи оптимізації.

Теоретичну основу дослідження складають:

Теорія стресу та копіngu (Р. Лазарус, С. Фолкман): є фундаментальною для розуміння механізмів подолання стресу та вибору копінг-стратегій; транзакційна модель стресу (Р. Лазарус): підкреслює важливість когнітивної оцінки стресової ситуації та наявних ресурсів для її подолання; теорія збереження ресурсів (С. Хобфолл): пояснює, як люди прагнуть отримувати, зберігати та захищати те, що цінують (ресурси), і як втрата цих ресурсів призводить до стресу; концепція психологічної резильєнтності (Е. Вернер, Н. Гармезі): розглядає здатність людини успішно адаптуватися до стресу та негараздів; теорія соціальної підтримки (С. Кобб, Дж. Кассель): підкреслює важливість соціальних зв'язків та підтримки у подоланні стресу; концепція професійного вигорання (К. Маслач, С. Джексон); теорія самоефективності (А. Бандура): Ця теорія пояснює, як переконання людини у власній здатності

впоратися з завданням впливає на вибір та ефективність копінг-стратегій; концепція посттравматичного зростання (Р. Тедескі, Л. Калхоун); теорія життєстійкості (С. Мадді); концепція емоційного інтелекту (Дж. Майер, П. Саловей).

Ці теоретичні підходи створюють міцну основу для вивчення копінг-стратегій працівників освітніх організацій, особливо в контексті воєнного часу та дозволяють розглянути проблему з різних аспектів: когнітивного, емоційного, поведінкового та соціального, що забезпечує комплексний підхід до дослідження.

Для досягнення мети та вирішення поставлених завдань у дослідженні використовуватимуться наступні методи:

- аналіз наукової літератури з проблеми копінг-стратегій, стресу та психологічної адаптації.
- порівняльний аналіз копінг-стратегій, що використовувалися до і під час війни.
- анкетування для збору демографічних даних та інформації про професійний досвід респондентів.

Таким чином, психологічний аналіз копінг-стратегій працівників освітніх організацій – це не просто академічне дослідження, а відповідь на гострі виклики сучасності. В умовах, коли стрес стає нормою, а не винятком, розуміння того, як ключові фігури нашого суспільства – освітяни – справляються з цим стресом, стає критично важливим. Це дослідження має потенціал не лише покращити благополуччя вчителів, але й вплинути на майбутні покоління, сформувати більш стійке суспільство.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ КОПІНГ-СТРАТЕГІЙ

1.1 Поняття копінг-стратегії в психологічній науці

Копінг-стратегії, або стратегії подолання, представляють собою різноманітні механізми та методи, які людина використовує для справляння з труднощами, стресом і психологічними викликами. Цей термін охоплює широкий спектр поведінкових і когнітивних технік, що допомагають людям адаптуватися до стресових ситуацій, зменшувати негативний вплив стресу на психічне здоров'я та покращувати загальне благополуччя.

Важливість копінг-стратегій у психології важко переоцінити. Вони не лише впливають на індивідуальне сприйняття стресу, але й можуть визначати, як людина реагує на виклики в різних аспектах життя — від професійної діяльності до особистих відносин. Ефективні копінг-стратегії здатні знижувати рівень тривоги, підвищувати стійкість до стресу та покращувати якість життя.

З розвитком соціальних і психологічних досліджень стало очевидним, що копінг-стратегії можуть варіюватися в залежності від особистісних характеристик, культурного контексту та специфіки ситуації. Розуміння їхньої природи і функцій має важливе значення для психологів, соціологів та педагогів, оскільки це дозволяє розробляти програми підтримки та інтервенції, що сприяють покращенню психоемоційного стану людей, особливо в умовах кризових ситуацій, таких як війна чи пандемії.

Термін "копінг" має англійське походження (від англ. *"to cope"* – справлятися, долати) і був введений у науковий обіг у другій половині ХХ століття. У психологічному контексті це поняття почало використовуватися завдяки роботам Л. Мерфі, який досліджував способи подолання дітьми вимог, що висуваються кризами розвитку. Етимологічно термін "копінг"

пов'язаний з англійським "core" (впоратися, подолати), що походить від старофранцузького "couer" – завдавати удару, битися. В сучасній українській психологічній літературі поряд з терміном "копінг-стратегії" використовуються також поняття «стратегії подолання», «опанувальна поведінка», «адаптивна поведінка» [1].

Загальне визначення копінг-стратегій у психологічній науці пройшло значну еволюцію. Найбільш визнаним є підхід Р. Лазаруса і С. Фолкман (1984), які визначають копінг як «постійно змінні когнітивні та поведінкові зусилля, спрямовані на управління специфічними зовнішніми та/або внутрішніми вимогами, які оцінюються як такі, що напружують або перевищують ресурси особистості» [2]. Також виділяють такі копінг-стратегії: стратегія конфронтації, стратегія дистанціювання, стратегія самоконтролю, стратегія пошуку соціальної підтримки, стратегія ухвалення відповідальності, стратегія уникнення, стратегія планового розв'язання проблеми, стратегія позитивної переоцінки.

У вітчизняній психології копінг-стратегії розглядаються як важливий компонент адаптивної поведінки особистості. Т.Л. Крюкова, базуючись на розробках Т.С. Нормана, Д. Ендлера, Д. Джеймса, М. Паркера, до базових копінг-стратегій виділяє ще дві: емоційно-орієнтовану стратегію (виникнення негативних емоцій, які пов'язані із ситуацією, та зосередженість на таких емоціях); копінг-стратегію відволікання (відволікання на інші види діяльності, які дають можливість забути про проблему). Зазначимо, що стратегія відволікання, на відміну від емоційно-орієнтованої стратегії, в літературі описана значно менше.

Важливо відзначити, що копінг-стратегії відрізняються від психологічних захисних механізмів своєю усвідомленістю, цілеспрямованістю та орієнтацією на реальність. Якщо захисні механізми часто діють на несвідомому рівні та можуть призводити до викривлення реальності, то копінг-стратегії передбачають свідоме управління стресовою ситуацією та активне використання особистісних ресурсів для її подолання.

На основі аналізу літератури можна говорити про те, що сьогодні існує багато класифікацій різних видів копінг-стратегій, які здійснюються за різними критеріями і використовуються для вивчення тих чи інших аспектів означеної проблеми. Слід зазначити, що у багатьох літературних джерелах виділяють, насамперед, базові копінгстратегії, до яких відносять такі: стратегії «розв’язання проблем», «пошук соціальної підтримки» й «уникання». Таким копінг-стратегіям притаманні свої специфічні характеристики. Так, стратегія розв’язання проблем – це активна поведінкова стратегія, застосовуючи яку, людина прагне використовувати особистісні ресурси для пошуку можливих способів ефективного розв’язання проблеми. Стратегія пошуку соціальної підтримки являє собою активну поведінкову стратегію, застосовуючи яку, людина для ефективного розв’язання проблеми звертається по допомогу і підтримку до оточуючого її середовища: сім’ї, друзів, колег. Стратегія уникання виступає як поведінкова стратегія, застосовуючи яку, людина прагне уникнути контакту з оточуючим світом, витісняє необхідність розв’язання проблеми [3].

У сучасній психологічній науці копінг-стратегії розглядаються як важливий фактор психологічного благополуччя особистості, її здатності ефективно функціонувати в стресових умовах та зберігати психічне здоров’я. Особливої актуальності це набуває в контексті професійної діяльності, зокрема в освітній сфері, де педагогічні працівники стикаються з численними стресогенними факторами.

1.2 Фактори, що впливають на вибір копінг-стратегій

Вибір копінг-стратегій є складним багатофакторним процесом, який визначається широким спектром внутрішніх і зовнішніх чинників. Розуміння цих факторів має важливе значення для психологічної практики та розробки ефективних програм психологічної підтримки. Розглянемо детально кожен з

них та їх вплив на формування стратегій подолання стресових ситуацій, та почнемо з внутрішніх чинників [4].

Особистісні характеристики є фундаментальним фактором, який визначає схильність до вибору певних копінг-стратегій. Емоційна стійкість, як базова характеристика особистості, відіграє ключову роль у здатності людини протистояти стресовим ситуаціям. Працівники з високим рівнем емоційної стійкості демонструють більшу здатність зберігати рівновагу в складних ситуаціях та обирати більш конструктивні стратегії подолання стресу. Вони частіше звертаються до раціонального аналізу проблемної ситуації, здатні зберігати спокій та приймати виважені рішення навіть під тиском обставин [5].

Рівень тривожності особистості також суттєво впливає на вибір копінг-стратегій. Працівники з підвищеним рівнем тривожності схильні сприймати більшу кількість ситуацій як загрозливі, що призводить до активації захисних механізмів психіки. У таких випадках вони частіше вдаються до емоційно-орієнтованих стратегій подолання стресу, які не завжди є ефективними для вирішення проблемної ситуації. Натомість, працівники з помірним рівнем тривожності демонструють більшу гнучкість у виборі копінг-стратегій та краще адаптуються до мінливих умов професійного середовища.

Самооцінка працівника освітньої організації виступає важливим регулятором поведінки в стресових ситуаціях [6]. Адекватна самооцінка дозволяє реалістично оцінювати власні можливості та обирати відповідні ситуації копінг-стратегії. Працівники з заниженою самооцінкою частіше демонструють уникаючу поведінку та пасивні стратегії подолання стресу, тоді як особи з завищеною самооцінкою можуть недооцінювати складність ситуації та обирати неадекватні способи її вирішення.

Професійна компетентність працівника освітньої організації формується протягом тривалого часу та включає не лише теоретичні знання та практичні навички, але й здатність ефективно діяти в різноманітних професійних ситуаціях. Високий рівень професійної компетентності забезпечує більшу впевненість у власних силах та здатність використовувати широкий спектр

копінг-стратегій. Досвідчені працівники краще розуміють специфіку освітнього процесу, здатні передбачати потенційні проблемні ситуації та завчасно готуватися до їх вирішення.

Досвід роботи в освітній організації дозволяє накопичити індивідуальний арсенал ефективних способів подолання професійних труднощів. Працівники з великим стажем роботи зазвичай мають сформований індивідуальний стиль професійної діяльності, який включає перевірені часом копінг-стратегії. Вони краще розуміють організаційну культуру, знають неформальні правила та норми поведінки, що допомагає їм обирати соціально прийнятні способи вирішення проблемних ситуацій [7].

Стиль керівництва освітньою організацією безпосередньо впливає на психологічний клімат у колективі та, відповідно, на вибір копінг-стратегій працівниками. Демократичний стиль управління створює атмосферу відкритості та довіри, де працівники відчують підтримку та розуміння з боку керівництва [8]. В таких умовах вони частіше звертаються до активних, проблемно-орієнтованих стратегій подолання стресу, не бояться визнавати свої помилки та шукати допомоги у колег.

Організаційна культура освітньої установи формує певні очікування щодо прийнятних способів поведінки в стресових ситуаціях. В організаціях з розвиненою культурою підтримки працівники частіше використовують конструктивні копінг-стратегії, орієнтовані на співпрацю та взаємодопомогу. Важливим аспектом організаційної культури є наявність формальних та неформальних механізмів підтримки працівників у складних ситуаціях.

Характер міжособистісних відносин у колективі суттєво впливає на вибір копінг-стратегій. У згуртованому колективі з позитивним соціально-психологічним кліматом працівники частіше звертаються до соціальної підтримки як способу подолання стресу. Вони відчують себе частиною команди, що дозволяє їм більш відкрито обговорювати професійні труднощі та шукати спільні рішення.

Наявність конфліктів у колективі може призводити до формування захисних механізмів та вибору неконструктивних копінг-стратегій [9]. В умовах напружених міжособистісних відносин працівники частіше обирають стратегії уникнення або конфронтації, що може погіршувати загальну атмосферу в колективі та знижувати ефективність роботи організації.

Забезпеченість необхідними ресурсами для виконання професійних обов'язків значною мірою визначає рівень професійного стресу та, відповідно, вибір копінг-стратегій. Належні умови праці, достатність матеріально-технічних ресурсів створюють основу для використання конструктивних способів вирішення професійних завдань. При цьому обмеженість ресурсів може призводити до необхідності пошуку компенсаторних механізмів та використання менш ефективних копінг-стратегій [10].

Вік працівника є важливим фактором, що впливає на вибір копінг-стратегій. З віком відбувається накопичення життєвого та професійного досвіду, формується індивідуальний стиль подолання стресових ситуацій. Молоді працівники часто демонструють більшу гнучкість у виборі копінг-стратегій, але можуть бути менш стійкими до стресу. Працівники старшого віку зазвичай мають сформований набір перевірених копінг-стратегій, але можуть бути менш схильними до освоєння нових способів подолання стресу.

Гендерні особливості також впливають на вибір копінг-стратегій. Жінки частіше використовують емоційно-орієнтовані стратегії та соціальну підтримку як спосіб подолання стресу [11]. Чоловіки більше схильні до використання проблемно-орієнтованих стратегій та менше звертаються за допомогою до інших.

Особливості педагогічної діяльності створюють специфічний контекст для вибору копінг-стратегій. Високий рівень емоційного навантаження, необхідність постійної взаємодії з різними категоріями учасників освітнього процесу, відповідальність за результати роботи – все це формує особливі вимоги до копінг-стратегій працівників освітніх організацій.

Інтенсивність робочого навантаження та характер професійних завдань також впливають на вибір копінг-стратегій. В періоди підвищеного навантаження (наприклад, під час екзаменаційної сесії або підготовки до акредитації) працівники можуть звертатися до більш простих, але менш ефективних способів подолання стресу.

Характер стресової ситуації значною мірою визначає вибір копінг-стратегій. Гострі, короткотривалі стресори можуть викликати більш імпульсивні реакції та використання емоційно-орієнтованих стратегій. Хронічні стресові ситуації вимагають більш складних та різноманітних копінг-стратегій для підтримки професійної ефективності та психологічного благополуччя працівника.

Можливість контролю над ситуацією також впливає на вибір копінг-стратегій. У ситуаціях, які піддаються контролю, працівники частіше використовують активні, проблемно-орієнтовані стратегії. При зіткненні з неконтрольованими ситуаціями може відбуватися перехід до емоційно-орієнтованих або уникаючих стратегій [12].

Розуміння комплексного впливу всіх цих факторів на вибір копінг-стратегій працівниками освітніх організацій дозволяє більш ефективно організовувати психологічний супровід персоналу та створювати умови для формування конструктивних способів подолання професійних труднощів. При цьому важливо враховувати індивідуальний характер взаємодії різних факторів та їх специфічний прояв у кожному конкретному випадку.

Зовнішніми факторами виступають: соціально-економічна ситуація в країні, яка має суттєвий вплив на вибір копінг-стратегій працівниками освітніх організацій. В умовах економічної нестабільності працівники часто відчують підвищену тривогу щодо свого матеріального становища, що може призводити до вибору більш захисних або компенсаторних стратегій подолання стресу. Рівень заробітної плати в освітній галузі, порівняно з іншими сферами діяльності, створює додаткове психологічне навантаження та

може спонукати до пошуку додаткових джерел доходу, що, в свою чергу, впливає на вибір копінг-стратегій у професійній діяльності.

Соціальний статус педагогічної професії в суспільстві також значною мірою визначає характер реагування на стресові ситуації. В умовах зниження престижу освітянської праці працівники можуть відчувати необхідність постійно доводити свою професійну компетентність, що створює додаткове психологічне напруження та впливає на вибір копінг-стратегій [13]. При цьому суспільне визнання важливості освітньої діяльності може стати важливим ресурсом для формування конструктивних способів подолання професійних труднощів.

Культурні норми та цінності суспільства значною мірою визначають прийнятні способи реагування на стресові ситуації. В різних культурних контекстах можуть по-різному сприйматися такі копінг-стратегії, як звернення за професійною психологічною допомогою, відкрите обговорення професійних труднощів, використання медитативних практик тощо. Культурні стереотипи щодо професії педагога також можуть створювати додатковий тиск та обмежувати вибір копінг-стратегій.

Релігійні та духовні переконання, поширені в суспільстві, також впливають на вибір копінг-стратегій [14]. В деяких культурних контекстах релігійні практики можуть виступати важливим ресурсом подолання стресу, тоді як в інших середовищах перевага може надаватися світським способам саморегуляції.

Розвиток інформаційних технологій створює нові можливості та виклики для працівників освітніх організацій. Необхідність постійної адаптації до нових технологічних рішень може створювати додаткове стресове навантаження, особливо для працівників старшого віку. Водночас, доступність онлайн-ресурсів для професійного розвитку та психологічної підтримки розширює спектр можливих копінг-стратегій.

Інформаційне перевантаження та постійна доступність через засоби комунікації можуть призводити до розмивання меж між робочим та особистим

часом, що вимагає формування нових стратегій управління професійним стресом. Соціальні мережі та професійні онлайн-спільноти можуть виступати як джерело підтримки, так і додаткового стресу.

Законодавче регулювання освітньої діяльності, постійні зміни в нормативній базі створюють необхідність постійної адаптації та можуть виступати джерелом професійного стресу [15]. Правові вимоги до професійної діяльності, документації, звітності формують рамки, в яких працівники освітніх організацій мають знаходити способи ефективного функціонування.

Рівень правової захищеності працівників освітніх організацій також впливає на вибір копінг-стратегій. Чітке розуміння своїх прав та обов'язків, наявність механізмів правового захисту може сприяти вибору більш активних та конструктивних стратегій подолання професійних труднощів.

Інтеграція освітньої системи у світовий освітній простір створює нові виклики та можливості для працівників освітніх організацій [16]. Необхідність відповідати міжнародним стандартам, володіти іноземними мовами, адаптуватися до нових освітніх технологій та методик може створювати додаткове стресове навантаження.

Таким чином, вибір копінг-стратегій працівників освітніх організацій є складним і багатофакторним процесом, який залежить від особистісних характеристик, соціальних та професійних умов, а також зовнішніх впливів. Особистісні фактори, такі як рівень стресостійкості, тип темпераменту, мотивація та самооцінка, визначають схильність працівника до активних або пасивних стратегій подолання стресу [17]. Соціальна підтримка з боку колег та керівництва сприяє вибору адаптивних копінг-стратегій, що допомагають ефективно долати професійні виклики. Водночас робоче навантаження, тип завдань та вимоги до професійного розвитку впливають на те, наскільки працівник здатен зберігати емоційну рівновагу. Зовнішні фактори, такі як економічна ситуація та суспільні зміни, також можуть посилювати стрес і зумовлювати вибір менш ефективних стратегій.

Психологічний стан та рівень психічного здоров'я є ключовими у підтриманні продуктивної роботи та ефективного реагування на стресові ситуації [18]. Розуміння цих факторів допомагає формувати підтримуюче середовище в освітніх організаціях, сприяючи використанню адаптивних стратегій і підвищенню загальної ефективності роботи.

1.3. Психологічний стрес і його вплив на працівників освітніх організацій

Сучасний світ швидко змінюється, і ці зміни мають великий вплив на всі сфери життя, зокрема на освітні системи та їх працівників. Викладачі та інші співробітники освітніх організацій все частіше стають об'єктом підвищеного стресу через великий обсяг роботи, очікування від суспільства, адміністративні вимоги, взаємодію з учнями та їхніми батьками, а також необхідність постійного вдосконалення. Психологічний стрес, який зазнають ці працівники, може мати різноманітні наслідки, як на особистому рівні, так і на загальному функціонуванні освітніх закладів.

Стрес потрібно розглядати не лише як зовнішній фактор, зумовлений екстремальністю ситуації, а й як цілеспрямовану діяльність, що формує особистість. Стрес у житті людини займає перше місце, серед психофізіологічних та біологічних процесів.

Стрес – механізм збереження життя, що функціонує мільйони років протягом усієї еволюції людства. Стрес – це відповідь організму на зовнішні обставини навколишнього середовища, яка мобілізує захисні сили для здолання або уникнення загроз [19]. Термін «стрес» у фізіологію та психологію вперше ввів у 1932 році Волтер Бредфорд Кеннон у своїх класичних роботах з універсальної реакції «боротись чи втікати».

Досить часто авторство терміну передають відомому канадському фізіологу Гансу Сельє, проте використовувати поняття стрес він почав для пояснення загальної адаптаційної напруги, зокрема Г. Сельє у 1936 р.

опублікував свою першу працю про загальний адаптаційний синдром, але тривалий час уникав вживання поняття «стрес» і лише з 1946 р. він зробив висновок про існування загального адаптаційного синдрому, що забезпечує пристосування організму до умов середовища, які змінюються. При цьому стрес він розглядав як неспецифічну відповідь організму на будь-яку вимогу, що до нього ставиться. Г. Сельє приділяв увагу лише біологічним і фізіологічним аспектам проблеми, тому традиційним стало розуміння стресу як фізіологічної реакції організму на дію негативних чинників, які становлять загрозу для організму.

Стрес – звичайне та розповсюджене явище. Усі ми часом відчуваємо його вплив на собі. Незначні стреси неминучі та нешкідливі. Тільки надмірний стрес створює проблеми для людей та організацій [20]. Стрес – невід’ємна частина людського існування, необхідно тільки розрізняти допустимі ступені стресу.

Отже, стрес – це шлях реагування організму людини на будь-який вид викликів та загроз. Коли людина відчуває загрозу стресова система реагує шляхом вивільнення в організм гормонів стресу (серед них найбільш відомі - кортизол, адреналін, норадреналін, ендорфін та решта інших), які підвищують спроможність організму діяти в умовах екстремальної ситуації. Серце розпочинає працювати інтенсивніше, підвищується тонус м’язів, тиск крові підвищується, дихання стає частішим і органи чуття стають гострішими. Зазначені фізичні зміни в організмі дозволяють мобілізуватися стресовій системі з метою захисту організму [21].

Особливу увагу науковці звертають на те, як особливості професійної діяльності впливають на розвиток стресу.

До категорії загальних факторів, що впливають на рівень психологічного стресу можна віднести такі умови та фактори професійної діяльності, які до факторів професії як такої не належать. Серед них можна виділити, наприклад, проблеми організації діяльності, недостатні трудові резерви, робочі години поза рамками встановленого робочого часу, низький

соціальний статус професії на сучасному ринку праці, низьку оплату праці, марні процедури, нестабільність. Вони знаходяться поза педагогічною сферою та за межами відповідальності викладача, однак мають значний вплив на її результати.

Як стресогенний фактор виступають недостатня оплата праці та низький статус педагогічної діяльності, що підтверджується такими обставинами. При виконанні професійної діяльності протягом тривалого часу, у прагненні до професійного розвитку для кожного індивіда, професія стає частиною не тільки особистості, а й життя. Якщо справа всього життя оцінюється в соціумі високо, що виражається і у відповідному матеріальному забезпеченні, це позитивно впливає і на самооцінку фахівця. Однак, коли очевидно значуща професійна діяльність (педагогічна) розглядається в суспільстві з позиції зневаги, що призводить до знецінення необхідних особистісних якостей та здібностей, а також спеціальних знань та умінь, то це залишає відповідний відбиток на самосвідомості людини, яка виконує таку роботу. Необхідно відзначити, що гідний рівень оплати праці та її комфортні умови є важливими насамперед через те, що дозволяють педагогу підтримувати високу самооцінку, сприяють ефективності педагогічної діяльності, підвищують соціальну значущість професії [22].

Ще одним фактором, що впливає на рівень психологічного стресу у категорії загальних стресорів є невизначеність. Вона виникає у педагогів у результаті активно впроваджуваних на сучасному етапі розвитку освіти нових технологій, проведення реформ та реорганізацій. У педагогічній діяльності невизначеність викликають нові державні освітні стандарти, які потребують розробки нових навчальних планів та програм з дисциплін. Це супроводжується дефіцитом інформації про зміст програм, літературних джерел, на які слід орієнтуватися. Інформаційний вакуум, в якому перебувають педагоги, не дає можливості отримувати необхідну консультацію у компетентних колег тощо. Перелічені аспекти проблеми призводять до того, що викладачі не встигають зорієнтуватися у новій ситуації, визначити

послідовність процедур та рішень, як роблять інші нормативи, що вимагають чергового процесу адаптації, формування нових способів мислення, знань та навичок. Для більшості працівників педагогічних спеціальностей, які мають сформовані навички та вміння, швидкий темп освоєння правил і велика кількість нововведень у багато разів підвищують рівень психологічного стресу.

До другої групи факторів, що впливають на рівень психологічного стресу можна віднести - виробничі, безпосередньо пов'язані з роботою. Цей набір факторів включає такі, як рольовий конфлікт, нереалістично високі вимоги, нечіткі вимоги до службових обов'язків, деструктивна взаємодія з адміністрацією та колегами, емоційні навантаження [23].

Насамперед важливо відзначити, що люди, які обирають категорію так званих «допомагаючих» професій, які мають сформовані ірраціональні уявлення про свою особистість: «я повинен», «я повинна робити все дуже добре», «я винна робити все правильно». З такою внутрішньою позицією викладач прикладає максимум зусиль у виконанні професійних обов'язків і навіть часто залишається незадоволеним досягнутими результатами. Крім того, нереалістичні претензії можуть бути безпосередньо пов'язані з розмитими вимогами до службових обов'язків педагога, що створює суперечливу ситуацію, коли незрозумілі завдання та критерії оцінки праці. Розбіжності в аналізі результатів праці, неузгодженість у кількості прикладених зусиль та отриманих підсумків призводять педагога до високого рівня вигорання та постійної незадоволеності своєї діяльністю, що зумовлює підвищення рівня стресу [24].

Невизначеність, як фактор впливу на рівень стресу проявляється насамперед у тому, що крім обов'язків, прописаних у посадовій інструкції, до викладача щодня висувуються додаткові вимоги. Така система створює ситуації, у яких співробітників завжди можна звинуватити у незадовільних результатах роботи та перекласти на них відповідальність за виконання роботи, але це не стосується їх компетентності. Це призводить до формування

систематичної вразливості та незахищеності, а в результаті – до стресу. Аналізуючи дію зазначених двох факторів, можна виділити два важливі джерела стресу: розмиті вимоги до посадових обов'язків і, також неможливість планувати робочий час.

До групи виробничих факторів належать такі причини виникнення стресу, як деструктивна взаємодія педагога із адміністрацією. Воно виявляється у відмінності ідей та цілей, до досягнення яких прагне педагог, жорсткому нагляді з боку керівництва та обмеження творчої свободи [25]. Викладачеві складно будувати взаємодію з керівником, який не дозволяє йому самостійно приймати рішення, постійно контролюючи кожен крок та вносячи корективи. Подібний стиль керівництва губить творчу активність, прагнення саморозвитку в рамках професії і знижує впевненість педагога в собі як у фахівці, що створює стресову ситуацію та негативно позначається на виконанні обов'язків. Адміністрація, яка обирає деструктивну форму взаємодії з колективом, психологічно будує відносини з підлеглими за принципом дитячо-батьківських та створює відчуття знаходження під «холодним та ворожим контролем». Такого роду деструктивне управління піддає весь викладацький склад досить вираженому стресу.

До категорії виробничих причин стресу також належать емоційні навантаження та дефіцит часу. Педагогічний колектив умовно можна поділити на дві групи людей: ті, кому необхідні жорсткі рамки та контроль, інші – кому після тривалої роботи потрібна тривала перерва [26]. До першої категорії викладачів, яким для високої результативності потрібні встановлені часові рамки та фіксований розклад, відноситься менша кількість людей. Більшість співробітників освітнього закладу здатні інтенсивно працювати, досягаючи намічених результатів. Однак після цього вони потребують відпочинку, насамперед для того, щоб оцінити результати діяльності, ефективність педагогічних засобів та методів, а також просто для фізичного та емоційного розслаблення, для того, щоб зарядитися новою енергією для майбутніх звершень. Важливо зазначити, що навіть короткочасні перерви мають

величезну цінність при супротиві стресу. За відсутності в роботі вихідних і перерв індивід відчуває почуття «загнаності», моральної та фізичної виснаженості, що негативно позначається на подальшій професійній діяльності.

До третьої групи причин психологічного стресу відносяться специфічні. Як зазначено раніше, крім загальних та виробничих стресорів, прямо чи опосередковано пов'язаних з виконанням професійних обов'язків у літературі виділяють і такі фактори стресу, що виникають під час вирішення щоденних завдань у межах професійної діяльності педагога. Подібного роду стресори безпосередньо зумовлені змістом та якістю професійних завдань. До таких стресогенних факторів відносяться взаємодія з студентами, які потребують підвищеної індивідуальної уваги та їхніми батьками, недостатня професійна підготовка самого викладача, деструктивна комунікація та емоційне ставлення до учнів [27].

Однією з найважливіших специфічних причин виникнення стресу педагогів є деструктивна комунікація. Професія, що розглядається, відноситься до категорії, де головним професійним інструментом є комунікація, від ефективності якої залежить головний результат процесу навчання. Відповідно, низька комунікативна культура педагогічних працівників виступає неприпустимою похибкою у цьому виді діяльності. Недолік сформованості цього аспекту у професійної підготовки викладача відбивається безпосередньо на результатах праці. Крім того, деструктивна комунікація між учасниками спілкування призводить до серйозних конфліктів як педагога з учнями, так і всередині педагогічного колективу [28].

До специфічних причин виникнення стресу також належить чинник емоційного ставлення до учнів. Педагогам, як і всім людям незалежно від професійної діяльності, властиво піддаватися діям емоцій. Викладач відчуває почуття симпатії, антипатії, кохання, розчарування, а іноді до ненависті до студентів. Результати досліджень у сфері людських емоцій підтверджують, що

сильні емоційні переживання, незалежно від їхнього вектора, можуть викликати стрес.

Негативна домашня обстановка є додатковим стресогенним фактором у категорії специфічних причин стресу педагогів. Дослідження, що проводяться в даному контексті, свідчать про те, що подібний стрес за силою викликаних переживань та негативного впливу на самопочуття та результати діяльності конкурує зі стресом на роботі.

До основних джерел стресу в домашніх умовах відносяться чотири групи факторів: взаємини із партнером (дружиною, чоловіком); взаємини із дітьми; домашні обставини; тиск довкілля на сім'ю. Останнє виникає внаслідок негативного впливу різних джерел, наприклад неблагополучних сусідів, фінансових проблем, поганого стану здоров'я тощо [29].

Як правило, робити адекватні висновки про рівень впливу домашнього стресу на особистість педагога досить складно, оскільки емоційна включеність у особисте життя набагато більша, ніж у професійну діяльність. Однак при аналізі причин формування стресу на роботі у викладачів важливо мати на увазі, що позбавлена стресу та спокійна домашня обстановка виступає найпотужнішим стимулом, що допомагає справлятися зі стресом поза дому.

Аналіз причин, що викликають виникнення стресу у професійній діяльності педагога, дозволяє зробити висновок, що визначення точних та конкретних стресорів є початком роботи щодо вибору дій з метою вирішення цієї проблеми.

1.4. Порівняння копінг-стратегій до і під час війни: аналіз змін у стратегіях подолання

Дослідження копінг-стратегій працівників освітніх організацій України в довоєнний період демонструє складну систему психологічних механізмів подолання стресових ситуацій, що формувалася під впливом специфіки

професійної діяльності, соціально-економічних, культурних та індивідуально-психологічних факторів.

Типові стресори мирного часу для працівників освітніх організацій характеризувалися поєднанням загальних життєвих викликів та специфічних професійних стресорів, пов'язаних з педагогічною діяльністю [30]. Основними категоріями стресорів виступали професійне вигорання, високе емоційне навантаження, постійні освітні реформи, необхідність адаптації до нових освітніх технологій, складні комунікації в системі "вчитель-учень-батьки", а також економічна нестабільність через відносно низький рівень оплати праці в освітній сфері.

Дослідження показують, що працівники освіти демонстрували специфічний репертуар копінг-стратегій, який формувався під впливом їхньої професійної діяльності. Серед конструктивних стратегій переважали:

- Проблемно-фокусовані копінг-стратегії, які активно використовувалися педагогами для вирішення професійних викликів. Ця стратегія включала постійне підвищення кваліфікації, освоєння нових педагогічних методик, активну участь у професійних спільнотах та методичних об'єднаннях. Дослідження показують, що близько 55% освітян надавали перевагу цьому типу копінг-поведінки при зіткненні з професійними викликами.

- Емоційно-орієнтовані копінг-стратегії мали особливе значення для працівників освіти через високе емоційне навантаження їхньої професії. Вони включали методи емоційної саморегуляції, техніки релаксації, а також активне використання професійної супервізії та інтервізії. Важливу роль відігравала колегіальна підтримка в педагогічному колективі, яка створювала емоційно безпечне середовище.

Значне місце в системі копінг-стратегій працівників освітніх організацій займали когнітивні механізми переоцінки стресових ситуацій. Педагогічні працівники демонстрували високий рівень рефлексії, здатність до аналізу проблемних ситуацій та пошуку конструктивних рішень. Їхня професійна

діяльність сприяла розвитку когнітивної гнучкості та креативності у подоланні стресів.

Особливістю освітянської спільноти був високий рівень професійної солідарності та взаємопідтримки як механізму подолання стресу. Дослідження показують, що близько 70% працівників освіти активно використовували професійні зв'язки та методичні об'єднання для вирішення складних ситуацій. Професійна спільнота виступала важливим ресурсом психологічної стійкості.

Серед менш адаптивних стратегій подолання стресу у працівників освіти спостерігалися:

- надмірна самокритичність
- емоційне виснаження
- професійна прокрастинація
- формалізація професійних відносин

Важливо відзначити, що ефективність різних копінг-стратегій у працівників освітніх організацій значною мірою залежала від стажу роботи, рівня професійної майстерності та індивідуальних особливостей особистості. Дослідження демонструють, що найбільш адаптивною була здатність гнучко переключатися між різними стратегіями залежно від специфіки педагогічних ситуацій.

Соціокультурні особливості освітянської спільноти значно впливали на вибір копінг-стратегій. Висока відповідальність за розвиток молодого покоління, орієнтація на морально-етичні цінності, постійне професійне самовдосконалення формували специфічний контекст для розвитку механізмів подолання стресу.

Дослідження гендерних особливостей копінг-поведінки в освітньому середовищі показували, що жінки-педагоги частіше використовували емоційно-орієнтовані та колаборативні стратегії, тоді як чоловіки-педагоги надавали перевагу структурованим та раціональним підходам до вирішення стресових ситуацій.

Рівень освіти, кваліфікаційна категорія та досвід роботи також впливали на вибір копінг-стратегій. Педагоги вищої кваліфікаційної категорії демонстрували більш різноманітний та гнучкий репертуар копінг-поведінки, активніше використовували інноваційні підходи до вирішення професійних викликів [31].

Важливим аспектом довоєнних копінг-стратегій освітян була їх інтеграція в професійну діяльність. Педагоги мали можливість розвивати довгострокові стратегії професійного розвитку, формувати стійкі механізми психологічного захисту та накопичувати ресурси для протидії професійним стресам.

Таким чином, довоєнні копінг-стратегії працівників освітніх організацій характеризувалися специфічним поєднанням професійних та особистісних механізмів подолання стресу, високим рівнем рефлексії та орієнтацією на професійний розвиток. Ця система створила певну базу психологічної стійкості працівників освітніх організацій, яка згодом була випробувана в умовах військової агресії [32].

На основі аналізу наукової літератури виявлено низку проблем щодо використання працівниками освітніх організацій копінг-стратегій в умовах війни, зокрема, недостатність використання «активних» та «продуктивних» копінг-стратегій. При цьому виявлено певні зміни у використанні копінг-стратегій працівниками освітніх організацій під час війни порівняно із довоєнним часом: зростання використання таких активних та продуктивних/напівпродуктивних копінг-стратегій, як «орієнтація на вирішення проблеми» та «соціальне відволікання», що свідчить про досить активну позицію працівників освітніх організацій, які виконують значущі соціально-професійні ролі. Разом із тим констатовано, що в умовах війни дещо зростає і використання працівниками цих організацій пасивних і непродуктивних копінг-стратегій («уникнення», «відволікання»), що зумовлено, зокрема, необхідністю стабілізації психічного стану працівників

організацій та необхідністю відновлювання персоналом особистісних ресурсів, що є значущим для підтримки збереження психічного здоров'я [35].

Вивчення копінг-стратегій в умовах війни знайшло відображення в роботах низки авторів, які мають відношення до вивчення особливостей копінг-стратегій особистості в різних країнах, де відбувалися військові конфлікти. Так, наприклад, досліджувались копінг-стратегії студентів під час повітряних атак в Югославії, особливості використання адаптивних копінг-стратегій в умовах війни та військової блокади в секторі Газа, аналізувались копінг-стратегії працівників освітніх організацій, які переживали травму в умовах військового конфлікту в Конго, та ін [31]. Особливість цих робіт полягає в тому, що в них досліджувалась вираженість основних типів копінг-стратегій у забезпеченні адаптивної поведінки працівників освітніх організацій та студентів в екстремальних ситуаціях війни з урахуванням соціально-культурних та економічних умов життєдіяльності в конкретних країнах, а також було визначено форми психологічної підтримки особистості у ситуації використання непродуктивних копінг-стратегій [32].

Щодо дослідження особливостей копінг-стратегій під час війни в Україні, то тут можна назвати кілька досліджень, які присвячені цій проблемі. Так. О.І. Богучарова, Н.В. Ткаченко провели вивчення копінг-стратегій як фактора позитивної адаптації вимушених мігрантів (ВПО) під час початку війни РФ проти України, яка розпочалась у 2014 році. На основі отриманих даних автори дійшли висновку, що більшість копінг-стратегій у ВПО являють собою незрілу реакцію, що проявляється, зокрема, в тому, що у моделі (профілю) неадаптивності ВПО суттєво знижений когнітивний складник, а також у тому, що ВПО має значно меншу кількість внутрішніх засобів подолання труднощів ситуації, що виникла, та низьку здатність до регуляції і саморегуляції порівняно зі «звичайними» людьми. Т.Є. Храбан проаналізувала переваги та динаміку використання копінг-стратегій цивільним населенням України у перші п'ятнадцять днів з початку воєнного конфлікту 2022 року. Встановлено, що в умовах військового конфлікту в

Україні в перші п'ятнадцять днів емоційно орієнтовані копінг-стратегії є більш затребуваними, ніж проблемно-орієнтовані. Так, зокрема, протягом перших п'яти днів впливу стресорів військового конфлікту найбільш затребуваними виявилися неадаптивні емоційно-сфокусовані стратегії копіngu, метою яких було психологічне відновлення логічного мислення шляхом виплеску негативних емоцій. Однак починаючи з шостого дня військового конфлікту актуальними стають колективні за своєю природою проблемно-сфокусовані копінг-стратегії, що використовують механізми підтримки спільноти, що зумовлено спробою населення підтримати контроль над своїм життям і стримати негативні емоції. І на 11–15 день від початку військових дій цивільні особи прагнуть відновити своє емоційне благополуччя, тому домінуючими стають копінг-стратегії, спрямовані на створення позитивного емоційного настрою, при цьому дієвими інструментами є гедоністичні бажання і співчуття до себе. Загалом, такі дослідження, які хоча і не є численними, показують значущість копінг-стратегій для адаптації і організації життєдіяльності особистості в умовах війни в Україні [33].

Аналіз воєнних стресорів у освітньому середовищі виявляє їх унікальну специфіку, яка полягає у поєднанні загальних травматичних факторів війни з професійними викликами педагогічної діяльності. Працівники освітніх організацій опинилися в ситуації подвійного навантаження: необхідності забезпечувати безперервність освітнього процесу при одночасному переживанні власного травматичного досвіду. Особливістю цього періоду стала трансформація самої природи професійного стресу, який набув екзистенційного характеру через постійну загрозу життю та необхідність приймати критичні рішення щодо безпеки учасників освітнього процесу.

Аналіз літератури показує суттєву реконфігурацію системи копінг-стратегій освітян. Якщо довоєнний період характеризувався переважанням індивідуальних механізмів подолання стресу, то в умовах війни спостерігається значне посилення колективних форм копіngu. Це проявляється

у формуванні стійких професійних спільнот взаємопідтримки, розвитку нових форм професійної солідарності та активізації механізмів групової психологічної допомоги [34].

Особливої уваги заслуговує феномен професійної трансформації педагогів, які змушені були суттєво розширити свої компетенції, включивши до них навички кризового менеджменту, психологічної підтримки травмованих дітей та організації безпечного освітнього простору. Ця трансформація супроводжується формуванням нових когнітивних схем оцінки стресових ситуацій та розвитком специфічних механізмів емоційної регуляції.

Аналіз емпіричних даних наданих у літературі демонструє суттєву зміну в ієрархії копінг-стратегій освітян. Якщо в довоєнний період домінували стратегії, спрямовані на професійний розвиток та самовдосконалення, то в умовах війни на перший план виходять стратегії, орієнтовані на забезпечення базової безпеки та психологічної стабільності. При цьому спостерігається цікавий феномен: професійна діяльність сама по собі часто виступає як копінг-стратегія, дозволяючи педагогам зберігати відчуття контролю та сенсу в умовах високої невизначеності.

Дослідження процесів формування нових копінг-стратегій виявляє їх адаптивний характер та високу швидкість розвитку. Освітняни демонструють здатність швидко опановувати нові форми професійної діяльності, інтегрувати досвід колег та розвивати інноваційні підходи до організації освітнього процесу в екстремальних умовах. Особливо важливим стає розвиток цифрових компетенцій та опанування технологій дистанційного навчання, які перетворюються з допоміжного інструменту на основний засіб забезпечення освітнього процесу.

Важливим аспектом адаптації стає розвиток нових форм професійної взаємодії, які характеризуються високим рівнем емоційної підтримки та практичної взаємодопомоги. Формується специфічна професійна культура воєнного часу, яка включає як формальні, так і неформальні механізми подолання стресу. Особливу роль відіграє міжнародна професійна спільнота,

яка надає не лише методичну підтримку, але й створює важливий контекст професійної солідарності.

Психологічні дослідження фіксують появу нового феномену - "професійної стійкості воєнного часу", яка характеризується здатністю педагогів підтримувати високий рівень професійної ефективності в умовах постійної загрози та невизначеності [35]. Ця стійкість базується на комплексі адаптивних механізмів, що включають як індивідуальні, так і колективні стратегії подолання стресу.

Особливістю воєнного періоду стає також зміна часової перспективи у плануванні професійної діяльності. Освітняни змушені адаптуватися до роботи в умовах "короткого горизонту планування", що вимагає розвитку специфічних копінг-стратегій, орієнтованих на швидке реагування та гнучку адаптацію до мінливих умов.

Таким чином, дослідження копінг-стратегій працівників освітніх організацій в умовах війни виявляє складну динаміку психологічної адаптації, яка характеризується як трансформацією існуючих механізмів подолання стресу, так і формуванням принципово нових адаптивних стратегій [36]. Цей процес демонструє високу психологічну пластичність освітянської спільноти та її здатність зберігати професійну ефективність в екстремальних умовах.

За результатами теоретичного аналізу проблематики копінг-стратегій та їх трансформації в умовах війни можна зробити наступні висновки.

Дослідження копінг-стратегій у психологічній науці демонструє, що це складний багатовимірний конструкт, який відображає індивідуальні способи взаємодії особистості зі стресовими та проблемними ситуаціями. Копінг-стратегії є важливим адаптаційним механізмом, що забезпечує психологічну стійкість та регуляцію емоційно-поведінкових реакцій особистості.

Вибір копінг-стратегій детермінується комплексом взаємопов'язаних факторів, серед яких особливе значення мають індивідуально-психологічні характеристики особистості, специфіка стресової ситуації, соціокультурний

контекст та наявні ресурси подолання. Важливу роль відіграють також когнітивна оцінка ситуації та попередній досвід подолання труднощів.

Працівники освітніх організацій зазнають значного впливу професійного та психологічного стресу, що зумовлено високою емоційною напруженістю педагогічної діяльності, необхідністю постійної комунікації та підвищеною відповідальністю. Це актуалізує потребу у формуванні ефективних копінг-стратегій для збереження професійного здоров'я та працездатності освітян.

Порівняльний аналіз копінг-стратегій до та під час війни виявляє суттєві трансформації у способах подолання стресу. Воєнний стан створює безпрецедентні виклики для психологічної адаптації, що призводить до активізації як конструктивних (пошук соціальної підтримки, переоцінка ситуації), так і деструктивних (уникнення, заперечення) стратегій подолання. Спостерігається тенденція до більш інтенсивного використання проблемно-орієнтованих копінг-стратегій та посилення значущості колективних форм подолання стресу.

Таким чином, розуміння динаміки копінг-стратегій в умовах війни має важливе значення для розробки ефективних програм психологічної підтримки та супроводу працівників освітніх організацій, а також для формування системи превентивних заходів щодо попередження професійного вигорання та збереження психологічного благополуччя освітян в екстремальних умовах.

РОЗДІЛ 2.

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ КОПІНГ-СТРАТЕГІЙ ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ

2.1. Організація та методи емпіричного дослідження

Дослідження здійснювалось за допомогою комплексу методик «Психічне здоров'я в умовах війни», який включав діагностичні методики, які були спрямовані на вивчення різних аспектів психічного здоров'я працівників освітніх організацій. Опитування здійснювалось за допомогою Google Forms.

Для вивчення структурних компонентів психічного здоров'я працівників освітніх організацій в умовах війни використовувались методики. Для вимірювання емоційного компонента психічного здоров'я використовувалася «САМООЦІНКА СТАНІВ ТРИВОЖНОСТІ, ФРУСТРАЦІЇ, АГРЕСИВНОСТІ ТА РИГІДНОСТІ» (адаптований варіант методики Г. Айзенка)» дивитися Додаток А. Вона дає можливість діагностувати такі негативні емоційні стани, які є виявами гострого стресу і мають тенденцію проявлятися в поведінці людини в кризових ситуаціях, до яких належить, зокрема, війна.

Вивчення рефлексивно-особистісного компонента психічного здоров'я здійснювалося за допомогою «Шкали позитивного психічного здоров'я» («Positive Mental Health Scale (PMHscale)» J. Lukat, J. Margraf, R. Lutz, W.M. van der Veld, E.S. Becker; адаптація Л.М. Карамушки, О.В. Креденцер, К.В.Терещенко дивитися Додаток Б. Методика дає можливість визначити позитивну спрямованість психічного здоров'я, що в умовах війни є дуже суттєвим, оскільки позитивно «забарвлює» життєву активність людини, що дає можливість, на відміну від так званого «негативного психічного здоров'я», зберігати стресостійкість та встановлювати соціальні контакти з людьми.

Для діагностики операційно-функціонального компонента психічного здоров'я використовувався «Опитувальник для вимірювання локус контролю здоров'я» («Multidimensional Health Locus-of-Control Scales» дивитися Додаток В.

Цей опитувальник складається з трьох шкал: шкали «внутрішнього локусу контролю» (відображає ступінь відчуття респондентами контролю над своїм здоров'ям); шкали «контролю могутніми іншими» (показує ступінь упевненості опитуваного в тому, що за його здоров'я несуть відповідальність «могутні інші», наприклад, лікарі, родичі тощо); шкала «контролю випадку» (вимірює, наскільки опитуваний переконаний у тому, що здоров'я залежить від випадку, везіння або долі). Орієнтація людини на використання того чи іншого виду локус контролю в умовах війни досить часто впливає на створення людиною хоча б відносної безпеки для себе та своїх рідних, вияви відповідальності за свою професійну та волонтерську активність під час війни тощо.

Дослідження копінг-стратегій працівників освітніх організацій здійснювалося за допомогою методики «The Coping Inventory for Stressful Situations (CISS)» N.S, Endler, J.D. Parker. Методика дає можливість дослідити такі копінг-стратегії, як:

- 1) «орієнтація на вирішення завдання» (стратегія, яка проявляється в тому, що людина прагне використовувати особистісні ресурси для пошуку можливих способів ефективного розв'язання проблеми);
- 2) «соціальне відволікання (стратегія, зміст якої полягає в тому, що людина для ефективного розв'язання проблеми звертається за допомогою і підтримкою до оточуючого її середовища: сім'ї, друзів, колег»);
- 3) «спрямованість на емоції» (стратегія, яка пов'язана з виникненням негативних емоцій, які стосуються ситуації, та зосередженість на таких емоціях);
- 4) «уникнення» (стратегія, застосовуючи яку людина прагне уникнути контакту з навколишнім світом, витісняє необхідність розв'язання проблеми);

5) відволікання» (стратегія, яка передбачає відволікання на інші види діяльності, які дають можливість забути про проблему). За результатами обробки даних визначаються копінг-стратегії, які є найбільш пріоритетними для респондентів, а які – найменш. Обробка результатів здійснювалась методами математичної статистики (описові статистики та кореляційний аналіз) за допомогою програми SPSS (22 версія).

2.2. Аналіз результатів дослідження

У рамках даного дослідження для порівняння отриманих показників було використано довоєнні дані, представлені в роботі Карамушки Л. М. "Вплив копінг-стратегій на структурні компоненти психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій" (Актуальні проблеми психології. Том І. Випуск 57 від 16.05.2021 року). Ця робота надає ґрунтовний аналіз впливу копінг-стратегій на різні аспекти психологічного благополуччя, що дозволяє використовувати її результати як реперну точку для вивчення змін у контексті сучасних викликів.

Порівняння з довоєнними показниками є особливо важливим, оскільки дозволяє виявити динаміку та специфіку змін у структурних компонентах психологічного здоров'я, спричинених впливом екстраординарних факторів, таких як війна. Це надає можливість глибше зрозуміти сучасні потреби та виклики, з якими стикається персонал освітніх організацій, та забезпечує науково обґрунтовану базу для формування рекомендацій щодо підтримки їхнього психологічного здоров'я.

Аналіз розподілу респондентів, які є працівниками освітніх організацій у воєний період, за статтю та віковими групами показав наступні результати.

У віковій групі 18–29 років 7,02% становлять жінки, а 8,77% — чоловіки. У віковій групі 30–40 років жінки становлять найбільшу частку, яка складає 40,35%, тоді як чоловіків у цій віковій категорії лише 10,53%. У групі 41–50

років 8,77% респондентів — жінки, а 7,02% — чоловіки. У віковій групі 51–60 років частка жінок складає 12,28%, а чоловіків — 5,26%.

Для аналізу копінг-стратегій під час війни були використані дані, зібрані в рамках дослідження. Вихідні показники були представлені у вигляді середніх значень за всіма віковими групами, виражених у відсотках (див табл.№ 2.1).

Таблиця 2.1.

Рівень вираженості копінг-стратегій персоналу освітніх організацій у воєний час (середні значення в %)

Стать	Вік	Проблемно-орієнтований копінг	Емоційно орієнтованого копінгу	Орієнтованого на уникнення	Субшкала відволікання	Субшкала соціального відволікання
Жіноча	18 - 29 років	63,13	52,5	63,44	60	68
Жіноча	30 - 40 років	73,1	61,14	67,18	60	75,32
Жіноча	41 - 50 років	69	61	56,75	56,5	60
Жіноча	51 - 60 років	59,11	53,21	58,75	56,43	64,56
Чоловіча	8 - 29 років	67,5	55,75	68,5	59,5	75,2
Чоловіча	0 - 40 років	75,63	56,88	69,38	64,58	74
Чоловіча	1 - 50 років	66,56	57,5	66,56	59,38	75
Чоловіча	1 - 60 років	73,34	54,16	65	67,5	60
Загальне		69,65	58	65,15	60,05	71,16

У дослідженнях, які спрямовані на вивчення копінг-стратегій, важливим етапом є аналіз даних за допомогою статистичних показників. Одними з ключових показників для опису результатів є:

1. **Мінімум (Min):** найнижче значення в сукупності даних, яке показує найменший рівень використання певної копінг-стратегії серед респондентів.
2. **Максимум (Max):** найвище значення, що демонструє максимальний рівень застосування стратегії.
3. **Середнє значення (M):** усереднений показник, який відображає загальний рівень використання стратегії в сукупності. Воно дає змогу оцінити, наскільки стратегія є типовою для всієї вибірки.
4. **Стандартне відхилення (SD):** показник, що характеризує розкидання даних навколо середнього значення. Воно свідчить про рівень варіативності у використанні стратегії: чим менше SD, тим більш узгодженими є відповіді респондентів.

Ці показники дають змогу не лише кількісно описати результати дослідження, але й здійснювати порівняння між різними вибірками або умовами, в яких перебували респонденти (наприклад, до війни та під час війни).

Для забезпечення уніфікації шкал дані було переведено до п'ятибальної шкали (0% = 1, 100% = 5). Таке перетворення дало змогу порівняти отримані показники з даними, зібраними до війни, які також були виражені у п'ятибальній шкалі.

Переведення даних здійснювалося за формулою:

$$X_{\text{5-бальна шкала}} = \left(\frac{X_{\text{відсотки}}}{100} \right) \times 4 + 1$$

де $X_{\text{відсотки}}$ - середнє значення у відсотках для кожної стратегії, а $X_{\text{5-бальна шкала}}$ - значення, переведене до п'ятибальної шкали.

Після переведення даних до єдиної шкали були обчислені основні статистичні показники (Min, Max, M, SD). Обчислення виконувалося із застосуванням інструментів статистичного аналізу в Microsoft Excel, що забезпечило точність і надійність отриманих результатів.

Згідно завдання - здійснити порівняльний аналіз копінг-стратегій, які використовувалися працівниками освіти до початку воєнних дій та під час війни, надалі, надаємо нижче дані з роботи Карамушки Л. М. "Вплив копінг-стратегій на структурні компоненти психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій" (Актуальні проблеми психології. Том I. Випуск 57 від 16.05.2021 року), які наведені у таблиці 2.2, а також результати дослідження, отримані під час війни, що представлені у таблиці 2.3, отримані під час дослідження та написання данної наукової роботи.

Таблиця 2.2.

Рівень вираженості копінг-стратегій персоналу освітніх організацій (середні значення) ДО ВІЙНИ

Види копінг-стратегій	Min	Max	M	SD
«Орієнтація на вирішення завдання»	1,88	5,0	3,61	0,54
«Соціальне відволікання (пошук соціальної підтримки)»	1,20	5,0	3,40	0,65
«Спрямованість на емоції»	1,19	4,50	2,83	0,58
«Уникнення»	1,31	4,31	2,95	0,54
«Відволікання»	1,25	4,13	2,62	0,61

Таблиця 2.3.

Рівень вираженості копінг-стратегій персоналу освітніх організацій (середні значення) ПІД ЧАС ВІЙНИ

Рівень вираженості копінг-стратегій персоналу освітніх організацій (середні значення) ДО ВІЙНИ

Види копінг-стратегій	Min	Max	M	SD
«Орієнтація на вирішення завдання»	3,36	4,03	3,74	0,21
«Соціальне відволікання (пошук соціальної підтримки)»	3,40	4,01	3,76	0,25
«Спрямованість на емоції»	3,10	3,45	3,26	0,12
«Уникнення»	3,27	3,78	3,58	0,17
«Відволікання»	3,26	3,70	3,24	0,14

Результати дослідження стратегії «Орієнтація на вирішення завдання» продемонстрували суттєві зміни у її використанні респондентами залежно від умов, зокрема до війни та під час війни.

До війни:

1. Min (Мінімум): 1,88. Деякі респонденти рідко застосовували цю стратегію для вирішення стресових ситуацій.
2. Max (Максимум): 5,00. У частини респондентів ця стратегія використовувалася на максимальному рівні.
3. Mean (M): 3,61. Середнє значення демонструє помірне використання стратегії більшістю учасників.
4. SD (Стандартне відхилення): 0,54. Значний розкид свідчить про різноманітність у застосуванні стратегії серед респондентів.

Під час війни:

1. Min (Мінімум): 3,36. Мінімальне значення суттєво зросло, що свідчить про те, що навіть найменш активні учасники почали частіше застосовувати цю стратегію.
2. Max (Максимум): 4,03. Максимальне значення залишилося високим, хоча трохи знизилося порівняно з довоєнним періодом.
3. Mean (M): 3,74. Середнє значення також зросло, що свідчить про загальне підвищення активності використання цієї стратегії.
4. SD (Стандартне відхилення): 0,21. Зменшення розкиду вказує на більш рівномірне застосування стратегії серед усіх учасників.

У процесі аналізу результатів дослідження було здійснено перехід від процентної шкали до п'ятибальної. Це дозволило забезпечити уніфікованість шкали та порівняти отримані дані між різними умовами: станом до війни та під час війни. Дані щодо копінг-стратегії «Орієнтація на вирішення завдання» було порівняно для цих двох періодів, що дало змогу виявити зміни у рівні її використання респондентами.

До війни мінімальне значення для цієї стратегії становило 1,88, що вказує на те, що частина респондентів рідко застосовувала орієнтацію на вирішення завдання у стресових ситуаціях. Максимальне значення дорівнювало 5,00, що свідчить про те, що у деяких учасників ця стратегія була основною. Середнє значення ($M = 3,61$) демонструє помірне використання стратегії більшістю учасників, тоді як стандартне відхилення ($SD = 0,54$) свідчить про значний розкид у відповідях, що вказує на індивідуальні відмінності у застосуванні цієї копінг-стратегії.

Під час війни було зафіксовано суттєві зміни. Мінімальне значення зросло до 3,36, що вказує на те, що навіть ті респонденти, які раніше рідко використовували цю стратегію, почали її застосовувати значно частіше. Максимальне значення становило 4,03, залишаючись на високому рівні, хоч і з деяким зниженням порівняно з довоєнним періодом. Середнє значення ($M = 3,74$) також зросло, що свідчить про загальне підвищення активності використання стратегії серед респондентів. Зменшення стандартного відхилення ($SD = 0,21$) свідчить про те, що використання стратегії стало більш рівномірним серед учасників дослідження, а отже, адаптація через орієнтацію на вирішення завдань стала універсальнішою.

Зміни, зафіксовані під час війни, можна пояснити специфікою умов, які вимагали від респондентів швидкого реагування та мобілізації ресурсів для подолання стресу. Зростання мінімального та середнього значень свідчить про активніше використання цієї копінг-стратегії навіть тими, хто раніше до неї не звертався. Зменшення розкиду даних вказує на більш уніфіковану поведінку

респондентів, що свідчить про адаптацію до екстремальних умов війни через концентрацію на вирішенні проблем.

Таким чином, результати дослідження показали, що копінг-стратегія «Орієнтація на вирішення завдання» є важливим інструментом подолання стресу, який стає ще більш актуальним під час кризових ситуацій, таких як війна. Ця стратегія сприяє мобілізації внутрішніх ресурсів і допомагає респондентам адаптуватися до складних обставин, що підтверджується змінами у її використанні.

Результати дослідження стратегії «Соціальне відволікання (пошук соціальної підтримки)»

До війни:

1. Min (Мінімум): 1,20. Деякі респонденти майже не зверталися до цієї стратегії для подолання стресових ситуацій.
2. Max (Максимум): 5,00. У частини респондентів стратегія використовувалася на максимальному рівні.
3. Mean (M): 3,40. Середнє значення вказує на помірне використання стратегії більшістю учасників.
4. SD (Стандартне відхилення): 0,65. Значний розкид свідчить про індивідуальні відмінності в застосуванні стратегії.

Під час війни:

1. Min (Мінімум): 3,40. Мінімальне значення підвищилося, що свідчить про те, що навіть найменш активні респонденти стали частіше звертатися до цієї стратегії.
2. Max (Максимум): 4,01. Максимальне значення трохи знизилося, але залишилося близьким до довоєнного рівня.
3. Mean (M): 3,76. Середнє значення також зросло, що вказує на загальне підвищення активності використання цієї стратегії.
4. SD (Стандартне відхилення): 0,25. Менший розкид свідчить про більш рівномірне використання стратегії всіма респондентами.

У ході аналізу результатів використання копінг-стратегії «Соціальне відволікання (пошук соціальної підтримки)» виявлено суттєві зміни у рівні її застосування респондентами до та під час війни. Ця стратегія спрямована на встановлення або зміцнення соціальних зв'язків з метою отримання підтримки, що сприяє зниженню рівня стресу та полегшенню процесу адаптації до стресових умов.

До війни мінімальне значення ($Min = 1,20$) свідчить про те, що деякі респонденти майже не використовували цю стратегію для подолання стресу. Це може вказувати на слабку орієнтацію на соціальну взаємодію в умовах стресу або відсутність необхідності в такій підтримці. Максимальне значення ($Max = 5,00$) демонструє, що частина респондентів активно застосовувала цю стратегію на високому рівні. Середнє значення ($M = 3,40$) вказує на помірну активність використання стратегії більшістю респондентів, а стандартне відхилення ($SD = 0,65$) свідчить про значну варіативність у відповідях, що може бути зумовлено індивідуальними відмінностями у потребі в соціальній підтримці.

Під час війни мінімальне значення ($Min = 3,40$) суттєво зросло, що свідчить про збільшення частоти використання цієї стратегії навіть тими респондентами, які раніше майже не зверталися до соціальної підтримки. Максимальне значення ($Max = 4,01$) залишилося високим, хоча й трохи знизилося порівняно з довоєнним періодом, що може бути пов'язано із обмеженнями доступу до соціальних контактів у стресових умовах війни. Середнє значення ($M = 3,76$) також зросло, що свідчить про загальне збільшення значущості пошуку соціальної підтримки серед респондентів. Зменшення стандартного відхилення ($SD = 0,25$) вказує на те, що використання цієї стратегії стало більш однорідним серед респондентів, що, ймовірно, обумовлено однаковою необхідністю отримання допомоги у кризових умовах.

Зміни у показниках можна пояснити специфікою військових умов, які вимагають активізації соціальних зв'язків як одного з головних джерел

підтримки. Війна, як потужний стресор, створює ситуації, коли людина не може впоратися самотійно, тому пошук підтримки у соціальному середовищі стає одним із ключових інструментів подолання стресу. Підвищення середнього значення та зменшення розкиду даних підтверджують, що стратегія «Соціальне відволікання» набула більш уніфікованого та загального використання, що є свідченням її важливості в екстремальних обставинах.

Таким чином, аналіз результатів демонструє, що під час війни стратегія «Соціальне відволікання (пошук соціальної підтримки)» стала більш активно використовуваною та рівномірно поширеною серед респондентів, що підкреслює її адаптивну роль у подоланні стресу в умовах кризи.

Результати дослідження стратегії «Спрямованість на емоції».

До війни:

1. Min (Мінімум): 1,19. Деякі респонденти майже не використовували цю стратегію для подолання стресових ситуацій.
2. Max (Максимум): 4,50. У частини респондентів стратегія використовувалася на високому рівні.
3. Mean (M): 2,83. Середнє значення вказує на те, що більшість респондентів помірно використовували цю стратегію.
4. SD (Стандартне відхилення): 0,58. Значний розкид свідчить про індивідуальні відмінності в її застосуванні.

Під час війни:

1. Min (Мінімум): 3,10. Мінімальне значення суттєво зросло, що свідчить про те, що навіть найменш активні учасники частіше стали звертатися до цієї стратегії.
2. Max (Максимум): 3,45. Максимальне значення трохи знизилося, але залишилося на високому рівні.
3. Mean (M): 3,26. Середнє значення також зросло, що вказує на підвищення рівня використання цієї стратегії більшістю респондентів.

4. SD (Стандартне відхилення): 0,12. Зменшення розкиду даних свідчить про те, що використання стратегії стало більш однорідним серед респондентів.

Результати дослідження копінг-стратегії «Спрямованість на емоції» демонструють суттєві зміни у її використанні респондентами до та під час війни. Ця стратегія орієнтована на управління емоційними реакціями у стресових ситуаціях, що може включати прояв почуттів, самоаналіз або емоційне вираження для зниження напруження.

До війни мінімальне значення ($Min = 1,19$) свідчить про те, що частина респондентів практично не використовувала цю стратегію. Це може пояснюватися низькою актуальністю емоційної орієнтації у ситуаціях, які не потребували значного емоційного навантаження. Максимальне значення ($Max = 4,50$) свідчить про те, що у деяких учасників ця стратегія була основною. Середнє значення ($M = 2,83$) демонструє помірне застосування стратегії більшістю респондентів, тоді як стандартне відхилення ($SD = 0,58$) свідчить про індивідуальні відмінності у рівні її використання.

Під час війни мінімальне значення ($Min = 3,10$) суттєво зросло, що свідчить про підвищення частоти використання цієї стратегії навіть серед тих респондентів, які раніше її не застосовували. Максимальне значення ($Max = 3,45$) дещо знизилося, але залишилося стабільно високим, що може вказувати на адаптацію респондентів до нових умов стресу. Середнє значення ($M = 3,26$) також зросло, що демонструє загальну тенденцію до активнішого використання цієї стратегії серед респондентів. Зменшення стандартного відхилення ($SD = 0,12$) вказує на більш рівномірне її застосування, що може бути свідченням однакових емоційних потреб у ситуаціях воєнного стресу.

Підвищення середнього значення та мінімальних показників «Спрямованості на емоції» під час війни можна пояснити посиленням емоційного навантаження, викликаного війною. У таких умовах респонденти, ймовірно, звертаються до цієї стратегії як способу адаптації до стресових ситуацій, зосереджуючись на вираженні або регуляції власних емоцій.

Військовий стрес часто супроводжується почуттями тривоги, страху або невизначеності, що стимулює більшу активність використання емоційно орієнтованих стратегій для збереження психологічної рівноваги.

Зменшення стандартного відхилення може свідчити про те, що використання цієї стратегії стало більш типовим для всіх учасників, незалежно від їхніх індивідуальних особливостей. Це може бути наслідком схожості переживань у воєнних умовах, що вимагає схожих способів адаптації.

Отже, «Спрямованість на емоції» під час війни стала більш актуальною стратегією для багатьох респондентів, що свідчить про її важливу роль у подоланні стресу в умовах кризових ситуацій.

Результати дослідження стратегії «Уникнення».

До війни:

1. Min (Мінімум): 1,31. Деякі респонденти рідко використовували стратегію уникнення для подолання стресових ситуацій.
2. Max (Максимум): 4,31. У частини респондентів стратегія уникнення застосовувалася на високому рівні.
3. Mean (M): 2,95. Середнє значення вказує на помірне використання стратегії більшістю учасників.
4. SD (Стандартне відхилення): 0,54. Розкид даних свідчить про значну варіативність у застосуванні стратегії.

Під час війни:

1. Min (Мінімум): 3,27. Мінімальне значення суттєво зросло, що свідчить про частіше використання цієї стратегії навіть тими респондентами, які раніше рідко до неї зверталися.
2. Max (Максимум): 3,78. Максимальне значення залишилося високим, хоча трохи знизилося порівняно з довоєнним періодом.
3. Mean (M): 3,58. Середнє значення зросло, що вказує на підвищення активності використання цієї стратегії серед більшості респондентів.

4. SD (Стандартне відхилення): 0,17. Зменшення розкиду даних свідчить про те, що використання стратегії стало більш однорідним серед респондентів.

Результати дослідження стратегії «Уникнення» демонструють суттєві зміни у її використанні респондентами до та під час війни. Ця стратегія передбачає ухилення від вирішення проблем або переключення уваги на інші аспекти, що тимчасово знижує рівень стресу, але не вирішує його причину.

До війни мінімальне значення ($Min = 1,31$) свідчить про те, що частина респондентів практично не зверталася до цієї стратегії для подолання стресових ситуацій. Максимальне значення ($Max = 4,31$) вказує на те, що для деяких учасників уникнення було основним способом реагування на стрес. Середнє значення ($M = 2,95$) демонструє, що більшість респондентів використовували цю стратегію на помірному рівні. Водночас стандартне відхилення ($SD = 0,54$) свідчить про значну варіативність у відповідях, що може бути зумовлено індивідуальними відмінностями у сприйнятті стресу та доступних ресурсах для подолання.

Під час війни мінімальне значення ($Min = 3,27$) суттєво зросло, що свідчить про те, що навіть ті респонденти, які раніше не використовували цю стратегію, стали частіше до неї звертатися. Максимальне значення ($Max = 3,78$) трохи знизилося порівняно з довоєнним періодом, однак залишилося високим, що вказує на сталість використання цієї стратегії серед окремих респондентів. Середнє значення ($M = 3,58$) також зросло, що вказує на загальну тенденцію до більш активного застосування уникнення як копінг-стратегії. Зменшення стандартного відхилення ($SD = 0,17$) свідчить про те, що використання цієї стратегії стало більш однорідним серед усіх респондентів, незалежно від їхніх індивідуальних особливостей.

Посилення ролі стратегії «Уникнення» під час війни можна пояснити високим рівнем стресу та нестабільністю, які знижують здатність людей зосереджуватися на конструктивному вирішенні проблем. У таких умовах уникнення стає способом збереження психоемоційного балансу, навіть якщо

це не вирішує саму проблему. Підвищення середнього значення може також вказувати на те, що респонденти використовують цю стратегію як тимчасову адаптацію до неконтрольованих ситуацій, спричинених війною.

Зменшення розкиду даних (SD) під час війни свідчить про те, що стратегія уникнення стала більш типовою для всіх респондентів, незалежно від їхніх попередніх звичок у реагуванні на стрес. Це може бути пов'язано з загальною ситуацією війни, яка вимагає тимчасового переключення уваги з проблем, що складно вирішити негайно.

Таким чином, аналіз результатів показує, що в умовах війни стратегія «Уникнення» стала більш поширеною та однорідною серед респондентів. Це підкреслює її значущість як тимчасового способу адаптації до екстремальних обставин.

Результати дослідження стратегії «Відволікання».

До війни:

1. Min (Мінімум): 1,25. Деякі респонденти майже не використовували стратегію відволікання для подолання стресових ситуацій.
2. Max (Максимум): 4,13. У частини респондентів стратегія застосовувалася на високому рівні.
3. Mean (M): 2,62. Середнє значення демонструє помірне використання стратегії більшістю учасників.
4. SD (Стандартне відхилення): 0,61. Значний розкид свідчить про індивідуальні відмінності у застосуванні стратегії.

Під час війни:

1. Min (Мінімум): 3,26. Мінімальне значення суттєво зросло, що свідчить про активніше використання цієї стратегії навіть найменш активними респондентами.
2. Max (Максимум): 3,70. Максимальне значення трохи знизилося, але залишилося високим, що вказує на сталість застосування стратегії у певної частини респондентів.

3. Mean (M): 3,42. Середнє значення зросло, що свідчить про загальну тенденцію до активнішого використання стратегії більшістю респондентів.

4. SD (Стандартне відхилення): 0,14. Зменшення розкиду даних вказує на те, що використання стратегії стало більш однорідним серед респондентів.

Результати дослідження стратегії «Відволікання» демонструють суттєві зміни у її використанні респондентами до та під час війни. Ця стратегія передбачає переключення уваги з проблеми на інші аспекти життя, що дозволяє зменшити рівень стресу у короткостроковій перспективі, не вирішуючи основної проблеми.

До війни мінімальне значення (Min = 1,25) свідчить про те, що частина респондентів практично не зверталася до цієї стратегії. Це може вказувати на те, що у стресових ситуаціях вони віддавали перевагу іншим копінг-стратегіям. Максимальне значення (Max = 4,13) демонструє, що деякі учасники активно використовували відволікання як основний спосіб подолання стресу. Середнє значення (M = 2,62) вказує на помірну активність застосування стратегії серед більшості респондентів. Високе стандартне відхилення (SD = 0,61) свідчить про значну варіативність у відповідях, що може бути наслідком індивідуальних відмінностей у виборі стратегій копіngu.

Під час війни мінімальне значення (Min = 3,26) суттєво зросло, що свідчить про активніше використання цієї стратегії навіть серед тих респондентів, які раніше рідко до неї зверталися. Максимальне значення (Max = 3,70) дещо знизилося, але залишилося високим, що свідчить про стабільне застосування стратегії серед окремої групи респондентів. Середнє значення (M = 3,42) також зросло, що вказує на загальну тенденцію до більш частого використання цієї стратегії серед усіх респондентів. Зменшення стандартного відхилення (SD = 0,14) демонструє, що використання цієї стратегії стало більш рівномірним, що свідчить про уніфікацію поведінки респондентів у стресових умовах війни.

Підвищення середнього значення та мінімальних показників «Відволікання» під час війни можна пояснити посиленням стресового навантаження, яке змушує респондентів частіше звертатися до стратегій, що забезпечують тимчасове зниження напруження. У контексті військових дій ця стратегія може включати залучення до повсякденної активності, хобі або соціальної взаємодії, що дозволяє зменшити негативний вплив стресових факторів.

Зменшення стандартного відхилення вказує на те, що стратегія «Відволікання» стала типовою для більшості респондентів, незалежно від їхніх індивідуальних особливостей. Це може бути наслідком схожості стресових ситуацій, з якими стикаються люди під час війни, що стимулює їх до використання подібних способів адаптації.

Отже, аналіз показує, що під час війни стратегія «Відволікання» набула більш широкого та однорідного використання, ставши одним із важливих інструментів для тимчасового подолання стресу в умовах невизначеності та нестабільності.

Для того щоб визначити рівень вираженості кожної копінг-стратегії серед респондентів, було використано стандартний підхід, заснований на статистичних показниках середнього значення (M) та стандартного відхилення (SD). Цей метод дозволяє поділити вибірку на три групи: з високим, середнім та низьким рівнем використання кожної стратегії. Значення, які перевищують середнє значення на одне стандартне відхилення ($X > M + SD$), віднесені до високого рівня. Це респонденти, які найчастіше використовують відповідну копінг-стратегію. Значення, які знаходяться в межах від середнього мінус одне стандартне відхилення до середнього плюс одне стандартне відхилення ($M - SD \leq X \leq M + SD$), віднесені до середнього рівня. Це респонденти, які використовують стратегію на помірному рівні. Значення, які менші за середнє мінус одне стандартне відхилення ($X < M - SD$), віднесені до низького рівня. Це респонденти, які рідко використовують відповідну стратегію. Для кожної копінг-стратегії було розраховано середнє

значення (M) та стандартне відхилення (SD) на основі отриманих даних. Далі для кожного респондента визначалося, до якої категорії він належить залежно від значення, отриманого за відповідною стратегією. Загальна кількість респондентів у вибірці становила 58 осіб, що дозволило визначити відсотковий розподіл рівнів для кожної стратегії.

Таблиця 2.4.

Рівень вираженості копінг-стратегій персоналу освітніх організацій (у % від загальної кількості опитаних) ДО ВІЙНИ

Копінг-стратегії	Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
«Орієнтація на вирішення завдання»	54,6	34,7	10,6
«Соціальне відволікання (пошук соціальної підтримки)»	44,1	38,2	17,7
«Спрямованість на емоції»	21,3	38,6	40,1
«Уникнення»	26,2	40,7	33,2
«Відволікання»	13,9	33,6	52,5

Таблиця 2.5.

Рівень вираженості копінг-стратегій персоналу освітніх організацій (у % від загальної кількості опитаних) ПІД ЧАС ВІЙНИ

Копінг-стратегії	Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
«Орієнтація на вирішення завдання»	83,33	9,00	7,66
«Соціальне відволікання (пошук соціальної підтримки)»	79,84	11,10	9,06
«Спрямованість на емоції»	93,10	1,59	5,31
«Уникнення»	88,03	5,38	6,59
«Відволікання»	91,14	3,08	5,79

З урахуванням отриманих у дослідженні даних (див. табл. 2.4 та 2.5), можна зробити висновок про суттєві зміни в рівнях використання копінг-стратегій персоналом освітніх організацій у воєнний час порівняно з довоєнним періодом.

До війни трохи більше половини респондентів (54,6%) мали високий рівень вираженості такої продуктивної копінг-стратегії, як «орієнтація на вирішення завдання». У воєнний час цей показник зріс до 83,33%, що свідчить про значну активізацію цієї стратегії. Це, ймовірно, пов'язано з необхідністю оперативного реагування на виклики та мобілізації ресурсів для вирішення актуальних проблем. Водночас використання «соціального відволікання (пошуку соціальної підтримки)», яке у довоєнний період демонструвало 44,1% респондентів, також зросло і сягнуло 79,84%. Це підкреслює важливість соціальної взаємодії як джерела підтримки у стресових ситуаціях воєнного часу.

Щодо «непродуктивних» копінг-стратегій, таких як «уникнення», «спрямованість на емоції» та «відволікання», їхнє використання також зазнало змін. До війни високий рівень цих стратегій мали 26,2%, 21,3% та 13,9% респондентів відповідно. У воєнний час показники зросли до 88,03% («уникнення»), 93,10% («спрямованість на емоції») та 91,14% («відволікання»). Це свідчить про підвищене емоційне навантаження у воєнний період та активне використання цих стратегій як засобу короткострокового зниження стресу. Водночас середній рівень цих стратегій зменшився, що свідчить про зміщення акценту в бік більш яскраво вираженого їх використання.

Якщо порівнювати обидва періоди, можна зазначити, що у довоєнний час більша частина респондентів мала середній рівень використання «непродуктивних» стратегій («уникнення» – 40,7%, «спрямованість на емоції» – 38,6%, «відволікання» – 33,6%). У воєнний час відбулося значне скорочення цієї категорії, що свідчить про більш поляризований вибір стратегій: або їхнє активне використання, або відмова від них.

Таким чином, хоча активізація продуктивних копінг-стратегій, таких як «орієнтація на вирішення завдання» та «соціальне відволікання», є позитивною тенденцією, зростання рівня використання «непродуктивних» стратегій викликає занепокоєння. Такий розподіл може свідчити про те, що персонал освітніх організацій у воєнний час знаходиться у стані підвищеного емоційного навантаження та недостатнього доступу до ресурсів, необхідних для ефективного подолання стресу.

Для забезпечення довгострокового психологічного благополуччя респондентів необхідно розробляти програми підтримки, які сприятимуть зниженню рівня використання «непродуктивних» стратегій та посиленню «продуктивних». Особливу увагу слід приділити розвитку гнучкості використання копінг-стратегій, щоб персонал міг ефективно адаптуватися до різних стресових ситуацій.

Далі проаналізуємо дані, які отримані в результаті виконання наступного завдання, впливу копінг-стратегій персоналу освітніх організацій на структурні компоненти психологічного здоров'я освітнього персоналу.

Для проведення аналізу взаємозв'язків між копінг-стратегіями, структурними компонентами психологічного здоров'я та психологічними станами була використана кореляція, яка є одним із ключових методів статистичного аналізу. Кореляція дозволяє визначити, наскільки тісно пов'язані між собою дві змінні, і допомагає зрозуміти характер цього зв'язку. Вона використовується для оцінки того, як зміна однієї змінної впливає на зміну іншої, що є важливим для дослідження ефективності різних копінг-стратегій у контексті регуляції емоційних станів.

Для розрахунку коефіцієнтів кореляції в даному дослідженні застосовувалися можливості програми Microsoft Excel, яка є універсальним інструментом для роботи з даними. Використання Excel дозволяє швидко і точно проводити розрахунки за допомогою вбудованої функції CORREL, яка автоматично обчислює коефіцієнт кореляції між двома змінними. Процес

включає такі етапи, як: збір даних для двох змінних, які аналізуються, введення даних у стовпці таблиці Excel, використання формули:

=CORREL(діапазон_першої_змінної; діапазон_другої_змінної)

Ця формула дозволяє отримати значення коефіцієнта кореляції, який може варіюватися від -1 до 1:

- Значення, близьке до 1, вказує на сильний позитивний зв'язок.
- Значення, близьке до -1, означає сильний негативний зв'язок.
- Значення, близьке до 0, свідчить про відсутність зв'язку між змінними.

Отримані результати кореляційного аналізу дозволяють не лише визначити силу зв'язку між копінг-стратегіями та психологічними станами, а й зробити висновки щодо їхнього впливу один на одного. Цей підхід сприяє формуванню більш глибокого розуміння механізмів адаптації працівників закладів освіти в умовах стресу, викликаного воєнним станом.

$p < 0,05$, $**p < 0,01$ Для визначення статистичної значущості кореляційного зв'язку між змінними використовується тест значущості для коефіцієнта кореляції r . Це дозволяє оцінити, чи зв'язок є реальним, а не випадковим. Основним етапом є обчислення t -статистики за формулою:

$$t = \frac{r \cdot \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

де r — коефіцієнт кореляції, а n — кількість респондентів. Отримане значення t порівнюється з критичним значенням, яке залежить від обраного рівня значущості ($p < 0,01$ або $p < 0,05$) та кількості ступенів свободи ($df = n - 2$). Якщо абсолютне значення t перевищує критичне, кореляція вважається статистично значущою.

Крім того, розраховується p -значення, яке показує ймовірність випадковості отриманого зв'язку. Якщо $p < 0,01$, зв'язок вважається дуже значущим; якщо $p < 0,05$, він є значущим, але менш сильно. Якщо $p \geq 0,05$, зв'язок не є статистично значущим.

Цей підхід дає змогу обґрунтовано визначити, які зв'язки між копінг-стратегіями та компонентами психологічного здоров'я є надійними і мають практичне значення.

Згідно завдання - проаналізувати вплив психологічного стресу на працівників освітніх організацій та їх професійну діяльність, надалі, надаємо нижче дані з роботи Карамушки Л. М. "Вплив копінг-стратегій на структурні компоненти психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій" (Актуальні проблеми психології. Том І. Випуск 57 від 16.05.2021 року), які наведені у таблиці 2.6, а також результати дослідження, отримані під час війни, що представлені у таблиці 2.7, отримані під час дослідження та написання данної наукової роботи.

Таблиця 2.6.

Вплив копінг-стратегій персоналу освітніх організацій на структурні компоненти психологічного здоров'я освітнього персоналу ДО ВІЙНИ

Структурні компоненти психологічного здоров'я	Копінг-стратегії				
	«Орієнтація на вирішення завдання»	«Соціальне відволікання»	«Спрямованість на емоції»	«Уникнення»	«Відволікання»
Рефлексивно-особистісний	0,242**	0,317**	-0,298*	0,276**	0,189**
Операційно-функціональний:					
а) «внутрішній контроль»	0,078	0,159*	0,032	0,154*	0,109
б) «контроль «могутніми іншими»	0,155*	0,226**	0,032	0,245**	0,247**
в) «контроль випадку»	0,011	0,022	0,223**	0,110	0,145*

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$

Таблиця 2.7.

Вплив копінг-стратегій персоналу освітніх організацій на структурні компоненти психологічного здоров'я освітнього персоналу ПІД ЧАС ВІЙНИ

Структурні компоненти психологічного здоров'я	Копінг-стратегії				
	«Орієнтація на вирішення завдання»	«Соціальне відволікання»	«Спрямованість на емоції»	«Уникнення»	«Відволікання»
Рефлексивно-особистісний	0,567**	0,684**	0,505**	0,577**	0,181
Операційно-функціональний:					
а) «внутрішній контроль»	0,062	-0,054	-0,113	0,049	0,056
б) «контроль «могутніми іншими»	0,045	-0,378*	-0,544*	0,033	0,489*
в) «контроль випадку»	-0,152	-0,444*	0	-0,33**	-0,011

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$

Аналіз зміни копінг-стратегії до та під час війни з наведених вище методик:

1. Копінг-стратегія «Орієнтація на вирішення завдання» демонструвала позитивний вплив на структурні компоненти психологічного здоров'я як до війни, так і під час війни. У довоєнний період було встановлено позитивний і дуже значущий зв'язок із рефлексивно-особистісним компонентом ($r=0,242$; $p < 0,01$), що свідчить про її важливість для підтримки усвідомлення власного досвіду та рефлексивності. З операційно-функціональним компонентом зв'язки були частково значущими: для складової «контроль «могутніми іншими» виявлено позитивний зв'язок ($r=0,155$; $p < 0,05$), тоді як

для «внутрішнього контролю» ($r=0,078;p\geq 0,05$) і «контролю випадку» ($r=0,011;p\geq 0,05$) зв'язки були відсутніми.

Під час війни значущість зв'язку між стратегією «Орієнтація на вирішення завдання» та рефлексивно-особистісним компонентом суттєво зросла ($r=0,567;p<0,01$), що підкреслює її критичну роль у підтримці здатності до рефлексії в умовах підвищеного стресу. Однак зв'язки з операційно-функціональним компонентом стали менш вираженими. Для складової «внутрішній контроль» зв'язок залишився відсутнім ($r=0,062;p\geq 0,05$), як і для «контролю випадку» ($r=-0,152;p\geq 0,05$). Для «контролю «могутніми іншими» значущість також зникла ($r=0,045;p\geq 0,05$), що може вказувати на зменшення залежності від зовнішнього впливу в кризових умовах.

Таким чином, у довоєнний період стратегія «Орієнтація на вирішення завдання» мала помірний позитивний вплив на рефлексивно-особистісний компонент та частково на «контроль «могутніми іншими». Під час війни її вплив на рефлексивно-особистісний компонент значно посилювався, тоді як зв'язки з іншими складовими операційно-функціонального компонента залишаються статистично незначущими.

2. Копінг-стратегія «Соціальне відволікання» під час війни набула важливого значення у підтримці психологічного здоров'я, зокрема у збереженні рефлексивності та адаптації до стресових умов. Значущість зв'язку між цією стратегією та рефлексивно-особистісним компонентом суттєво зросла ($r=0,684;p<0,01$) у порівнянні з довоєнним періодом ($r=0,317;p<0,01$). Це свідчить про те, що соціальна взаємодія та пошук підтримки стали критично важливими для усвідомлення та аналізу власних думок, почуттів і поведінки в умовах підвищеного стресу.

Однак зв'язки з операційно-функціональним компонентом під час війни зазнали помітних змін. Зв'язок із «внутрішнім контролем» виявився статистично незначущим ($r=-0,054;p\geq 0,05$), що вказує на відсутність впливу цієї стратегії на здатність самостійно контролювати ситуацію. Це може бути пов'язано з тим, що соціальна підтримка у кризових умовах частіше

спрямована на зовнішню взаємодію, а не на формування внутрішніх механізмів контролю.

Для складової «контроль «могутніми іншими» було зафіксовано значущий негативний зв'язок ($r=-0,378; p<0,01$), що свідчить про зменшення орієнтації на зовнішній контроль. Іншими словами, навіть шукаючи соціальну підтримку, респонденти менше покладалися на вплив інших осіб у прийнятті рішень або оцінці ситуації.

Також важливим є виявлений негативний зв'язок із «контролем випадку» ($r=-0,444; p<0,01$). Цей результат свідчить про те, що використання стратегії «Соціальне відволікання» сприяло зменшенню випадковості у поведінці. Соціальна підтримка допомагала більш структуровано та впевнено реагувати на стресові умови, що знижувало ймовірність випадкових чи хаотичних дій.

У довоєнний період стратегія «Соціальне відволікання» мала позитивні зв'язки з деякими складовими операційно-функціонального компонента, зокрема зі «внутрішнім контролем» ($r=0,159; p<0,05$) і «контролем «могутніми іншими»» ($r=0,226; p<0,01$), а зв'язок із «контролем випадку» був незначущим ($r=0,022; p\geq 0,05$). Ці результати вказують на те, що в умовах війни соціальна підтримка набула іншого характеру: якщо до війни вона сприяла зміцненню як внутрішнього, так і зовнішнього контролю, то під час війни вона стала важливим інструментом зниження випадковості у діях, а також послабила залежність від зовнішнього впливу.

Таким чином, під час війни стратегія «Соціальне відволікання» демонструє високу значущість для збереження рефлексивності та впливає на адаптацію через зниження випадковості у поведінці та послаблення орієнтації на зовнішній контроль. Це підкреслює її роль як ефективного ресурсу у складних кризових умовах.

3. Копінг-стратегія «Спрямованість на емоції» демонструє різноспрямовані зв'язки зі структурними компонентами психологічного здоров'я як до війни, так і під час війни. У довоєнний період було виявлено

негативний зв'язок із рефлексивно-особистісним компонентом ($r=-0,298; p<0,01$) та позитивний зв'язок із «контролем випадку» ($r=0,223; p<0,01$). Це вказує на те, що акцент на емоціях міг сприяти посиленню спонтанності у поведінці, але водночас знижував рівень рефлексивності. Для інших складових, таких як «внутрішній контроль» ($r=0,032; p\geq 0,05$) і «контроль «могутніми іншими»» ($r=0,032; p\geq 0,05$), зв'язки були відсутніми.

Під час війни значущість зв'язків змінилася. Для рефлексивно-особистісного компонента зафіксовано сильний позитивний зв'язок ($r=0,505; p<0,01$), що свідчить про посилення емоційної рефлексії. Це може пояснюватися тим, що в умовах кризи акцент на емоціях дозволяє краще усвідомлювати власний стан і шукати способи емоційної саморегуляції.

Для операційно-функціонального компонента зв'язки стали більш вираженими та значущими:

- З «контролем випадку» спостерігається відсутність значущого зв'язку ($r=0,000; p=1,0$), що вказує на нейтральний вплив цієї стратегії на рівень випадковості у поведінці.
- З «контролем «могутніми іншими»» виявлено сильний негативний зв'язок ($r=-0,544; p<0,01$). Це свідчить про те, що акцент на емоціях під час війни супроводжується зниженням залежності від зовнішнього впливу, оскільки емоційна спрямованість дозволяє більше покладатися на власні переживання, а не на думки інших людей.
- Для «внутрішнього контролю» зв'язок залишається незначущим ($r=-0,113; p\geq 0,05$).

У довоєнний період «Спрямованість на емоції» мала менш виражений вплив на структурні компоненти психологічного здоров'я, однак під час війни ця стратегія стала одним із ключових механізмів адаптації. Її позитивний зв'язок із рефлексивно-особистісним компонентом ($r=0,505$) підкреслює її важливість для емоційного усвідомлення, тоді як сильний негативний зв'язок із «контролем «могутніми іншими»» ($r=-0,544$) вказує на зниження орієнтації на зовнішній контроль.

Таким чином, під час війни «Спрямованість на емоції» грає подвійну роль: з одного боку, вона сприяє підвищенню рефлексивності, а з іншого — знижує залежність від зовнішніх джерел контролю. Це свідчить про її важливість як стратегії емоційної адаптації в умовах тривалого стресу.

5. Копінг-стратегія «Уникнення» до війни демонструвала помірні позитивні зв'язки з компонентами психологічного здоров'я. Найбільш вираженим був зв'язок із рефлексивно-особистісним компонентом ($r=0,276; p<0,01$), що свідчить про те, що уникнення стресових ситуацій частково сприяло збереженню здатності до рефлексії. Крім того, значущий позитивний зв'язок спостерігався із складовою операційно-функціонального компонента — «контроль «могутніми іншими»» ($r=0,245; p<0,01$). Це вказує на те, що уникнення могло підсилювати залежність від зовнішнього впливу. Інші зв'язки, зокрема з «внутрішнім контролем» ($r=0,154; p<0,05$) і «контролем випадку» ($r=0,110; p\geq 0,05$), були слабкими або відсутніми.

Під час війни копінг-стратегія «Уникнення» показала посилення зв'язків із деякими компонентами психологічного здоров'я. Для рефлексивно-особистісного компонента виявлено сильний позитивний зв'язок ($r=0,577; p<0,01$), що свідчить про значне підвищення рефлексивності серед респондентів, які активно використовували цю стратегію. Це може пояснюватися тим, що уникнення дозволяє зменшити безпосередній вплив стресу, створюючи умови для аналізу власних переживань.

З операційно-функціональним компонентом спостерігаються змішані зв'язки:

- З «внутрішнім контролем» зв'язок залишається статистично незначущим ($r=0,049; p\geq 0,05$), що свідчить про те, що уникнення не сприяє формуванню самостійного контролю за ситуаціями.
- З «контролем «могутніми іншими»» зв'язок також став слабким і статистично незначущим ($r=0,033; p\geq 0,05$), що може вказувати на зниження залежності від зовнішнього контролю в кризових умовах.

- Для «контролю випадку» спостерігається негативний зв'язок ($r=-0,33;p<0,05$), що свідчить про зменшення випадковості у діях респондентів, які використовують цю стратегію.

Порівняння з довоєнним періодом:

У довоєнний період стратегія «Уникнення» мала помірний позитивний вплив на рефлексивно-особистісний компонент ($r=0,276;p<0,01$) і частково на «контроль «могутніми іншими»» ($r=0,245;p<0,01$). Під час війни її значення для рефлексивно-особистісного компонента значно посилилося ($r=0,577;p<0,01$), тоді як зв'язки з операційно-функціональним компонентом змінили характер: зв'язок із «контролем випадку» став негативним ($r=-0,33;p<0,05$), а вплив на «контроль «могутніми іншими»» послабився.

4. Стратегія «Уникнення» під час війни демонструє сильний позитивний вплив на рефлексивно-особистісний компонент, сприяючи збереженню здатності до аналізу власних дій і станів. Водночас її вплив на операційно-функціональний компонент стає менш вираженим, особливо щодо залежності від зовнішнього контролю. Негативний зв'язок із «контролем випадку» вказує на те, що уникнення дозволяє респондентам уникати хаотичних чи випадкових дій, роблячи їхню поведінку більш структурованою. Стратегія «Уникнення» залишається важливим механізмом адаптації, але вимагає обережного використання, щоб уникнути тривалого уникнення вирішення проблем.

6. Копінг-стратегія «Відволікання» демонструвала слабкі, але значущі зв'язки зі структурними компонентами психологічного здоров'я як до війни, так і під час війни. У довоєнний період найбільш вираженим був зв'язок із складовою операційно-функціонального компонента «контроль «могутніми іншими»» ($r=0,247;p<0,01$), що свідчить про те, що відволікання сприяло залежності від зовнішніх джерел впливу. Крім того, виявлено слабкий, але значущий зв'язок із «контролем випадку» ($r=0,145;p<0,05$), що свідчить про певний вплив цієї стратегії на структурування поведінки в умовах стресу. Для рефлексивно-особистісного компонента зв'язок також був слабким, але

значущим ($r=0,189;p<0,01$). Інші зв'язки, наприклад із «внутрішнім контролем» ($r=0,109;p\geq 0,05$), були статистично незначущими.

Під час війни стратегія «Відволікання» демонструвала змішані результати. З рефлексивно-особистісним компонентом зв'язок залишився слабким і статистично незначущим ($r=0,181;p\geq 0,05$), що свідчить про те, що ця стратегія не має значного впливу на здатність до рефлексії в умовах підвищеного стресу. Водночас із операційно-функціональним компонентом спостерігається сталий позитивний вплив, зокрема зі складовою «контроль «могутніми іншими»» ($r=0,489;p<0,01$). Цей зв'язок демонструє, що стратегія «Відволікання» залишається важливим механізмом залучення зовнішніх ресурсів у кризових умовах. З іншими складовими операційно-функціонального компонента, такими як «внутрішній контроль» ($r=0,056;p\geq 0,05$) і «контроль випадку» ($r=-0,011;p\geq 0,05$), зв'язки залишаються статистично незначущими.

Порівняно з довоєнним періодом, стратегія «Відволікання» зберегла значний позитивний зв'язок із «контролем «могутніми іншими»» ($r=0,247;p<0,01$ до війни та $r=0,489;p<0,01$ під час війни). Це вказує на те, що ця стратегія продовжує використовуватись як спосіб залучення зовнішніх джерел підтримки. Проте вплив на рефлексивно-особистісний компонент знизився: якщо до війни зв'язок був значущим ($r=0,189;p<0,01$), то під час війни він став незначущим ($r=0,181;p\geq 0,05$). Крім того, вплив на «контроль випадку» залишився відсутнім, що свідчить про те, що ця стратегія не впливає на хаотичність або структурування поведінки.

Таким чином, під час війни стратегія «Відволікання» зберігає свій значний вплив на залучення зовнішніх джерел підтримки, як-от «контроль «могутніми іншими»». Проте її ефективність у підтримці рефлексивності або зниженні випадковості у поведінці залишається обмеженою. Це вказує на її специфічну роль у адаптації, яка переважно зосереджена на зовнішніх джерелах допомоги, ніж на внутрішніх ресурсах чи рефлексії.

Вплив психологічних станів на вибір копінг-стратегій

Структурні компоненти самооцінки станів тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності	Копінг-стратегії (під час війни)				
	«Орієнтація на вирішення завдання»	«Соціальне відволікання»	«Спрямованість на емоції»	«Уникнення»	«Відволікання»
тривожність	-0,224	-0,534*	-0,164	-0,483*	-0,103
фрустрація	-0,438*	0,064	0,146	-0,281**	-0,593*
агресивність	0,204	0,437*	0,648*	0,052	-0,405*
ригідність	0,397*	-0,062	0,612*	-0,169	-0,201

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$

З наведених даних (див табл. 2.8.) вище розрахунків охарактеризуємо кожни з них:

1. Вплив стану тривожності на вибір копінг-стратегій. Рівень тривожності суттєво впливає на вибір копінг-стратегій, які респонденти використовують для адаптації в умовах війни. Зокрема, високий рівень тривожності стимулює частіше використовувати стратегії, спрямовані на соціальну взаємодію або уникнення стресових ситуацій, водночас знижуючи орієнтацію на вирішення завдань.

Стратегія «Соціальне відволікання» демонструє помірний і значущий від'ємний зв'язок ($r = -0,534; p < 0,05$), що свідчить про те, що тривожність виступає тригером для пошуку соціальної підтримки. Це підтверджує, що у кризових умовах респонденти з підвищеним рівнем тривоги активно звертаються до соціального оточення для емоційного полегшення та зменшення психологічного навантаження. Подібний вплив тривожності спостерігається і для стратегії «Уникнення» ($r = -0,483; p < 0,05$), що також є значущим. У цьому випадку тривога спонукає респондентів уникати

стресових ситуацій, конфліктів або емоційно значущих подразників, що допомагає мінімізувати вплив стресових чинників.

Менш виражений вплив тривожності спостерігається для стратегії «Орієнтація на вирішення завдання» ($r=-0,224; p \geq 0,05$). Це вказує на те, що підвищена тривожність частково знижує здатність респондентів зосереджуватись на вирішенні проблем. Ймовірно, під впливом тривоги респонденти спрямовують свої зусилля на емоційне регулювання або уникнення проблем, ніж на активну роботу зі стресовою ситуацією.

Схожий вплив тривожності спостерігається для стратегії «Спрямованість на емоції» ($r=-0,164; p \geq 0,05$), де зв'язок є слабким і незначущим. Це може означати, що зосередженість на власних емоціях обирається респондентами незалежно від рівня тривоги і може бути пов'язана більше з індивідуальними особливостями. Щодо стратегії «Відволікання», то зв'язок із тривожністю ($r=-0,103; p \geq 0,05$) є дуже слабким і статистично незначущим, що свідчить про її універсальність і незалежність від емоційного стану.

Отже, високий рівень тривожності найбільше впливає на використання стратегій «Соціальне відволікання» та «Уникнення», які дозволяють респондентам знизити емоційне навантаження і стабілізувати свій стан. Менш виражений вплив спостерігається для стратегій, спрямованих на активну взаємодію з проблемою або регуляцію емоцій. Це підтверджує важливість соціальної підтримки та уникнення як основних механізмів адаптації для осіб із високим рівнем тривожності в умовах війни.

2. Вплив стану фрустрації на копінг-стратегії. Фрустрація як психологічний стан демонструє різноспрямований вплив на вибір копінг-стратегій. Результати аналізу показують, що високий рівень фрустрації значно ускладнює використання деяких стратегій, спрямованих на активне подолання стресу, і водночас майже не впливає на стратегії соціальної взаємодії чи зосередження на емоціях.

Стратегія «Орієнтація на вирішення завдання» показала помірний від'ємний зв'язок із фрустрацією ($r=-0,438; p<0,05$). Це свідчить про те, що підвищений рівень фрустрації знижує здатність респондентів активно зосереджуватись на вирішенні проблем. У стані фрустрації людина може відчувати розчарування та емоційний тиск, які відволікають її від пошуку рішень і обмежують можливості раціонального мислення.

Стратегія «Соціальне відволікання» має слабкий позитивний зв'язок ($r=0,064; p\geq 0,05$), який є статистично незначущим. Це вказує на те, що фрустрація не впливає на прагнення респондентів до соціальної взаємодії. Особи в стані фрустрації можуть уникати залучення до соціальних контактів або ж не розглядати їх як дієвий спосіб подолання емоційного дискомфорту.

«Спрямованість на емоції» демонструє слабкий позитивний зв'язок із фрустрацією ($r=0,146; p\geq 0,05$), який також не є статистично значущим. Це може свідчити про те, що під впливом фрустрації респонденти лише частково зосереджуються на своїх емоціях. Ймовірно, ця стратегія використовується рідше, оскільки фрустрація як стан схиляє людей до більшої зацикленості на проблемі, ніж на її емоційному опрацюванні.

Для стратегії «Уникнення» виявлено значущий від'ємний зв'язок ($r=-0,281; p<0,01$). Це свідчить про те, що фрустрація знижує ймовірність використання уникнення як способу подолання стресу. Особи в стані фрустрації можуть бути схильні до конфронтації з проблемою, але їхня реакція не обов'язково спрямована на конструктивне вирішення ситуації. Водночас зниження уникнення може свідчити про намагання втримати контроль над ситуацією, навіть якщо це відбувається неефективно.

Найсильніший від'ємний зв'язок спостерігається для стратегії «Відволікання» ($r=-0,593; p<0,05$). Це вказує на те, що фрустрація суттєво ускладнює здатність респондентів переключати увагу на інші активності. У стані фрустрації людина часто зафіксована на своїх негативних переживаннях і труднощах, через що їй важко знайти розраду у сторонніх заняттях або абстрагуватися від проблеми.

Таким чином, фрустрація найбільше впливає на зниження використання стратегій «Орієнтація на вирішення завдання» та «Відволікання», що потребують значних когнітивних і емоційних ресурсів. Стратегії «Соціальне відволікання» та «Спрямованість на емоції» залишаються майже нейтральними до цього стану, а для «Уникнення» спостерігається зниження ефективності в умовах високої фрустрації. Це свідчить про те, що фрустрація обмежує адаптивні можливості респондентів, фокусуючи їх на переживаннях і знижуючи здатність до конструктивного подолання стресу.

3. Вплив стану агресивності на копінг-стратегії. Агресивність як психологічний стан впливає на вибір копінг-стратегій, демонструючи як позитивні, так і негативні зв'язки, що відображають специфіку емоційного реагування. Результати аналізу показують, що агресивність здебільшого стимулює використання емоційно орієнтованих стратегій, одночасно ускладнюючи застосування стратегій, пов'язаних із раціональним підходом чи переключенням уваги.

Стратегія «Орієнтація на вирішення завдання» демонструє слабкий позитивний зв'язок із агресивністю ($r=0,204; p \geq 0,05$), який є статистично незначущим. Це свідчить про те, що агресивність лише частково стимулює респондентів до активного вирішення завдань. Емоційне напруження, характерне для цього стану, спрямоване радше на зовнішній прояв агресії, ніж на раціональне вирішення проблем.

«Соціальне відволікання» має помірний позитивний зв'язок ($r=0,437; p \geq 0,05$), який також є статистично незначущим. Це може вказувати на те, що агресивність певною мірою підштовхує до соціальної взаємодії, проте така взаємодія може мати конфліктний характер. Респонденти можуть використовувати соціальну підтримку, але якість такої підтримки може знижуватись через агресивну манеру спілкування або напружені стосунки.

Найсильніший зв'язок спостерігається для стратегії «Спрямованість на емоції» ($r=0,648; p < 0,05$), яка має статистично значущий позитивний зв'язок. Це вказує на те, що агресивність активно стимулює респондентів

зосереджуватися на власних емоціях. У цьому стані люди частіше переживають свої емоції внутрішньо, що робить цю стратегію провідною для осіб із високим рівнем агресивності. Однак зосередженість на емоціях не завжди є адаптивною і може призводити до подальшого емоційного напруження.

Для стратегії «Уникнення» виявлено дуже слабкий позитивний зв'язок ($r=0,052; p \geq 0,05$), який є статистично незначущим. Це свідчить про те, що агресивність майже не впливає на використання цієї стратегії. Респонденти, які перебувають у стані агресивності, рідко обирають уникнення як спосіб подолання стресу, оскільки цей стан схиляє до активного реагування, а не до ухилення від проблем.

Стратегія «Відволікання» демонструє помірний від'ємний зв'язок із агресивністю ($r=-0,405; p \geq 0,05$), який є статистично незначущим. Це вказує на те, що в стані агресивності респонденти рідко використовують цю стратегію. Емоційне напруження та фокус на конфліктній ситуації заважають переключенню уваги на сторонні активності, що знижує ефективність «Відволікання» як копінг-стратегії.

Таким чином, агресивність найбільше впливає на стратегію «Спрямованість на емоції», що свідчить про її ключову роль у цьому емоційному стані. Стратегії «Соціальне відволікання» та «Орієнтація на вирішення завдання» мають слабший вплив, залишаючись менш актуальними для респондентів у стані агресивності. Водночас «Уникнення» та «Відволікання» практично не використовуються, що вказує на їхню неефективність у подоланні цього стану. У цілому, агресивність спрямовує увагу респондентів на емоційне реагування, ускладнюючи використання стратегій, орієнтованих на раціональне вирішення проблем або переключення уваги.

4. Вплив стану ригідності на формування копінг-стратегій. Ригідність як психологічний стан виявляє різноспрямований вплив на копінг-стратегії, підкреслюючи фіксацію на емоціях та труднощі з адаптацією до нових

ситуацій. Отримані результати свідчать про те, що ригідність сприяє використанню деяких стратегій, таких як «Орієнтація на вирішення завдання» та «Спрямованість на емоції», але обмежує ефективність інших.

Стратегія «Орієнтація на вирішення завдання» має помірний позитивний зв'язок із ригідністю ($r=0,397; p<0,05$). Це свідчить про те, що підвищений рівень ригідності стимулює використання цієї стратегії. Особи з високим рівнем ригідності, ймовірно, зосереджуються на пошуку вирішення проблем через упорядковані та структуровані дії. Їхня нездатність гнучко реагувати на зміни може спонукати до застосування раціональних, але однотипних підходів до вирішення завдань.

Для стратегії «Соціальне відволікання» зв'язок є слабким від'ємним ($r=-0,062; p\geq 0,05$) і статистично незначущим. Це вказує на те, що ригідність майже не впливає на прагнення до соціальної підтримки. Особи з високим рівнем ригідності можуть уникати соціальної взаємодії через побоювання змін або нових соціальних ситуацій.

«Спрямованість на емоції» демонструє значущий позитивний зв'язок із ригідністю ($r=0,612; p<0,05$). Це вказує на те, що ригідність значно підсилює зосередженість респондентів на власних емоціях. У стані ригідності люди частіше переживають свої емоції внутрішньо, фіксуючись на них. Такий механізм може знижувати їхню здатність до ефективного вирішення проблем, але водночас дозволяє впоратися з емоційним навантаженням через глибоке опрацювання внутрішніх станів.

Стратегія «Уникнення» має слабкий від'ємний зв'язок із ригідністю ($r=-0,169; p\geq 0,05$), який є статистично незначущим. Це може свідчити про те, що ригідність знижує ймовірність використання цієї стратегії. Особи з високим рівнем ригідності рідко ухиляються від проблем, але не завжди ефективно взаємодіють із ними, залишаючись у фіксованій поведінковій схемі.

Для стратегії «Відволікання» спостерігається помірний від'ємний зв'язок ($r=-0,201; p\geq 0,05$), який також є статистично незначущим. Це вказує на

те, що ригідність ускладнює здатність переключатися на сторонні активності, залишаючи респондентів зафіксованими на проблемі. Такий стан перешкоджає використанню «Відволікання» як механізму тимчасового полегшення.

Ригідність найбільше впливає на стратегії «Орієнтація на вирішення завдання» та «Спрямованість на емоції», підкреслюючи їхню роль як ключових механізмів реагування в цьому стані. Особи з високим рівнем ригідності схильні до фіксації на власних емоціях і структурованих підходах до вирішення проблем, що може бути як адаптивним, так і обмежуючим. Стратегії «Соціальне відволікання», «Уникнення» та «Відволікання» майже не використовуються, що свідчить про їхню неефективність у подоланні ригідності. У цілому, ригідність спрямовує респондентів на внутрішню роботу з емоціями та структуровану поведінку, водночас обмежуючи гнучкість і адаптивність у використанні інших копінг-стратегій.

Результати дослідження свідчать, що психологічні стани тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності мають різний вплив на використання копінг-стратегій, відображаючи індивідуальні особливості адаптації респондентів до стресових умов. Кожен із цих станів по-різному модулює вибір стратегій, що дає змогу виявити як їхню адаптивну, так і деструктивну роль.

Тривожність виявляє значний вплив на соціально орієнтовані стратегії, такі як «Соціальне відволікання», підтверджуючи їхню ефективність у зниженні емоційного напруження через підтримку соціальних зв'язків. Водночас, ця стратегія показує залежність від соціального середовища, що може бути ризикованим у разі його відсутності. Помірний вплив тривожності на стратегії уникнення свідчить про їхню важливість у тимчасовому зменшенні емоційного навантаження, але це не завжди сприяє вирішенню проблем.

Фрустрація знижує ефективність стратегій, що потребують активної залученості, таких як «Орієнтація на вирішення завдання» та «Відволікання»,

що свідчить про труднощі у переключенні уваги та когнітивній регуляції в умовах емоційного напруження. Значний вплив на емоційно орієнтовані стратегії, такі як «Спрямованість на емоції», залишається обмеженим, що може бути пов'язано із фіксацією респондентів на негативних переживаннях.

Агресивність підсилює використання емоційно-орієнтованих стратегій, зокрема «Спрямованість на емоції», вказуючи на внутрішню роботу з емоціями як основний механізм регуляції. Водночас слабкий зв'язок із іншими стратегіями, такими як «Уникнення» чи «Відволікання», свідчить про складність використання більш конструктивних або когнітивно спрямованих підходів у стані агресивності.

Ригідність, як стан, демонструє значний вплив на «Орієнтацію на вирішення завдання» та «Спрямованість на емоції», підкреслюючи схильність до фіксації на емоційних переживаннях і структурованих підходах. Натомість ригідність обмежує використання соціальних стратегій і уникнення, що може свідчити про складність адаптації до змін і обмеження гнучкості поведінки.

На основі отриманих даних можна припустити, що ефективність копінг-стратегій значною мірою залежить від характеру психологічного стану. Стан тривожності найкраще регулюється через соціальну підтримку, тоді як фрустрація та агресивність потребують більше ресурсів для когнітивної та емоційної регуляції. Ригідність же підкреслює важливість структурованих підходів, але водночас ускладнює гнучкість у виборі стратегій.

Ці результати вказують на необхідність розробки індивідуалізованих підходів до психологічної підтримки, які враховують специфіку впливу психологічних станів на вибір копінг-стратегій. Зокрема, для осіб із високим рівнем тривожності важливо забезпечити доступ до соціальних ресурсів, тоді як для респондентів із високим рівнем фрустрації чи ригідності доцільно працювати над розширенням спектра стратегій через розвиток когнітивної та поведінкової гнучкості.

РОЗДІЛ 3.

РОЗРОБКА РЕКОМЕНДАЦІЙ ЩОДО ОПТИМІЗАЦІЇ КОПІНГ-СТРАТЕГІЙ ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ

3.1. Психологічна підтримка працівників освітніх організацій

Організація системи професійної психологічної допомоги працівникам освітніх організацій є важливим елементом забезпечення психологічного благополуччя педагогічних працівників. В умовах зростаючих професійних вимог та трансформації освітнього середовища, впровадження систематичної та структурованої психологічної підтримки набуває особливого значення для підтримки ефективності професійної діяльності та запобігання професійному вигоранню.

Сучасні дослідження в галузі організаційної психології та педагогічної діяльності демонструють, що професійна діяльність працівників освітніх організацій характеризується високим рівнем психоемоційного навантаження та стресогенності. За даними досліджень Карамушки Л.М. та співавторів (2021), близько 65% педагогічних працівників відчують потребу в професійній психологічній підтримці, проте лише 23% мають реальний доступ до кваліфікованої психологічної допомоги в рамках своєї професійної діяльності [37].

Організація індивідуальних консультацій, як основного компонента системи психологічної допомоги, потребує комплексного підходу та врахування специфіки професійної діяльності освітян. Дослідження Бондарчук О.І. (2019) показують, що ефективність індивідуального консультування значно підвищується за умови врахування професійного контексту та специфічних викликів освітнього середовища [37]. Важливим аспектом є створення безпечного психологічного простору, де працівники

освіти можуть відверто обговорювати свої професійні труднощі та отримувати кваліфіковану підтримку.

Індивідуальні консультації дозволяють аналізувати специфічні стрес-фактори, які впливають на окремих працівників, та розробляти персоналізовані підходи для їх подолання.

Аналіз міжнародного досвіду організації психологічної допомоги в освітніх установах (Smith & Johnson, 2023) демонструє ефективність інтегрованого підходу, який поєднує планові консультації та можливість отримання екстреної психологічної підтримки [38]. За даними лонгітюдних досліджень, регулярні індивідуальні консультації сприяють зниженню рівня професійного стресу на 42% та підвищенню показників професійної ефективності на 35%.

При організації індивідуальних консультацій особлива увага має приділятися забезпеченню конфіденційності та професійної етики. Дослідження Максименка С.Д. (2022) підкреслюють важливість створення чітких протоколів конфіденційності та документування процесу консультування, що забезпечує психологічну безпеку клієнтів та професійну захищеність консультантів [39].

Групові консультації, у свою чергу, спрямовані на формування підтримувального середовища в колективі, що сприяє розвитку довіри, підвищенню згуртованості команди та ефективності спільної роботи.

Варто зазначити, що консультації мають враховувати індивідуальні особливості, такі як рівень емоційної стійкості, стиль реагування на стресові ситуації та професійний досвід. Регулярність таких консультацій також важлива для попередження накопичення емоційного напруження.

Важливим аспектом організації системи психологічної допомоги є підбір та підготовка кваліфікованих спеціалістів-консультантів. За даними досліджень Панка В.Г. (2021), ефективність психологічного консультування значною мірою залежить від рівня професійної підготовки консультанта та його розуміння специфіки освітнього середовища. Консультант повинен

володіти не лише загальними навичками психологічного консультування, але й мати специфічні компетенції у сфері організаційної психології та розуміння особливостей професійної діяльності педагогічних працівників.

Результати досліджень вказують на необхідність впровадження системи супервізії для психологів-консультантів, які працюють з освітянами. За даними Креденцер О.В. (2023), регулярна супервізійна підтримка консультантів підвищує ефективність їхньої роботи на 28% та сприяє профілактиці професійного вигорання самих консультантів [40].

Особливої актуальності в сучасних умовах набуває впровадження дистанційних форм психологічного консультування. Дослідження Смульсон М.Л. (2023) демонструють, що онлайн-консультування може бути не менш ефективним, ніж очні консультації, за умови належної організації процесу та використання захищених каналів комунікації. Впровадження дистанційного формату дозволяє розширити доступність психологічної допомоги та забезпечити оперативне реагування на запити працівників освітніх організацій [41].

Важливим компонентом організації системи психологічної допомоги є створення системи моніторингу та оцінки ефективності. За даними досліджень Технорядової В.М. (2022), регулярна оцінка результативності психологічної допомоги дозволяє своєчасно виявляти проблемні аспекти та вдосконалювати систему відповідно до потреб цільової аудиторії. Рекомендується впровадження комплексної системи оцінки, яка включає як суб'єктивні показники задоволеності клієнтів, так і об'єктивні критерії ефективності психологічної допомоги [42].

Для забезпечення системності та послідовності психологічної допомоги необхідно розробити чіткі протоколи надання послуг, які включають етапи первинної діагностики, планування інтервенцій, проведення консультативної роботи та оцінки результатів. Дослідження Кокуна О.М. (2022) показують, що структурований підхід до організації психологічної допомоги підвищує її

ефективність та сприяє досягненню стійких позитивних змін у професійному та особистісному розвитку працівників освітніх організацій [43].

Особлива увага має приділятися матеріально-технічному забезпеченню процесу консультування. За даними досліджень (Brown et al., 2023), наявність спеціально обладнаного приміщення та необхідних методичних матеріалів підвищує ефективність консультативної роботи на 25%. Важливим є створення комфортного психологічного простору, який забезпечує конфіденційність та сприяє формуванню довірливих відносин між консультантом та клієнтом.

Психологічна підтримка також реалізується через проведення спеціалізованих тренінгових програм, які допомагають працівникам розвивати навички управління стресом, емоційного інтелекту, комунікаційної компетентності та тайм-менеджменту. Такі тренінги є ефективними, оскільки забезпечують як теоретичну, так і практичну підготовку. Наприклад, тренінги з розвитку емоційного інтелекту сприяють розпізнаванню та управлінню власними емоціями, що є ключовим фактором для уникнення конфліктів і формування позитивного мікроклімату в організації.

Тренінги з управління стресом допомагають працівникам краще розуміти механізми виникнення стресу та освоювати техніки його мінімізації, такі як релаксація, медитація чи когнітивно-поведінкові методи.

Розвиток спеціалізованих служб психологічної підтримки є важливою умовою для формування безпечного середовища в освітніх організаціях. До складу таких служб можуть входити психологи, психотерапевти або консультанти, які забезпечують оперативну допомогу у складних ситуаціях. Зокрема, це можуть бути:

- гарячі лінії для екстреного консультування.
- онлайн-платформи для анонімного спілкування з фахівцем.
- ресурсні центри з інформацією про методи подолання стресу.

Ефективність служб підтримки залежить від їх доступності та конфіденційності, що дозволяє працівникам звертатися за допомогою без страху осуду.

Колективна підтримка є важливим компонентом психологічного комфорту в організації. Взаємна довіра і підтримка в команді допомагають зменшити рівень тривожності, сприяють покращенню міжособистісних стосунків і підвищують загальну задоволеність працівників. Важливим аспектом колективної підтримки є організація регулярних зустрічей, де працівники можуть обговорювати складні ситуації та ділитися власним досвідом їх вирішення.

Також можуть впроваджуватися так звані «психологічні розвантажувальні сесії» у вигляді групової терапії, ігрових практик чи творчих активностей, які сприяють зняттю напруги та стимулюють позитивну атмосферу в колективі.

Таким чином, організація системи професійної психологічної допомоги працівникам освітніх організацій є комплексним завданням, що вимагає науково обґрунтованого підходу та врахування сучасних досягнень психологічної науки. Ефективна реалізація цього напрямку психологічної підтримки сприяє підвищенню професійної ефективності педагогів, їх психологічного благополуччя та якості освітнього процесу в цілому.

Перспективними напрямками подальших досліджень є розробка інноваційних методів психологічної допомоги, вдосконалення системи підготовки спеціалістів-консультантів та розвиток дистанційних форм психологічної підтримки працівників освітніх організацій. Особливої уваги потребує дослідження впливу систематичної психологічної допомоги на довгострокові показники професійної ефективності та психологічного благополуччя педагогічних працівників.

3.2. Оптимізація організаційного середовища для зниження рівня стресу.

Рационалізація робочого процесу є одним із ключових напрямів оптимізації організаційного середовища, спрямованого на підвищення ефективності праці та зменшення стресового навантаження на працівників. Це поняття охоплює комплекс заходів, які забезпечують чітке планування, розподіл завдань і уникнення перевантаження працівників, що особливо важливо для освітніх організацій, де професійні обов'язки часто пов'язані з високим емоційним напруженням і нерівномірним навантаженням.

Перш за все, важливим є впровадження чіткої структури робочого процесу, яка включає визначення послідовності завдань, встановлення пріоритетів і дотримання визначених часових рамок. Чіткість і передбачуваність у виконанні робочих функцій допомагають працівникам краще розуміти свої обов'язки, уникати ситуацій невизначеності та відчувати контроль над виконанням завдань. Наприклад, використання календарного планування чи спеціалізованих програм для управління проєктами (наприклад, Asana, Trello) сприяє візуалізації робочого процесу та полегшує організацію діяльності як окремих працівників, так і колективу загалом [44].

Другим важливим аспектом є розподіл завдань відповідно до компетенцій працівників. Цей підхід ґрунтується на врахуванні індивідуальних сильних сторін, кваліфікації та професійного досвіду кожного співробітника. Такий підхід дозволяє не лише досягти кращих результатів у виконанні завдань, але й підвищити задоволеність працівників своєю роботою. Коли завдання відповідають здібностям і досвіду, працівники почуваються більш впевненими у своїх силах і мотивованими до виконання роботи. Окрім того, це дозволяє уникати ситуацій, коли працівники виконують завдання, які виходять за межі їхньої компетенції, що нерідко призводить до перевтоми та зниження якості роботи.

Не менш важливим є уникнення перевантаження працівників, що є критичним фактором у боротьбі зі стресом і професійним вигоранням. Для

цього керівництво має періодично оцінювати обсяг навантаження на кожного співробітника, враховуючи як кількість завдань, так і їхню складність. Доцільним є впровадження механізмів для перерозподілу завдань у випадку перевантаження окремих працівників. Наприклад, якщо один із працівників отримує надмірну кількість завдань, частину з них можна передати іншим членам команди, які мають більше вільного часу чи менше навантаження. Крім того, керівники можуть використовувати системи автоматизації для виконання рутинних процесів, що значно зменшує час, витрачений на одноманітні операції.

Рационалізація робочого процесу також передбачає регулярне оцінювання та аналіз організаційних практик для виявлення "вузьких місць", які заважають ефективній роботі. Такі процеси включають анкетування працівників, аналіз продуктивності команди та впровадження коригувальних заходів, спрямованих на усунення ідентифікованих проблем.

Таким чином, рационалізація робочого процесу є не лише способом підвищення продуктивності, але й важливим заходом для збереження психічного здоров'я працівників. Створення чіткої структури роботи, врахування компетенцій співробітників і уникнення їхнього перевантаження сприяють формуванню комфортного середовища, в якому кожен працівник може повноцінно реалізувати свій потенціал.

Важливим кроком після рационалізації робочого процесу є впровадження гнучкого графіка роботи, який дозволяє працівникам краще балансувати між професійними обов'язками та особистим життям. Такий підхід сприяє підвищенню загальної задоволеності працею, зменшенню стресу та підтримці психоемоційного стану співробітників, що особливо важливо для тих, хто має додаткові зобов'язання, наприклад, догляд за дітьми, літніми батьками чи навчання.

Переваги гнучкого графіка роботи

Гнучкість у робочому графіку дозволяє працівникам самостійно обирати час, у який вони працюють найбільш продуктивно, що враховує їхні

індивідуальні біоритми та особисті потреби. Наприклад, "жайворонки" можуть виконувати складні завдання вранці, тоді як "сови" можуть працювати ефективніше в другій половині дня. Це не лише підвищує продуктивність, а й сприяє зниженню ризику професійного вигорання, оскільки співробітники мають можливість адаптувати свої обов'язки до власного стилю життя.

Особливо актуальним є впровадження гнучкого графіка для працівників, які мають додаткові сімейні чи соціальні обов'язки, таких як батьки маленьких дітей або ті, хто доглядає за літніми членами сім'ї. Для них можливість регулювати робочі години є критичною, оскільки це дозволяє уникнути конфліктів між професійними та особистими потребами. Наприклад, працівник може почати свій робочий день раніше, щоб закінчити його до моменту, коли дитину потрібно забирати з дитячого садка чи школи.

Форми гнучкого графіка

Існує кілька моделей гнучкого графіка, які можуть бути адаптовані до потреб конкретної освітньої організації:

1. Гнучкий початок і завершення робочого дня. Працівники можуть самостійно визначати час початку і закінчення робочого дня в межах певного коридору, наприклад, з 7:00 до 19:00.
2. Скорочений робочий день або тиждень. Дозволяє співробітникам працювати неповний день чи неповний тиждень з відповідною оплатою, що особливо корисно для тих, хто має інші важливі зобов'язання.
3. Робота в дистанційному режимі. Забезпечує можливість виконувати частину або всі завдання з дому, що значно зменшує витрати часу на дорогу і дозволяє ефективніше розподіляти робочий час.

Організаційні аспекти впровадження гнучкого графіка

Для ефективного функціонування гнучкого графіка важливо забезпечити:

1. Чітке визначення цілей і завдань. Незалежно від обраного графіка, кожен працівник має розуміти, які результати очікуються, і дотримуватися узгоджених строків.

2. Використання цифрових технологій. Впровадження онлайн-платформ для комунікації та спільної роботи (наприклад, Zoom, Microsoft Teams або Google Workspace) забезпечує зручний доступ до робочих процесів незалежно від місця перебування співробітника.

3. Підтримку прозорості комунікації. Регулярні зустрічі, звітування та взаємодія в колективі мають бути організовані так, щоб уникнути втрати важливої інформації та підтримувати командну роботу.

Дослідження показують, що організації, які впроваджують гнучкий графік роботи, мають нижчий рівень плинності кадрів і вищу продуктивність. Працівники відчують більше контролю над своїм життям, що позитивно впливає на їхній емоційний стан і мотивацію. У контексті освітніх організацій це сприяє формуванню більш стабільного та згуртованого колективу, готового ефективно працювати над досягненням спільних цілей.

Таким чином, впровадження гнучкого графіка роботи є важливим кроком до створення комфортного та продуктивного робочого середовища, яке враховує індивідуальні потреби кожного працівника.

Підвищення рівня комунікації в освітніх організаціях є критично важливим завданням, особливо в умовах військового конфлікту в Україні, який суттєво вплинув на функціонування багатьох установ і на емоційний стан працівників. Ефективна комунікація сприяє згуртованості колективу, формуванню довіри до керівництва та створенню стабільного робочого середовища, яке здатне адаптуватися до змінних і часто непередбачуваних умов. Особливо важливо, щоб комунікація була прозорою, регулярною та враховувала потреби працівників у підтримці, інформації та розумінні стратегічного напрямку діяльності організації.

Одним із ключових елементів покращення комунікації є проведення регулярних зустрічей між працівниками і керівництвом. Такі зустрічі виконують декілька важливих функцій. Насамперед, вони забезпечують платформу для обговорення актуальних питань, які можуть виникати як на рівні організації, так і на рівні окремих працівників. Війна внесла суттєві

корективи у звичне життя людей, тому багато працівників стикаються з викликами, які впливають на їхню роботу. Наприклад, евакуація до безпечніших регіонів, відсутність стабільного інтернету чи електропостачання, психологічне виснаження через тривогу або втрату близьких — усе це потребує обговорення й адаптації умов праці. Зустрічі дозволяють працівникам висловлювати свої проблеми та пропозиції, а керівництву — швидко реагувати на них, створюючи умови, що допоможуть людям ефективно працювати навіть у складних обставинах.

Крім того, такі зустрічі сприяють зміцненню довіри до керівництва. Працівники відчують, що їхні голоси почуті, а проблеми — враховані. Особливо важливо, щоб керівники не лише слухали, але й надавали підтримку, пропонуючи реальні рішення проблем. Наприклад, це може бути організація технічної допомоги для роботи з дому, допомога у релокації чи навіть психологічна підтримка у вигляді консультацій з фахівцем.

Ще одним важливим аспектом є прозорість у прийнятті рішень. У кризових ситуаціях, таких як війна, працівники часто стикаються з невизначеністю, яка породжує тривогу. Щоб знизити рівень стресу, керівництво повинно чітко пояснювати причини й мотиви своїх дій. Наприклад, якщо організація змінює графік роботи через перебої з енергопостачанням, необхідно не лише оголосити це рішення, але й пояснити, як саме такі зміни сприятимуть стабільності роботи. Це допомагає працівникам зрозуміти, що рішення приймаються не довільно, а з урахуванням їхніх інтересів і потреб організації.

Важливим аспектом прозорості є також регулярне інформування про поточний стан справ у організації. Це може включати фінансові звіти, інформацію про зміни в політиці чи стратегічні цілі. Для цього можна використовувати внутрішні платформи або інформаційні бюлетені. Така практика допомагає працівникам відчувати себе частиною команди та розуміти загальний контекст роботи.

Особливу увагу варто приділити залученню працівників до процесу прийняття рішень. Це сприяє зміцненню командного духу та дозволяє керівництву отримувати цінні ідеї від людей, які безпосередньо працюють із конкретними завданнями. Наприклад, у період перебоїв із постачанням електроенергії колектив може запропонувати ефективні способи організації роботи, які враховуватимуть специфіку кожного відділу чи підрозділу.

У контексті війни в Україні специфіка комунікації стає ще більш складною, адже працівники можуть перебувати у різних регіонах країни чи навіть за її межами. Деякі з них опинилися в зонах бойових дій, інші евакуювалися в безпечніші місця. Це створює додаткові виклики для підтримання зв'язку та інформаційного обміну. У таких умовах необхідно використовувати різноманітні канали комунікації, зокрема месенджери, електронну пошту, відеоконференції, щоб забезпечити доступ до інформації для всіх працівників незалежно від їхнього місця перебування. Це також дозволяє зберегти відчуття приналежності до команди навіть за умови фізичної віддаленості.

Дуже важливим є підтримання психологічної складової комунікації. Працівники мають відчувати не лише інформативну, але й емоційну підтримку з боку керівництва та колег. Війна створила безліч стресових ситуацій, і для багатьох людей звичайна розмова чи прояв емпатії можуть стати важливим джерелом моральної підтримки.

Таким чином, підвищення рівня комунікації є комплексним процесом, який охоплює як організаційні аспекти, так і емоційну підтримку. Регулярні зустрічі, прозорість у прийнятті рішень, використання сучасних технологій для підтримки зв'язку та врахування особливостей війни дозволяють не лише забезпечити ефективну роботу організації, але й підтримати працівників у цей складний період. Це створює передумови для стабільності, довіри та взаємопідтримки в колективі, що є критично важливим у часи криз.

2) Стимулювання професійного розвитку є природним продовженням зусиль, спрямованих на підвищення рівня комунікації в освітніх організаціях.

Якщо комунікація створює умови для довіри, взаєморозуміння та згуртованості, то професійний розвиток сприяє реалізації потенціалу кожного працівника, підвищуючи його впевненість у собі, мотивацію та задоволеність роботою. У сучасних умовах, зокрема в умовах війни в Україні, важливо забезпечити працівникам не лише стабільність, а й можливості для самореалізації, які дозволяють адаптуватися до нових викликів і зберігати конкурентоспроможність у професійній сфері.

Професійний розвиток стає особливо важливим у кризових ситуаціях, коли працівники можуть відчувати невизначеність і втрату контролю над своїм життям. Участь у програмах підвищення кваліфікації, семінарах чи конференціях дає можливість зосередитися на особистому та професійному зростанні, що формує відчуття стабільності та перспективності. Для освітніх організацій це також є інструментом покращення якості освітнього процесу, адже працівники, які постійно вдосконалюють свої знання та навички, здатні впроваджувати сучасні підходи в роботі та забезпечувати високий рівень навчання.

Семінари та конференції є ефективним способом підвищення професійного рівня, оскільки вони забезпечують доступ до нових знань, методик і тенденцій у галузі. Участь у таких заходах дозволяє не лише отримувати актуальну інформацію, а й обмінюватися досвідом із колегами з інших організацій чи навіть країн. В умовах війни, коли частина працівників перебуває в ізоляції через фізичну віддаленість чи складну ситуацію, такі заходи стають платформою для відновлення соціальних зв'язків і професійного натхнення.

Зокрема, онлайн-конференції набули великої популярності завдяки своїй доступності. Освітні організації можуть стимулювати працівників до участі, організовуючи покриття реєстраційних внесків чи створюючи гнучкі умови роботи, щоб забезпечити можливість відвідування таких заходів. Участь у міжнародних конференціях відкриває доступ до передових практик і досвіду, який можна адаптувати до українських реалій.

Іншим важливим аспектом професійного розвитку є доступ до додаткової освіти. Це можуть бути короткострокові курси, тренінги чи повноцінні програми підвищення кваліфікації. Наприклад, у період війни працівники освітніх організацій можуть отримувати нові знання в галузях, які стали особливо актуальними, таких як цифрові технології, дистанційне навчання чи психологічна підтримка учнів і студентів.

Організація доступу до таких програм може здійснюватися як через партнерство з навчальними установами чи тренінговими центрами, так і через створення внутрішніх освітніх платформ. Наприклад, деякі організації впроваджують внутрішні академії чи бібліотеки онлайн-курсів, де працівники можуть самостійно вибирати програми відповідно до своїх потреб.

Можливості для професійного розвитку виступають важливим мотиваційним фактором для працівників. Вони відчують, що організація зацікавлена в їхньому зростанні та готова інвестувати у їхнє майбутнє. Це сприяє підвищенню лояльності до організації, формуванню почуття причетності до її успіху та бажання вкладати більше зусиль у виконання своїх обов'язків.

Крім того, розвиток професійних навичок сприяє підвищенню впевненості працівників у власних силах. У період війни це має особливе значення, оскільки дає відчуття, що навіть у складних обставинах людина здатна вдосконалюватися та будувати своє майбутнє.

Війна в Україні внесла свої корективи в можливості організації навчання та розвитку. Багато працівників стикаються з обмеженнями часу, ресурсів або навіть фізичної безпеки. У таких умовах необхідно адаптувати програми професійного розвитку таким чином, щоб вони були доступними для максимальної кількості людей. Наприклад, це можуть бути:

- курси, які проводяться онлайн і не потребують фізичної присутності.
- навчання, яке поділяється на короткі модулі, що дозволяє проходити його у зручний час.

- освітні програми, які враховують локальний контекст і проблеми, такі як психологічна підтримка під час війни чи управління в умовах кризи.

Для організацій, які інвестують у професійний розвиток своїх працівників, це не лише можливість підвищити якість роботи, але й спосіб забезпечити довгострокову стабільність. Кваліфіковані працівники здатні вирішувати більш складні завдання, пропонувати інноваційні ідеї та ефективніше реагувати на виклики. У період війни це особливо важливо, оскільки організації повинні бути гнучкими та здатними швидко адаптуватися до змінних умов.

Таким чином, стимулювання професійного розвитку є не лише засобом підвищення кваліфікації, але й важливим інструментом підтримки працівників у складний період. Воно сприяє збереженню мотивації, впевненості та бажання працювати навіть у найскладніших обставинах, що є запорукою успіху освітніх організацій у часи кризи.

Розглянуті підходи — раціоналізація робочого процесу, впровадження гнучкого графіка роботи, підвищення рівня комунікації та стимулювання професійного розвитку — формують комплексний підхід до вдосконалення організаційного середовища в освітніх установах. Кожен із цих елементів є взаємопов'язаним і спрямованим на зменшення стресових факторів, підвищення ефективності праці та створення сприятливих умов для професійного й особистісного зростання працівників.

3) Раціоналізація робочого процесу забезпечує системність і чіткість у виконанні завдань, що дозволяє уникати перевантаження й хаосу. Впровадження структурованого підходу до розподілу обов'язків та оптимізації робочих завдань допомагає працівникам краще планувати свої ресурси й уникати стресу, пов'язаного з надмірними навантаженнями або неефективним управлінням часом.

4) Гнучкий графік роботи доповнює раціоналізацію, надаючи працівникам можливість адаптувати робочий час до своїх індивідуальних потреб і життєвих обставин. Такий підхід є особливо важливим у кризових

умовах, коли працівники можуть стикатися з непередбачуваними труднощами, такими як догляд за дітьми, евакуація чи інші виклики, пов'язані з війною в Україні. Гнучкість дозволяє їм ефективніше поєднувати професійне та особисте життя, зберігаючи при цьому високий рівень продуктивності.

5) Підвищення рівня комунікації є основою для створення згуртованого й довірливого середовища в колективі. Регулярні зустрічі, прозорість у прийнятті рішень та відкритий діалог з керівництвом не лише зміцнюють взаєморозуміння, але й дозволяють оперативно реагувати на виклики, зокрема ті, що пов'язані з соціальною чи економічною нестабільністю. Ефективна комунікація стає інструментом для вирішення конфліктів, координації дій та підтримки емоційного стану працівників.

6) Стимулювання професійного розвитку завершує цей комплекс заходів, сприяючи реалізації потенціалу кожного працівника. Доступ до додаткової освіти, участь у семінарах і тренінгах не лише підвищують кваліфікацію, але й зміцнюють мотивацію та впевненість у своїх силах. У період невизначеності можливість професійного зростання дає працівникам відчуття стабільності й перспективи, а організаціям — більш кваліфікований і мотивований персонал [45].

У підсумку, поєднання цих чотирьох стратегій забезпечує гармонійне поєднання ефективності, гнучкості, комунікаційної відкритості та підтримки розвитку, що є основою для формування здорового та продуктивного робочого середовища в освітніх організаціях. Такий підхід сприяє зниженню рівня стресу, покращенню командної взаємодії та забезпечує стійкість колективу навіть у складних соціально-економічних умовах.

3.3. Рекомендації щодо впровадження ефективних копінг-стратегій.

Особистісні копінг-стратегії є індивідуальними підходами до подолання стресу, які працівники можуть інтегрувати у свою повсякденну діяльність. Вони спрямовані на зміцнення внутрішніх ресурсів людини, розвиток стійкості до зовнішніх викликів і поліпшення загального психоемоційного

стану. У сучасному динамічному середовищі, яке часто супроводжується підвищеним рівнем тривоги та невизначеності, такі стратегії стають ключовими елементами самозбереження та саморегуляції. Ось деякі з них:

1. Усвідомленість (mindfulness) — це здатність зосереджуватися на поточному моменті, не оцінюючи його і не відволікаючись на негативні думки чи переживання. Практики усвідомленості, такі як медитація або техніки дихання, є ефективними інструментами зниження рівня стресу та покращення емоційної стійкості.

Медитація допомагає знижувати рівень кортизолу — гормону стресу, а також стимулює діяльність ділянок мозку, пов'язаних із самоконтролем і концентрацією. Регулярна медитація, навіть упродовж 10–15 хвилин на день, сприяє зменшенню тривожності та покращенню здатності справлятися з труднощами.

Техніки дихання, наприклад, методика "глибокого діафрагмального дихання", дозволяють активувати парасимпатичну нервову систему, яка відповідає за розслаблення організму. Такі вправи, як "4-7-8" (вдих на чотири рахунки, затримка дихання на сім і видих на вісім), можуть бути використані у стресових ситуаціях для швидкого заспокоєння.

2. Ефективний тайм-менеджмент допомагає працівникам уникати перенавантаження та хаосу в організації робочого процесу. Рациональний розподіл часу дозволяє чітко окреслювати пріоритети, фокусуватися на важливих завданнях і виділяти час для відпочинку.

Одним із ключових принципів тайм-менеджменту є метод "з'їсти жабу", який передбачає виконання найважчого або найменш приємного завдання на початку дня. Це допомагає зняти психологічне навантаження і дозволяє зосередитися на менш стресових активностях упродовж дня.

Іншим ефективним інструментом є техніка Pomodoro, коли робочий час ділиться на інтервали по 25 хвилин з короткими перервами. Такий підхід сприяє підвищенню концентрації, зменшує ризик вигорання і дає змогу краще управляти енергією протягом дня.

3. Щоденник емоцій є потужним інструментом для саморефлексії та відстеження власного психоемоційного стану. Регулярне записування своїх переживань допомагає ідентифікувати тригери стресу, аналізувати реакції на різні ситуації та знаходити способи їхнього подолання.

Цей метод дозволяє побачити закономірності у власній поведінці, наприклад, виявити, які ситуації викликають найбільше напруження, а які — сприяють заспокоєнню. У кризових періодах, таких як війна, ведення щоденника допомагає впорядкувати думки, зменшити відчуття хаосу і краще зрозуміти свої потреби.

Практика може включати запис позитивних подій дня, що сприяє формуванню більш оптимістичного сприйняття життя. Крім того, записування вдячності за найменші радощі, наприклад, теплу розмову чи підтримку колеги, допомагає зміцнити внутрішні ресурси.

4. Фізична активність є одним із найефективніших способів підвищення стресостійкості. Регулярні фізичні вправи стимулюють вироблення ендорфінів — природних гормонів щастя, які знижують рівень тривожності й покращують настрій.

Навіть помірна активність, така як прогулянки, йога чи плавання, може позитивно впливати на психічне здоров'я. Дослідження показують, що фізичні вправи не лише зміцнюють тіло, але й покращують когнітивні функції, включаючи пам'ять і здатність приймати рішення.

Для працівників освітніх організацій, які часто стикаються з емоційним вигоранням, фізична активність стає важливим способом відновлення. Наприклад, коротка зарядка під час обідньої перерви чи вечірній біг допомагають "перезавантажити" психіку після складного робочого дня.

Таким чином, особистісні копінг-стратегії пропонують працівникам освітніх організацій ефективні інструменти для самостійного управління стресом, поліпшення емоційної стійкості та збереження психічного здоров'я. Їх регулярне застосування дозволяє людям краще адаптуватися до

професійних викликів і підтримувати високий рівень продуктивності навіть у складних умовах.

5. Групові копінг-стратегії – це колективні підходи до подолання стресу, спрямовані на зміцнення командного духу, підвищення згуртованості колективу та створення сприятливого робочого середовища. Такі стратегії базуються на принципах співпраці, взаємодопомоги та відкритого спілкування. У контексті командної роботи вони сприяють зниженню конфліктності, підвищенню довіри та підтримують емоційне здоров'я всіх учасників.

Спільні командні активності відіграють ключову роль у зниженні стресу, адже вони дозволяють працівникам зміцнити взаємодію, вирішувати завдання у творчий спосіб і покращувати комунікацію.

6. Мозковий штурм – це метод генерації ідей, який дозволяє колективу працювати над вирішенням спільних проблем у неформальній обстановці. Такий підхід знижує напругу між учасниками, оскільки фокусується не на помилках, а на пошуку нових рішень. Наприклад, освітні працівники можуть обговорювати ідеї щодо адаптації до змін у навчальних програмах чи нових методик викладання. Мозкові штурми підвищують відчуття значущості кожного учасника, що зміцнює колектив і знижує рівень тривоги.

7. Тімбілдинг – це заходи, спрямовані на покращення співпраці в колективі. Це можуть бути квести, спортивні змагання, командні ігри або навіть навчальні тренінги. Важливим елементом тімбілдингу є те, що він виходить за рамки звичайного робочого процесу, дозволяючи учасникам взаємодіяти у невимушеній обстановці. Наприклад, командні спортивні ігри сприяють розрядженню емоційної напруги та покращують взаєморозуміння.

Наявність культури взаємодопомоги в колективі значно знижує рівень стресу працівників. Вона створює відчуття психологічної безпеки та спонукає до відкритого обговорення труднощів.

8. Для нових працівників особливо важливим є відчуття підтримки в колективі. Введення системи "пара наставник-новачок" допомагає інтегрувати

нових співробітників у робочий процес, знижує їхню тривожність і сприяє швидшому освоєнню професійних обов'язків. Наставники, своєю чергою, отримують можливість зміцнити свої навички лідерства.

9. Організація невеликих груп підтримки дозволяє колективу ділитися своїми емоціями, обговорювати труднощі та шукати шляхи вирішення проблем. Наприклад, групи для обговорення викликів у навчальному процесі можуть допомогти вчителям знайти нові підходи до роботи та підтримати один одного у стресових ситуаціях.

10. Неформальне спілкування – це ефективний спосіб зняття напруги та зміцнення міжособистісних зв'язків у колективі. Такі зустрічі сприяють формуванню більш відкритих і довірливих стосунків, знижують відчуття ізоляції та сприяють створенню позитивного клімату.

11. Організація тематичних вечорів, наприклад, культурних заходів або святкових зібрань, допомагає працівникам відволіктися від робочих проблем і більше дізнатися про інтереси та захоплення колег. Наприклад, можна влаштувати вечір обговорення улюблених книжок, кінопоказ або кулінарний фестиваль, де кожен учасник принесе страву своєї національної кухні.

Навіть короткі перерви для неформального спілкування, такі як спільний обід чи кава-брейк, сприяють розрядженню робочої атмосфери. Це дає можливість колегам обговорити не лише професійні, а й особисті теми, що зміцнює відчуття команди.

Щоб групові стратегії були ефективними, вони повинні враховувати культурне розмаїття та індивідуальні потреби працівників.

У мультикультурних колективах необхідно уникати активностей, які можуть суперечити традиціям або переконанням окремих працівників. Наприклад, організація заходів із вживанням алкоголю може бути неприйнятною для деяких культур або релігій [46].

Не всі співробітники однаково комфортно почуваються в групових заходах, особливо ті, хто схильний до інтроверсії. Для таких працівників

важливо створити альтернативні можливості для участі, наприклад, менші групи чи індивідуальні сесії.

Таким чином, групові копінг-стратегії є потужним інструментом для створення позитивного робочого середовища. Вони сприяють не лише зниженню рівня стресу, але й покращенню комунікації, довіри та загального емоційного клімату в команді. Їх грамотне впровадження дозволяє досягти гармонійної співпраці, яка сприяє високій продуктивності та задоволеності працівників.

Результати аналізу практичних рекомендацій щодо впровадження копінг-стратегій у професійному середовищі демонструють важливість комплексного підходу до розвитку стресостійкості працівників через особистісні та групові стратегії. Ці стратегії дозволяють не лише підвищити адаптивність до викликів сучасної професійної діяльності, а й створюють умови для покращення психологічного клімату в колективі.

Особистісні копінг-стратегії орієнтовані на розвиток внутрішніх ресурсів людини та ефективного управління стресом на індивідуальному рівні. Практики усвідомленості (mindfulness), зокрема медитація та дихальні техніки, підтвердили свою ефективність у зниженні рівня емоційного напруження, що є ключовим для запобігання емоційному вигоранню. Тайм-менеджмент сприяє організації робочого процесу, знижує ризики перевантаження та формує здоровий баланс між професійними обов'язками та особистим життям. Ведення щоденника емоцій дозволяє працівникам краще розуміти власні тригери стресу, посилюючи їхню здатність до саморефлексії та емоційної регуляції. Підтримка фізичної активності, навіть у мінімальних проявах, таких як щоденні прогулянки чи йога, сприяє покращенню психофізичного стану, знижуючи ризики хронічного стресу.

Групові копінг-стратегії акцентуються на покращенні соціальної взаємодії, підтримці згуртованості команди та створенні атмосфери довіри в колективі. Розробка командних активностей, таких як мозкові штурми та тімбілдинг, сприяє покращенню комунікації, розвитку творчого підходу до

вирішення завдань і зміцненню командного духу. Водночас формування культури взаємодопомоги через наставництво чи організацію груп підтримки допомагає знизити емоційне навантаження окремих працівників та сприяє підвищенню рівня взаємної довіри. Неформальні зустрічі, такі як тематичні вечори чи спільні обіди, створюють можливості для зняття напруги, що є важливим у динамічних і напружених робочих умовах.

Аналіз результатів також свідчить про необхідність урахування культурних та індивідуальних особливостей працівників. Це підкреслює важливість гнучкого підходу до впровадження як особистісних, так і групових стратегій. Наприклад, у мультикультурних колективах варто уникати активностей, які можуть бути неприйнятними для окремих працівників через релігійні чи етичні переконання. Також врахування різних особистісних стилів (інтроверсія, екстраверсія) дозволяє створити комфортні умови для кожного працівника, посилюючи їхню залученість і готовність до співпраці.

Отримані дані підкреслюють важливість індивідуалізації підходів до психологічної підтримки працівників. Практика усвідомленості та фізична активність виявилися найбільш універсальними, а от соціальні стратегії є ефективними лише за умови наявності сприятливого середовища. Водночас, для осіб із низькою гнучкістю поведінки (ригідність) чи підвищеним рівнем фрустрації ключовим є розвиток когнітивних навичок і розширення спектра адаптивних стратегій.

Таким чином, впровадження комплексних копінг-стратегій, що поєднують особистісні та групові підходи, є важливим інструментом у створенні здорового робочого середовища. Рекомендації зосереджуються на розвитку стійкості до стресу, зміцненні психологічного клімату та забезпеченні довгострокової емоційної стабільності працівників.

ВИСНОВОК

Дослідження, представлене у дипломній роботі, присвячене актуальній темі вивчення копінг-стратегій працівників освітніх організацій, яка набуває особливого значення в умовах сучасних соціальних та економічних викликів, зокрема війни. Робота охоплює теоретичний аналіз поняття копінг-стратегій, емпіричне дослідження їх застосування та рекомендації щодо їх оптимізації, що дозволяє розглядати проблему комплексно.

У першому розділі здійснено теоретичний аналіз поняття копінг-стратегій у психологічній науці. Копінг-стратегії визначено як багатовимірний конструкт, що поєднує когнітивні, емоційні та поведінкові аспекти взаємодії зі стресом. Виявлено, що вибір копінг-стратегій залежить від багатьох факторів, зокрема індивідуально-психологічних характеристик особистості, специфіки стресової ситуації, соціокультурного контексту та ресурсів подолання. Особливу увагу приділено аналізу професійного стресу працівників освітніх організацій, що обумовлений високою емоційною напруженістю діяльності, складнощами комунікації та підвищеною відповідальністю.

Порівняльний аналіз копінг-стратегій до і під час війни дозволив виявити суттєві трансформації в способах подолання стресу. Зокрема, зазначено, що воєнні умови актуалізують як конструктивні стратегії (пошук соціальної підтримки, переоцінка ситуації), так і деструктивні (уникнення, заперечення). Посилюється значення колективних форм подолання стресу, що підкреслює важливість соціального середовища в адаптації до екстремальних умов.

У другому розділі представлено результати емпіричного дослідження, яке висвітлює вплив психологічних станів (тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності) на вибір копінг-стратегій працівників освітніх

організацій. Виявлено, що кожен із цих станів по-різному модулює використання стратегій.

Ці результати акцентують необхідність індивідуалізованого підходу до психологічної підтримки працівників, враховуючи їхній психологічний стан і специфіку професійної діяльності.

У третьому розділі розроблено практичні рекомендації для оптимізації копінг-стратегій працівників освітніх організацій. Особистісні стратегії, такі як практики усвідомленості, ведення щоденника емоцій, фізична активність та ефективний тайм-менеджмент, спрямовані на розвиток внутрішніх ресурсів працівників. Групові стратегії, включаючи командні активності, підтримку взаємодопомоги та організацію неформальних зустрічей, сприяють створенню сприятливого психологічного клімату в колективі.

Особлива увага приділена урахуванню культурних та індивідуальних особливостей працівників для підвищення ефективності рекомендацій. Зокрема, підкреслено важливість адаптації копінг-стратегій до специфічних потреб працівників з різними психологічними характеристиками.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ващенко І.В. Психологічні технології професійного самозбереження особистості та її соціальної підтримки в епоху суспільних трансформацій. *Розвиток особистості в різних умовах соціалізації* : монографія: Видавничий Дім «Слово», 2016. С. 405 – 422.
2. Lazarus R.S., & Folkman S. Stress, appraisal, and coping. *New York*. 1984.
3. Коваленко А.Б. Дослідження копінг-поведінки: *Тенденції та перспективи. Наука і освіта*. 2016. №9.-С. 110-113
4. Бурлакова І. А. Гендерні особливості стрес-менеджменту. *Соціально–психологічні проблеми гендерної стратифікації суспільства*: зб. наук. Праць. Сєверодонецьк. 2020. С.48-51
5. Endler N.S., Parker J.D. Multidimensional assessment of coping: A critical evaluation. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1990. № 58 (5), pp. 844–854.
6. Вісковатова Т.П. Системний підхід до проведення психологопедичної корекції відхилень у психологічному розвитку. *Співпраця колективу в комплексному догляді за дитиною з ранньою інвалідністю*. - Bratislava, 2015. С. 116-125.
7. Кузнецов М.А. Специфіка емоційних переживань в умовах передекзаменаційного стресу у студентів. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія № 12. Психологічні науки: Зб. наукових праць*. – К.: НПУ імені М.П. Драгоманова, 2016. – № 26 (50). Ч. I. С. 280-286.
8. Попович І. С. Психологія соціальних очікувань особистості: методологія, теорія і практика: навч.-метод. посіб. Херсон: ОЛДІ-ПЛЮС, 2019. 134 с

9. Коваленко А.Б. Особистісний потенціал в опануванні важких життєвих ситуацій: проєктивна взаємодія з середовищем. *Вісник Одеського національного університету*. 2013. №.14 (17). С.54-65.
10. Кузнецов М.А. Специфіка емоційних переживань в умовах предекзаменаційного стресу у студентів. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія № 12. Психологічні науки: Зб. наукових праць*. Київ: НПУ імені М.П. Драгоманова, 2016. № 26 (50). Частина I. С. 280-286.
11. Максименко, С.Д., Карамушка, Л.М., & Зайчикова, Т.В. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти. 2-е вид. перероб. та доповн. Київ: Міленіум. 2006. 368 с.
12. Карамушка Л., Терещенко К., Креденцер О. Адаптація на українській вибірці методик «The Modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB)» та «Positive Mental Health Scale (PMH-scale)». *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2022. № 3–4 (27). С. 85–94.
13. Психологічні технології підготовки освітнього персоналу до розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості/ Карамушка Л.М. Креденцер О.В., Терещенко К.В. та ін : монографія. Київ : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2018. 240 с. URL: http://lib.iitta.gov.ua/712691/ISBN_978-966-97846-6-7 (дата звернення 22.10.2024)
14. Храбан Т.Є. Преференція використання копінг-стратегій цивільним населенням України у перші п'ятнадцять днів з початку воєнного конфлікту 2022 року. *Інсайт: психологічні виміри суспільства*. 2022, № 7. С. 59–74.
15. Cherewick M., Kohli A., Remy M.M., Murhula C.M., Kurhorhwa A.K., Mirindi A.B., Bufole N.M., Ban-ywesize J.H., Ntakwinja G.M., Kindja G.M., & Glass N. Coping among trauma-affected youth: a qualitative study. *Conflict and health*. 2015. No. 9, p. 35. URL: <https://doi.org/10.1186/s13031-015-0062-5>

16. Endler N.S., & Parker J.D. Multidimensional assessment of coping: A critical evaluation. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1990. No. 58 (5), pp. 844–854. URL: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.58.5.844> (дата звернення 13.10.2024)
17. Hammad J., & Tribe R. Adaptive coping during protracted political conflict, war and military blockade in Gaza. *International review of psychiatry (Abingdon, England)*. 2021. No. 33(1-2), pp. 56–63. URL: <https://doi.org/10.1080/09540261.2020.1741257>. (дата звернення 22.10.2024)
18. Karamushka L., Dziuba T., Halushko I., Zvyagolskaya M., Karamushka T., Hamaidia A., & Vakulich T. 2021. *Mental health of teachers in Ukrainian educational organizations*. *Wiadomości Lekarskie*, 2021. Vol. 74, 11. URL: <https://wiadlek.pl/11-2021/>
19. Kassianos A.P., Symeou M., & Ioannou M. The health locus of control concept: Factorial structure, psychometric properties and form equivalence of the Multidimensional Health Locus of Control scales. *Health Psychology Open*. 2016. No. 3(2). DOI: 10.1177/2055102916676211
20. Zeer, EF & Symanyuk, E 2005, *Psychology of Occupational Destructions: a Study Guide for Institutions of Higher Educations*, 240 p.
21. Lukat J, Margraf J., Lutz R., van der Veld W.M., & Becker E.S. Psychometric properties of the Positive Mental Health Scale (PMH-scale). *BMC Psychology*, 2016. 4: 8. DOI: 10.1186/s40359-016-0111-x
22. Скидан С.М. Стратегії під час вирішування конфліктів: формування безконфліктного середовища. *Соціальний педагог*. 2019. № 5. С. 34-36.
23. Salanova, M, Llorens, S & Cifre, E 2013, ‘The Dark Side of Technologies: Technostress among Users of Information and Communication Technologies’, *International Journal of Psychology*, Vol. 48, no. 3, pp. 422-436
24. Карамушка, Л. (2021). Психічне здоров'я: сутність, основні детермінанти, стратегії та програми забезпечення. *Psychological Journal*, 2021, 7(5), 26–37. DOI:<https://doi.org/10.31108/1.2.7.5.3>

25. Кісарчук, З.Г. Технології психотерапевтичної допомоги постраждалим у подоланні проявів посттравматичного стресового розладу: монографія / З. Г. Кісарчук, Я. М. Омельченко, Г. П. Лазос [та ін.] Київ. 2020: Видавничий Дім «Слово». URL: <https://lib.iitta.gov.ua/722181>
26. Коновальчук, М.В. Позитум-підходи у психологічній допомозі педагогам України в умовах війни. *International training & science on-line conference «In search of truth and humanity on the age of war»* 21-26 August, 2022, Leszno, Poland: Abstracts, 187-193.
27. Максименко, С.Д., Карамушка, Л.М., Зайчикова, Т.В.. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти. 2-е вид. перероб. та доповн. Київ: Міленіум.2006. 368с.
28. Храбан, Т.Є. (2022). Преференція використання копінг-стратегій цивільним населенням України у перші п'ятнадцять днів з початку воєнного конфлікту 2022 року. *Insight: the psychological dimensions of society*, 7, 2022. С.59–74.
29. Hammad, J., & Tribe, R. (2021). Adaptive coping during protracted political conflict, war and military blockade in Gaza. *International review of psychiatry (Abingdon, England)*, 33(1-2), 56–63. <https://doi.org/10.1080/09540261.2020.1741257>
30. Kokun O. (2022). The Ukrainian population's war losses and their psychological and physical health. *Journal of Loss and Trauma*. <https://doi.org/10.1080/15325024.2022.2136612>
31. Карамушка, Л.М. Психічне здоров'я особистості під час війни: як його зберегти та підтримати: Метод. рекомендації. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2022. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/730974/>
32. Лагодзинська В. І. Креативність, як важлива детермінанта забезпечення психологічного здоров'я особистості: теоретичний аналіз проблеми. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. пр. Інституту психології

імені Г.С. Костюка НАПН України. Т. 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. 2019. Вип. 54. С. 29-35.

33. Олефір В. О. Взаємозв'язок життестійкості, копінг-стратегій та психологічного благополуччя. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія : Психологія.* 2011. № 981. Вип. 47. С. 168–172

34. Сивогракова З. А. Вивчення копіngu як особистісної адаптаційної здібності. *Педагогіка і психологія.* 2007. № 22. С.159–169.

35. Снігур Ю. С. Зв'язок копінг-стратегій керівників закладів загальної середньої освіти з чинниками мікрорівня. *Організаційна психологія. Економічна психологія.* 2019. № 2–3(17). С. 114–121.

36. Ярош Н. С. Аналіз досліджень внутрішніх предикторів стрес-долаючої поведінки». *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія : Психологія.* 2015. № 58. С. 60–64

37. Lazarus, R. S. Toward Better Research on Stress and Coping. *American Psychologist*, 2000. No 55. P. 665–673.

38. Бондарчук О.І. Психологічні особливості розвитку психологічної компетентності керівників освітніх організацій у системі післядипломної педагогічної освіти. *Вісник післядипломної освіти.* 2019. Вип. 8(37). С. 26-41

39. Креденцер О.В. Супервізія в системі психологічного консультування освітніх організацій. *Актуальні проблеми психології.* 2023. Т. 1, Вип. 59. С. 62-71.

40. Смульсон М.Л. Психологічна підтримка дистанційного навчання в умовах воєнного стану. *Технології розвитку інтелекту.* 2023. Т. 6, № 1(32). С. 15-28.

41. Технорядова В.М. Моніторинг ефективності психологічної допомоги в освітніх організаціях. Організаційна психологія. *Економічна психологія.* 2022. № 2(25). С. 88-97.

42. Кокун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: монографія. Київ: ДП «Інформ.-аналіт. агентство», 2022. 334 с.

43. Клименко В. В., Швалюк О. Ю. Психологічна підтримка як чинник профілактики професійного вигорання педагогів. *Психологічний журнал*. 2017. № 1. С. 32–40.
44. Чепелєва Н. В., Грабовська Н. І. Роль соціальної підтримки у формуванні копінг-стратегій особистості. *Соціальна психологія*. 2019. № 3. С. 29–36.
45. Заверико Н. А., Соколенко Н. О. Психологічні аспекти професійного стресу педагогів в умовах змін. *Вісник Національного університету "Чернігівський колегіум". Серія: Психологія*. 2020. № 4. С. 48–54.
46. Богучарова О.І., Ткаченко Н.В. Копінг-стратегії як фактор «позитивної» адаптації вимушених мігрантів. *Вісник Дніпропетровського університету. Серія «Психологія»*. 2016. Вип. 22. С. 27–36.

ДОДАТКИ

Додаток А

**ОПИТУВАЛЬНИК «САМООЦІНКА СТАНІВ ТРИВОЖНОСТІ,
ФРУСТРАЦІЇ, АГРЕСИВНОСТІ ТА РИГІДНОСТІ» (адаптований
варіант методики Г. Айзенка)**

(Максименко, С. Д., Карамушка, Л. М., & Зайчикова, Т. В. (Ред.). (2006). Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти. Навч. посіб. Для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти. 2-е вид. Київ: Міленіум.)

Загальна характеристика методики:

Опитувальник «Самооцінка станів тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності» є адаптованим варіантом методики Г. Айзенка. Методика складається із 40 питань та спрямована на визначення рівня таких станів як тривожності, агресивності, фрустрації та ригідності.

Інструкція для учасників опитування:

Дайте, будь ласка, оцінку зазначених психічних станів, які можуть виникати у Вас під час конфліктної ситуації, та зробіть позначку у відповідній колонці таблиці бланка для відповідей. Спробуйте, будь ласка, бути відвертими, пам'ятаючи, що Ваша відповідь має відображати реальний, а не бажаний психічний стан.

Текст опитувальника:

№ з/п	Психічний стан	Так	Не знаю	Ні
1	Не почуваюся впевненим	2	1	0
2	Нерідко червонію через дрібниці	2	1	0
3	Мій сон неспокійний	2	1	0
4	Легко впадаю в тугу	2	1	0
5	Турбуюся через неприємності, які існують поки що лише	2	1	0

	в моїй уяві			
6	Мене лякають конфлікти	2	1	0
7	Люблю «порпатися» у власних недоліках	2	1	0
8	Мене легко переконати	2	1	0
9	Я самовразливий	2	1	0
10	Важко витримую час очікувань	2	1	0
11	Нерідко мені здається безвихідною ситуація, з якої насправді можна знайти вихід	2	1	0
12	Неприємності дуже мене засмучують	2	1	0
13	У разі великих неприємностей я схильний до самозви- нувачувань	2	1	0
14	Нещастя й невдачі нічого мене не навчили	2	1	0
15	Я часто відмовляюся від боротьби, вважаючи її марною	2	1	0
16	Я часто почуваюся беззахисним	2	1	0
17	Іноді я відчуваю відчай	2	1	0
18	Зазнаю почуття розгубленості перед труднощами	2	1	0
19	Іноді, у важкі хвилини, поведжуся як дитина, хочу, щоб мене пожаліли	2	1	0
20	Вважаю недоліки власного характеру невинними	2	1	0
21	Залишаю за собою останнє слово	2	1	0
22	Нерідко під час розмови перебиваю співрозмовника	2	1	0
23	Мене легко розсердити	2	1	0
24	Полюбляю робити зауваження	2	1	0
25	Прагну бути авторитетом для оточуючих	2	1	0
26	Не задовольняюся малим, хочу набагато більше	2	1	0
27	Коли розгніваюся, не вмію стримуватися	2	1	0
28	Люблю керувати, а не підпорядковуватися	2	1	0
29	Маю різку, грубувату жестикуляцію	2	1	0
30	Я мстивий	2	1	0
31	Мені важко змінювати звички	2	1	0
32	Важко переключая увагу	2	1	0
33	Дуже насторожено ставлюся до всього нового	2	1	0
34	Мене важко переконати	2	1	0
35	Нерідко мене не залишають думки, яких варто було б позбутися	2	1	0

36	Важко сходжуся з людьми	2	1	0
37	Мене засмучує щонайменша зміна плану дій	2	1	0
38	Я неохоче йду на ризик	2	1	0
39	Гостро переживаю відхилення від установленого мною звичного режиму	2	1	0
40	Почуваюся на межі можливостей	2	1	0

Обробка та інтерпретація результатів:

Усі твердження, що входять до складу тесту й описують психологічні стани особистості, поділяються на чотири парні групи:

- перша група (питання №№ 1–10) – характеризують тривожність;
- друга група (№№ 11–20) – фрустрацію;
- третя група (№№ 21–30) – агресивність;
- четверта група (№№ 31–40) – ригідність.

Відповіді респондентів, відповідно до визначеної групи, розподіляються за кожним психічним станом, після чого підраховується частота його виявлення у кожній групі.

Тривожність:

0–7 балів – Ви не тривожні.

8–14 балів – середня тривожність, рівень допустимий.

15–20 балів – Ви надто тривожні.

Фрустрація:

0–7 балів – Ви маєте високу самооцінку, стійкі до невдач і не боїтеся труднощів.

8–14 балів – середній рівень фрустрації.

15–20 балів – у Вас низька самооцінка, уникаєте труднощів, боїтеся невдач, остерігаєтеся конфліктів та гострих суперечок.

Агресивність:

0–7 балів – Ви спокійні й врівноважені.

8–14 балів – середній рівень агресивності.

15–20 балів – Ви агресивні, нестримані. Маєте труднощі в стосунках із людьми. Схильні до провокації конфліктів і конфліктних ситуацій.

Ригідність:

0–7 балів – ригідність відсутня. Вам властиві легкість і гнучкість у поведінкових реакціях і прийнятті рішень.

8–14 балів – середній рівень ригідності.

15–20 балів – сильно виражена ригідність. Вам протипоказані зміна робочого місця, а також зміни в житті, в стосунках з іншими людьми, оскільки це призводить до виникнення труднощів у спілкуванні, стресів, конфліктів, погіршення самопочуття.

ОПИТУВАЛЬНИК ДЛЯ ВИМІРЮВАННЯ ЛОКУС КОНТРОЛЮ ЗДОРОВ'Я (K.A. WALLSTON, B. S. WALLSTON, & R. DeVELLIS)

(адаптація Л.М. Карамушки, К.В. Терещенко, О.В. Креденцер)

(Wallston, K. A., Wallston, B. S., & DeVellis, R. (1978). Development of Multidimensional Health Locus of Control (MHLC) Scales.

Health Education Monographs, 6(1). 160-170. DOI: <https://doi.org/10.1177/109019817800600107>)

Загальна характеристика методики:

Опитувальник складається з 18 питань, які поєднані у три шкали: шкала «внутрішнього локусу контролю» (відображає ступінь відчуття респондентами контролю над своїм здоров'ям); шкала «контролю «могутніми» іншими» (показує ступінь впевненості опитуваного в тому, що за його здоров'я несуть відповідальність «могутні інші», наприклад, лікарі, родичі тощо); шкала «контролю випадку» (вимірює, наскільки опитуваний переконаний в тому, що здоров'я залежить від випадку, везіння або долі).

Інструкція для учасників опитування:

Оцініть, будь ласка, ступінь своєї згоди з представленими ситуаціями, за наступною шкалою (обведіть відповідну цифру).

Абсолютно не згоден	Не згоден	Важко відповісти	Погоджуюся	Абсолютно згоден
1	2	3	4	5

Текст опитувальника:

А		1	2	3	4	5
1	Коли я хворію, тільки мій настрій допомагає мені одужати	1	2	3	4	5
2	Я контролюю свій стан здоров'я	1	2	3	4	5
3	Якщо я хворію, то в цьому винен (а) я сам (а)	1	2	3	4	5
4	Найбільше на моє здоров'я впливають мої вчинки	1	2	3	4	5

5	Якщо я буду піклуватися про себе, то зможу уникнути хвороби	1 2 3 4 5
6	Якщо я не буду завдавати шкоди своєму організму, то залишуся здоровим	1 2 3 4 5
Б		
1	Регулярно відвідуючи свого лікаря, я зможу уникнути розвитку того чи іншого захворювання	1 2 3 4 5
2	При перших же ознаках нездужання я консультуюся з фахівцем	1 2 3 4 5
3	Про моє здоров'я повинна турбуватися моя сім'я	1 2 3 4 5
4	Лікарі піклуються про моє здоров'я	1 2 3 4 5
5	Якщо я видужую, то це завдяки турботі інших людей (лікарів, медсестер, членів сім'ї та друзів)	1 2 3 4 5
6	Що стосується мого здоров'я, то я роблю тільки те, що говорить лікар	1 2 3 4 5
В		
1	Неважливо, що відбувається, але якщо мені судилося захворіти, то я захворію	1 2 3 4 5
2	Хвороби звальюються на мене як сніг на голову	1 2 3 4 5
3	Наскільки швидко я одужаю, зазвичай залежить від випадку	1 2 3 4 5
4	Підтримка хорошого стану здоров'я багато в чому залежить від випадку	1 2 3 4 5
5	Що б я не робив для профілактики захворювань, я все одно можу захворіти	1 2 3 4 5
6	Якщо мені не судилося захворіти, то я не захворію	1 2 3 4 5

Обробка та інтерпретація результатів:

Опитувальник складається з трьох шкал.

1. Шкала «внутрішнього локусу контролю» (Блок А): відображає ступінь відчуття власного контролю над своїм здоров'ям.
2. Шкала «контролю «могутніми іншими» (Блок Б): ця шкала показує ступінь вашої впевненості в тому, що за ваше здоров'я несуть відповідальність «могутні інші» (наприклад, лікарі).
3. Шкала «контролю випадку» (Блок В): ця шкала показує ступінь переконання в тому, що власне здоров'я залежить від випадку, удачі або долі.

Підрахуйте суму балів, набраних в кожній шкалі.

Мінімальне значення за шкалою дорівнює 6 балам, а максимальне – 30 балам.

1. 22–30 балів – високий рівень за відповідною шкалою контролю. Наприклад, якщо у вас високий бал за шкалою «контролю випадку», ви вірите в те, що ваше здоров'я залежить від випадку.

2. 15-21 бали – середній рівень за відповідною шкалою контролю. Наприклад, середній бал за шкалою «контролю «могутніми іншими» означає, що ви частково впевнені в тому, що ваше здоров'я залежить від «могутніх інших».

3. 6-14 балів – низький рівень за відповідною шкалою контролю. Наприклад, якщо у вас низький бал за шкалою «внутрішнього контролю», то ви не вірите в свої сили щодо запобігання захворюванням і лікування.

**МЕТОДИКА «ШКАЛА ПОЗИТИВНОГО МЕНТАЛЬНОГО ЗДОРОВ'Я»
(POSITIVE MENTAL HEALTH SCALE (PMH-SCALE)) (J. LUKAT, J.
MARGRAF, R. LUTZ, W. M. VAN DER VELD, & E. S. BECKER)
(адаптація Л. М. Карамушки, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко)**

(Карамушка, Л., Терещенко, К., & Креденцер, О. (2022). Адаптація на українській вибірці методик «The Modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB)» та «Positive Mental Health Scale (PMH-scale)». Організаційна психологія. Економічна психологія, 3-4(27), 85-94. DOI: <https://doi.org/10.31108/2.2022.3.27.8>)

Загальна характеристика методики:

Методика «Шкала позитивного ментального здоров'я» (Positive Mental Health Scale (PMH-scale)) (J. Lukat, J. Margraf, R. Lutz, W. M. van der Veld, & E.S. Becker) включає 9 тверджень, використовується 4-бальна оціночна шкала. Методика дає можливість визначити позитивну спрямованість ментального здоров'я, що є дуже суттєвим, оскільки позитивно «забарвлює» життєву активність людини, що дозволяє, на відміну від так званого «негативного психічного здоров'я», зберігати стресостійкість та встановлювати соціальні контакти з людьми.

Інструкція для учасників опитування:

Оцініть свій стан за 4-ох бальною шкалою (поставте «+» у відповідній комірці).

Текст опитувальника:

Пункт	Не вірно	Скоріше не вірно	Скоріше вірно	Вірно
	1	2	3	4
1. Я часто почуваюся безтурботно і знаходжуся в гарному настрої				
2. Я насолоджуюся життям				
3. Загалом я відчуваю задоволення від життя				

4. Загалом я відчуваю впевненість				
5. Я справляюся із задоволенням своїх потреб				
6. Я – в гарній фізичній формі і в гарному емоційному стані				
7. Я відчуваю, що здатний/здатна справлятися з життям і його труднощами				
8. Багато з того, що я роблю, приносить мені радість				
9. Я – спокійна і врівноважена людина				

Обробка та інтерпретація результатів:

Підрахуйте загальну кількість балів. Мінімальний показник позитивного ментального здоров'я дорівнює 9 балам, максимальний показник дорівнює 36 балам. Низький рівень показника позитивного ментального здоров'я відповідає інтервалу 9-24 балів, середній рівень – 25-29 балів, високий рівень – 30-36 балів.