

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ
Кафедра педагогіки, психології та менеджменту

ДОПУЩЕНО ДО ЗАХИСТУ
завідувач кафедри ПП та М
Юлія Герасименко
(підпис)
« 12 » 2025 р.
(дата)

«ОСОБЛИВОСТІ ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ
ЦЕНТРУ ЗАЙНЯТОСТІ ТА ЙОГО ВПЛИВ НА ПРОФЕСІЙНУ
ДІЯЛЬНІСТЬ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ »

Кваліфікаційна робота
на здобуття освітнього ступеня «магістр»

Галузь знань: 05 Соціальні та поведінкові науки
Спеціальність: 053 Психологія
Освітньо-професійна програма «Психологія»

Здобувачка вищої освіти
групи ПС-23-13-зМ

ВОДНЄВА Ірина Анатоліївна

(підпис)

Науковий керівник:
доктор педагогічних наук,
професор

МАМЧУР Лідія Іванівна

(підпис)

Біла Церква 2025

Протокол аналізу звіту подібності

Заявляю, що я ознайомився (-лась) з Повним звітом подібності, який був згенерований Системою виявлення і запобігання щодо роботи:

Автор: Воднева Ірина Анатоліївна, група ПС-23-13-ЗМ

Назва: Особливості психічного здоров'я працівників центру зайнятості та його вплив на професійну діяльність в умовах воєнного стану

Керівник: Мамчур Лідія Іванівна

Підрозділ: кафедра педагогіки, психології та менеджменту

Коефіцієнт подібності 1:2.6%

Мікропробіли: 6

Заміна букв: 2

Інтервали: 0

Після аналізу Звіту подібності констатую наступне:

☒ Запозичення, виявлені в роботі є законними і не є плагіатом. Рівень подібності не перевищує допустимої межі. Таким чином робота незалежна і приймається.

☐ Запозичення не є плагіатом, але перевищено граничне значення рівня подібностей. Таким чином робота повертається на доопрацювання.

☐ Виявлено запозичення і плагіат або навмисні текстові спотворення (маніпуляції), як передбачувані спроби укриття плагіату, які роблять роботу невідповідною вимогам законодавства (Ст. 26. ЗУ Про фахову передвищу освіту, пункт 3.1, Ст. 42. ЗУ Про освіту) та вимог НАЗЯВО (Критерій 5), а також кодексу етики і процедур. Таким чином робота не приймається.

Висновок:

Класифікаційна робота Водневої І.А. має високий рівень оригінальності академічного тексту, містить результати власних досліджень. Викликання ідей, результатів і текстів інших авторів мають розширення на відповідне джерело.

Дата *08.05.2023р.*

Відповідальний за антиплагіатну технічну експертизу у Білоцерківському інституті неперервної професійної освіти
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»
НАПН України:

Підпис



НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУКРАЇНИ
ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
БЛЮЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

Кафедра педагогіки, психології та менеджменту

Рівень вищої освіти магістр

Спеціальність 053 Психологія, освітня програма Психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри ПП та М,
д.е.н., доцент

Герасименко Ю.С.

« 8 » січня 2025 року

ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ

Водневої Ірині Анатоліївни

1. Тема роботи Особливості психічного здоров'я працівників центру зайнятості та його вплив на професійну діяльність в умовах воєнного стану
керівник роботи Мамчур Л.І., д.пед.н., професор,
затверджені наказом БІНПО від «03» січня 2025 року №01-06/03
2. Строк подання студентом роботи «02» травня 2025 р.
3. Вихідні дані до роботи постанови, нормативно - правові акти щодо зайнятості населення, наукові праці, публікації в актуальних періодичних виданнях та веб ресурсах, монографії вітчизняних та зарубіжних вчених з досліджуваних питань, власні матеріали щодо психологічних особливостей психічного здоров'я.
4. Перелік питань, які потрібно розробити:
Кваліфікаційна робота магістра складається з основної частини і додаткової. Основна частина містить такі структурні елементи: вступ,

сутність (3 розділи – теоретичний, емпіричне вивчення основних показників досліджуваної проблеми, розробка практичних рекомендації щодо збереження психічного здоров'я працівників центру зайнятості), загальні висновки, список використаних джерел, додатки.

Розділ 1. Теоретичні основи дослідження психічного здоров'я працівників центру зайнятості в умовах воєнного стану – складається з 3-х підрозділів:

1.1.Поняття та складові психічного здоров'я особистості; 1.2.Особливості соціально-економічних та психологічних ризиків психічного здоров'я працівників центру зайнятості в умовах воєнного стану; 1.3.Вплив стану психічного здоров'я на професійну діяльність працівників центру зайнятості в умовах воєнного стану та методи його збереження

Розділ 2. Емпіричне дослідження впливу психічного здоров'я працівників центру зайнятості на професійну діяльність в умовах воєнного стану – складається з 3-х підрозділів: 2.1. Організація та обґрунтування емпіричних методів психологічних досліджень; 2.2.Дослідно-експериментальна перевірка стану психічного здоров'я працівників центру зайнятості; 2.3. Аналіз результатів емпіричного дослідження впливу різних соціально-психологічних чинників на професійну діяльність працівників центру зайнятості.

Розділ 3. Аналіз ефективності застосування методик та практичні рекомендації регуляції психічного здоров'я працівників центру зайнятості в умовах воєнного стану – складається з 2-х підрозділів: 3.1. Аналіз ефективності застосування тренінгів та методик для відновлення психічного здоров'я працівників центру зайнятості 3.2 Практичні рекомендації щодо збереження психічного здоров'я працівників центру зайнятості в умовах воєнного стану.

5. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
1	Мамчур Л.І., професорка кафедри педагогіки, психології та менеджменту БІНПО	06.01.2025 р.	06.01.2025 р.
2	Мамчур Л.І., професорка кафедри педагогіки, психології та менеджменту БІНПО	10.02.2025 р.	10.02.2025 р.
3	Мамчур Л.І., професорка кафедри педагогіки, психології та менеджменту БІНПО	17.03.2025 р.	17.03.2025 р.

6. Дата видачі завдання 06.01.2025 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Узгодження теми, складання змісту	січень	Виконано
2.	Вивчення літературних джерел	січень	Виконано
3.	Збирання матеріалу на підприємстві	січень	Виконано
4.	Обробка матеріалу	січень	Виконано
5.	Виконання розділу 1	лютий	Виконано
6.	Виконання розділу 2	березень	Виконано
7.	Виконання розділу 3	квітень	Виконано
8.	Формулювання висновків	квітень	Виконано
9.	Оформлення роботи, одержання відгуку та рецензії	квітень	Виконано
10.	Подання роботи на кафедру	травень	Виконано

Студент Ірина ВОДНІСВА
(підпис)

Керівник роботи Лідія МАМЧУР
(підпис)

ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ» НАПІН УКРАЇНИ
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ
Кафедра педагогіки, психології та менеджменту

В І Д Г У К
керівника на кваліфікаційну роботу магістра
ВОДНЄВОЇ Ірини Анатоліївни

Тема кваліфікаційної роботи магістра « Особливості психічного здоров'я працівників Центру зайнятості та його вплив на професійну діяльність в умовах воєнного стану»

Сучасні реалії життя в Україні призводять до значного зростання психологічного навантаження на населення, особливо на осіб, які продовжують виконувати професійні обов'язки в умовах постійного стресу, нестабільності та небезпеки. В умовах воєнного стану особливого значення набуває здатність фахівців зберігати психологічну рівновагу, регулювати емоції, справлятися з тривогою, стресом і професійним вигоранням. Взаємозв'язок між психічним здоров'ям і професійною діяльністю працівників центру зайнятості в умовах воєнного стану дозволяє не лише глибше зрозуміти психологічні механізми адаптації, але й сформулювати практичні рекомендації для підтримки та відновлення психічного стану працівників різних сфер, пов'язаних з прийомом громадян та надання послуг в соціальній сфері.

Дослідження Воднєвої І.А. є актуальним, порушує проблему, що особливо важлива для особистості фахівця, зайнятого в роботі з людьми у період воєнного стану в Україні.

Мета роботи полягає у визначенні особливостей психічного здоров'я та виявленні його впливу на професійну діяльність працівників центру зайнятості в умовах воєнного стану. Відповідно до обраної мети дослідниця

вирішує основні завдання дослідження, викладаючи логічно й послідовно їх зміст у трьох розділах кваліфікаційної роботи.

Комплексний підхід автора до аналізу впливу психічного здоров'я на професійну діяльність у контексті воєнного стану, що враховує специфіку кризових ситуацій, викликаних військовими подіями в Україні має практичну значущість. Результати дослідження можуть бути використані у практиці психологічного супроводу працівників центру зайнятості для розробки профілактичних і психокорекційних програм, психологічних тренінгів.

В цілому здійснене автором дослідження достатньо повно розкриває поставлені завдання. Є самостійним та завершеним. Робота відповідає вимогам щодо написання кваліфікаційних робіт такого типу.

Кваліфікаційна робота Воднєвої І.А. пройшла перевірку за допомогою комплексу StrikePlagiarism та має відсоток оригінальності роботи 97,4 %.

Вважаємо, що рецензована кваліфікаційна робота магістра заслуговує на високу оцінку при умові успішного захисту.

10.05.2025

Керівник кваліфікаційної роботи магістра –
доктор педагогічних наук, професор,
професор кафедри
педагогіки, психології та менеджменту
Білоцерківського інституту неперервної
професійної освіти ДЗВО «Університет
менеджменту освіти» НАПН України

Лідія Мамчур

РЕФЕРАТ

Магістерська робота: 126 сторінок, 10 рисунків, 6 таблиць, 2 додатка, 68 літературних джерел.

Мета дослідження: визначити особливості психічного здоров'я та виявити його вплив на професійну діяльність працівників центру зайнятості в умовах воєнного стану.

Об'єкт дослідження: психічне здоров'я працівників центру зайнятості.

Предмет дослідження: вплив психічного здоров'я на професійну діяльність працівників центру зайнятості у період воєнного стану.

У кваліфікаційній роботі магістра розглядається психічне здоров'я працівників центру зайнятості в умовах воєнного стану. Визначено чинники, які впливають на стресостійкість та резильєнтність в професійної діяльності. Проаналізовано ефективність застосування тренінгів, вправ для відновлення психічного здоров'я. Запропоновано практичні рекомендації щодо збереження психічного здоров'я працівників центру зайнятості в професійної діяльності в умовах воєнного стану.

Основні методи дослідження. Для реалізації поставленої мети та завдань використовуємо теоретичні та експериментальні методи: опитувальник моделі «BASIC Ph», шкала резильєнтності Коннора-Девідсона (CD-RISC), Індекс доброго самопочуття.

Експериментальна база дослідження: Білоцерківська філія Київського обласного центру зайнятості та Сквирський відділ Білоцерківської філії Київського обласного центру зайнятості. В

експериментальному дослідженні взяли участь 45 осіб, віком від 20 до 60 років, працівники центру зайнятості.

Основний науковий результат роботи полягає у наступному: узагальнено матеріали у вітчизняної і зарубіжної практиці осмислення і застосування матеріалів та методик з психічного здоров'я; експериментально досліджено вплив рівня стресостійкості та резильєнтності в професійної діяльності працівників центру зайнятості; надані практичні рекомендації щодо збереження психічного здоров'я працівників центру зайнятості в умовах воєнного стану. Також наведено приклади тренінгів та вправ по відновленню ментального здоров'я.

У роботі запропоновано комплексний підхід до аналізу впливу психічного здоров'я на професійну діяльність у контексті воєнного стану, що враховує специфіку кризових ситуацій, викликаних військовими подіями в Україні. Результати дослідження можуть бути використані у практиці психологічного супроводу працівників центру зайнятості, що працюють в умовах воєнного стану, для розробки профілактичних і психокорекційних програм. А також, при розробці психологічних тренінгів тренерами служби зайнятості.

Гіпотеза дослідження, що ймовірно, існує зв'язок між станом психічного здоров'я та його впливом на професійну діяльність працівників центру зайнятості в умовах воєнного стану підтвердилась.

Тези кваліфікаційної магістерської роботи викладено та надруковано в збірнику матеріалів X Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції м. Біла Церква, 12 грудня 2024 року. Частина 1. БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України / Наукова редакція: Юлія Герасименко, Юлія Грибовська, Зоя Шарлович. Видавництво: MANS w Łomży, Біла Церква - Ломжа, 2025. С. 83 – 85.

Ключові слова: психічне здоров'я, резильєнтність, стресостійкість, працівники центру зайнятості, професійне вигорання, стратегія стресодолавання, воєнний стан, категорії населення.

ABSTRACT

Master's Thesis: 126 pages, 10 figures, 6 tables, 2 appendices, 68 literature sources.

Research Aim: To determine the specific features of mental health and identify its impact on the professional activities of employment center workers under martial law.

Object of Study: The mental health of employment center workers.

Subject of Study: The impact of mental health on the professional activities of employment center workers during martial law.

This master's qualification paper examines the mental health of employment center workers under martial law. Factors influencing stress resistance and resilience in professional activities are identified. The effectiveness of using training sessions and exercises for mental health recovery is analyzed. Practical recommendations for preserving the mental health of employment center workers in their professional activities under martial law are proposed.

Main Research Methods: To achieve the set aim and objectives, theoretical and experimental methods are used: the "BASIC Ph" model questionnaire, the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC), and the Well-being Index.

Experimental Base of the Study: Bila Tserkva branch of the Kyiv Regional Employment Center and Skvyra department of the Bila Tserkva branch of the Kyiv Regional Employment Center. 45 individuals aged 20 to 60, employees of the employment center, participated in the experimental study.

The main scientific result of the work consists of the following: materials from domestic and foreign practices on the understanding and application of materials and methods related to mental health are generalized; the impact of the level of stress resistance and resilience on the professional activities of employment center workers is experimentally investigated; practical

recommendations for preserving the mental health of employment center workers under martial law are provided. Examples of training sessions and exercises for mental health recovery are also given.

The paper proposes a comprehensive approach to analyzing the impact of mental health on professional activities in the context of martial law, taking into account the specifics of crisis situations caused by military events in Ukraine. The research results can be used in the practice of psychological support for employment center workers operating under martial law, for the development of preventive and psycho-correctional programs. They can also be used in the development of psychological training sessions by trainers of the employment service.

The **research hypothesis**, which suggested that there is likely a connection between the state of mental health and its impact on the professional activities of employment center workers under martial law, was confirmed.

The theses of the qualifying master's thesis were presented and published in the collection of materials of the 10th International Scientific and Practical Internet Conference in Bila Tserkva, December 12, 2024. Part 1. BINPO DZVO "UMO" NAPS of Ukraine / Scientific editor: Yulia Gerasimenko, Yulia Hrybovska, Zoya Sharlovych. Publisher: MANS w Łomży, Bila Tserkva - Łomża, 2025. P. 83 – 85.

Keywords: mental health, resilience, stress resistance, employment center workers, professional burnout, stress-coping strategies, martial law, population categories.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	15
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ ЦЕНТРУ ЗАЙНЯТОСТІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....	19
1.1 Поняття та складові психічного здоров'я особистості	19
1.2 Особливості соціально-економічних та психологічних ризиків психічного здоров'я працівників центру зайнятості в умовах воєнного стану.....	30
1.3 Вплив стану психічного здоров'я на професійну діяльність працівників центру зайнятості в умовах воєнного стану та методи його збереження.....	35
Висновки до розділу 1.....	44
РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ ЦЕНТРУ ЗАЙНЯТОСТІ НА ПРОФЕСІЙНУ ДІЯЛЬНІСТЬ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....	47
2.1 Організація та обґрунтування емпіричних методів психологічних досліджень	47
2.2 Дослідно-експериментальна перевірка стану психічного здоров'я працівників центру зайнятості	53
2.3 Аналіз результатів емпіричного дослідження впливу різних соціально- психологічних чинників на професійну діяльність працівників центру зайнятості	70
Висновки до розділу 2.....	77

РОЗДІЛ 3 АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ МЕТОДИК ТА ПРАКТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ РЕГУЛЯЦІЇ ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ ЦЕНТРУ ЗАЙНЯТОСТІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....	80
3.1 Аналіз ефективності застосування тренінгів та методик для відновлення психічного здоров'я працівників центру зайнятості.....	80
3.2 Практичні рекомендації щодо збереження психічного здоров'я працівників центру зайнятості в умовах воєнного стану	94
Висновки до розділу 3.....	98
ВИСНОВКИ.....	101
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	105
ДОДАТКИ.....	113

ВСТУП

Актуальність дослідження. Сучасні реалії життя в Україні, обумовлені тривалим воєнним станом, призвели до значного зростання психологічного навантаження на населення, особливо на осіб, які продовжують виконувати професійні обов'язки в умовах постійного стресу, нестабільності та небезпеки.

Психічне здоров'я стало критичним чинником, що визначає ефективність професійної діяльності, рівень адаптації до екстремальних умов та загальну життєздатність людини. В умовах воєнного стану особливого значення набуває здатність фахівців зберігати психологічну рівновагу, регулювати емоції, справлятися з тривогою, стресом і професійним вигоранням. При цьому фахівці служби зайнятості працюють з різними верстами населення, різними категоріями - учасники бойових дій, ветерани, особи з обмеженими можливостями, внутрішньо переміщені особи, люди передпенсійного віку, молодь та інші.

Дослідження взаємозв'язку між психічним здоров'ям і професійною діяльністю працівників центру зайнятості в умовах воєнного стану дозволяє не лише глибше зрозуміти психологічні механізми адаптації, але й сформулювати практичні рекомендації для підтримки та відновлення психічного стану працівників різних сфер пов'язаних з прийомом громадян та надання послуг в соціальної сфері.

За визначенням Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ), психічне здоров'я - це стан благополуччя, при якому кожна людина може реалізувати свій власний потенціал, впоратися із життєвими стресами, продуктивно та плідно працювати, а також робити внесок у життя своєї спільноти [8].

Особливу увагу в дослідження психічного здоров'я в організаціях приділяли такі науковці: Л.Карамушка, Ю.Паскевська, А.Шевченко, К.Терещенко, О.Креденцер, В.Лагодзінська. Також аналізом психічного здоров'я персоналу в різних країнах займались В.Горбунова, В.Климчук.

Наукові праці українських психологів, які досліджували психічне здоров'я та на основі яких навчаємось і ми далі: Р.Сірко, Г.Ложкін, І.Коцан, Г.Балан, С.Копилов.

Об'єкт дослідження: психічне здоров'я працівників центру зайнятості.

Предмет дослідження: вплив психічного здоров'я на професійну діяльність працівників центру зайнятості у період воєнного стану.

Мета дослідження: визначити особливості психічного здоров'я та виявити його вплив на професійну діяльність працівників центру зайнятості в умовах воєнного стану.

Гіпотеза дослідження: ймовірно, існує зв'язок між станом психічного здоров'я та його впливом на професійну діяльність працівників центру зайнятості в умовах воєнного стану.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати теоретичні підходи до розуміння психічного здоров'я та факторів, які на нього впливають.
2. Визначити особливості професійної діяльності працівників центру зайнятості в умовах воєнного стану.
3. Провести емпіричне дослідження стану психічного здоров'я працівників центру зайнятості.
4. З'ясувати взаємозв'язок між рівнем психічного здоров'я та ефективністю професійної діяльності.

5. Розробити практичні рекомендації щодо підтримки та збереження психічного здоров'я працівників центру зайнятості в умовах воєнного стану.

Теоретико-методологічна база дослідження: для досягнення мети і виконання завдань дослідження були використані теоретичні методи – огляд наукової та психологічної літератури, теоретичний аналіз, систематизація, порівняння, узагальнення різних джерел з проблемами дослідження. Емпіричні методи включали спостереження, опитування та тестування. В процесі дослідження були використані опитувальник для діагностики стресостійкості «Шкала резильєнтності Коннора-Девідсона (CD-RISC)», опитувальник рівня психічного здоров'я «Опитувальник BASIC Ph» та опитувальник «Індекс доброго самопочуття (WHO-5)». Статистичні методи – методи математичної статистики. Для статистичної обробки даних було використано програму MS EXCEL та діаграм Google - forms.

Експериментальна база дослідження: Білоцерківська філія Київського обласного центру зайнятості та Сквирський відділ Білоцерківської філії Київського обласного центру зайнятості. В експериментальному дослідженні приймали участь 45 осіб, віком від 20 до 60 років, працівники центру зайнятості.

Новизна дослідження : вперше експериментально доведено вплив психічного здоров'я в умовах воєнного стану на професійну діяльність працівників центру зайнятості та запропоновано засоби щодо його збереження та відновлення.

Практичне значення. У роботі запропоновано комплексний підхід до аналізу впливу психічного здоров'я на професійну діяльність у контексті воєнного стану, що враховує специфіку кризових ситуацій, викликаних військовими подіями в Україні. Результати дослідження

можуть бути використані у практиці психологічного супроводу працівників центру зайнятості, що працюють в умовах воєнного стану, для розробки профілактичних і психокорекційних програм, а також при розробці психологічних тренінгів тренерами служби зайнятості.

Апробація.

Участь у X Міжнародній науково-практичній інтернет-конференції «Психолого-педагогічні аспекти навчання дорослих у системі неперервної освіти» (м. Біла Церква, 12 грудня 2024 року), опубліковано тези на тему «Психічне здоров'я та подолання стресу в воєнний час» [7].

Структура роботи. Кваліфікаційна магістерська робота складається із вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, списку використаних джерел (68 найменувань), 2 додатків. Робота містить 10 рисунків, 6 таблиць. Загальний обсяг роботи складає 126 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ ЦЕНТРУ ЗАЙНЯТОСТІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

1.1 Поняття та складові психічного здоров'я особистості

Сьогодні ситуація в Україні дуже складна і непередбачувана. Ми живемо в нелегкий час-період війни. Кожна людина стикається з великою кількістю інформації з телебачення, інтернету, різних телеграм каналів. В основному ця інформація пов'язана із російсько-українською війною, що постійно негативно впливає на наше психічне здоров'я. Оскільки людське життя є найвищою суспільною цінністю, перед суспільством стоїть ряд важливих завдань, одне з головних- вирішення проблем психічного здоров'я [7].

Психічне здоров'я - це стан благополуччя, при якому кожна людина може реалізувати свій власний потенціал, впоратися із життєвими стресами, продуктивно та плідно працювати, а також робити внесок у життя своєї спільноти [8].

Тема психічного здоров'я захопила інтерес психологів наприкінці 19 століття. Зокрема, йдеться про когнітивну теорію особистості Дж. Кіллі, психодинамічну теорію особистості З. Фрейда, аналітичну теорію особистості К. Юнга, его-теорію особистості Е. Еріксона, індивідуальну теорію особистості А. Адлера, гуманістичну теорію особистості Е. Фромма, соціокультурну теорію особистості К. Хорні, теорію рисової

структури особистості Р. Кеттела, гуманістична теорія особистості А. Маслоу, феноменологічна теорія особистості К. Роджерса [61].

У своїх працях А. Маслоу висловлює ідею, що психічне здоров'я це не про пристосування людини до зовнішніх обставин, а здатність людини як найповніше розкрити свій потенціал [68].

Його теорії були зосереджені на оптимістичних та позитивних аспектах людської природи, що є відмінністю думки від інших психологів. Наприклад, Маслоу вважав, що психоаналітична теорія Фрейда, а також поведінкова теорія Скіннера надто зосереджені на патологічних чи негативних аспектах існування. У той час, коли більшість психологів зосередилися на аспектах людської природи, які вважалися ненормальними, Абрахам Маслоу звернув увагу на позитивні сторони психічного здоров'я. Його думку підтримувало багато науковців – послідовників вивчення впливу психічного здоров'я на особистість людини в позитивному напрямку[68].

Психічне здоров'я — це динамічний стан внутрішньої рівноваги, що виявляється у здатності особистості реалізовувати свій потенціал, адаптуватися до змін, ефективно вирішувати життєві завдання, підтримувати гармонійні стосунки з іншими людьми та зберігати внутрішню цілісність в умовах стресу [18].

І. Д. Бех підкреслює, що психічне здоров'я є основою особистісного розвитку і включає в себе не лише здатність до саморегуляції, а й моральну зрілість, здатність до емпатії, ціннісну орієнтацію [3].

На думку В. В. Москаленка, психічне здоров'я — це гармонійний стан особистості, що характеризується адекватною самооцінкою, здатністю до саморегуляції, комунікативністю та позитивним ставленням до життя [39].

Виходячи з концепцій різних науковців «психічне здоров'я» є дуже різноманітним поняттям. Кожний вчений розглядає його в межах свого розуміння, в залежності від своєї концепції. Щоб розібратися у понятті «психічне здоров'я» слід розглянути найбільш поширенні моделі та складові психічного здоров'я.

Перш за все потрібно звернутися до складових психічного здоров'я які виділяє ВООЗ :

- усвідомлення неперервності, постійності та ідентичності власного фізичного та психічного «Я»;
- постійність і однаковість переживань в однотипних ситуаціях;
- критичність до себе, власної психічної продукції (діяльності) та її результатів; відповідність психічних реакцій (адекватність) силі і частоті впливів середовища, соціальним обставинам та ситуаціям; спроможність самоуправління поведінкою відповідно до соціальних норм, правил, законів;
- адекватність психічних реакцій впливу середовища;
- здатність керувати своєю поведінкою відповідно до встановлених норм;
- спроможність планувати власну життєдіяльність і реалізувати плани;
- спроможність змінювати стиль поведінки залежно від зміни життєвих ситуацій та обставин [8;16].

У разі втрати особистістю відчуття самоідентифікації, сприйняття себе як цілісної особистості порушується, що зумовлює фрагментарне сприйняття життєвого шляху замість цілісного бачення життя як безперервного процесу. Такий стан є підставою для звернення уваги на

стан психічного здоров'я. У ситуаціях, що виходять за межі зони комфорту, особі необхідно мати структурований план дій, який забезпечує відчуття безпеки. Здатність до рефлексії, аналізу власної життєдіяльності, поведінки та витрачених зусиль задля досягнення конкретних цілей свідчить про психічну зрілість.

Формування ефективних алгоритмів дій і моделей поведінки сприяє адаптації до зовнішніх чинників. Адекватність реакцій зовнішнім подразникам є важливим критерієм психічного благополуччя. У випадках, коли поведінка індивіда суперечить усталеним соціальним нормам (наприклад, демонстративне нехтування правилами поведінки у публічних місцях), це може свідчити про психічні порушення.

Організація режиму дня, раціональний розподіл навантажень та наявність внутрішніх ресурсів для дотримання встановленого ритму життя є важливими показниками ресурсності та адаптивних можливостей психіки. Гнучкість психічних процесів є чинником, що забезпечує ефективне функціонування особистості в умовах змін.

І. Леонова стверджує: «Емоційна сфера лежить в основі психічного здоров'я і є важливим фактором забезпечення нормального функціонування та емоційної стабільності, необхідних для адекватного спілкування та емпатії» [5]. Психічне здоров'я Р. Сулейманов розглядає як комплексну характеристику психіки, яка є результатом гармонійного розвитку різних її сторін, сприяє станові психологічного комфорту, успішній соціальній адаптації та ефективній самореалізації [41]. Науковці розглядають цю концепцію на основі низки критеріїв, що визначають психічне здоров'я: розвиток автономії та особистих виборів, готовність змінювати та підкреслювати значення, здатність брати відповідальність за вибір та ефективно використовувати свої здібності; психологічна врівноваженість особистості, яка визначає її адаптивність і відповідну психологічну реакцію на навколишнє середовище, що змінюються;

високий рівень розвитку самоактуалізації та зрілості; здатність впливати на людей навколо, адекватне сприйняття зовнішнього середовища; ефективне поєднання особистих переконань та дій, що формують життєву позицію; конструктивне ставлення особистості до себе [41, с. 132].

Психічне здоров'я забезпечується на різних, але взаємозалежних рівнях функціонування: біологічному, психологічному і соціальному. Здоров'я на біологічному рівні передбачає динамічну рівновагу функцій усіх внутрішніх органів та систем, їхнє адекватне реагування на вплив навколишнього середовища.

Здоров'я на психологічному рівні пов'язане з особистістю людини. Психічне здоров'я може бути порушене домінуванням негативних за своєю сутністю рис характеру, дефектами в моральній сфері, неправильним вибором ціннісних орієнтацій тощо.

Перехід від психічного до соціального рівня дуже умовний. Психічні властивості особистості не існують поза системою суспільних відносин, у яку вона включена. Людина розглядається на цьому рівні насамперед як істота суспільна. І, відповідно, тут на першому плані - питання впливу соціуму на здоров'я особистості. Психічне здоров'я зазнає впливу із боку різних соціальних зв'язків, у тому числі родини, спілкування з друзями й родичами, роботи, дозвілля, релігійних та інших організацій. Наслідки цих впливів можуть носити як позитивний, так і негативний характер. Лише люди зі здоровою психікою звичайно відчувають себе активними учасниками в соціальній системі. Вихована занедбаність і несприятливі умови навколишнього середовища стають причиною різних форм неадекватної та нездорової поведінки людини в суспільстві [30].

Психічне здоров'я кожної людини має свою специфіку і потребує індивідуального аналізу та визначення різноманітних методів і технологій його збереження та підтримки.

У сучасних реаліях, особливо під час війни, більшість людей перебуває в стані постійного стресу. Напруга навколишнього світу та відчуття небезпеки призводять до психічного навантаження. Важливою складовою психічного здоров'я є стрес, а здатність справлятися з повсякденними стресовими ситуаціями стає особливо значущою в умовах війни. Стрес є захисною реакцією організму на зовнішні подразники, зміни соціального середовища чи травматичні події.

Згідно з підходами, викладеними в науковій літературі, зокрема теорії Дж.С. Грінберга, який стверджував: «Стрес у воєнний час можна визначити як реакцію людини на несподівані стресори (військові дії країни-агресора), які загрожують безпеці та життю, виводячи особу з рівноваги» [20].

Відповідно до моделі стресу Дж.С.Грінберга, основними складовими є стресори (фактори, що порушують рівновагу) та стресова реактивність (реакція людини на ці стресори)[20].

Реакція людини на стрес проявляється в таких основних показниках:

1) емоційному збудженні(страх, гнів, почуття загрози, паніка, потрясіння, шок тощо) як індивідуальній реакції людини на події, що примушують страждати;

2) фізіологічному збудженні(підвищенні артеріального тиску, напруженні м'язів, пониженні ефективності імунної системи). Наявність стресу в умовах війни має такі основні наслідки: хвороби, зниження продуктивності праці; конфлікти; каліцтво; смерть [20].

Стрес можна розділити на три основні рівні, кожен із яких по-різному впливає на організм. Все залежить від тривалості та інтенсивності впливу стресора.

1.Позитивна відповідь на стрес – рівень стресу є природною реакцією на помірні труднощі та стимулює організм. Він може бути корисним, оскільки допомагає мобілізувати ресурси для вирішення проблем, підвищує концентрацію і мотивацію. Позитивний стрес короткотривалий і швидко минає, коли ситуація вирішується.

2.Переборна відповідь на стрес – середній рівень стресу, який викликає серйозніші фізіологічні та емоційні реакції, але все ще контрольований. Організм здатний адаптуватися, якщо отримує підтримку або має необхідні ресурси для подолання труднощів. Важливою характеристикою переборного стресу є те, що він не має довготривалих негативних наслідків, якщо ситуація розв'язується належним чином.

3.Токсичний стрес – високий рівень стресу, виникає у ситуаціях, коли вплив стресора є тривалим, сильним і без підтримки чи можливості його контролювати. Токсичний стрес може призвести до серйозних фізичних і психічних наслідків, оскільки організм постійно перебуває в стані підвищеної напруги. Цей стрес може призвести до серцево-судинних захворювань, тривоги, порушенню імунної системи та депресії.

На фоні емоційного збудження виникає психологічний стрес. Психологічний стрес – різновид стресових станів, до яких можна віднести, як позитивні так і негативні емоції та почуття. Він залежить від індивідуальних якостей особистості людини, тому кожна людина по різному сприймає реакцію різних подразнюючих факторів на свій психологічний стан.

Психічне здоров'я охоплює величезне коло почуттів, до яких відносяться індивідуальні особливості психічних процесів і властивостей людини, такі як - збудженість, чутливість, емоційність, властивості, пов'язані з особливостями характеру, мислення, здібностей.

Також невід’ємною складовою психічного здоров’я особистості є здатність налагоджувати відносини з людьми під час війни. Відносити або стосунки відіграють важливу роль при комунікації між людьми. Саме, через відносини передаються емоції, бачення та сприйняття світу, висловлювання власної думки.

З впевненістю можна стверджувати, що психічне здоров’я особистості залежить від певних чинників та факторів впливу : соціальне оточення, політичний стан в країні, економіки, рівня розвитку про турботу психічного здоров’я людини в цілому. Дослідження різних науковців вказують на міцний взаємозв’язок усіх рівнів здоров’я між собою. Соціальний, фізичний, духовний та психологічний аспекти здоров’я взаємозалежні та пов’язані між собою.

Поняття психічного здоров’я охоплює стан емоційного, психологічного та соціального благополуччя людини. Воно визначає, як особа мислить, відчуває, діє, справляється зі стресом, взаємодіє з іншими людьми та приймає рішення.

З терміном «психічне здоров’я» тісно взаємозв’язана стресостійкість. До найбільш ефективних ресурсів протидії стресам відносять стресостійкість як психологічний ресурс, який дозволяє людині протистояти стресу, спираючись на особисті механізми саморегуляції психічних станів. У сучасних концепціях саморегуляції виокремлено такі механізми як - планування, програмування, моделювання, оцінювання результатів як ресурсів протидії стресу.

На думку, Р. Шевченко визначає: «Стресостійкість як комплексну властивість особистості, що характеризується необхідним ступенем адаптації до дій в екстремальних ситуаціях, які сприяють перенесенню інтелектуального, вольового та емоційного навантаження, зумовленого

специфікою професійної діяльності, без негативного впливу на роботу, особисте здоров'я та здоров'я навколишнього середовища» [62, с. 283].

Здатність особистості справлятися зі стресом на психосоціальному рівні вважається збереженням соціальної адаптованості, підтримання змістовних міжособистісних стосунків, забезпечення успішної самореалізації та досягнення життєвих цілей, збереження працездатності і збереження здоров'я. Основним критерієм стійкості людини до стресу є рівень її здатності адаптуватися в складному і вимогливому світі [57, с. 56].

Теоретично людей по стресостійкості можна поділити на 4 групи:

1. Стресостійкі люди, завжди готові до змін, легко адаптуються і з легкістю їх приймають. Вони легко долають труднощі в кризових ситуаціях.

2. Стресонестійкі люди, яким дуже важко адаптуватись до змін, їм тяжко змінювати свої погляди, поведінку, установки. Якщо виникають труднощі або непередбачувані ситуації, то вони знаходяться у стані стресу вже.

3. Стресотренируючі люди, які готові до будь яких змін, але тільки не до глобальних і не до раптових. Таки люди адаптуються до навколишньої ситуації поступово, але якщо це не можливо, то вони дуже легко впадають у депресію.

4. Стресогальмуючі люди, які не стануть і не прагнуть змінюватись під дією зовнішніх та внутрішніх обставин, вони мають свої сталі позиції і своє світобачення. Але ці люди можуть піддатись змінам психотравмуючої сфери свого життя.

В контексті з стресостійкістю потрібно проаналізувати резильєнтність.

Резильєнтність – це динамічний процес, що охоплює позитивну адаптацію в контексті пережитих значних життєвих негараздів[35]. Згідно

з цим підходом, як зазначає Г. Лазос, динамічний процес резильєнтності містить:

- 1) контакт з несприятливими подіями чи факторами ризику;
- 2) активацію захисних факторів і їхню взаємодію з факторами уразливості;
- 3) в результаті відбувається створення резильєнтності або вихід до патологічного реагування психіки [35].

Дослідник Г. Лазос на основі свого теоретичного аналізу дійшов висновку, що стійкість до життєвих труднощів (резильєнтність) – це складне явище, яке поєднує в собі біологічні, психологічні та соціальні аспекти. Воно включає в себе як індивідуальний досвід людини, її взаємодію з іншими, так і суспільні умови, в яких вона живе, і формується поступово протягом її життя [35].

В своїх працях, Г. Лазос підкреслює, що резильєнтність пов'язана зі здатністю психіки відновлюватися після пережитих складних ситуацій. При цьому, залежно від того, на що саме спрямоване дослідження, резильєнтність можна розглядати двояко:

- як рису характеру: тобто як певну властивість, притаманну конкретній людині, що допомагає їй долати труднощі;
- як динамічний процес: тобто як активний процес адаптації та відновлення, який відіграє важливу роль у здатності людини не лише пережити травму, а й навіть зрости після неї (посттравматичне зростання)[62].

Отже, Лазос розглядає резильєнтність як багатогранне явище, що охоплює як внутрішні особливості людини, так і зовнішні обставини її життя, і проявляється як у здатності протистояти негараздам, так і в можливості особистісного зростання після їх подолання.

Якщо розглядати усі визначення резильєнтності, які зазначають науковці, - це динамічні процеси, які вказують на здатність особистості відновлюватися після стресових, несприятливих подій у житті. При цьому багато дослідників визначають резильєнтність як певну характеристику особистості, яка притаманна тій або іншій людині (наприклад, J. R. T. Davidson, V. M. Payne, K. M. Connor) [66;67]. Інші дослідники розглядають резильєнтність як динамічний процес, якій змінюється («змінний процес») (D. Cicchetti, N. Garmezy, S. S. Luthar, A. Masten) [16; 24].

Як зазначають науковці, що є прихильниками саме цього підходу до визначення резильєнтності, динамічний процес складається з:

- 1) контакту з несприятливими подіями чи факторами ризику;
- 2) активації захисних факторів і їхньою взаємодією з факторами уразливості;
- 3) в результаті створення резильєнтності або ні (вихід до патологічного реагування психіки).

Як стверджує К. Bolton: «Для того, щоб людина вважалася резильєнтною, вона має після контакту з несприятливими подіями демонструвати позитивну адаптацію в певних сферах своєї життєдіяльності, тобто мати подальший здоровий психологічний розвиток» [14].

З аналізу наукової літератури різних дослідників, можна виокремити, що резильєнтність – це здатність успішно пристосовуватися до складних, критичних ситуацій або після них. Ця адаптація не є однаковою для всіх і впливає на те, як людина долає труднощі та наскільки успішно розвивається її життя після потенційно травматичних подій.

Процес пристосування людини до важких умов, таких як виснаження, пережита травма, трагедії, загрози або постійний стрес. Це

активна реакція на несприятливі обставини, спрямована на відновлення та подальше функціонування.

Таким чином, резильєнтність – це не просто повернення до попереднього стану, а скоріше динамічний процес позитивної адаптації перед обличчям серйозних життєвих випробувань, який визначає як здатність людини вистояти, так і її подальший розвиток.

Аналізуючи науково-психологічну літературу можна зробити висновок, що під поняттям «психічне здоров'я» слід розуміти функціонування психіки особистості, яке забезпечує його гармонійну взаємодію з навколишнім світом, ефективність трудової діяльності, адекватність поведінки та здійснення особистісного розвитку. Це стан душевного благополуччя, гармонії, потенціалу та добробуту.

1.2 Особливості соціально-економічних та психологічних ризиків психічного здоров'я працівників центру зайнятості в умовах воєнного стану

В реаліях сучасного життя війна є найбільш вираженим негативним фактором, який впливає на життєдіяльність людини. Під час військових дій створюється загроза життю та існуванню людини та обумовлює негативні вияви різного насильства над людьми: військового, економічного, політичного. Створюються умови при яких небезпечно працювати, що різко знижує ефективність діяльності персоналу та організацій, а також негативно впливає на психічне здоров'я працівників.

Соціально-економічні ризики є важливим чинником, що впливає на стан психічного здоров'я працівників, особливо в умовах воєнного стану. Війна радикально змінює соціальне середовище, економічну стабільність, доступ до ресурсів та рівень безпеки. Усі ці зміни безпосередньо впливають на психологічний добробут особистості. До ключових соціально-економічних ризиків можна віднести:

- втрата або загроза втрати роботи – спричиняє підвищений рівень тривожності, невпевненість у завтрашньому дні.
- зниження доходів – веде до фінансового напруження, неможливості задовольнити базові потреби.
- нестабільність умов праці – часті зміни місця роботи, скорочення робочого часу або переведення на дистанційний режим без належної технічної підтримки.
- неможливість професійної реалізації – через скорочення проєктів, відсутність навчання та розвитку.
- порушення трудових прав – відсутність гарантій, затримки заробітної плати, перевантаження.
- соціальна нерівність – посилення розриву між працівниками у різних регіонах, обмежений доступ до ресурсів.

Крім того, умови воєнного стану спричиняють зростання невизначеності, що суттєво впливає на емоційний стан працівників. Соціальна дезінтеграція, зміни в структурі сім'ї (розлука з рідними, евакуація, втрата житла) також посилюють негативний вплив на психіку.

У сукупності соціально-економічні чинники можуть спричинити:

- розвиток депресивних та тривожних розладів;
- зниження працездатності;
- втрату професійної ідентичності;
- зростання агресивності або апатії;
- соціальну ізоляцію та втрату підтримки.

Таким чином, соціально-економічні ризики в умовах війни мають системний вплив на психічне здоров'я працівників та потребують врахування у стратегіях збереження кадрового потенціалу й організації психосоціальної підтримки.

Ці фактори можуть викликати емоційне виснаження, зниження працездатності, зростання тривожності, депресивні стани, апатію або, навпаки, гіперактивність. Особливо складно зберігати стабільне психічне здоров'я працівникам соціальної сфери, які щоденно взаємодіють з людьми, що опинилися в кризових ситуаціях.

До соціально-економічних ризиків, що загрожують психічному здоров'ю належать бідність, безробіття, низький рівень освіти, погані умови роботи. Вони можуть спричинити серйозні психологічні, соціальні та економічні наслідки для людини, зокрема стрес, професійне вигорання та депресія.

Умови воєнного стану створюють додаткове психологічне навантаження на людину, особливо на працівників, які продовжують виконувати свої професійні обов'язки в умовах постійної небезпеки та нестабільності. Нижче наведено детальний опис основних психологічних ризиків для психічного здоров'я в умовах воєнного стану:

1. Хронічний стрес і тривожність.

Постійна загроза життю, повітряні тривоги, обстріли, новини про бойові дії викликають тривалий стан напруги. У людини формується відчуття невизначеності, страху за власне життя, близьких, майбутнє.

2. Вторинна травматизація.

Навіть ті, хто безпосередньо не перебуває в зоні бойових дій, можуть отримати психологічну травму через свідчення інших, новини, фото/відео, розповіді переселенців або клієнтів, які постраждали від війни.

3. Посттравматичний стресовий розлад (ПТСР).

У працівників, які пережили обстріли, втрату дому, загибель близьких чи перебування в окупації, можуть розвиватися симптоми ПТСР: флешбеки, кошмари, уникнення нагадувань про травму, емоційна відстороненість.

4. Професійне вигорання.

Через надмірну відповідальність, брак ресурсів, високу емоційну напругу в умовах війни, працівники швидше виснажуються, втрачають мотивацію, знижується ефективність роботи.

5. Почуття провини.

У тих, хто залишив зону бойових дій або працює в безпечнішому регіоні, може виникати “провина вцілілого” — відчуття, що інші страждають більше, а вони “недостатньо допомагають” чи “незаслужено у безпеці”.

6. Соціальна ізоляція.

Вимушена міграція, втрата зв’язків, руйнування колективів або сімей можуть призводити до самотності, втрати соціальної підтримки.

7. Емоційне виснаження та депресія.

Постійна напруга, перевтома, втрата сенсів і цілей у житті можуть викликати депресивні стани: втрата енергії, зниження інтересу до роботи та життя, безсоння, апатія.

8. Агресія та конфлікти.

Психоемоційна напруга часто призводить до підвищеної дратівливості, агресії, що може негативно позначатися на стосунках з колегами, клієнтами, близькими.

З метою систематизації основних загроз для психічного здоров'я працівників у воєнний період, доцільно описати та представити психологічні ризики для працівників центру зайнятості в умовах воєнного стану у табличному форматі (таб. 1.2.1):

Таблиця 1.2.1

Психологічні ризики для працівників в умовах воєнного стану

Психологічний ризик	Характеристика	Можливі наслідки
Хронічний стрес	Постійне перебування в умовах загрози, тривожність, напруженість	Тривожні розлади, соматичні прояви, зниження працездатності
Професійне вигорання	Надмірне навантаження, емоційна втома, відсутність ресурсів	Апатія, втрата інтересу до роботи, зниження ефективності
ПТСР	Пережитий шок (обстріли, втрати, евакуація)	Порушення сну, уникнення тригерів, емоційна глухота
Вторинна травматизація	Щоденний контакт із постраждалими від війни	Переобтяження емоціями, зниження емпатії, виснаження
Почуття провини	Усвідомлення того, що «іншим гірше», ніж мені	Самозвинувачення, тривога, депресія
Соціальна ізоляція	Розрив зв'язків через евакуацію, втрату колективу	Відчуття самотності, тривожність, зниження підтримки
Депресія	Втрата сенсу, невпевненість у майбутньому, виснаження	Зниження мотивації, негативне ставлення до себе, суїцидальні думки
Агресивність	Підвищена дратівливість, напруження у колективі	Конфлікти, зниження рівня співпраці, дисциплінарні порушення
Відчуття безвиході	Неможливість планувати, безконтрольність	Пасивність, втрата ініціативи, фрустрація
Невизначеність професійних ролей	Зміна обов'язків, відсутність чітких	Тривожність, зниження самооцінки,

	інструкцій	невдоволення роботою
--	------------	----------------------

Таким чином, вплив воєнного стану на психічне здоров'я працівників є багатовимірним і потребує системного підходу до вивчення, профілактики та подолання наслідків. Вчасне розпізнавання психологічних ризиків дозволяє зменшити негативні прояви та підтримати працездатність і благополуччя персоналу навіть у критичних умовах.

Особливості соціально-економічних та психологічних ризиків психічного здоров'я працівників центру зайнятості в умовах воєнного стану полягають в роботі пов'язаної з наданням послуг в соціальній сфері та обслуговування різних верст населення та категорій.

1.3 Вплив стану психічного здоров'я на професійну діяльність працівників центру зайнятості в умовах воєнного стану та методи його збереження

Умови воєнного стану в Україні створюють серйозні виклики для всіх сфер життєдіяльності, зокрема для системи державної служби зайнятості. Працівники центрів зайнятості виявилися в епіцентрі соціальних трансформацій, адже саме на них покладено обов'язок підтримки населення у питаннях працевлаштування, профорієнтації, перекваліфікації та соціальної адаптації. У таких умовах особливої актуальності набуває питання збереження психічного здоров'я фахівців, які щоденно взаємодіють з людьми, що перебувають у стані стресу, втрати роботи, евакуації або травм війни.

Психічне здоров'я працівників центрів зайнятості є не лише індивідуальним ресурсом, але й чинником, що безпосередньо впливає на ефективність професійної діяльності. Знижений емоційний тонус, тривожність, депресивні стани, вигорання та втома можуть спричиняти погіршення якості надання послуг, зменшення емпатії, підвищену конфліктність та зниження задоволеності професією. В умовах війни ці ризики лише посилюються: співробітники працюють в умовах невизначеності, часто мають власні психологічні травми, втрати або вимушені переселення.

Варто виділити кілька ключових проявів впливу порушень психічного здоров'я на професійну діяльність працівників центру зайнятості:

- зниження здатності до концентрації уваги та прийняття рішень;
- зменшення мотивації до роботи та професійного розвитку;
- часті емоційні зриви або, навпаки, емоційне вигорання;
- зниження толерантності до стресу та зміни умов праці;
- погіршення комунікації в колективі та з клієнтами.

Слід наголосити, що в умовах воєнного стану підтримка психічного здоров'я працівників є не лише їхньою особистою відповідальністю, а й має бути інтегрована до відповідної політики організації. До ефективних заходів у цьому напрямі належать: психологічна підтримка (організація консультацій, проведення тренінгів з управління стресом, забезпечення доступу до інформаційних ресурсів), підтримка з боку керівництва (емоційно чутливе лідерство, систематичний зворотний зв'язок, формування атмосфери довіри), забезпечення організаційної гнучкості (можливість виконання роботи дистанційно, адаптивні графіки, сприяння балансу між професійним та особистим життям), розвиток психологічної стійкості (навчання методам подолання стресових факторів, формування навичок емоційної саморегуляції) та активізація колективної підтримки

(проведення групових зустрічей, обговорення актуальних проблем, розвиток корпоративної культури взаємодопомоги).

Впровадження зазначених заходів здатне суттєво підвищити рівень психічного здоров'я працівників у складних умовах воєнного часу.

Ефективне застосування описаних підходів сприяє зменшенню негативних наслідків стресових ситуацій, запобігає розвитку синдрому професійного вигорання та дозволяє фахівцям зберігати свою працездатність навіть в умовах значної соціальної напруженості. Аналіз досвіду країн, які пережили збройні конфлікти, чітко демонструє, що інвестиції в психічне здоров'я персоналу є критично важливим елементом для забезпечення стабільності та безперебійного функціонування соціальних інститутів.

З огляду на це, ментальне здоров'я співробітників центрів зайнятості в умовах воєнного стану є надзвичайно важливим для забезпечення належного рівня соціального обслуговування. Його збереження є спільною відповідальністю працівників та організацій, що потребує системного підходу. Створення психологічно сприятливого середовища та впровадження програм підтримки та профілактики сприятиме збереженню кадрового потенціалу та зміцненню здатності системи зайнятості ефективно реагувати на актуальні виклики.

Працюючи постійно з людьми, надаючи послуги в соціальній сфері працівники центру зайнятості постійно стикаються з різними ситуаціями, які впливають на їх емоційний стан та безпосередньо на психічне здоров'я взагалі.

З моменту початку повномасштабного вторгнення Російської Федерації на територію України активізувалися бойові дії на більш ширшій території України, що призвело до збільшення військовослужбовців, внутрішньо перемішених осіб, ветеранів, інвалідів

внаслідок війни. Майже кожна людина, при зверненні в центр зайнятості, вбачає в працівнику служби зайнятості своєрідного психолога, якому можна розповісти про свої життєві труднощі, емоційний стан та проблеми, які їх турбують в особистому житті.

Крім прийому громадян працівники центру зайнятості займаються і іншою роботою, яка пов'язана з наданням послуг в службі зайнятості – виконання різних доручень керівництва, підготовка звітів, великий обсяг роботи з документацією та інше.

Тому існують фактори, які впливають в певній мірі на психічне здоров'я працівників центру зайнятості.

Серед цих факторів, можна виділити основні:

1. Стрес від психологічного перенавантаження.

Стрес може мати хронічний характер. Психологічне перенавантаження зазвичай розвивається поступово протягом тривалого періоду часу. Це може бути наслідком постійного високого робочого навантаження, тривалої розумової напруги, необхідності обробляти великі обсяги інформації, приймати складні рішення в умовах обмеженого часу або постійно перебувати в стані підвищеної уваги. Присутні когнітивне та емоційне виснаження. Одним з ключових симптомів є відчуття запаморочення в голові, труднощі з концентрацією уваги, погіршення пам'яті, зниження здатності до аналітичного мислення та прийняття рішень. Працівник відчуває, що його розумові ресурси вичерпані, і навіть прості завдання вимагають значних зусиль. Емоційне виснаження проявляється у вигляді дратівливості, підвищеної чутливості, плаксивості, відчуття апатії, байдужості, цинізму або навіть депресивних настроїв. Працівник може втрачати здатність співпереживати та відчувати позитивні емоції.

2. Поведінкові зміни. У стані психологічного перенавантаження змінюється і поведінка людини. Може спостерігатися зниження продуктивності, помилки в роботі, уникнення соціальних контактів, імпульсивність, дратівливість у спілкуванні з оточуючими.

3. Втрата мотивації та інтересу. Робота, яка раніше приносила задоволення, починає сприйматися як тягар. Знижується інтерес до професійних обов'язків, з'являється відчуття безцільності зусиль.

4. Почуття безпорадності та втрати контролю. Працівник центру зайнятості може відчувати, що він не в змозі вплинути на ситуацію, що вимоги, які до неї ставляться, є непереборними. В основному таке відчуття виникає, коли на прийомі знаходиться агресивна особа, яка намагається вивести з рівноваги працівника та спровокувати на конфлікт.

Але без причин психологічне перенавантаження відбуватися не може. Фактори були описані вище, а причин набагато більше. Вони накопичуються протягом певного проміжку часу і потім провокують психологічне перенавантаження. До них можна віднести:

- Надмірне робоче навантаження: Занадто багато завдань, стислі терміни, постійна необхідність працювати понаднормово.
- Інформаційне перевантаження: Постійний потік інформації, необхідність швидко її обробляти та реагувати.
- Висока відповідальність: Прийняття важливих рішень, відповідальність за життя та добробут інших.
- Емоційно напружена робота: Робота, пов'язана зі спілкуванням з важкими клієнтами, наданням допомоги у кризових ситуаціях, травматичними подіями.

- Брак контролю над робочим процесом: Відсутність можливості впливати на графік роботи, методи виконання завдань.
- Нечіткі або суперечливі вимоги: Нерозуміння своїх обов'язків, постійні зміни в завданнях.
- Дисбаланс між роботою та особистим життям: Відсутність часу на відпочинок, сім'ю, хобі.
- Перфекціонізм та завищені внутрішні стандарти: Постійне прагнення до ідеального результату, самокритика.

Наслідки психологічного перенавантаження:

- Професійне вигорання: Крайня форма стресу, що характеризується емоційним виснаженням, деперсоналізацією та зниженням особистих досягнень.
- Психічні розлади: Депресія, тривожні розлади, посттравматичний стресовий розлад, особливо в умовах воєнного стану.
- Серцево-судинні захворювання: Підвищений ризик гіпертонії, інфаркту, інсульту.
- Зниження імунітету: Підвищена вразливість до інфекційних захворювань.
- Зниження продуктивності та якості роботи: Помилки, прогули, звільнення.

Розуміння симптомів та причин стресу від психологічного перенавантаження є першим кроком до його подолання. Важливо вчасно розпізнати проблему та вжити відповідних заходів для відновлення психологічного благополуччя. Це може включати зміну робочого середовища, впровадження стратегій управління стресом, звернення за професійною допомогою та зміну способу життя.

Відокремимо основні напрямки на які потрібно, щоб роботодавець звернув увагу для уникнення ризиків, які можуть вплинути на психічне здоров'я працівників центру зайнятості та сприятимуть у збереженні психічного здоров'я працівників. А саме:

1. Організація безпечних умов праці.

Організація безпечних умов праці, недотримання яких може мати негативний вплив на ментальне здоров'я, призвести до звільнень та репутаційних ризиків.

2. Підтримання здорової комунікації.

Підтримання здорової комунікації, що є ознакою ефективної взаємодії між керівництвом та персоналом, сприяє запобіганню конфліктних ситуацій та зниженню психологічної напруги.

3. Підтримка своїх працівників.

Забезпечення підтримки працівників через виявлення потенційних перешкод у їхній роботі, надання необхідної інформації та уникнення встановлення нереалістично високих вимог до продуктивності, що може викликати стрес та емоційне виснаження.

4. Забезпечення відчуття стабільності в умовах організаційних змін.

Постійні стреси, психологічне навантаження, які викликають відчуття нестабільності в умовах воєнного стану негативно впливають на психічне здоров'я працівників. Тому дуже важливо підтримувати впевненість в стабільності роботи, щоб працівники не знаходились постійно в стресовому стані, через хвилювання втрати роботи та зміни умов життя.

5. Ротація різних завдань.

Зміна різних завдань та обов'язків допоможуть уникнути в роботі монотонності та принесе новизну в робочий процес.

6. Не забувати про перерви та відпочинок в кімнаті релаксації.

Це сприяє запобіганню стресу та забезпечую простір де працівник служби зайнятості може відпочити.

7. Розділ між особистим життям та робочим.

Це чітке розмежування між робочим часом та початок особистого життя. Не в якому разі «не брати роботу додому». Баланс між роботою та особистим життям запобігає вигоранню на роботі.

8. Психологічна підтримка.

Кабінет психолога, психологічні вправи по зняттю стресу та тренінги по відновленню психічного здоров'я.

Кожен працівник центру зайнятості відчуває вплив війни на свою роботу, особисте життя. Тому потрібно також притримуватися певних заходів для самовідновлювання та самопомоги. Не в кожному центрі зайнятості є психологи, які можуть попрацювати з працівниками після напруженого дня або стресової ситуації. Не так часто, як хотілось би проводяться тренінги з підтримки психічного здоров'я. Тому потрібно приділяти самотійно увагу та не нехтувати заходами для підтримки свого психічного здоров'я.

Заходи щодо самотійної підтримки психічного здоров'я працівників центру зайнятості включають: структурування робочого дня та визначення пріоритетів, оптимізацію робочого простору, регулярні перерви для відновлення, розвиток емоційної компетентності, підтримку належного фізичного стану, налагодження комунікації з колегами, розмежування

професійної та особистої сфер, своєчасне звернення за кваліфікованою допомогою, а також приділення часу хобі та особистісному зростанню.

Усвідомлення факторів стресу на робочому місці є ключовим елементом формування здорового організаційного клімату та підвищення ефективності праці. Роботодавці, які піклуються про ментальне благополуччя своїх співробітників, сприяють наданню в повної мірі кваліфікаційних послуг клієнтам та піклуються про добробут своїх працівників.

Висновки до розділу 1

У теоретичному розділі визначено ключові положення дослідження впливу психологічних ресурсів на психічне здоров'я, особливо в умовах воєнного стану, що створює значне психологічне навантаження, зокрема для працівників соціальної сфери, таких як працівники центру зайнятості.

Війна вносить глибокі та багатогранні зміни в життя кожної людини, породжуючи цілу низку соціальних, психологічних та економічних ризиків для психічного здоров'я. Особливо в період воєнного стану працівники соціальних сфер обслуговування населення, а саме – працівники центру зайнятості, відчують велике психологічне навантаження на своє психічне здоров'я.

Психічне здоров'я та психологічні ресурси взаємопов'язані: психологічне благополуччя сприяє розвитку ресурсів, а наявність сильних ресурсів підтримує психічне здоров'я. Всесвітня організація охорони здоров'я визначає психічне здоров'я як стан благополуччя, що дозволяє особистості реалізовувати потенціал, справлятися зі стресами, продуктивно працювати та робити внесок у суспільство [8].

На психічне здоров'я впливають різноманітні економічні, соціальні, політичні, психологічні та біологічні чинники, включаючи суспільні зміни, стрес на роботі, дискримінацію, насильство, військові загрози та ізоляцію. Важливу роль відіграють особистісні та психологічні особливості, що визначають вразливість до психічних розладів.

Психічне здоров'я тісно пов'язане зі стресостійкістю та резильєнтністю. Стресостійкість – це сукупність особистих якостей, що дозволяють переносити значні навантаження без негативних наслідків [31]. Резильєнтність – це внутрішня психологічна сила, що допомагає

ефективно справлятися зі стресом, адаптуватися до змін після травматичних подій та повноцінно функціонувати попри труднощі [31].

Резильєнтність формується завдяки комплексу регулятивних (самоконтроль, стійкість, прагнення успіху), когнітивних (позитивне мислення, гнучкість, сенс життя, цілеспрямованість, духовний інтелект), емоційних (позитивні емоції, керування емоціями) та соціально-поведінкових якостей (позитивний досвід спілкування, близькі стосунки, соціальна підтримка). Таким чином, резильєнтність є набором взаємопов'язаних психологічних ресурсів, що забезпечують стійкість та адаптацію.

Підсумовуючи теоретичний аналіз, закладено основи для розуміння психічного здоров'я працівників центру зайнятості в умовах війни. Розглянуто визначення, критерії та чинники психічного здоров'я, особливу увагу приділено впливу воєнного стану як потужного стресогенного фактора. Проаналізовано роль психологічних ресурсів, зокрема резильєнтності та стресостійкості, у підтримці психічного здоров'я та адаптації до криз.

Визначено специфічні професійні виклики, з якими стикаються працівники центрів зайнятості в умовах воєнного стану, включаючи підвищене навантаження, роботу з різними складними категоріями населення, невизначеність та необхідність швидкої адаптації до змін. Ці виклики розглядаються як потенційні джерела стресу, що можуть негативно впливати на психічне здоров'я.

Проведений теоретичний аналіз підкреслює складність проблеми психічного здоров'я працівників центру зайнятості в умовах війни. Виявлені теоретичні засади слугуватимуть основою для подальшого емпіричного дослідження, спрямованого на вивчення фактичного стану, виявлення психологічних ресурсів та розробку рекомендацій для

підтримки їхнього психічного здоров'я. Цей розділ обґрунтовує актуальність емпіричного вивчення впливу воєнного стану на психічне здоров'я працівників центру зайнятості.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ ЦЕНТРУ ЗАЙНЯТОСТІ НА ПРОФЕСІЙНУ ДІЯЛЬНІСТЬ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

2.1 Організація та обґрунтування емпіричних методів психологічних досліджень

Метою емпіричного дослідження є визначення особливостей психічного здоров'я та виявлення його впливу на професійну діяльність працівників центру зайнятості в умовах воєнного стану. Для досягнення поставленої мети було обрано комплекс взаємодоповнюючих методів, що дозволяють отримати як кількісні, так і якісні дані про досліджуване явище.

Мета реалізовується в виконанні наступних завдань дослідження

1. Проаналізувати теоретичні підходи до розуміння психічного здоров'я та факторів, які на нього впливають.
2. Визначити особливості професійної діяльності працівників центру зайнятості в умовах воєнного стану.
3. Провести емпіричне дослідження стану психічного здоров'я працівників центру зайнятості.
4. З'ясувати взаємозв'язок між рівнем психічного здоров'я та ефективністю професійної діяльності.

5. Розробити практичні рекомендації щодо підтримки та збереження психічного здоров'я працівників центру зайнятості в умовах воєнного стану.

Гіпотеза дослідження: ймовірно, існує зв'язок між станом психічного здоров'я та його впливом на професійну діяльність працівників центру зайнятості в умовах воєнного стану.

Обґрунтування вибору методів дослідження. Враховуючи специфіку досліджуваної проблеми – вплив надзвичайних обставин воєнного стану на психічне здоров'я працівників, які виконують важливу соціальну функцію, – було прийнято рішення використовувати наступні психодіагностичні інструменти:

1. Опитувальник BASIC Ph (Multimodal Assessment Sequence Inventory for Coping, BASIC Ph) розроблений ізраїльським психологом Мулі Лахадом. Цей опитувальник спрямований на виявлення переважних модальностей подолання стресу особистістю. Модель BASIC Ph розглядає шість основних способів копінгу:

- Belief (Віра): опора на духовні цінності, філософські переконання, які допомагають людині знайти сенс у життєвих подіях;
- Affect (Афект): вираження емоцій, емоційна підтримка, як спосіб зниження напруги;
- Social (Соціальне): пошук соціальної підтримки, спілкування з іншими, як підтримка з боку родини, друзів, колег чи спільноти;
- Imagination (Уява): використання творчості, фантазії, відволікання, як способу впоратися зі стресом;
- Cognition (Розум): раціональний аналіз ситуації, планування, мислити логічно й шукати рішення проблем;

- Physical (Фізичне): фізична активність, тілесні відчуття, прогулянки, йога, медитація, як використання тіла для зниження стресу.

Модель «BASIC Ph» більш ярко виражена на рис. 2.1.1



Рисунок 2.1.1 Модель «BASIC Ph»

Вибір опитувальника BASIC Ph зумовлений його комплексним підходом до оцінки копінг - механізмів, що є ключовим аспектом адаптації до стресових ситуацій, особливо в умовах тривалого впливу воєнного стану. Розуміння домінуючих стратегій подолання стресу у працівників центру зайнятості дозволить виявити їхні сильні та слабкі сторони в контексті психологічної стійкості. Мета цього опитувальника – визначити, які стратегії переважають у працівника центру зайнятості при подоланні стресу.

2. Шкала резильєнтності Коннора-Девідсона (CD-RISC).

Один із найвідоміших інструментів. Складається з 25 тверджень, які оцінюють вашу здатність справлятися з викликами, відновлюватися після стресу та приймати зміни.

Шкала резильєнтності Коннора-Девідсона (CD-RISC) — це один із найпопулярніших і науково обґрунтованих інструментів для вимірювання резильєнтності. Ця шкала є валідним та надійним інструментом для оцінки рівня особистісної резильєнтності, тобто здатності людини успішно справлятися з труднощами, адаптуватися до змін та відновлюватися після стресових подій. CD-RISC охоплює п'ять основних факторів:

- стійкість (Tenacity): наполегливість, рішучість у досягненні цілей;
- сила (Strength): здатність діяти під тиском, справлятися зі стресом;
- оптимізм (Optimism): позитивний погляд на майбутнє, віра у власні сили;
- самоконтроль (Self-Control): здатність контролювати емоції та поведінку;
- духовність (Spirituality): віра у вищий сенс, духовні переконання.

Використання шкали CD-RISC є важливим для оцінки загального рівня психологічної стійкості працівників центру зайнятості, що є ключовим фактором їхнього психічного здоров'я в умовах хронічного стресу, пов'язаного з війною. Виявлення рівня резильєнтності дозволить спрогнозувати їхню здатність до адаптації та відновлення.

3. Тест на добре самопочуття (WHO-5).

Тест на добре самопочуття (WHO-5) є коротким, широко використовуваним скринінговим інструментом для оцінки суб'єктивного психологічного благополуччя протягом останніх двох тижнів. Він складається з п'яти простих питань, які стосуються позитивного настрою, життєвої енергії та зацікавленості у повсякденному житті.

Як метод дослідження психічного здоров'я, WHO-5 має ряд переваг:

- короткий та простий у застосуванні. Тест, що містить лише п'ять питань, відрізняється простотою та оперативністю використання. Це робить його особливо цінним інструментом для досліджень, які проводяться в умовах обмеженого часу або підвищеної напруги, таких як воєнний стан.;

- численні наукові дослідження демонструють достатню психометричну обґрунтованість WHO-5, підтверджуючи його надійність та валідність при застосуванні до різних популяцій та в різних контекстах, включаючи скринінг депресії та оцінку загального благополуччя.;

- його спрямованість на позитивні аспекти благополуччя, на відміну від багатьох інструментів, орієнтованих на виявлення психологічних проблем. Такий підхід може бути менш стигматизуючим для тих, хто проходить тестування.;

- чутливість до змін: WHO-5 може бути чутливим до змін у благополуччі з часом, що робить його корисним для моніторингу психічного стану в динаміці або для оцінки ефективності втручання.

У контексті дослідження психічного здоров'я працівників центру зайнятості в умовах воєнного стану, WHO-5 може бути цінним методом для швидкої оцінки загального рівня психологічного благополуччя працівників після кореляційних вправ. А також, в поєднанні з іншими методами - опитувальником BASICPh та шкалою CD-RISC для отримання більш повного розуміння психічного здоров'я та психологічних ресурсів працівників.

Експериментальна база дослідження: Білоцерківська філія Київського обласного центру зайнятості та Сквирський відділ Білоцерківської філії Київського обласного центру зайнятості. В експериментальному дослідженні приймали участь 45 осіб, віком від 20 до 60 років, працівники центру зайнятості.

При проведенні дослідження були дотримані наступні етапи:

1. Підготовчий етап - отримання дозволу на проведення дослідження, формування вибірки досліджуваних (працівників центру зайнятості), розробка інструкцій для респондентів.

2. Основний етап – це проведення анонімного опитування працівників центру зайнятості з використанням опитувальника BASIC Ph, шкали резильєнтності Коннора-Девідсона (CD-RISC) та тесту на добре самопочуття (WHO-5) за допомогою Google-Forms. А також забезпечення конфіденційності отриманих даних.

3. Аналітичний етап – це обробка та статистичний аналіз отриманих даних з використанням методів математичної статистики (описова статистика, кореляційний аналіз, порівняльний аналіз). Інтерпретація отриманих результатів у контексті мети та завдань дослідження.

4. Заключний етап – це формулювання висновків, розробка практичних рекомендацій щодо підтримки психічного здоров'я працівників центру зайнятості в умовах воєнного стану.

В емпіричному дослідженні впливу психічного здоров'я працівників центру зайнятості на професійну діяльність в умовах воєнного стану для обробки отриманих даних будуть використані різні методи статистичного аналізу даних:

1. Описова статистика: для отримання первинного уявлення про розподіл показників психічного здоров'я та психологічних ресурсів у вибірці (розрахунок середнього значення, стандартного відхилення, мінімального та максимального значень, відсоткові значення та відношення).

2. Порівняльний аналіз : для порівняння рівнів психічного здоров'я та резильєнтності в різних підгрупах працівників.

3. Регресійний аналіз: для визначення ступеня впливу рівня резильєнтності та окремих копінг-стратегій на показники психічного здоров'я працівників центру зайнятості.

Використання зазначених методів статистичного аналізу дозволить отримати об'єктивні та науково обґрунтовані результати щодо особливостей психічного здоров'я працівників центру зайнятості в умовах воєнного стану та його взаємозв'язку з психологічними ресурсами. Отримані дані стануть основою для розробки практичних рекомендацій, спрямованих на збереження та зміцнення психічного здоров'я працівників центру зайнятості.

2.2 Дослідно-експериментальна перевірка стану психічного здоров'я працівників центру зайнятості

Цей розділ присвячено представленню результатів емпіричного дослідження, метою якого було визначення особливостей психічного здоров'я працівників центру зайнятості в умовах воєнного стану шляхом оцінки їхнього рівня резильєнтності та домінуючих стратегій подолання стресу. Для досягнення цієї мети було використано модель BASIC Ph (за М. Лахадом) та шкалу резильєнтності Коннора-Девідсона (CD-RISC).

За допомогою моделі BASIC Ph можна розібратися в механізмі подолання стресу. Він може бути як адаптивний, так і дезадаптивний. Адаптивні механізми – це ті, які сприяють здоровій психологічній адаптації, дозволяють ефективно управляти стресом та уникати довготривалих негативних наслідків. Дезадаптивні механізми – це стратегії, які можуть принести тимчасове полегшення, але в

довгостроковій перспективі посилюють проблеми або шкодять фізичному або психологічному здоров'ю. Ця модель корисна для розуміння того, які ресурси і потенціал має людина для подолання стресу. Модель допомагає в психологічній підтримці, дозволяє зрозуміти свої слабкі та сильні сторони для подолання стресу та свого добробуту.

Також за тестом Шкали резильєнтності Коннора-Девідсона (CD-RISC) можна відобразити рівень психологічної стійкості, здатності адаптуватися до труднощів і долати стресові ситуації.

Досліджуючи способи поведінки особистості в складних життєвих умовах, можна встановити, що люди використовують певні моделі дій і мислення, які допомагають їм долати труднощі. Ці стратегії спрямовані на підтримку рівноваги між зовнішніми вимогами та особистими ресурсами для збереження здоров'я. Люди, які вміють усвідомлювати свої способи вирішення проблем, поведуться більш організовано та стійко. Основними є дві групи стратегій: проблемно-орієнтовані (зосереджені на розв'язанні конкретних завдань) та емоційно-орієнтовані (спрямовані на стабілізацію внутрішнього стану). Перші ефективні у контрольованих ситуаціях, тоді як другі підходять для обставин, що не піддаються зміні[7].

У емпіричному дослідженні взяли участь 45 працівників Білоцерківської філії Київського обласного центру зайнятості та Сквирського відділу Білоцерківської філії.

На першому етапі після отримання згоди від працівників центру зайнятості та надання інструкції стосовно проведення дослідження методом опитування за допомогою Google-forms, кожному працівнику було надіслано опитувальники «BASIC Ph» та тест «Шкала резильєнтності Коннора-Девідсона (CD-RISC)». На проходження опитування було надано два дні.

Так сталося, що ці дні припали на дуже напружений стан, як в роботі так і в повсякденному житті. Агресор нашої країни активізував бойові дії на території України, посилив запуск шахедів та ракет. І, також, Київська область, де проходило дослідження, зазнала руйнувань та пошкоджень від атак. Працівникам центру зайнятості приходилось працювати в умовах постійних повітряних тривог, емоційного напруження, що відображалось на їхньому психічному стані. Тому, я вважаю, що отримані дані під час дослідно-експериментальної перевірки стану психічного здоров'я працівників центру зайнятості мають велике значення для мого дослідження та відображають свою унікальність.

Проводячи опитування за допомогою моделі «BASIC Ph» потрібно подумати про ситуацію, коли ви знаходитеся в сильному стресі, кризі, емоційному напруженні. Що, здебільшого, Ви робите, щоб допомогти собі впоратися з цим станом? Що, на Вашу думку, допомагає Вам найкраще, а що – незначною мірою?

Зважте кожен вислів – і поставите відмітку у відповідній клітинці навпроти номера твердження, де цифри означають:

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

Твердження для опитування за моделлю «BASIC Ph» викладені в таблиці 2.2.1 наведеної нижче:

Таблиця 2.2.1

Твердження за моделлю «BASIC Ph»

№	ТВЕРДЖЕННЯ	1	2	3	4	5	6
1	Я здаюся і покладаюся на вищі сили чи долю						
2	Я не говорю про свої емоції прямо, але виражаю їх опосередковано, – наприклад, плачу, коли думаю про себе						
3	Я шукаю підтримки в інших людей						
4	Я фантазую і даю волю своїй уяві, – наприклад, уявляю себе у спокійному, безтурботному місці						
5	Я збираю інформацію, щоб переконатися у тому, що я маю найкращий варіант вирішення проблеми						
6	Я їм або сплю менше, ніж звичайно, – або ж, навпаки, я їм та сплю більше, аніж зазвичай						
7	Я вірю у мої власні сили і мою здатність долати перешкоди						
8	Я висловлюю свої почуття у власний завуальований спосіб – через натяки, сарказм або навіть флірт						
9	Я веду бесіди з друзями по телефону						
10	Я згадую улюблені історії, байки, притчі або ж казки – як спосіб пошуку вирішення проблеми						
11	Я аналізую проблеми, намагаючись знайти їх вирішення						
12	Я постійно займаю себе фізичною працею – наприклад, прибиранням, приготуванням їжі, роботою з деревом, ремонтом автомобіля чи створенням моделі літака						
13	Моє кредо: «Я зможу це пережити, незважаючи ні на що»						
14	Я звільняюся від почуттів через плач, сміх або крик і не тримаю їх всередині						
15	Я намагаюся знайти підтримку у друга або членів моєї сім'ї						
16	Слухаючи музику, я даю волю своїй уяві						
17	Я створюю спеціальний план і дію згідно з ним крок за кроком						
18	Я використовую вправи для розслаблення						
19	Я прошу допомоги у Бога в молитві						
20	Я накручую себе емоційно, щоб посилити свою мотивацію						
21	Я глибоко занурююся у стосунки з членами моєї громади або організації, до якої я належу						
22	Я згадую часи, коли мені було набагато краще, ніж зараз, або ж думаю про час, коли все зміниться на краще						
23	Насамперед я намагаюся зрозуміти, що, власне, відбувається						
24	Я розслабляюся, коли роблю щось: приймаю душ або ванну, йду на прогулянку або бігаю підтюпцем						
25	Я опираюся на свої духовні переконання або на свою життєву філософію						
26	Я розповідаю або слухаю жарти і смішні історії						
27	Я шукаю людей, з якими можна провести час, нічим особливо не займаючись						
28	Я переглядаю спортивні змагання, фільми або читаю книги,						

	уявляючи себе на місці дійових осіб						
29	Я зважую всі можливі варіанти вирішення проблеми і, якщо це можливо, обираю найкращий з них						
30	Я намагаюся постійно займати себе якоюсь фізичною діяльністю						
31	Моє кредо: «Те, що не вбиває мене						

Мета опитування за моделлю «BASIC Ph» - визначити, які стратегії переважають у людини при подоланні стресу. Для цього потрібно перенести відповіді послідовно (в комірках число = номер питання).

Наступний етап підрахунок балів, за схемою зазначеною в таблиці 2.2.2. Чим більша сума балів, тим більш розвинутою є відповідна стратегія: В – віра, переконання, цінності; А – емоції, почуття; S – соціальні зв'язки, соціальна підтримка; І – уява, мрії, спогади; С – когнітивні стратегії; Ph – тілесні ресурси, фізична активність. Є вірогідність і розвитку не тільки однієї стратегії, а і декількох. Це свідчить про високу стресостійкість та адаптованість до сучасних реалій життя.

Таблиця 2.2.2

Таблиця підрахунку балів отриманих при опитуванні

В 1 – Віра	А 2 -Емоції	S 3 – Соціум, стосунки	I4 – Уява	C5 – Розум	Ph 6 – Тіло, фізична діяльність
1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30
31	32	33	34	35	36

Баланс: Універсальний підхід до подолання труднощів, коли людина використовує всі аспекти BASIC Ph у міру потреби.

При перевірці стану психічного здоров'я працівників центру зайнятості за допомогою моделі «BASIC Ph» було отримано певні результати.

В опитуванні взяли участь 45 осіб. Аналізуючи розподіл за віком, ми маємо такі результати - віком від 20-30 років -2 особи, що складає 4,4% ; 31-40 років 4 особи, що складає 8,9%; 41-50 років 22 особи, що складає 48,9 % та віком 51+ - 17 осіб, що складає 37,8 % від кількості опитуваних. Найбільша група, яка приймала участь в дослідженні віком від 41 до 50 років. Якщо аналізувати за стажем роботи, то найбільша група буде в рамках від 15 до 25 років. На рис.2.2.1 зображено вікові категорії працівників в кількісному значенні, а на рис.2.2.2 в відсотковому відношенні до загальної кількості осіб.

Серед осіб, які приймали участь в дослідженні було 2 чоловіків та 43 жінки.

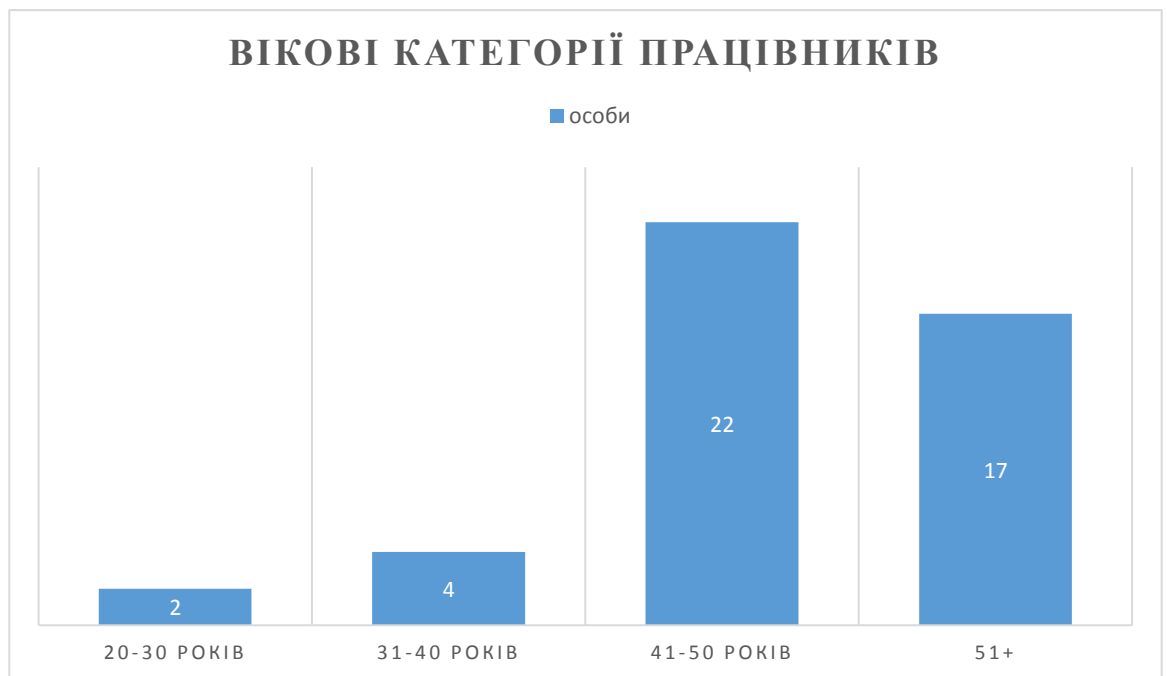


Рисунок 2.2.1 Вікові категорії працівників в кількісному значенні

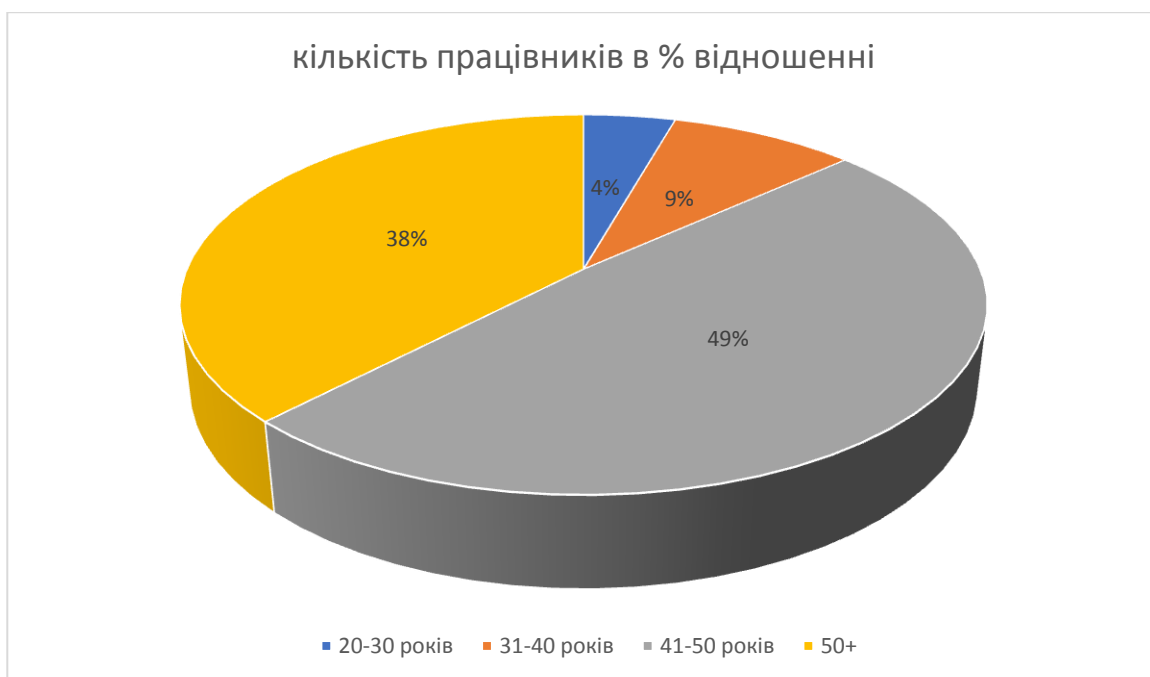


Рисунок 2.2.2 Вікові категорії працівників в % відношенні

Звертаючи увагу на таблицю 2.2.3 ми можемо зрозуміти, які найбільш стратегії використовують для подолання стресу працівники центру зайнятості. Більш детально результати діагностики проаналізуємо далі. В залежності від стратегії подолання стресу працівники центру зайнятості підіймають планку своєї стресостійкості та резильєнтності, що не мало важно в умовах воєнного стану.

Таблиця 2.2.3

**Результати діагностики прояву стратегій подолання стресу
працівників центру зайнятості**

стратегія	кількість працівників	% відображення від загальної кількості працівників
«В» віра	11	23,51
«А» емоції	4	8,82
«S» соціум	5	11,76

«I» уява	5	11,76
«C» розум	13	28,43
«Ph» тіло	7	15,69

Згідно рис. 2.2.3 ми можемо проаналізувати розподілення згідно стратегій подолання стресу. Модель стресодолати BASIC Ph, ще раз доводить, що стресостійкі люди, як правило, використовують більш активні, позитивні та адаптивні стратегії, залучаючи ресурси з усіх шести сфер моделі для ефективного подолання стресу. Ідея моделі полягає в тому, що у людини існує свій потенціал, свої стратегії та досвід в подоланні стресових ситуацій. Механізми подолання стресу можуть проявлятися як адаптивно, так і дезадаптивно. Що ми і доводимо своїм дослідженням.

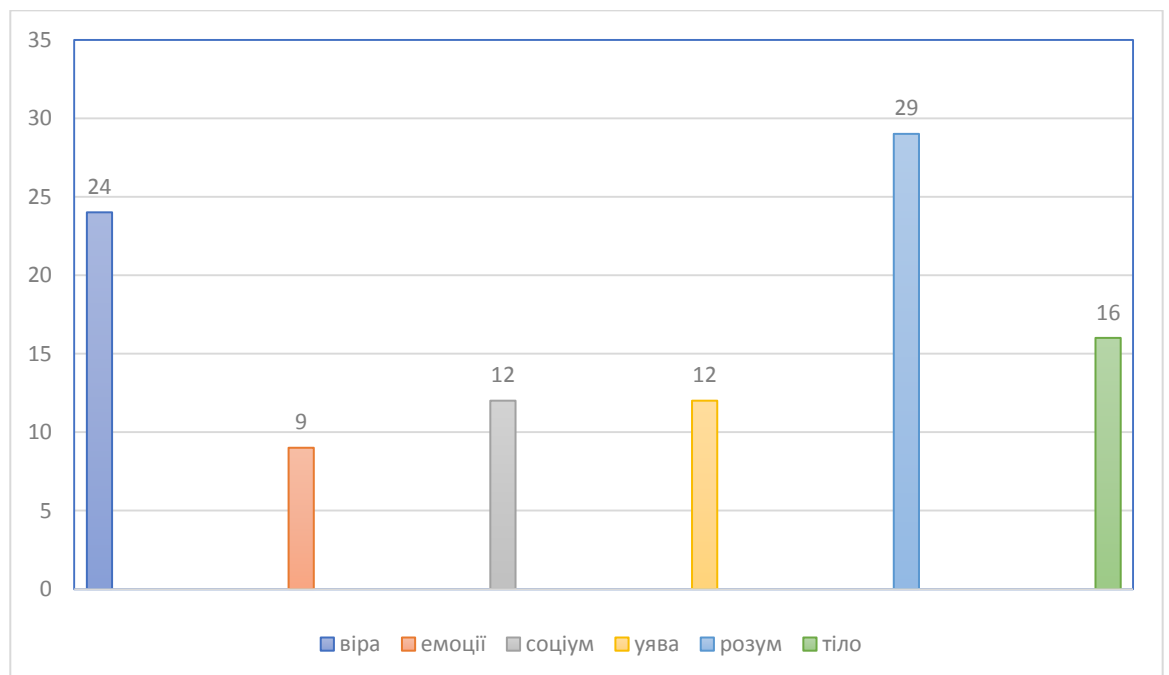


Рисунок 2.2.3 Розподілення згідно стратегій подолання стресу

Інший наш етап дослідження - це опитувальник «Шкала резильєнтності Коннора-Девідсона (CD-RISC)». Для дослідження було обрано варіант з 25 тверджень, тобто повна версія опитувальника.

Один із найвідоміших інструментів. Складається з 25 тверджень, які оцінюють нашу здатність справлятися з викликами, відновлюватися після стресу та приймати зміни.

Шкала резильєнтності Коннора-Девідсона (CD-RISC) — це один із найпопулярніших і науково обґрунтованих інструментів для вимірювання резильєнтності. Вона розроблена для оцінки здатності людини справлятися зі стресовими ситуаціями, адаптуватися до змін і відновлюватися після труднощів.

Що оцінює CD-RISC?

Самоефективності (віра у власні сили).

Спокою під час стресу.

Гнучкості та адаптивності.

Почуття контролю над життям.

Оптимізму та здатності знаходити сенс у складних ситуаціях.

Питання до опитувальника шкали резильєнтності Коннора-Девідсона та шкала оцінювання з результатами наведені у додатку А. В залежності від результату дослідження впроваджуються різні техніки подолання стресу.

Якщо бал низький або середній: потрібно працювати над розвитком адаптивних навичок. Це може включати техніки майндфулнес (Майндфулнес – техніка медитації, яка допомагає впоратися з психологічними проблемами. Майндфулнес – це практика, яка передбачає збільшення усвідомлення поточного моменту шляхом зосередження на думках, почуттях і відчуттях. Майндфулнес як усвідомлення своїх внутрішніх станів і навколишнього середовища.), стратегії управління стресом, розвиток гнучкості мислення чи звернення до психолога.

Якщо бал високий: продовжуємо підтримувати свій рівень стійкості, використовуючи ефективні стратегії, які вже працюють. Результати опитування шкали резильєнтності Коннора – Девідсона зазначено на рис.2.2.4

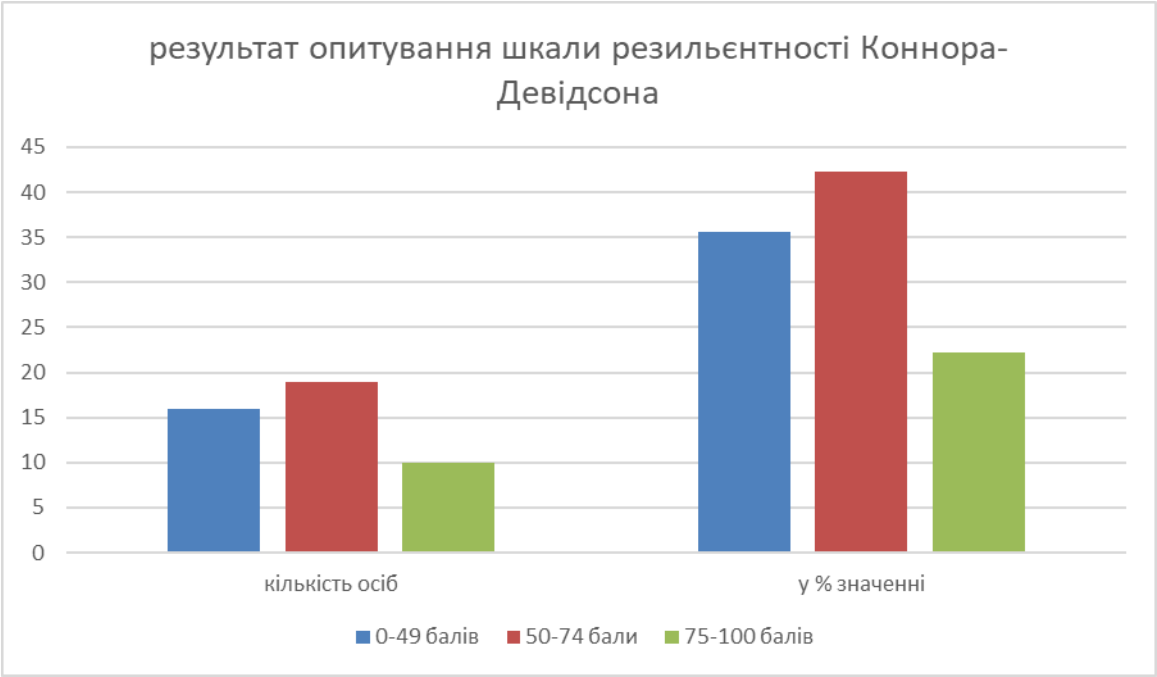


Рисунок 2.2.4 Результат опитування шкали резильєнтності Коннора – Девідсона

Більш детальний результат дослідження відображено в таблиці 2.2.4, де по кожному твердженню зазначені результати відповіді кожного працівника, який приймав участь в дослідженні.

Таблиця 2.2.4

Результати дослідження шкали резильєнтності Коннора – Девідсона

номер твердження	0	1	2	3	4
1	1	7	10	15	12
2	6	7	16	10	6
3	1	13	14	10	7

4	0	6	13	14	12
5	4	7	13	11	10
6	1	5	10	15	14
7	2	4	17	14	8
8	5	12	12	11	5
9	5	12	13	12	3
10	1	12	12	12	8
11	9	8	12	15	7
12	0	4	15	15	11
13	3	7	9	15	11
14	3	9	12	15	6
15	6	6	16	11	6
16	6	9	13	13	4
17	1	7	16	11	10
18	8	8	13	11	5
19	5	6	12	17	5
20	1	9	14	14	7
21	4	4	13	13	11
22	0	7	14	14	10
23	2	3	11	6	23
24	2	11	9	15	8
25	2	7	11	12	13

Наступний етап нашого дослідження – визначити «якість життя». Для вивчення рівня психічного благополуччя працівників центру зайнятості було використано опитувальник «Індекс доброго самопочуття (WHO-5 Well-beingIndex)», розроблений Всесвітньою організацією охорони здоров'я. Це короткий скринінговий інструмент, який дозволяє оцінити суб'єктивне відчуття психоемоційного стану за останні два тижні. Це опитування було проведено після заходів спрямованих на відновлення ментального здоров'я. А саме, тренінгу «Ти як?» за програмою О.Зеленської, тренінгу «Гуманітарні можливості психосоціальної

підтримки» за підтримки IsraAID (фасиліаторка програми- Ірина Ужакова). Саме опитування відбувалось за допомогою Google-forms.

Методика складається з 5 тверджень, які стосуються позитивних аспектів психічного здоров'я (відчуття бадьорості, гарного настрою, спокою тощо). Детальний опис методики наведено у додатку Б. Респондентам пропонується оцінити, як часто вони відчували себе так протягом останніх 14 днів, використовуючи шестибальну шкалу:

0 — ніколи

1 — якийсь час

2 — менш ніж половину часу

3 — понад половину часу

4 — більш як половину часу

5 — повсякчас

Пункти опитувальника «Індекс доброго самопочуття» :

1. Я відчував себе бадьорим і в гарному настрої.
2. Я почувався спокійним і розслабленим.
3. Я почувався активним та енергійним.
4. Я прокидався свіжим та відпочилим.
5. Повсякденне життя було наповнено тим, що мене цікавить.

Інтерпретація результатів:

Максимальна кількість балів — 25.

Чим вищий бал, тим краще психічне самопочуття.

Значення нижче 13 балів можуть свідчити про ризик депресивного стану і потребу в додатковій діагностиці.

У даному дослідженні Індекс доброго самопочуття використовувався як один з основних інструментів для оцінки психічного стану працівників центру зайнятості в умовах воєнного стану, з подальшим порівнянням результатів між опитуванням працівників до кореляційних вправ та після. Після отримання відповідей від працівників центру зайнятості, ми маємо результати, які відобразили в формі діаграм та розташували на рисунках, які відображають результати по кожному пункту анкети. Звертаємо увагу на рис.2.2.5 – «Я відчував себе бадьорим і в гарному настрої», рис.2.2.6 – «Я почувався спокійним і розслабленим», рис.2.2.7 – «Я прокидався активним та енергійним», рис.2.2.8 – «Я прокидався свіжим та відпочилим», рис.2.2.9 – «Повсякденне життя було наповнено тим, що мене цікавить».

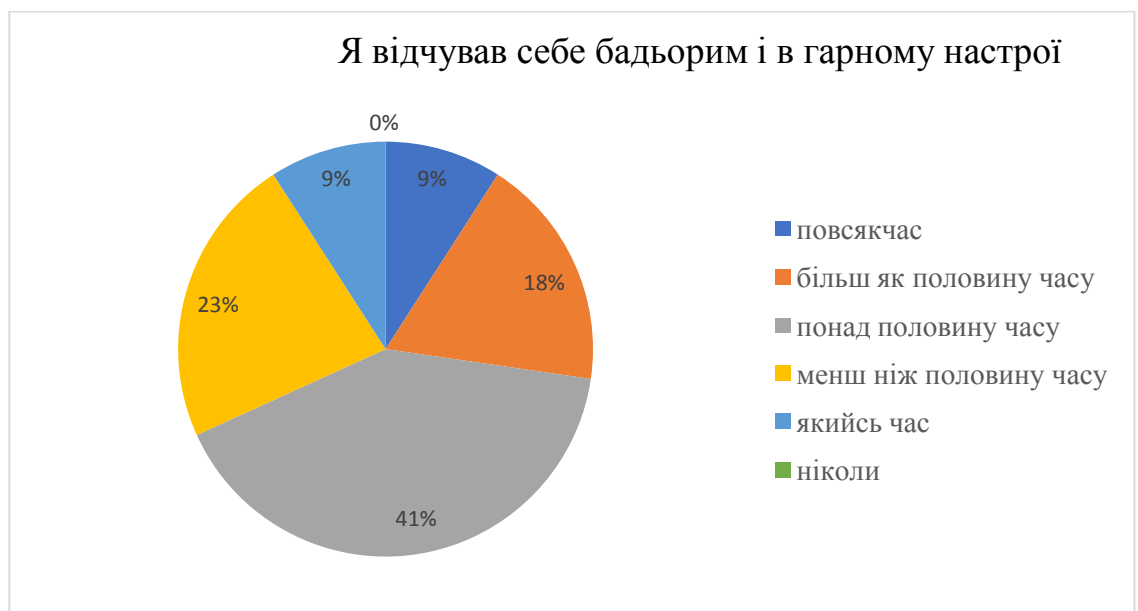


Рисунок 2.2.5 Я відчував себе бадьорим і в гарному настрої

В кількісному значенні на перше питання працівники відповіли наступним чином:

ніколи – 0 осіб;

якийсь час – 4 особи;

менш ніж половину часу – 10 осіб;

понад половину часу – 18 осіб;

більш як половину часу – 8 осіб;

повсякчас – 5 осіб.

Результати в відсотковому значенні відображені на рис. 2.2.5

На друге питання працівники відповіли:

ніколи – 0 осіб;

якийсь час – 12 особи;

менш ніж половину часу – 10 осіб;

понад половину часу – 14 осіб;

більш як половину часу – 6 осіб;

повсякчас – 3 осіб.

Звертаємо увагу на рис.2.2.6

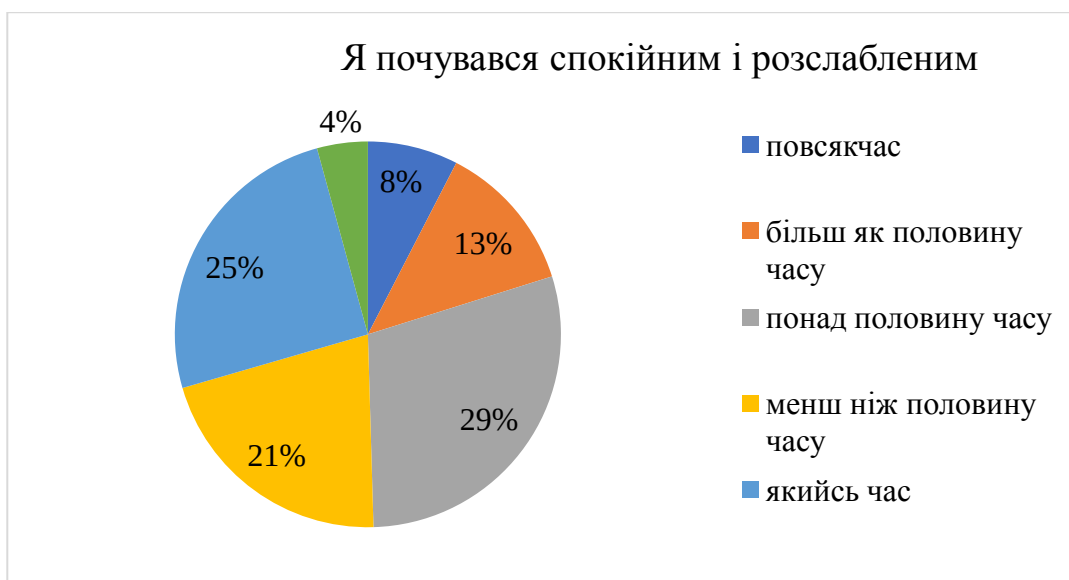


Рисунок 2.2.6 Я почувався спокійним і розслабленим

На третє питання маємо такі відповіді:

ніколи – 0 осіб;

якийсь час – 10 особи;

менш ніж половину часу – 8 осіб;

понад половину часу – 10 осіб;

більш як половину часу – 12 осіб;

повсякчас – 5 осіб.

Дані відображені на рис.2.2.7

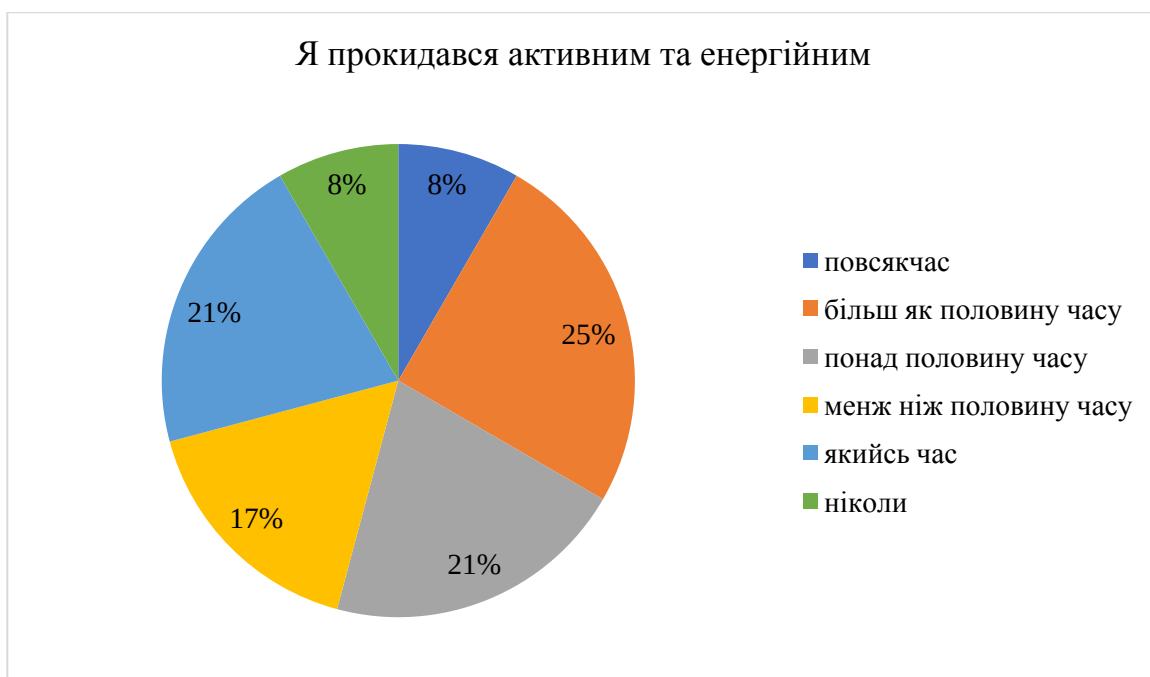


Рисунок 2.2.7 Я прокидався активним та енергійним

На четверте питання працівники відповіли таким чином:

ніколи – 0 осіб;

якийсь час – 6 особи;

менш ніж половину часу – 10 осіб;

понад половину часу – 14 осіб;

більш як половину часу – 12 осіб;

повсякчас – 3 осіб.

В відсотковому значенні відображено на рис.2.2.8

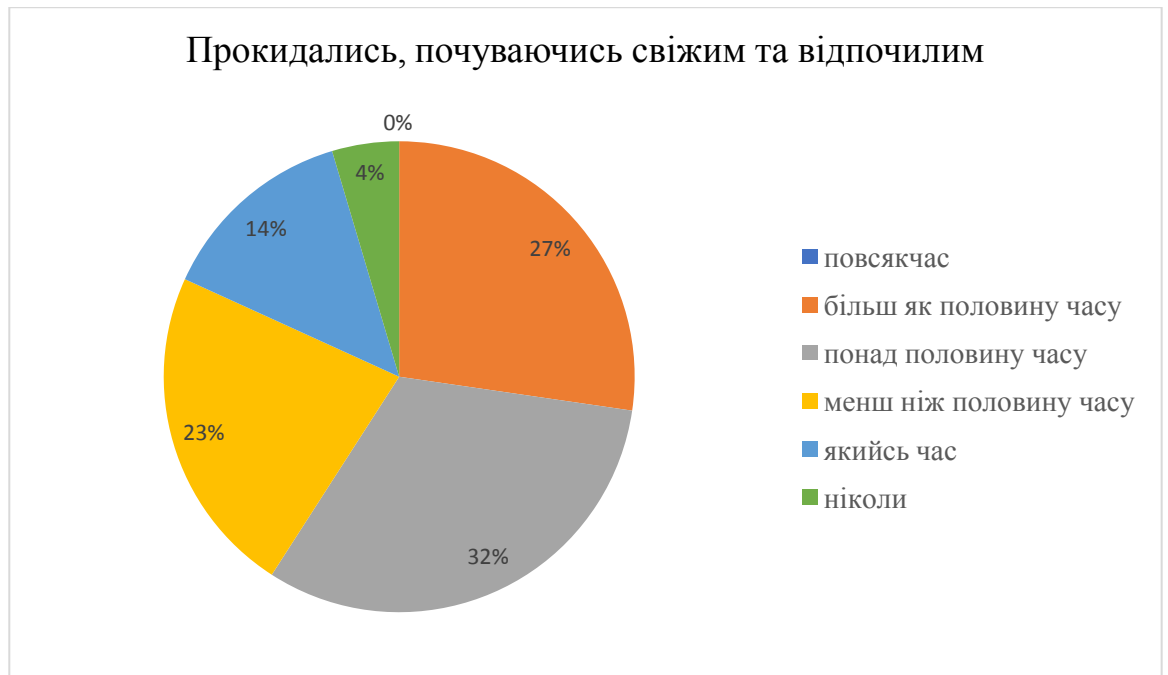


Рисунок 2.2.8 Я прокидався свіжим та відпочилим

І нарешті, на п'яте питання маємо такі відповіді:

ніколи – 0 осіб;

якийсь час – 2 особи;

менш ніж половину часу – 14 осіб;

понад половину часу – 14 осіб;

більш як половину часу – 10 осіб;

повсякчас – 5 осіб.

Це відображено на рис.2.2.9

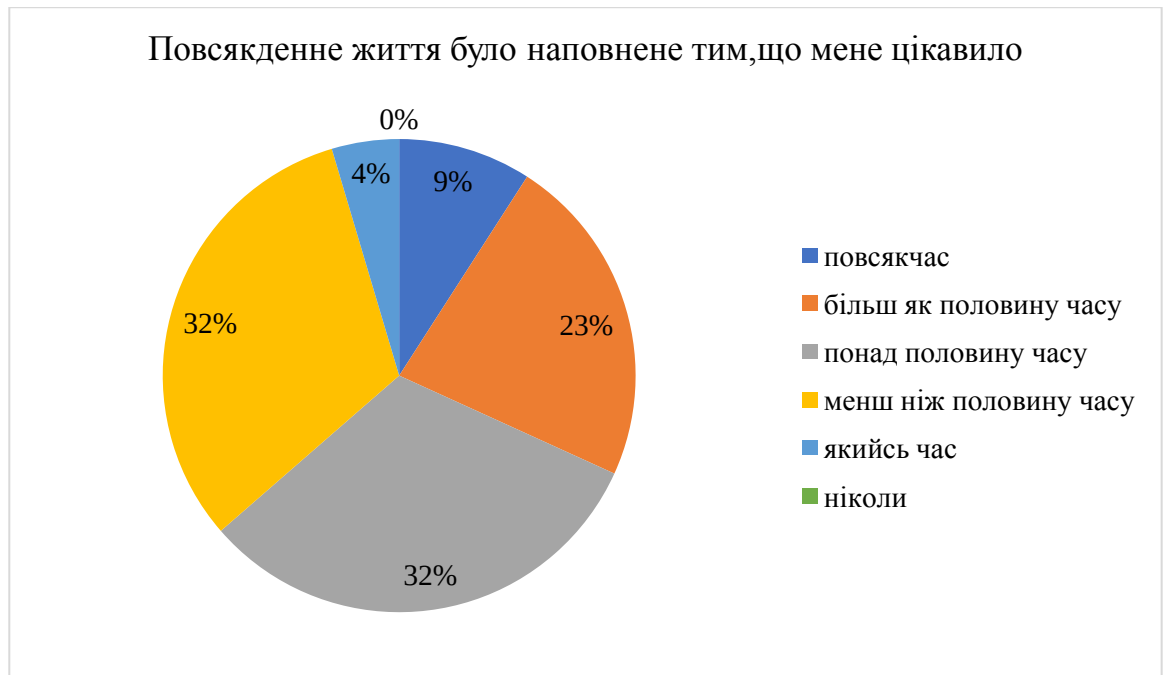


Рисунок 2.2.9 Повсякденне життя було наповнено тим, що мене цікавить

Підсумовуючи результати дослідження по опитувальнику «Індекс доброго самопочуття» маємо такі результати, які відображені в таблиці 2.2.5.

Таблиця 2.2.5

Результати дослідження опитувальника «Індекс доброго самопочуття»

бали	25	22	21	20	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	7	6
осіб	3	2	2	2	2	4	6	4	2	2	4	2	4	2	2	2

2.3 Аналіз результатів емпіричного дослідження впливу різних соціально-психологічних чинників на професійну діяльність працівників центру зайнятості

З метою вивчення впливу соціально-психологічних чинників на професійну діяльність працівників центрів зайнятості в умовах воєнного стану було проведено емпіричне дослідження. Для досягнення поставленої мети було обрано комплекс взаємодоповнюючих методів, що дозволяють отримати як кількісні, так і якісні дані про досліджуване явище, яке включало такі методики, як опитувальник BASIC Ph, Шкала резильєнтності Коннора-Девідсона та психодіагностичне обстеження за шкалою доброго самопочуття. На підставі отриманих результатів дослідження проведено аналіз змін у поведінкових і професійних реакціях працівників.

Використання статистичного аналізу дозволило отримати об'єктивні та науково обґрунтовані результати щодо особливостей психічного здоров'я працівників центру зайнятості в умовах воєнного стану та його взаємозв'язку з психологічними ресурсами. Отримані дані стануть основою для розробки практичних рекомендацій, спрямованих на збереження та зміцнення психічного благополуччя цієї професійної групи.

Одним із інструментів емпіричного дослідження стала методика «BASIC Ph», яка дозволяє оцінити рівень сформованості внутрішніх ресурсів особистості для саморегуляції психоемоційного стану.

Проаналізувавши результати опитування за методикою «BASIC Ph», повертаємось до таблиці 2.2.3, було виявлено, що з 45 працівників центру зайнятості найбільший показник – 13 осіб, що становить 28,43% від загальної кількості, обирають регулятивний механізм подолання стресу – розум. Це працівники з високою стресостійкістю, які демонструють більш гнучке та раціональне мислення. Вони здатні переоцінювати стресові ситуації, знаходити в них позитивні аспекти або можливості для зростання. Вони також схильні до планування та пошуку конструктивних способів

вирішення проблем, а не до оцінювання ситуації оснований на негативних емоціях.

Наступна група працівників центру зайнятості, 11 осіб, в відсотковому відношенні 23,51%, справляються зі стресом за допомогою – віри. Це люди з високою стресостійкістю які часто мають більш позитивні та оптимістичні переконання про себе, світ і майбутнє. Вони вірять у свою здатність справлятися з труднощами, бачать сенс у складних ситуаціях і менш схильні до песимізму. Їхні переконання слугують внутрішнім ресурсом, що допомагає зберігати надію та мотивацію в стресових умовах. Це люди, які вірять у себе.

За розумом, після віри у себе, крокує група з 7 осіб, які обирають для себе «тіло». Турбота про своє фізичне здоров'я є важливою складовою стресостійкості. Люди, які регулярно займаються фізичною активністю, дотримуються здорового харчування та режиму сну, краще справляються зі стресом на фізіологічному рівні. Фізична активність допомагає знизити рівень гормонів стресу та покращити загальне самопочуття.

Рівна кількість працівників центру зайнятості, а саме 5 осіб, обрали для себе стратегії подолання стресу – «соціум» та «уяву». Під соціумом порозумівається використання соціальної підтримки. Ті хто обрав цю стратегію не соромляться звертатися за допомогою, ділитися своїми переживаннями з друзями, родиною або колегами. Відчуття підтримки та належності допомагає їм емоційно регулюватися та знаходити практичні рішення проблем.

Що стосується «уяви», ця стратегія відкриває наші здібності до творчості. Допомагає подолати стрес за допомогою творчого мислення, релаксації, керованої уяви, мріяння.

І на останок, найменший показник по вибору стратегії подолання стресу – це емоції. Цією стратегією користуються тільки 4 працівника із 45.

Це люди, які використовують свої емоції як механізм подолання стресу. Для них важлива емоційна підтримка, коли вони демонструють свої почуття.

Важливо зазначити, що використання стратегій є індивідуальним і кожна людина має свої унікальні ресурси для подолання стресу. Однак, загалом, дослідження показують, що активні, проблемно-орієнтовані та емоційно-регулюючі стратегії, які представлені в «BASIC Ph» через позитивні переконання, соціальну підтримку, когнітивну переоцінку та фізичну активність, тісно пов'язані з вищою стресостійкістю.

Загалом результати свідчать про те, що працівники центрів зайнятості, які мають добре сформовані внутрішні регулятивні механізми, краще справляються з психоемоційними навантаженнями в умовах воєнного стану, рідше вигорають та демонструють вищий рівень професійної ефективності.

Аналізуючи результати дослідження на резильєнтність працівників центрів зайнятості в умовах воєнного стану, було використано опитувальник CD-RISC-25, розроблений Р. Коннором і Дж. Девідсоном. Цей опитувальник дозволив оцінити здатність працівників адаптуватися до стресових умов, відновлювати внутрішні ресурси після психотравмуючих подій та зберігати функціональність у складних життєвих ситуаціях.

Згідно інтерпретації результатів 16 осіб, мають низький рівень резильєнтності, що складає 35,56%. 19 осіб мають середній рівень резильєнтності, що складає 42,22%. І високий рівень резильєнтності мають 10 осіб, з них 2 особи мають 100 балів, що складає 22,22% від загальної кількості опитуваних.

Отримані дані свідчать про неоднорідність здатності досліджуваної групи до адаптації, відновлення та збереження психічного здоров'я в складних обставинах.

Проаналізувавши більш детально кожну групу по рівню резильєнтності можна виділити такі основні риси.

Для групи з низьким рівнем резильєнтності, а це 16 працівників, що приблизно дорівнює понад третина досліджуваних, це може свідчити про те, що ці працівники є більш вразливими до стресових факторів, пов'язаних з воєнним станом. Їм може бути складніше адаптуватися до змін, відновлювати психологічну рівновагу після травматичних подій та підтримувати ефективне функціонування у складних робочих та нестандартних ситуаціях. Низький рівень резильєнтності може проявлятися у підвищеній тривожності, емоційній нестабільності, труднощах з концентрацією, зниженій мотивації та загальному погіршенні самопочуття.

Наступна група – 19 осіб, має середній рівень резильєнтності, це найбільша частина досліджуваних. Це означає, що працівники центру зайнятості володіють певними адаптивними механізмами, але їхньої здатності до стійкості може бути недостатньо для ефективного подолання тривалого та інтенсивного стресу, характерного для воєнного стану. Ці працівники можуть відчувати періоди труднощів у адаптації та потребувати додаткової підтримки для збереження свого психологічного благополуччя та професійної ефективності.

І найменша частина досліджуваних, 10 осіб, демонструє високий рівень резильєнтності. Серед них двоє працівників набрали максимальну кількість балів (100), що становить 4,44% від загальної кількості або 20% від групи з високим рівнем. Це свідчить про винятково високу здатність до стресостійкості. Ці працівники, ймовірно, володіють розвиненими

стратегіями копіngu, сильною внутрішньою опорою та здатністю знаходити ресурси для відновлення психічного здоров'я навіть у найскладніших ситуаціях. Вони можуть слугувати прикладом ефективної адаптації до стресових умов.

Отримані результати підкреслюють нагальну потребу у впровадженні заходів, спрямованих на підвищення рівня резильєнтності серед працівників центрів зайнятості, особливо серед тих, хто має низький та середній рівні. Воєнний стан створює значне психологічне навантаження на цих фахівців, які, окрім власних переживань, також стикаються з емоційними потребами відвідувачів, що втратили роботу та потребують підтримки. Оскільки низький рівень резильєнтності може призвести до підвищеного ризику емоційного вигорання, зниження продуктивності та якості надання послуг, погіршення фізичного та психічного здоров'я працівників, зростання плинності кадрів.

Наявність значної кількості працівників із середнім рівнем резильєнтності свідчить про потенціал для розвитку їхньої стійкості за умови надання відповідної підтримки та навчання.

Високий рівень резильєнтності у частини працівників є позитивним фактором, який може слугувати ресурсом для організації. Досвід та стратегії цих працівників можуть бути використані для розробки програм підтримки та навчання для колег.

Після проведення дослідження за методикою опитування «BASIC Ph» та шкали резильєнтності Коннора-Девідсона, отримавши результати та проаналізувавши їх, протягом двох тижнів працівники центру зайнятості виконували рекомендації стосовно збереження психічного здоров'я, а саме, приймали участь в тренінг-семінарі «Ти як?», виконували вправу «Заземлення», психологічну вправу у боротьбі зі стресом «Питання до

себе» та вправу «Метелик». Також відвідали тренінг «Гуманітарні можливості психосоціальної підтримки» за підтримки IsraAID.

Після кореляційних вправ працівникам центру зайнятості було запропоновано пройти опитування «Індекс доброго самопочуття», для того щоб порівняти результатів між опитуванням працівників до кореляційних вправ та після.

Аналізуючи результати опитування «Індекс доброго самопочуття» 16 працівників центру зайнятості мають результат нижче 13 балів, що може свідчити про ризик депресивного стану і потребу в додатковій діагностиці.

Інші, 29 працівників мають результат вищий та середній. Чим вищий показник, тим краще психічне самопочуття. Звертаємо увагу, що після кореляційних вправ, психологічних тренінгів рівень резильєнтності у працівників збільшився. Хоча до кожної людини існує індивідуальний підхід, можна стверджувати, що розвантаження психологічного навантаження, відчуття себе «живим» позитивно впливає на професійну діяльність працівників за умови забезпечення в належному стані свого психічного здоров'я.

Отже, вивчивши показники стресостійкості та резильєнтності у працівників центру зайнятості, ми можемо стверджувати, що існує взаємозв'язок між рівнем психічного здоров'я та ефективністю професійної діяльності.

Висновки до розділу 2

Емпіричне дослідження впливу психічного здоров'я працівників центру зайнятості на їхню професійну діяльність в умовах воєнного стану включало застосування методів психологічного дослідження, експериментальну перевірку стану психічного здоров'я 45 працівників протягом трьох тижнів та аналіз впливу соціально-психологічних чинників на їхню роботу. Дослідження складалося з чотирьох етапів: розробка структури та вибір методик, обробка первинних результатів опитування, проведення корекційних вправ і тренінгів з подальшим опитуванням, та фінальний аналіз результатів.

Результати показали, що психічне здоров'я є важливим фундаментом ефективної професійної діяльності працівників центру зайнятості, які щоденно взаємодіють з вразливими категоріями населення в умовах воєнного стану. Працівники з високим рівнем психічного здоров'я демонструють більшу стійкість та адаптивність до негативних впливів війни.

Коли працівник служби зайнятості має високий рівень психічного здоров'я, він :

- краще концентрується та зберігає увагу: знижується рівень тривожності та відволікаючих думок, що дозволяє зосередитися на робочих завданнях;
- має вищу продуктивність: емоційна стабільність та ясність мислення сприяють швидшому та якіснішому виконанню роботи;
- ефективніше приймає рішення: має здатність об'єктивно оцінювати ситуацію та розглядати різні варіанти надання послуг;

- легше справляється зі стресом; психологічна стійкість допомагає адаптуватися до робочих навантажень та не вигорати;

- підтримує здорові міжособистісні стосунки: а саме, емоційна регуляція сприяє конструктивній комунікації та співпраці в колективі;

- має вищу мотивацію та задоволеність роботою: позитивний емоційний стан сприяє відчуттю цінності своєї праці та бажанню розвиватися.

І навпаки, проблеми з психічним здоров'ям, такі як депресія, тривожні розлади, синдром емоційного вигорання, можуть суттєво підірвати ефективність професійної діяльності. Це може проявлятися у:

- зниженні продуктивності та якості роботи: труднощі з концентрацією, втома, апатія призводять до помилок та затримки виконання завдань;

- проблемах з прийняттям рішень: нерішучість, імпульсивність або надмірна обережність можуть призвести до неефективних дій, невчасному прийнятті рішень;

- ускладненні комунікації та конфліктах: дратівливість, замкнутість або агресивність можуть руйнувати робочі відносини;

- зниженні мотивації та втраті інтересу до роботи: відсутність енергії та позитивних емоцій призводить до небажання виконувати свої обов'язки;

- підвищеному ризику звільнення: низька ефективність та проблеми з поведінкою можуть стати причиною втрати роботи.

Дослідження виявило, що працівники з високим рівнем стресостійкості та резильєнтності успішніше регулюють своє психічне здоров'я та адаптуються до умов воєнного стану, демонструючи кращі показники психічного здоров'я. Опитування за моделлю «BASIC Ph»

показало, що найбільш розвиненою стратегією є «розум», за яким слідує «віра», «тіло», «соціум і уява», а найменш розвиненою виявилася стратегія «емоції». Це можна інтерпретувати як домінування когнітивних стратегій подолання стресу в умовах війни серед працівників центру зайнятості.

Можна сказати: «Що розум сподівається на віру, тіло адаптує до соціуму та уяви, а емоції говорять самі за себе».

РОЗДІЛ 3

АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ МЕТОДИК ТА ПРАКТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ РЕГУЛЯЦІЇ ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ ЦЕНТРУ ЗАЙНЯТОСТІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

3.1 Аналіз ефективності застосування тренінгів та методик для відновлення психічного здоров'я працівників центру зайнятості

Стресові фактори, емоційне вигорання, високий рівень відповідальності, контакт з людьми у складних життєвих ситуаціях, безробітними, внутрішньо переміщеними особами, учасниками бойових дій, на яких впливають різні фактори життя, особливо в умовах соціально-економічної нестабільності та воєнних дій мають значний вплив на психічне здоров'я працівників служби зайнятості.

Неможливо переоцінити важливість психічного здоров'я для загального добробуту кожної людини, і воно має прямий вплив на продуктивність та залученість працівників. Після проведення емпіричного дослідження психічного здоров'я працівників центру зайнятості, під час якого були застосовані для практичного використання вправи по відновленню психічної рівноваги, боротьби зі стресом, та проведені тренінги по відновленню ментального здоров'я та застосування стратегій стресостійкості, а також підвищення рівня резильєнтності, проведемо аналіз ефективності застосування цих вправ та проаналізуємо вплив на психічний стан працівників після їх використання.

Дослідження чітко показують, що погіршення психічного стану призводить до падіння продуктивності, зростання апатії та плинності кадрів, що призводить до емоційного вигорання на роботі. Тривожні результати опитувань на першому етапі дослідження свідчать, що значна кількість працівників відчуває симптоми порушення психічного здоров'я, часто спричинених умовами праці.

Працівники центрів зайнятості часто опиняються під впливом унікальних стресових факторів, що є специфічними для їхньої роботи. Ці фактори можуть включати постійну взаємодію з вразливими людьми, високий рівень робочого навантаження та необхідність розбиратися у складних ситуаціях та швидко приймати рішення. Така вимоглива робота може значно підвищувати ризик розвитку стресу, професійного вигорання, тривожних станів та депресії. Дослідження серед працівників фіксують високий рівень вигорання та емоційного виснаження, що підкреслює нагальну потребу в цілеспрямованих заходах для підтримки їхнього ментального здоров'я.

Основна мета цього розділу полягає в аналізі ефективності різноманітних тренінгових програм та методик, спрямованих на відновлення психічного здоров'я працівників центрів зайнятості. При аналізі ефективності впровадження цих методик розберемо більш детально, який вплив вони мають на психічне здоров'я, доступність та зручність використання та втілення в повсякденному робочому житті. Визначимо ключові фактори успіху застосування, розглянемо приклади успішного впровадження.

При проведенні дослідження працівникам центру зайнятості було запропоновано відвідати два тренінги по відновлення психічного здоров'я - тренінг на тему «Гуманітарні можливості психосоціальної підтримки із застосуванням методики BASIC Ph» та тренінг «Ти як?».

Тренінг на тему «Гуманітарні можливості психосоціальної підтримки із застосуванням методики BASIC Ph» проходив за підтримки тренера міжнародної неурядової гуманітарної організації IsraAID. Маючи можливість отримати колосальний досвід та нові знання, що безперечно буде використовуватися в професійній діяльності працівників служби зайнятості, оскільки цільова аудиторія такого тренінгу працівники соціальної сфери, психологи. Розберемо структуровано цей тренінг.

Основні задачі тренінгу:

- підвищити компетентність учасників у наданні першої психологічної допомоги та психосоціальної підтримки в гуманітарних кризах з використанням методики BASIC Ph;
- ознайомити учасників з теоретичними основами методики BASIC Ph та її практичним застосуванням у різних контекстах гуманітарної допомоги;
- розвинути навички оцінки психологічного стану та визначення потреб у психосоціальній підтримці згідно з принципами BASIC Ph;
- сприяти формуванню у учасників тренінгу розуміння власних ресурсів та потенційних реакцій на стрес під час професійної діяльності;
- забезпечити обмін досвідом та найкращими практиками між учасниками у сфері психосоціальної підтримки.

Характеристика програми тренінгу має очний формат з використанням інтерактивних методів навчання: лекції, дискусії, практичні вправи, рольові ігри, аналіз кейсів. Можливе комбінування з онлайн-компонентами передтренінгові завдання, додаткові матеріали.

Зміст тренінгу:

1. Принципи та координація гуманітарної діяльності. Особливості працевлаштування в гуманітарному секторі.
2. Концепція психічного здоров'я та психосоціальної підтримки як основа для роботи фахівців в службі зайнятості.
3. Вступ до психосоціальної підтримки в гуманітарних кризах.
4. Поняття про стрес та управління стресом.
5. Основи методики BASIC Ph: розуміння шести каналів реагування на стрес (Beliefs/Cognition, Affect, Somatic, Interpersonal, Behavior, Imagery).
6. Оцінка потреб у психосоціальній підтримці з використанням BASIC Ph.
7. Практичне застосування BASIC Ph для надання першої психологічної допомоги.
8. Адаптація методики BASIC Ph до різних культурних контекстів та особливостей постраждалих груп.
9. Поняття про резильєнтність та використання в професійному житті.
10. Аналіз конкретних кейсів та відпрацювання практичних навичок.

Основна мета тренінгу - надати учасникам знання та навички для ефективного застосування методики BASIC Ph у контексті надання психосоціальної підтримки, підвищити спроможність учасників надавати якісну та культурно чутливу психосоціальну допомогу, сприяючи відновленню психічного здоров'я.

Завдання тренінгу:

- надати детальне розуміння теоретичних засад та практичного застосування методики BASIC Ph;

- розвинути навички ідентифікації різних каналів реагування на;
- навчити учасників використовувати інструменти оцінки потреб у психосоціальній підтримці на основі BASIC Ph;
- відпрацювати практичні техніки надання першої психологічної допомоги з урахуванням різних каналів BASIC Ph;
- сприяти розумінню важливості самодопомоги та попередження вигорання серед працівників;
- забезпечити обмін досвідом та формування мережі професійної підтримки серед учасників.

Очікувані результати після тренінгу:

- працівники зможуть розуміти та пояснювати теоретичні основи методики BASIC Ph;
- працівники будуть здатні ідентифікувати різні канали реагування на стрес (Beliefs/Cognition, Affect, Somatic, Interpersonal, Behavior, Imagery);
- працівники зможуть проводити первинну оцінку психологічного стану та потреб у психосоціальній підтримці з використанням методики BASIC Ph;
- працівники набудуть практичних навичок застосування технік психосоціальної підтримки, орієнтованих на різні канали BASIC Ph;
- працівники усвідомлять важливість самодопомоги та оволодіють базовими стратегіями профілактики вигорання;
- працівники зможуть ефективніше співпрацювати з іншими фахівцями у наданні психосоціальної допомоги в професійній діяльності.

На тренінгу питання психічного здоров'я відкрито обговорювалось, що має вирішальне значення для успіху програм підтримки. Працівники центру зайнятості опанували модель стресодолання «BASIC Ph», навчилися визначати та використовувати на практиці в професійної діяльності стратегії подолання стресу «BASIC Ph».

Тренінг мав позитивний вплив на стан психічного здоров'я працівників центру зайнятості, що відобразилось в подальшому на рівень обслуговування складних категорій населення, підвищився рівень стресостійкості. Але безумовно кожна людина індивідуальна і визначення рівня стресостійкості у всіх різний. В обговорюванні після проведення тренінгу ««Гуманітарні можливості психосоціальної підтримки із застосуванням методики BASIC Ph», дуже часто висловлювалась думка, стосовно постійного запровадження тренінгів психологічної підтримки по відновленню ментального здоров'я.

Наступним тренінгом по відновленню психічного здоров'я для працівників центру зайнятості було запропоновано тренінг за програмою О.Зеленської «Ти як?». Такий захід регулярно проходиться на базі центру зайнятості для безробітних та усіх бажаючих, але вперше цілеспрямовано був проведений саме для фахівців центру зайнятості, ні в якості тренерів, а в якості учасників.

Цей тренінг обрано не випадково, оскільки програма спрямована на підтримку ментального здоров'я, особливо в умовах війни та постійних стресових ситуаціях.

Основні задачі тренінгу:

- підвищити рівень обізнаності працівників центру зайнятості щодо важливості ментального здоров'я та факторів, що на нього впливають, особливо в умовах воєнного стану, стресу та кризи;

- надати працівникам практичні інструменти та техніки для самодопомоги та підтримки власного психологічного стану;
- ознайомити працівників з ресурсами та можливостями отримання професійної психологічної допомоги в рамках програми «Ти як?» та за її межами;
- сприяти формуванню у суспільстві культури піклування про ментальне здоров'я та заохочувати до відкритого обговорення психологічних проблем;
- надати базові знання та навички для підтримки ментального здоров'я.

Тренінг проводився в форматі інтерактивного тренінгу з використанням лекцій, дискусій, практичних вправ, технік саморегуляції, обміну досвідом, з елементами арт-терапії, що відповідають цілям програми «Ти як?». Важливим було створення безпечного та підтримуючого простору для обговорення.

Зміст тренінгу:

1. Вступ до концепції ментального здоров'я та його важливості.
2. Вплив війни та криз на психологічний стан людини.
3. Розпізнавання ознак стресу, тривоги, депресії та інших поширених психологічних проблем.
4. Практичні методи самодопомоги та стабілізації емоційного стану, дихальні вправи, техніки релаксації, усвідомленість.
5. Інформація про програму «Ти як?» та її ресурси: платформа, чат-боти, гарячі лінії.

6. Як розпізнати, коли потрібна професійна допомога, та як її отримати.

7. Основи підтримки ментального здоров'я близьких та оточуючих: активне слухання, емпатія, поради щодо звернення за допомогою.

8. Інформація про інші доступні ресурси психологічної підтримки в Україні.

9. Формування навичок стійкості та адаптації до складних життєвих обставин.

Мета тренінгу: сприяння покращенню ментального здоров'я та психологічного добробуту працівників центру зайнятості та суспільства в цілому через надання знань, навичок та інформації про доступні ресурси в рамках програми «Ти як?». А також, знизити рівень стигматизації проблем з ментальним здоров'ям та заохотити до своєчасного звернення за допомогою.

Завдання тренінгу:

- надати працівникам центру зайнятості базові знання про ментальне здоров'я та його складові;

- навчити працівників розпізнавати власні емоційні стани та ознаки психологічного неблагополуччя;

- ознайомити з ефективними стратегіями самодопомоги та методами зниження стресу;

- надати інформацію про ресурси програми «Ти як?» та інші доступні сервіси психологічної підтримки;

- розвинути навички емпатійного спілкування та підтримки оточуючих;

- заохотити працівників служби зайнятості до проактивної турботи про власне ментальне здоров'я та ментальне здоров'я близьких.

Очікувані результати після тренінгу:

1. Працівники центру зайнятості матимуть краще розуміння важливості ментального здоров'я та його впливу на життя.
2. Фахівці зможуть розпізнавати власні емоційні стани та ознаки стресу.
3. Працівники оволодіють базовими техніками самодопомоги та стабілізації емоційного стану.
4. Працівники знатимуть про ресурси програми «Ти як?» та інші доступні джерела психологічної підтримки.
5. Працівники відчуватимуть себе більш впевнено у наданні підтримки близьким, які цього потребують.
6. Працівники стануть більш обізнаними щодо питань ментального здоров'я та менш схильними до стигматизації психологічних проблем.
7. Очікується підвищення рівня психологічної стійкості та здатності до адаптації працівників центру зайнятості до складних життєвих обставин.

Тренінг мав успіх серед фахівців центру зайнятості, оскільки цілеспрямований на підтримку ментального здоров'я в умовах воєнного стану. Його сильна сторона в актуальності проведення, що відповідає на критичну потребу в підтримці психічного здоров'я в професійній діяльності, яка значно зросла через війну. На тренінгу фахівці навчились управляти стресом, розвивати стійкість, за допомогою різних вправ долати тривоги, надавати першу психологічну допомогу.

Проаналізувавши вплив тренінгів на психічне здоров'я працівників центру зайнятості можна з впевненістю стверджувати, що важливо і надалі забезпечувати довгострокову підтримку за участю психологічних тренінгів, які допомагають адаптуватися до стресових умов професійної діяльності під час воєнного стану.

Після участі в тренінгах працівникам центру зайнятості було запропоновано використати різні вправи по відновленню психічного здоров'я - психологічна вправа у боротьбі зі стресом «Питання до себе», відновленню рівноваги - вправа «Метелик», вправа на резильєнтність «Заземлення».

Вправи «Метелик» та «Заземлення» є простими, але ефективними техніками самодопомоги, які часто використовуються для відновлення психічного здоров'я та стабілізації емоційного стану. Розглянемо їх детальніше:

Вправа «Метелик»:

Опис техніки:

1. Сядьте або станьте зручно.
2. Схрестить руки на грудях так, щоб кінчики середніх пальців знаходилися під ключицями. Великі пальці можуть бути спрямовані вгору, утворюючи крила метелика.
3. Закрийте очі або сфокусуйте погляд на одній точці.
4. Почергово поплескуйте себе по плечах правою та лівою рукою, ритмічно та м'яко, імітуючи змахи крил метелика.
5. Продовжуйте поплескування протягом кількох хвилин або до відчуття спокою та розслаблення.
6. Зверніть увагу на відчуття у своєму тілі та емоційному стані.

Таку вправу рекомендовано застосовувати при переживанні стресу, тривоги, панічних атак, для заспокоєння перед сном та як самодопомогу для підтримки емоційного балансу.

Перевагами вправи "Метелик" є:

- швидка дія: може допомогти знизити рівень тривоги, паніки або емоційного збудження досить швидко;
- універсальність: може бути корисною при різних емоційних станах, включаючи стрес, тривогу, страх, смуток, гнів, а також при спогадах про травматичні події;
- самостійне застосування: можна використовувати цю вправу самостійно в будь-який момент, коли відчуваєш потребу;
- дискретність: може бути виконана досить непомітно, що є важливим у публічних місцях.

Інша вправа «Заземлення», як її ще називають вправа на резильєнтність, спрямована на те, щоб повернути людину в теперішній момент, зосереджуючи її увагу на фізичних відчуттях та навколишньому середовищі. Вправа заземлення – це техніка, яка допомагає повернути увагу людини в "тут і зараз", відволікаючи її від тривожних думок, нав'язливих спогадів, сильних емоцій або відчуття відстороненості від реальності.

Є різні техніки виконання цієї вправи, але для свого дослідження, я обрала таку техніку: 5-4-3-2-1: використання п'яти органів чуття: назвати 5 речей, які ви бачите, 4 речі, які ви можете почути, 3 речі, які можете відчути (дотиком), 2 речі, які можете понюхати, 1 річ, яку можете скуштувати.

Чому саме цю вправу? Тому що у неї багато переваг.

При виконанні вправи переключається увага, тому що основний принцип дії полягає в свідомому перенаправленні уваги з внутрішніх переживань на зовнішні подразники або на усвідомлення власного тіла в теперішньому моменті. Саме ця техніка виконання вправи використовує сенсорні відчуття – зір, слух, дотик, смак, нюх – щоб прив'язати людину до реальності через її фізичні відчуття. За допомогою когнітивного переорієнтування допомагає відволіктися від негативних думок. А також, усвідомлення свого тіла в просторі та фізичних відчуттів сприяє відчуттю стабільності та безпеки.

Вправа "Метелик" та «Заземлення» є цінним та доступним методом для саморегуляції та надання першої психологічної допомоги. Її механізм дії, може допомогти швидко знизити рівень емоційного збудження та відновити психічне здоров'я. Вправа «Метелик» та «Заземлення» можуть ефективно доповнювати одна одну. «Метелик» допомагає в обробці емоційних переживань та заспокоєнні нервової системи, тоді як «Заземлення» повертає в теперішній момент та допомагає відчути стабільність. Як показало використання на практиці цих вправ працівниками центру зайнятості, їх комбінація, є корисна для використання в професійної діяльності безпосередньо на робочому місці.

І остання вправа, яка була використана в дослідженні -психологічна вправа у боротьбі зі стресом «Питання до себе». Психологічна вправа "Питання до себе» є когнітивною технікою, спрямованою на відновлення психічного здоров'я шляхом усвідомлення та переосмислення стресових ситуацій. Її мета полягає в тому, щоб допомогти людині відсторонитися від автоматичних негативних думок, проаналізувати ситуацію більш об'єктивно та знайти конструктивні способи реагування.

Мета: раціоналізація страхів та тривог, зниження ситуаційної тривожності.

Опис виконання вправи:

Коли відчуваєте, що стикаєтеся з проблемою, і тим більше перебільшуєте її значення, задайте собі наступні питання:

- Це справді велика справа?
- Чи наразі ризикує щось по-справжньому важливе?
- Чи справді це гірше, ніж усе, що було раніше?
- Чи здасться це важливим через 2 тижні, півроку, рік, 10 років?
- Чи варто це так переживати?
- Чи варто за це померти?
- Що може статися, якщо не впораюся?
- Чи можу я впоратися з цим?

Сфокусуйтеся на внутрішніх відчуттях, заплющивши очі. Протягом перших п'яти секунд усвідомте, як ваше тіло реагує (зверніть увагу на дихання, серцебиття, м'язовий тонус), які думки та образи виникають, які емоції ви відчуваєте. Зафіксуйте свою внутрішню розмову. Просто спостерігайте за цими первинними реакціями на стрес та конфлікт, не оцінюючи їх і не порівнюючи з чимось іншим. Після спостереження детально запишіть свої автоматичні реакції. Потім знову зробіть запис:

- а) фізичні відчуття;
- б) думки чи образи;
- в) внутрішній діалог.

Перебувайте у своїх думках про цю стресову ситуацію протягом 30 секунд, зробивши за цей час 5-6 глибоких вдихів і видихів. Після цього повністю відпустіть цю проблему зі своїх думок.

Обговорення: Які відчуття у вас зараз? Чи є серед вас ті, хто все ще відчуває тривогу, страх або пригніченість? Як би ви описали своє поточне ставлення до тієї проблеми, про яку ви думали?

Проаналізувавши психічний стан після виконання цієї вправи, можна зробити висновки, що:

- вправа допомагає виявити та поставити під сумнів негативні або ірраціональні думки, які часто супроводжують стрес. Через запитання людина спонукається до пошуку більш реалістичних та адаптивних інтерпретацій ситуації;

- аналізуючи ситуацію через запитання, людина отримує можливість дистанціюватися від первинної емоційної реакції, що дозволяє реагувати більш усвідомлено та менш імпульсивно;

- вправа сприяє кращому розумінню власних думок, почуттів та реакцій на стресові фактори. Це усвідомлення є першим кроком до ефективного керування стресом;

- запитання можуть бути спрямовані на виявлення того, що людина може контролювати в ситуації та які можливі шляхи вирішення проблеми. Це може зменшити відчуття безпорадності, яке часто супроводжує стрес. Спонукає до контролю та вирішення проблеми;

- деякі запитання допомагають поглянути на ситуацію з іншої точки зору або в ширшому контексті, що може зменшити її значущість та емоційний вплив.

Психологічна вправа «Питання до себе» є ефективним методом для зміцнення ментального здоров'я та подолання стресу. Завдяки її когнітивній природі, вона допомагає усвідомити та по-новому поглянути на стресові ситуації, знизити емоційну імпульсивність і знайти дієві способи реагування. Хоча вправа проста та доступна, її максимальна користь розкривається через регулярне та усвідомлене використання.

Працівники центру зайнятості приділили багато часу та уваги для того, щоб навчитися правильно використовувати та в подальшому застосовувати цю вправу в своєму житті, як в професійному, так і в особистому.

Проаналізувавши використані тренінги та вправи для відновлення психічного здоров'я в професійної діяльності працівників центру зайнятості, ми дійшли висновку, щодо ефективності застосування цих методик для відновлення психічного здоров'я.

3.2 Практичні рекомендації щодо збереження психічного здоров'я працівників центру зайнятості в умовах воєнного стану

У складних умовах воєнного стану працівники центрів зайнятості зазнають значного психоемоційного навантаження, що пов'язане з підвищеним обсягом роботи, необхідністю адаптації до нестабільного соціального середовища, а також із внутрішніми переживаннями щодо безпеки та майбутнього. У зв'язку з цим виникає потреба в реалізації системи психокорекційних і психопрофілактичних заходів, спрямованих на збереження психічного здоров'я та підвищення ефективності професійної діяльності.

Практичні рекомендації щодо збереження психічного здоров'я працівників центру зайнятості можна розділити на дві групи: самопіклування та особисті стратегії стресостійкості та резильєнтності та психокорекційні і психопрофілактичні заходи на робочому місці та в колективі.

Стосовно практичних рекомендації першої групи, які можуть допомогти зберегти психологічну стійкість та запобігти негативним наслідкам стресу, підвищити рівень стресостійкості та резильєнтності:

1. Задоволення базових потреб. Намагайтеся забезпечувати себе достатнім сном (7-8 годин), збалансованим харчуванням та регулярною фізичною активністю, навіть у невеликих обсягах. Це є фундаментом для фізичного та емоційного добробуту.

2. Регулярні перерви. Робіть короткі перерви протягом робочого дня для відпочинку, релаксації, виконання дихальних вправ або просто відволікання уваги. Навіть 5-10 хвилин можуть допомогти відновити концентрацію та знизити напругу.

3. Обмеження інформаційного потоку. Особливо під час воєнного стану, свідомо обмежуйте час, проведений за читанням новин, особливо перед сном. Обирайте перевірені джерела інформації та уникайте надмірного занурення в негативний контент.

4. Підтримання соціальних зв'язків. Зберігайте контакт з родиною, друзями та колегами. Обговорення своїх переживань та отримання підтримки є важливим фактором психологічної стійкості.

5. Використання технік саморегуляції. Опанування та регулярне використання простих технік для керування стресом та емоціями, такі як вправа «Метелик», медитація, психологічна вправа "Питання до себе», вправа «Заземлення ("5-4-3-2-1")».

6. Планування та рутина. Намагайтеся підтримувати по можливості звичний розпорядок дня. Планування навіть невеликих активностей може дати відчуття контролю та стабільності.

7. Хобі та приємні заняття. Знаходьте час для занять, які приносять вам задоволення та допомагають відволіктися від тривожних думок. Це може бути читання, музика, творчість, прогулянки на природі тощо.

8. Усвідомлення власних меж. Навчіться розпізнавати ознаки власного виснаження та вчасно звертатися за допомогою або зменшувати навантаження, якщо це можливо.

9. Ніколи не беріть роботу додому. Навчіться чітко розмежовувати робочий час та власні справи, особисте життя.

Стосовно практичних рекомендації щодо другої групи. Це можливі психопрофілактичні заходи на робочому місці та в колективі центрів зайнятості. Ці рекомендації несуть рекомендаційний характер для керівників цієї організації:

1. Створення підтримуючого мікроклімату. Заохочуйте відкрите спілкування та взаємодопомогу серед колег. Створення атмосфери взаєморозуміння та емпатії є важливим ресурсом підтримки.

2. Регулярні зустрічі та обговорення. Проводьте регулярні зустрічі працівників центру зайнятості, філій, відділів для обговорення не лише робочих питань, але й емоційного стану працівників. Забезпечте можливість висловити свої переживання та отримати підтримку від керівництва та колег.

3. Впровадження практик психологічної підтримки на робочому місці. Розгляньте можливість організації коротких сесій релаксації або дихальних вправ протягом робочого дня.

4. Навчання навичкам першої психологічної допомоги. Проведіть для працівників тренінги з надання першої психологічної допомоги собі та колегам у кризових ситуаціях.

5. Заохочення до звернення за професійною допомогою. Інформуйте працівників про доступні ресурси психологічної підтримки - гарячі лінії, онлайн-платформи, психологи та заохочуйте до звернення за професійною допомогою, якщо вони відчують таку потребу.

6. Гнучкість та розуміння з боку керівництва. Керівництву важливо проявляти розуміння до можливих змін у емоційному стані працівників, бути гнучкими у розподілі завдань та наданні можливості для відпочинку.

7. Організація супервізій та груп підтримки. Забезпечте можливість для працівників брати участь у супервізійних групах або групах підтримки під керівництвом психолога для обговорення складних випадків та обміну досвідом.

8. Розмови з психологом, як індивідуальні та групові консультації. Кожен працівник може поговорити з психологом про свої проблеми та отримати пораду. Іноді корисно обговорити свої переживання з іншими людьми, які стикаються з подібними труднощами.

Таким чином, реалізація комплексу заходів психопрофілактики та психокорекції є важливою умовою збереження психічного здоров'я працівників центру зайнятості, що позитивно впливає на якість їх професійної діяльності.

Висновки до розділу 3

Застосування тренінгів, «Гуманітарні можливості психосоціальної підтримки із застосуванням методики BASIC Ph» та «Ти як?», та практичних вправ «Метелик», «Заземлення», «Питання до себе», виявилось ефективним інструментом для відновлення та підтримки психічного здоров'я працівників центру зайнятості в умовах воєнного стану. Тренінги підвищили обізнаність щодо ментального здоров'я, надали практичні стратегії стресодолатання та сприяли формуванню навичок самодопомоги та підтримки колег. Вправи виявилися простими у використанні та дієвими для швидкої стабілізації емоційного стану та зниження рівня тривожності безпосередньо на робочому місці.

Аналіз показав важливість систематичного впровадження подібних заходів для забезпечення довгострокової психологічної підтримки працівників, які щоденно стикаються зі значним емоційним навантаженням. Подальша підтримка через психологічні тренінги та вправи сприятиме кращій адаптації до стресових умов професійної діяльності під час воєнного стану.

Стислі практичні рекомендації щодо збереження психічного здоров'я працівників центру зайнятості в умовах воєнного стану

Для збереження психічного здоров'я працівників центру зайнятості в умовах воєнного стану рекомендується впроваджувати комплексний підхід, що включає:

Самопіклування та особисті стратегії:

- задоволення базових потреб (сон, харчування, фізична активність);
- регулярні короткі перерви протягом робочого дня;
- обмеження інформаційного потоку, особливо негативного;

- підтримання соціальних зв'язків з родиною, друзями та колегами;
- опанування та регулярне використання технік саморегуляції (вправи «Метелик», «Заземлення», «Питання до себе», медитація);
- підтримання по можливості звичного розпорядку дня та планування;
- знаходження часу для хобі та приємних занять;
- усвідомлення власних меж та звернення за допомогою при необхідності;
- чітке розмежування робочого та особистого часу.

Психокорекційні та психопрофілактичні заходи на робочому місці та в колективі (для керівництва):

- створення підтримуючого мікроклімату та заохочення взаємодопомоги;
- регулярні зустрічі для обговорення не лише робочих питань, але й емоційного стану;
- впровадження практик психологічної підтримки (короткі сесії релаксації);
- навчання навичкам першої психологічної допомоги;
- інформування про доступні ресурси психологічної підтримки та заохочення до звернення за професійною допомогою;
- прояв гнучкості та розуміння з боку керівництва;
- організація супервізійних груп та груп підтримки;
- забезпечення можливості індивідуальних та групових консультацій з психологом.

Реалізація цих рекомендацій сприятиме збереженню психічного здоров'я працівників, підвищенню їхньої стресостійкості та ефективності професійної діяльності в складних умовах воєнного стану.

ВИСНОВКИ

Кваліфікаційна робота магістра була присвячена комплексному дослідженню психічного здоров'я працівників центру зайнятості в умовах воєнного стану та його впливу на їхню професійну діяльність. Відповідно до поставлених завдань, було проведено теоретичний аналіз, емпіричне дослідження та розроблено практичні рекомендації.

Щодо першого завдання, в роботі було проаналізовано ключові теоретичні підходи до розуміння психічного здоров'я, визначено його критерії та розкрито багатофакторну природу впливу на нього різноманітних соціальних, економічних, психологічних та біологічних чинників.

Проаналізувавши наукову та психологічну літературу стосовно поняття «психічне здоров'я» можна зробити висновок, що психічне здоров'я працівників в умовах воєнного стану складається з здатності справлятися зі стресами в повсякденному житті, налагоджувати стосунки та взаємозв'язок з клієнтами служби зайнятості, ефективно надавати послуги по обслуговуванню населення у питаннях працевлаштування, незважаючи на важки та проблемні категорії, виконувати свою роботу, отримувати позитивні результати та задоволення своєю працею. Особливу увагу приділено поняттям стресостійкості та резильєнтності як важливим складовим психічного здоров'я, що забезпечують адаптацію до складних життєвих обставин.

Виконуючи друге завдання, було визначено специфіку професійної діяльності працівників центру зайнятості в умовах воєнного стану. Підкреслено підвищене психологічне навантаження, пов'язане зі зростанням обсягу роботи, необхідністю взаємодії з вразливими

категоріями населення (внутрішньо переміщені особи, учасники бойових дій тощо), невизначеністю та потребою у швидкій адаптації до змін. Ці фактори були ідентифіковані як потенційні джерела значного стресу.

У рамках третього завдання, було проведено емпіричне дослідження стану психічного здоров'я працівників центру зайнятості. Результати дослідження виявили наявність симптомів порушення психічного здоров'я у значної кількості працівників, що підтверджує актуальність проблеми в умовах війни. У проведеному емпіричному дослідженні було використано декілька методик для визначення рівня психічного здоров'я працівників центру зайнятості.

Згідно результату опитувальника «BASIC Ph» можна стверджувати, що працівники центру зайнятості задіяють одразу декілька стратегій подолання стресу. Опитування виявило, що найбільш розвинутої стратегією є «розум» - 28,43%, потім «віра» - 23,53%, «тіло» - 15,69%, «соціум і уява» - 11,76% і «емоції» - 8,82%. Дослідження довело, що фахівці більш схильні до стресодолавання через активні дії, використання пошуку вирішення проблем, що турбують та спираються на свої власні духовні цінності, як до засобу подолання стресу.

Після проведення підсумків по опитувальнику за шкалою резильєнтності Коннора-Девідсона (CD-RISC) ми отримали такі результати:

- 16 працівників, мають низький рівень резильєнтності, що складає 35,56%. Відчувають труднощі у подоланні стресу та пристосуванні до змін.

- 19 працівників мають середній рівень резильєнтності, що складає 42,22%. Володіють певними навичками адаптації, але все ще можуть відчувати складнощі у дуже стресових ситуаціях.

- високий рівень резильєнтності мають 10 осіб, з них 2 особи мають 100 балів, що складає 22,22% від загальної кількості опитуваних. Вони демонструють стійкість, оптимізм та здатність ефективно справлятися з труднощами.

Після проведення кореляційних вправ, таких як вправа «Метелик», «Заземлення» та психологічна вправа «Питання до себе», проведення тренінгів по відновленню ментального здоров'я, аналізуючи результати опитування «Індекс доброго самопочуття» було помічено, що тільки 16 працівників центру зайнятості мають результат нижче 13 балів, що може свідчити про ризик депресивного стану і потребу в додатковій діагностиці. Інші, 29 працівників мають результат вищий та середній. Що свідчить про відновлення психічного здоров'я та збільшення рівня резильєнтності порівняно з початком проведення дослідження.

Для досягнення мети дослідження було сформульовано теоретичне припущення щодо ймовірності зв'язку між станом психічного здоров'я та його впливом на професійну діяльність працівників центру зайнятості в умовах воєнного стану.

Реалізуючи четверте завдання, було з'ясовано наявність значущого взаємозв'язку між рівнем психічного здоров'я працівників та ефективністю їхньої професійної діяльності.

Воєнний стан значно підвищив рівень стресу, тривожності та емоційного вигорання серед працівників центрів зайнятості, що негативно позначається на якості роботи та здатності ефективно виконувати свої професійні обов'язки.

Але запровадження різних методик та вправ по відновленню психічного здоров'я фахівців служби зайнятості позитивно впливають на їх стресостійкість та резильєнтність в колективі. Високий рівень психічного здоров'я корелював з кращою концентрацією, вищою

продуктивністю, ефективнішим прийняттям рішень, легшим подоланням стресу, якіснішими міжособистісними стосунками та вищою мотивацією. І навпаки, проблеми з психічним здоров'ям негативно впливали на всі ці аспекти професійної діяльності. Позитивний психологічний стан сприяє підвищенню продуктивності та професійної мотивації. Це підкреслює важливість своєчасної діагностики та впровадження заходів з підтримки психічного здоров'я працівників центрів зайнятості для забезпечення ефективного функціонування системи зайнятості в умовах воєнного стану.

Виконання п'ятого завдання завершилося розробкою практичних рекомендацій щодо підтримки та збереження психічного здоров'я працівників центру зайнятості в умовах воєнного стану. Рекомендації охоплюють стратегії самопіклування та особисті методи підвищення стресостійкості й резильєнтності, а також комплекс психопрофілактичних та психокорекційних заходів, які можуть бути впроваджені на робочому місці та в колективі за ініціативи керівництва.

Загалом, проведене дослідження підтвердило важливість психічного здоров'я для ефективного виконання професійних обов'язків працівниками центру зайнятості, особливо в складних умовах воєнного стану. Отримані результати можуть бути використані для розробки та впровадження практичних рекомендацій, спрямованих на профілактику негативних психологічних станів, підвищення стресостійкості та зміцнення психічного здоров'я в колективах центрів зайнятості.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адаменко Л. Актуальні аспекти дослідження копінг-поведінки особистості. *Вісник Національного університету оборони України*. 2020. Т. 54, № 1. С. 13–18. URL: <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2020-54-1-13-18> (дата звернення: 10.03.2025).
2. Балабанова Л. М. Ментальне здоров'я особистості: виклики та напрями розвитку. «Відновлення України: Міжгалузевий теоретико-прикладний аналіз та потенціал». Частина II. 2025. С. 325–327. URL: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-491-0-109> (дата звернення: 26.04.2025).
3. Бех І. Зростаюча особистість як суб'єкт духовних цінностей. *Mountain school of ukrainian carpaty*. 2018. Т. 18, № 1. URL: <https://doi.org/10.15330/msuc.2018.18.5-9> (дата звернення: 15.02.2025).
4. Бондарчук О. І., Карамушка Л. М. Психологічне здоров'я особистості в умовах війни і повоєнний час (Україна-Польща-Ізраїль) для освітян та психологів: серія міжнародних вебінарів. *Вісник Національної академії педагогічних наук України*. 2023. Т.5, Вип.1.С.1-4. URL:<https://doi.org/10.37472/v.naes.2023.51341>. (дата звернення: 30.01.2025).
5. Васильєв В. В. Соціальна адаптація особистості до професійної діяльності. *Вісник Дніпропетровського університету*. 2012. Вип.14. С. 215 – 221.
6. Видолоб Н.О. Розуміння психічного здоров'я особистості представниками гуманістичної психології. *Науковий журнал. Молодий вчений*. 2017.

7. Воднєва І.А. Психічне здоров'я та подолання стресу в воєнний час. Психолого-педагогічні аспекти навчання дорослих у системі неперервної освіти: тези доп. учасників X Між. наук.-практ. інтер.-конф. м. Біла Церква, 12 груд. 2024 р. / БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, Біла Церква - Ломжа, 2025. Ч.1 С. 83 – 85. URL:<https://doi.org/10.58246/PBHG2646> (дата звернення 10.03.2025).
8. Всесвітня організація охорони здоров'я.

URL: <https://www.who.int/newsroom/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response> (дата звернення 12.01.2025).
9. Всеукраїнська програма збереження метального здоров'я за ініціативою О.Зеленської «Ти як?». 2023.
URL:<https://center.diia.gov.ua/blog/vseukrainska-programamentalnogo-zdorova-ti-ak-za-iniciativou-oleni-zelenskoj> (дата звернення 05.02.2025).
10. Грішин Е. Складна життєва ситуація як передумова формування резильєнтності особистості. Вісник ХНПУ імені Г. С. сковороди "психология". 2021. № 65. С. 25–41.
- 11.Дворник І., Дворник О., Гарафонов О. Сучасна стратегія управління персоналом підприємства в умовах воєнного стану. Modeling the development of the economic systems. 2023. № 2. С. 144–152.
- 12.Дудка Т.М. Психологічні особливості стресостійкості особистості. Херсонський державний університет. Херсон. 2017.
- 13.Емоційне вигорання. Ти як? URL: <https://howareu.com/materials/10-rannikh-oznak-emotsiinoho-vyhorannia> (дата звернення 15.02.2025)
- 14.Збірник наукових праць студентів, аспірантів, докторантів і молодих вчених : Молода наука - 2024: у 5 т. / Запорізький національний університет. Запоріжжя : ЗНУ, 2024. Т. 1. 650 с.
- 15.Зеленська про програму ментального здоров'я: Виявилося, що «сильні не ходять до психологів». URL:

<https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3703135-zelenska-pro-programu-m...> (дата звернення 20.01.2025)

- 16.Зливков В. Л., Лукомська С. О., Федан О. В. Психодіагностика особистості у кризових життєвих ситуаціях. Київ : Педагогічна думка, 2016. 219 с.
- 17.Ієрархія потреб Маслоу – чи актуальна вона у 21 столітті. URL: <https://universe.zp.ua/iierarhija-potreb-maslou-chi-aktualna-vona-u-21-stolitti/> (дата звернення 15.01.2025)
- 18.Каменець А. В. Психологічні чинники збереження психічного здоров'я особистості. Наукові студії із соціальної та політичної психології. 2015. №33. С. 52–59.
- 19.Карамушка Л. Психічне здоров'я: сутність, основні детермінанти, стратегії та програми забезпечення. Psychological Journal, 2021. Т.7., № 5. С. 26–37.
- 20.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. 52 с.
- 21.Карамушка, Л. М. Відмінності копінг-стратегій менеджерів та працівників організацій в умовах війни та їхній зв'язок з психічним здоров'ям. Київський журнал сучасної психології та психотерапії. 2023. Т.5, № 1.С.24-32.
- 22.Карамушка Л.М. Психічне здоров'я особистості в умовах війни: як його зберегти та підтримати: методичні рекомендації. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2024. 48 с.
- 23.Кириленко Т.С. Психологія: емоційна сфера особистості: навч. посібник. Київ: Либідь, 2007. 256 с.
- 24.Климчук В., Горбунова В. Психічне здоров'я в організаціях: світова підтримка, українські перспективи. Нейро News.2017. №10, С.7-13.
- 25.Кокур О.М. Професійна життєстійкість особистості: аналіз феномена. Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць

- Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. 2020. Т.5. № 20. С. 68-81.
26. Кокур О.М., Мороз В.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С. Теорія і практика управління страхом в умовах бойових дій: метод. посібник. Київ-Одеса : Фенікс, 2022. 198 с.
 27. Копилова С. В., Желновацька В. Д. Розвиток теоретичних підходів до проблеми дослідження стресостійкості особистості. Психологія свідомості: теорія і практика наукових досліджень. 2023.
 28. Корольчук М. С., Миронець С. М., Тімченко О. В. Психологія праці в звичайних та екстремальних умовах: навчальний посібник. Київ: КНТЕУ, 2014. С. 523.
 29. Коробка Л. М. Самовизначення особи та спільноти щодо здоров'я в контексті проблеми адаптації до умов і наслідків воєнного конфлікту. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка*. Київ, 2016. Т.6 . 303 с.
 30. Коцан І. Я., Ложкін Г. В., Мушкевич М. І. Психологія здоров'я людини; ред. І. Я. Коцана – Луцьк: Волин. нац. ун-ту ім. Лесі Українки. 2011. 430 с.
 31. Креденцер О. Тренінг розвитку професійної самоефективності персоналу освітніх організацій в контексті забезпечення їхнього психологічного здоров'я та благополуччя в умовах війни. *Організаційна психологія Економічна психологія*. 2024. Т. 31, № 1. С. 50–59. URL: <https://doi.org/10.31108/2.2024.1.31.4> (дата звернення: 12.03.2025).
 32. Крюкова М. А., Лісовенко А. Ф. Практикум з психотерапії та психокорекції : навчально-методичні рекомендації (в допомогу до самостійної роботи для здобувачів вищої освіти ступеня магістра факультету психології, політології та соціології) кафедра психології НУ «Одеська юридична академія». Одеса : Фенікс, 2020. 40 с.

- 33.Лагодзінська В. І. Вплив креативності на структурні компоненти психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій. Організаційна психологія. Економічна психологія. 2022. Т.2. С.73-81.
- 34.Лазос Г. П. Резильєнтність: концептуалізація понять, огляд сучасних досліджень. Актуальні проблеми психології. Т. 3.: Консультативна психологія і психотерапія. Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України:Вінниця. ФОП Рогальська І. О., 2018. № 14. С. 26 – 64.
- 35.Малолеткова О. Потрібна нова культура ставлення до ментального здоров'я. URL: <https://ukurier.gov.ua/uk/articles/potribna-nova-kultura-stavlennya-do-...> (дата звернення 15.02.2025).
- 36.Марковська М. Стрес і психологічна травма. Що з нами відбувається зараз. Нова українська школа. *Смарт освіта*. 07.04.2022. URL: <https://nus.org.ua/2022/04/07/stres-i-psychologichna-travma-shho-z-namy-vidbuvayetsya-zaraz/> (дата звернення 14.04.2025).
- 37.Методичні рекомендації до виконання та оформлення кваліфікаційної роботи магістра для здобувачів вищої освіти спеціальності 053 «Психологія» заочної форми навчання / упорядники Н.Г. Торба, О.Й. Фурс. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2023. 60 с.
- 38.Москаленко В. В. Основи психології і педагогіки. Київ: Центр учбової літератури, 2016.
- 39.Москалець В. П. Загальна психологія: підручник (для студентів-психологів). Київ: Ліра-К, 2019. 563 с.
- 40.Музальов О.О. Теоретико-методичні засади професійної адаптації особистості у навчально-виховному процесі. *Педагогіка і психологія професійної освіти*, 2015. № 6. С. 130–139.
- 41.Неурова А. Б., Капінус О. С., Грицевич Т. Л. Діагностика індивідуально-психологічних властивостей та якостей особистості: нав. метод. пос. Львів: НАСВ, 2016. С. 174.

- 42.Омельченко Я.М. Значення типу реагування на стрес значимих дорослих у процесі формування стресостійкості особистості. Психологічний часопис. 2019. Т. 5, № 12. С.169-181.
- 43.Основи реабілітаційної психології: подолання наслідків кризи. Навчальний посібник. Т. 2. / заг.ред. Л. Царенко. Київ. 2018. 240 с
- 44.Павлюк М.М. Психологічні чинники емоційного вигорання у професійній діяльності. Актуальні проблеми психології. Київ. 2018. Т. 11, № 18. С. 226–244.
- 45.Педоренко В.М. Психологічні особливості формування суверенних моральних цінностей майбутніх психологів: дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Острог, 2019. 175с.

- 46.Перша психологічна допомога: посібник для працівників на місцях. Київ: Унів. Вид-во Пульсари, 2017. 64 с.
- 47.Пресцентр Криворізький Державний педагогічний університет
[URL:https://kdpu.edu.ua/press-centre/blogs/909-tsentr-sotsialnoho-rozvytku/16991-10-zhovtnya-vsesvitniy-den-psykhichnoho-zdorovya.html](https://kdpu.edu.ua/press-centre/blogs/909-tsentr-sotsialnoho-rozvytku/16991-10-zhovtnya-vsesvitniy-den-psykhichnoho-zdorovya.html) (дата звернення 20.02.2025).
- 48.Про зайнятість населення: Закон України від 5 лип. 2012 р. № 5067-VI: станом на 01.січ.2025р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення 15.01.2025).
- 49.Психічне здоров'я та ставлення українців до психологічної допомоги під час війни. URL: [https://gradus.app/documents/307/Gradus Research Mental Health Report...](https://gradus.app/documents/307/Gradus_Research_Mental_Health_Report...) (дата звернення 24.03.2025).
- 50.Психічне здоров'я особистості у кризовому суспільстві: збірник матеріалів IV Всеукраїнської науково-практичної конференції / уклад. З. Р. Кісіль. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2020. 256 с

- 51.Ресурсоорієнтована модель стресодолання BASIC Ph
[URL:https://arpp.com.ua/blog/resursooriyentovana-model-stresodolannya-basic-ph](https://arpp.com.ua/blog/resursooriyentovana-model-stresodolannya-basic-ph) (дата звернення 20.02.2025)
- 52.Родіна Н. В. Психологія копінг-поведінки: системне моделювання: монографія. Одеса: вид. Букаєв В.В., 2017. 364 с.
- 53.Романчук О. Як розвивати резильєнтність. URL:
<https://www.google.com/search?q=https://www.facebook.com/watch/%3Fv%3D7728161033925291> (дата звернення 01.04.2025).
- 54.Соціально-психологічні технології відновлення особистості після травматичних подій : практ. посіб. / [Т. М. Титаренко, М. С. Дворник, В. О. Климчук та ін.] ; за наук. ред. Т. М. Титаренко ; Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. Кропивницький : Імекс-ЛТД, 2019. 220 с.
- 55.Слюсаревський М. М. Соціально-психологічний стан українського суспільства в умовах повномасштабного російського вторгнення: нагальні виклики і відповіді. *Вісник НАПН України*, 2022. Т. 4, № 1. С. 1–11.
- 56.Титаренко Т. М. Профілактика порушень адаптації молоді до повсякденних стресів і кризових життєвих ситуацій: навч. посіб. Нац. ак. пед. наук України, Інс. соц. та політ.псих.: за наук. ред. Т. М. Титаренко. К.: Міленіум, 2017. 272 с.
- 57.Хамініч О.М. Резильєнтність: життєстійкість, життєздатність або резильєнтність?:наук. вісн. Херсонського державного університету. Серія “Психологічні науки”. 2016.Вип. 6, Т. 2, С. 160- 165.
- 58.Циганчук Т. В. Стрес у професійній діяльності. Проблеми сучасної психології. 2015. №30, С. 669.
- 59.Чернюк М. О., Малиновська, О. В. Особливості соціально-психологічної адаптації внутрішньо переміщених осіб на сході України. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія: Психологія*, 2018. Т.2, №35. С. 62–67.

60. Шаронова І.В. Психічне здоров'я особистості як предмет психологічного дослідження .Проблеми сучасної психології. 2013. №20, С. 738–747
61. Шевченко Р. М. Стресостійкість як чинник професійної діяльності жінок-управлінців: структурнокомпонентний аналіз. Актуальні проблеми психології. Т. IX, вип.10. Зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України, 2020. С. 280–287
62. Шинкаренко І. В. Проблеми діагностики психічного здоров'я. Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. 25.04.2024. URL: <https://er.dduvs.edu.ua/bitstream/123456789/14314/1/10.pdf> (дата звернення 28.04.2025).
63. Шпак М. М. Стресостійкість особистості в дискурсі сучасних психологічних досліджень. Науковий журнал «Габітус». 2022. №39. С. 199–203.
64. Bolton K. The development and validation of the resilience protective factors inventory: a confirmatory factor analysis / Kristin Whitehill Bolton. University of Texas at Arlington, 2016. P. 118.
65. Pangallo A. Resilience through the lens of interactionism : a systematic review / A. Pangallo, L. Zibarras, P. Flaxman, R. Lewis // Psychological assessment, 27 (1). American Psychological Association, 2015. PP. 1-20.
66. Nemeth D., Olivier T. Innovative approaches to individual and community resilience: from theory to practice / Darlyne G. Nemeth and Tracy W. Olivier. Academic Press, 2018. P.167.
67. Noltemeyer A, James A, Bush K, Bergen D, Barrios V, Patton J. The relationship between deficiency needs and growth needs: The continuing investigation of Maslow's theory. Child Youth Serv. 2021;42(1):24-42.
68. Sargent, J. T., Crocker, J., & Luhtanen, R. K. Contingencies of self-worth and depressive symptoms in college students. Journal of social and clinical psychology, 2016. Vol. 25, no. 6. P. 628-646.

ДОДАТКИ

Додаток А

Питання та результати дослідження шкали резильєнтності Коннора-Девідсона (CD-RISC):

1. Я можу пристосуватися до змін.
2. Я легко сприймаю нові виклики.
3. Коли щось йде не так, я сприймаю це як можливість навчитися чогось нового.
4. Я намагаюся не здаватися навіть у найскладніших ситуаціях.
5. У важкі моменти я можу знайти щось позитивне.
6. Я почуваюся сильнішим після подолання труднощів.
7. Я можу знайти способи справлятися зі стресом.
8. Я здатний контролювати свої емоції, навіть коли відчуваю стрес.
9. Я спокійно справляюся із тиском.
10. У мене є чіткі цілі, і я можу досягати їх, незважаючи на перешкоди.
11. Я можу залишатися зосередженим під час труднощів.
12. Я вірю в свою здатність справлятися з проблемами.
13. Я знаю, до кого можу звернутися за підтримкою у разі потреби.
14. Я не боюся ризикувати, коли це потрібно.
15. Я здатний сміливо дивитися на невдачі.
16. Я швидко оговтуюся після розчарувань.
17. Я готовий пробувати нові способи вирішення проблем.
18. Я здатний ефективно працювати навіть під сильним стресом.
19. Я завжди знаходжу способи вирішити складну ситуацію.
20. Я відчуваю, що можу контролювати своє життя.
21. Я зберігаю оптимізм навіть у складні часи.
22. Я знаю, що труднощі роблять мене сильнішим.
23. Я ціную маленькі радощі в житті, навіть у важкі періоди.
24. Я здатний приймати важливі рішення у стресових ситуаціях.

Продовження додатку А

25. Я вірю, що зможу справитися з будь-якими труднощами.

Як проходити тест:

Шкала оцінювання:

Кожне твердження оцінюється за п'ятибальною шкалою:

0 — «зовсім не вірно»;

1 — «трохи вірно»;

2 — «в середньому вірно»;

3 — «переважно вірно»;

4 — «цілком вірно».

Запишіть свої бали, а потім підсумуйте їх, щоб отримати загальний результат.

Тривалість: Тест займає близько 10–15 хвилин.

Інтерпретація результатів:

1. Діапазон балів:

Мінімальний бал — 0 (повна відсутність резильєнтності).

Максимальний бал — 100 (високий рівень резильєнтності).

Чим вищий ваш результат, тим більше у вас внутрішніх ресурсів для подолання викликів та адаптації до змін.

2. Орієнтовна градація:

0–49: Низький рівень резильєнтності

Ви можете відчувати труднощі у подоланні стресу та пристосуванні до змін. Можливо, вам потрібні додаткові ресурси (психологічна підтримка, розвиток навичок адаптації).

50–74: Середній рівень резильєнтності

Ви володієте певними навичками адаптації, але все ще можете відчувати складнощі у дуже стресових ситуаціях.

75–100: Високий рівень резильєнтності

Ви демонструєте стійкість, оптимізм та здатність ефективно справлятися з труднощами.

Продовження додатку А

3. Що впливає на результати:

Особистий досвід: життєві виклики, які ви вже пережили.

Соціальна підтримка: наявність людей, які допомагають вам долати труднощі.

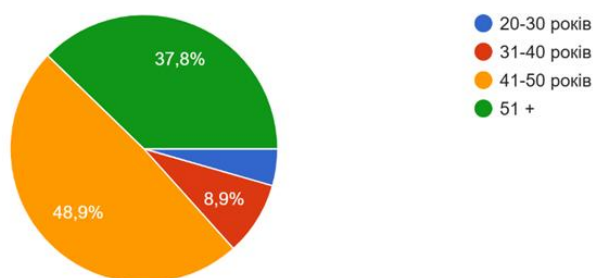
Емоційні ресурси: ваш рівень оптимізму, впевненості у собі та стратегії подолання стресу.

4. Що робити з результатами?

Якщо бал низький або середній: працюйте над розвитком адаптивних навичок. Це може включати техніки майндфулнес, стратегії управління стресом, розвиток гнучкості мислення чи звернення до психолога.

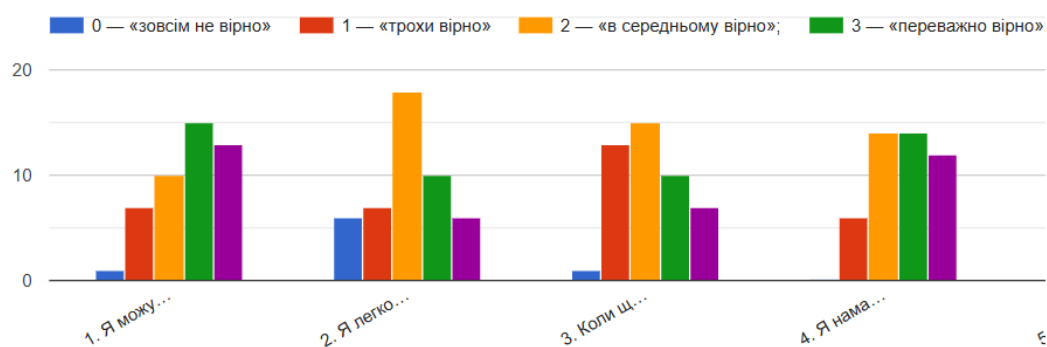
Якщо бал високий: продовжуйте підтримувати свій рівень стійкості, використовуючи ефективні стратегії, які вже працюють.

Вік
45 відповідей



Продовження додатку А

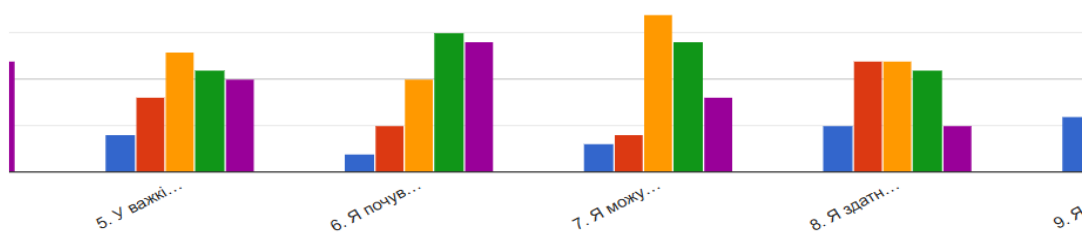
Запитання без назви

 Копіювати діаграму

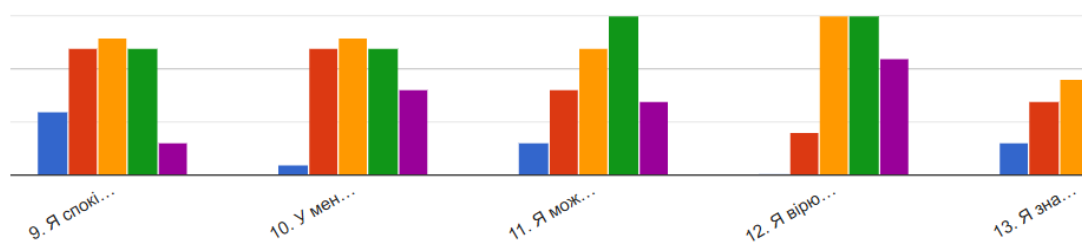
Запитання без назви

 Копіювати діаграму

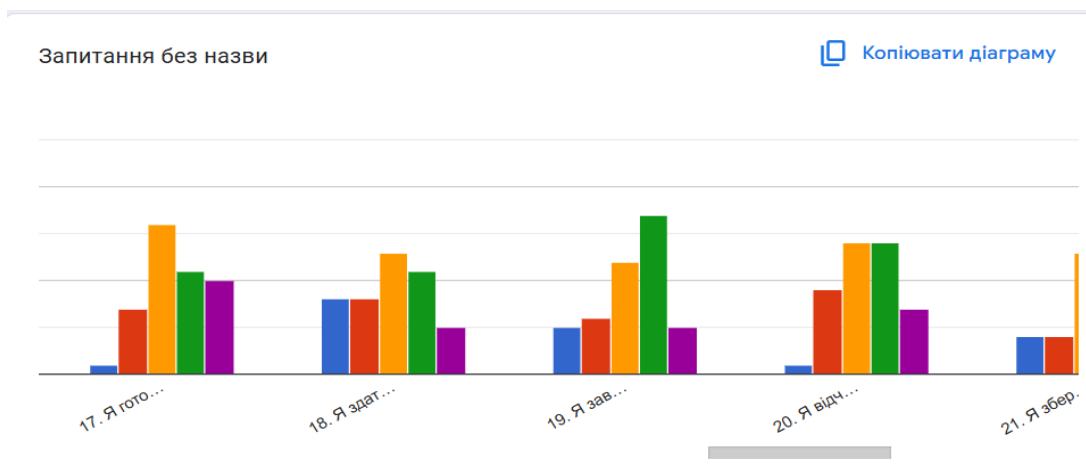
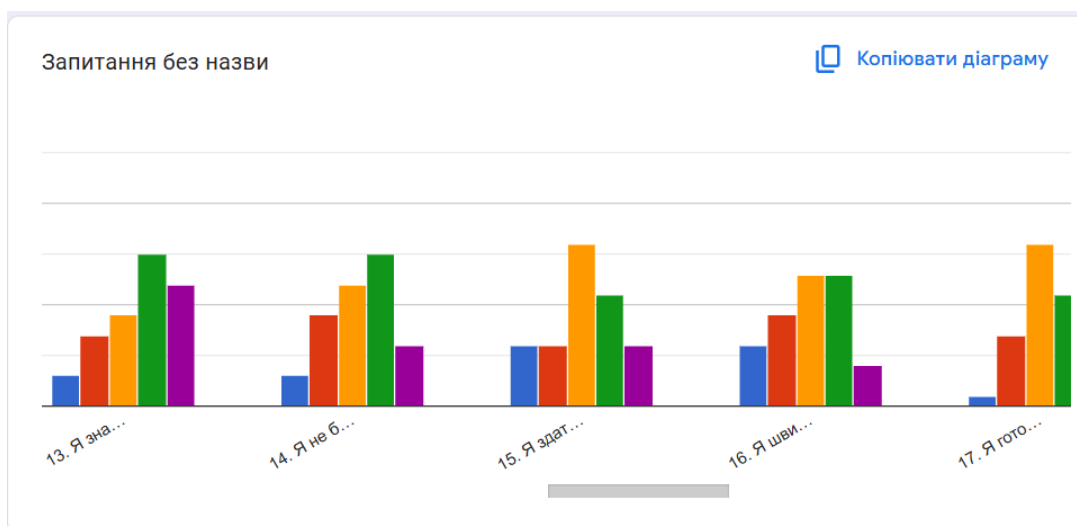
ажно вірно»; 4 — «цілком вірно».

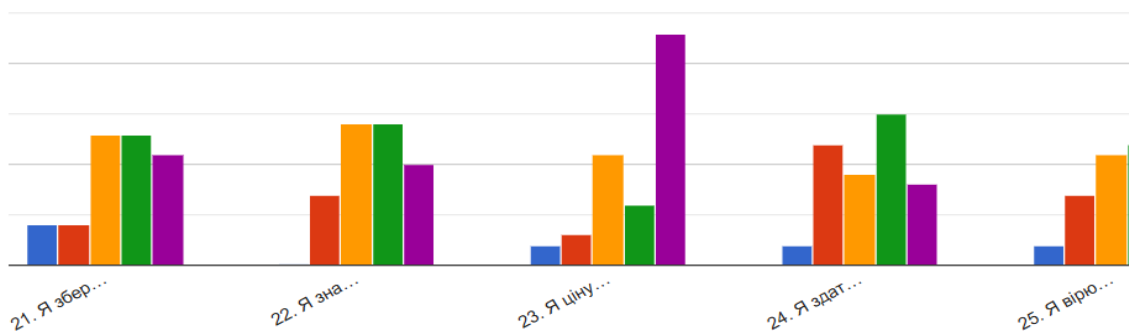


Запитання без назви

 Копіювати діаграму

Продовження додатку А





F11	C	D	E	F	G	H	I	J
	Форм_Responses1							
	Вік	Запитання без назви [1]	Запитання без назви [2. Я легко сприй]	Запитання без назви [3]	Запитання без назви [4. Я]	Запитання без назви [5]	Запитання без назви [6]	Запитання без назви [7. Я]
2	41-50 років	3 - «переважно вірно»;	3 - «переважно вірно»;	3 - «переважно вірно»;	4 - «цілком вірно».	4 - «цілком вірно».	4 - «цілком вірно».	4 - «цілком вірно».
3	20-30 років	1 - «трохи вірно»	0 - «зовсім не вірно»;	1 - «трохи вірно»	1 - «трохи вірно»	0 - «зовсім не вірно»	1 - «трохи вірно»	0 - «зовсім не вірно»
4	41-50 років	2 - «в середньому вірно»;	2 - «в середньому вірно»;	1 - «трохи вірно»	2 - «в середньому вірно»;	2 - «в середньому вірно»;	2 - «в середньому вірно»;	2 - «в середньому вірно»;
5	41-50 років	4 - «цілком вірно».	4 - «цілком вірно».	4 - «цілком вірно».	4 - «цілком вірно».	4 - «цілком вірно».	4 - «цілком вірно».	4 - «цілком вірно».
6	41-50 років	3 - «переважно вірно»;	2 - «в середньому вірно»;	1 - «трохи вірно»	3 - «переважно вірно»;	1 - «трохи вірно»	3 - «переважно вірно»;	3 - «переважно вірно»;
7	41-50 років	3 - «переважно вірно»;	2 - «в середньому вірно»;	2 - «в середньому вірно»;	3 - «переважно вірно»;	3 - «переважно вірно»;	4 - «цілком вірно».	2 - «в середньому вірно»;
8	41-50 років	3 - «переважно вірно»;	2 - «в середньому вірно»;	2 - «в середньому вірно»;	3 - «переважно вірно»;	3 - «переважно вірно»;	3 - «переважно вірно»;	3 - «переважно вірно»;
9	41-50 років	1 - «трохи вірно»	0 - «зовсім не вірно», 1 - «трохи вірно»	1 - «трохи вірно»	2 - «в середньому вірно»;	2 - «в середньому вірно»;	1 - «трохи вірно»	2 - «в середньому вірно»;
10	41-50 років	2 - «в середньому вірно»;	2 - «в середньому вірно»;	2 - «в середньому вірно»;	2 - «в середньому вірно»;	1 - «трохи вірно»	2 - «в середньому вірно»;	1 - «трохи вірно»
11	20-30 років	3 - «переважно вірно»;	4 - «цілком вірно».	2 - «в середньому вірно»;	3 - «переважно вірно»;	1 - «трохи вірно»	2 - «в середньому вірно»;	4 - «цілком вірно».
12	51 +	3 - «переважно вірно»;	3 - «переважно вірно»;	3 - «переважно вірно»;	2 - «в середньому вірно»;	2 - «в середньому вірно»;	3 - «переважно вірно»;	2 - «в середньому вірно»;
13	31-40 років	2 - «в середньому вірно»;	2 - «в середньому вірно»;	2 - «в середньому вірно»;	2 - «в середньому вірно»;	2 - «в середньому вірно»;	2 - «в середньому вірно»;	2 - «в середньому вірно»;
14	51 +	2 - «в середньому вірно»;	1 - «трохи вірно»	2 - «в середньому вірно»;	2 - «в середньому вірно»;	2 - «в середньому вірно»;	2 - «в середньому вірно»;	2 - «в середньому вірно»;
15	41-50 років	2 - «в середньому вірно»;	3 - «переважно вірно»;	1 - «трохи вірно»	4 - «цілком вірно».	0 - «зовсім не вірно»	3 - «переважно вірно»;	2 - «в середньому вірно»;
16	51 +	4 - «цілком вірно».	4 - «цілком вірно».	4 - «цілком вірно».	4 - «цілком вірно».	4 - «цілком вірно».	4 - «цілком вірно».	3 - «переважно вірно»;

[illegible]

[illegible]

Продовження додатку А

Form Responses1								
	Вік	Загитання без назви [1]	Загитання без назви [2. Я легко спи	Загитання без назви [3]	Загитання без назви [4. Я	Загитання без назви [5]	Загитання без назви [6]	Загитання без назви [7.1]
15	41-50 років	2 – «в середньому вірно»;	3 – «переважно вірно»;	1 – «трохи вірно»	4 – «цілком вірно».	0 – «зовсім не вірно»	3 – «переважно вірно»;	2 – «в середньому вірно»;
16	51 +	4 – «цілком вірно».	4 – «цілком вірно».	4 – «цілком вірно».	4 – «цілком вірно».	4 – «цілком вірно».	4 – «цілком вірно».	3 – «переважно вірно»;
17	41-50 років	4 – «цілком вірно».	3 – «переважно вірно»;	3 – «переважно вірно»;	3 – «переважно вірно»;	3 – «переважно вірно»;	4 – «цілком вірно»;	3 – «переважно вірно»;
18	41-50 років	4 – «цілком вірно».	4 – «цілком вірно».	4 – «цілком вірно».	4 – «цілком вірно».	4 – «цілком вірно».	4 – «цілком вірно».	4 – «цілком вірно».
19	51 +	1 – «трохи вірно», 4 – «ціл	1 – «трохи вірно», 4 – «цілком вірно».	1 – «трохи вірно», 3 – «пере	1 – «трохи вірно», 3 – «пере	1 – «трохи вірно», 3 – «пере	3 – «переважно вірно»;	3 – «переважно вірно»; 4 –
20	41-50 років	2 – «в середньому вірно»;	3 – «переважно вірно»;	1 – «трохи вірно»	2 – «в середньому вірно»;	0 – «зовсім не вірно»	3 – «переважно вірно»;	1 – «трохи вірно»
21	31-40 років	3 – «переважно вірно»;	0 – «зовсім не вірно»	3 – «переважно вірно»;	1 – «трохи вірно»	3 – «переважно вірно»;	1 – «трохи вірно»;	3 – «переважно вірно»;
22	51 +	4 – «цілком вірно».	2 – «в середньому вірно»;	3 – «переважно вірно»;	4 – «цілком вірно».	3 – «переважно вірно»;	3 – «переважно вірно»;	3 – «переважно вірно»;
23	41-50 років	2 – «в середньому вірно»;	1 – «трохи вірно»	2 – «в середньому вірно»;	1 – «трохи вірно»	1 – «трохи вірно»	0 – «зовсім не вірно»	1 – «трохи вірно»
24	51 +	4 – «цілком вірно».	3 – «переважно вірно»;	4 – «цілком вірно».	4 – «цілком вірно».	3 – «переважно вірно»;	4 – «цілком вірно»;	3 – «переважно вірно»;
25	41-50 років	3 – «переважно вірно»;	2 – «в середньому вірно»;	4 – «цілком вірно».	3 – «переважно вірно»;	3 – «переважно вірно»;	4 – «цілком вірно».	4 – «цілком вірно».
26	51 +	2 – «в середньому вірно»;	2 – «в середньому вірно»;	2 – «в середньому вірно»;	2 – «в середньому вірно»;	2 – «в середньому вірно»;	2 – «в середньому вірно»;	2 – «в середньому вірно»;
27	51 +	4 – «цілком вірно».	2 – «в середньому вірно»;	1 – «трохи вірно»	3 – «переважно вірно»;	2 – «в середньому вірно»;	3 – «переважно вірно»;	4 – «цілком вірно».
28	31-40 років	3 – «переважно вірно»;	2 – «в середньому вірно»;	3 – «переважно вірно»;	3 – «переважно вірно»;	4 – «цілком вірно».	4 – «цілком вірно»;	3 – «переважно вірно»;
29	51 +	1 – «трохи вірно»	1 – «трохи вірно»	2 – «в середньому вірно»;	2 – «в середньому вірно»;	2 – «в середньому вірно»;	2 – «в середньому вірно»;	2 – «в середньому вірно»;
+ Відповіді форми (1)								

	C	D	E	F	G	H	I	J
	Form_Responses1							
1	Вік	Запитання без назви [2]	Запитання без назви [2. Я легко спри	Запитання без назви [3]	Запитання без назви [4. Я	Запитання без назви [5]	Запитання без назви [6]	Запитання без назви [7.1]
32	41-50 років	1 – «трохи вірно»	0 – «зовсім не вірно»	0 – «зовсім не вірно»	2 – «в середньому вірно»;	3 – «переважно вірно»;	2 – «в середньому вірно»;	2 – «в середньому вірно»;
33	51 +	3 – «переважно вірно»;	2 – «в середньому вірно»;	2 – «в середньому вірно»;	2 – «в середньому вірно»;	1 – «трохи вірно»	3 – «переважно вірно»;	2 – «в середньому вірно»;
34	41-50 років	4 – «цілком вірно»;	4 – «цілком вірно»;	4 – «цілком вірно»;	4 – «цілком вірно»;	4 – «цілком вірно»;	4 – «цілком вірно»;	4 – «цілком вірно»;
35	31-40 років	3 – «переважно вірно»;	2 – «в середньому вірно»;	2 – «в середньому вірно»;	4 – «цілком вірно»;	4 – «цілком вірно»;	4 – «цілком вірно»;	2 – «в середньому вірно»;
36	51 +	4 – «цілком вірно»;	3 – «переважно вірно»;	1 – «трохи вірно»	1 – «трохи вірно»	2 – «в середньому вірно»;	3 – «переважно вірно»;	0 – «зовсім не вірно»
37	51 +	3 – «переважно вірно»;	2 – «в середньому вірно»;	3 – «переважно вірно»;	3 – «переважно вірно»;	3 – «переважно вірно»;	0 – «зовсім не вірно»;	4 – «3 – «переважно вірно»;
38	51 +	1 – «трохи вірно»	0 – «зовсім не вірно»	1 – «трохи вірно»	2 – «в середньому вірно»;	1 – «трохи вірно»	3 – «переважно вірно»;	2 – «в середньому вірно»;
39	51 +	2 – «в середньому вірно»;	2 – «в середньому вірно»;	1 – «трохи вірно»	4 – «цілком вірно»;	4 – «цілком вірно»;	4 – «цілком вірно»;	3 – «переважно вірно»;
40	41-50 років	3 – «переважно вірно»;	2 – «в середньому вірно»;	2 – «в середньому вірно»;	4 – «цілком вірно»;	2 – «в середньому вірно»;	3 – «переважно вірно»;	2 – «в середньому вірно»;
41	41-50 років	4 – «цілком вірно»;	2 – «в середньому вірно»;	2 – «в середньому вірно»;	2 – «в середньому вірно»;	2 – «в середньому вірно»;	4 – «цілком вірно»;	3 – «переважно вірно»;
42	51 +	3 – «переважно вірно»;	3 – «переважно вірно»;	2 – «в середньому вірно»;	3 – «переважно вірно»;	2 – «в середньому вірно»;	1 – «трохи вірно»;	2 – «в середньому вірно»;
43	41-50 років	3 – «переважно вірно»;	3 – «переважно вірно»;	3 – «переважно вірно»;	3 – «переважно вірно»;	2 – «в середньому вірно»;	2 – «в середньому вірно»;	2 – «в середньому вірно»;
44	51 +	0 – «зовсім не вірно»	0 – «зовсім не вірно»	3 – «переважно вірно»;	3 – «переважно вірно»;	3 – «переважно вірно»;	3 – «переважно вірно»;	3 – «переважно вірно»;
45	41-50 років	2 – «в середньому вірно»;	1 – «трохи вірно»	1 – «трохи вірно»	1 – «трохи вірно»	0 – «зовсім не вірно»	1 – «трохи вірно»	0 – «зовсім не вірно»

[illegible]

[illegible]

Продовження додатку А

[illegible]

[illegible]

0 — «зовсім не вірно»- 1

1 — «трохи вірно»- 7

2 — «в середньому вірно»- 10

3 — «переважно вірно»-15

Продовження додатку А

4 — «ЦІЛКОМ ВІРНО»-12

0 — «зовсім не вірно»- 6

1 — «трохи вірно»- 7

2 — «в середньому вірно»-16

3 — «переважно вірно»-10

4 — «ЦІЛКОМ ВІРНО» -6

3. Коли щось йде не так, я сприймаю це як можливість навчитися

ЧОГОСЬ НОВОГО.

- 0 — «зовсім не вірно»-1
- 1 — «трохи вірно»- 13
- 2 — «в середньому вірно»- 14
- 3 — «переважно вірно»- 10
- 4 — «цілком вірно» - 7

4. Я намагаюся не здаватися навіть у найскладніших ситуаціях.

- 0 — «зовсім не вірно»-0
- 1 — «трохи вірно»-6
- 2 — «в середньому вірно»-13
- 3 — «переважно вірно»-14
- 4 — «цілком вірно»-12

5. У важкі моменти я можу знайти щось позитивне.

- 0 — «зовсім не вірно»-4
- 1 — «трохи вірно»-7
- 2 — «в середньому вірно»-13
- 3 — «переважно вірно»-11
- 4 — «цілком вірно»-10

6. Я почуваюся сильнішим після подолання труднощів.

- 0 — «зовсім не вірно»-1

Продовження додатку А

- 1 — «трохи вірно»-5
- 2 — «в середньому вірно»-10
- 3 — «переважно вірно»-15
- 4 — «цілком вірно»-14

7. Я можу знайти способи справлятися зі стресом.

- 0 — «зовсім не вірно»-2
- 1 — «трохи вірно»-4
- 2 — «в середньому вірно»-17

3 — «переважно вірно»-14

4 — «цілком вірно»-8

8. Я здатний контролювати свої емоції, навіть коли відчуваю стрес.

0 — «зовсім не вірно»-5

1 — «трохи вірно»-12

2 — «в середньому вірно»-12

3 — «переважно вірно»-11

4 — «цілком вірно»-5

9. Я спокійно справляюся із тиском.

0 — «зовсім не вірно»-5

1 — «трохи вірно»-12

2 — «в середньому вірно»-13

3 — «переважно вірно»-12

4 — «цілком вірно»-3

10. У мене є чіткі цілі, і я можу досягати їх, незважаючи на перешкоди.

0 — «зовсім не вірно»-1

1 — «трохи вірно»-12

2 — «в середньому вірно»-12

3 — «переважно вірно»-12

Продовження додатку А

4 — «цілком вірно»-8

11. Я можу залишатися зосередженим під час труднощів.

0 — «зовсім не вірно»-9

1 — «трохи вірно»-8

2 — «в середньому вірно»-12

3 — «переважно вірно»-15

4 — «цілком вірно»-7

12. Я вірю в свою здатність справлятися з проблемами.

- 0 — «зовсім не вірно»-0
- 1 — «трохи вірно»-4
- 2 — «в середньому вірно»-15
- 3 — «переважно вірно»-15
- 4 — «цілком вірно»-11

13.Я знаю, до кого можу звернутися за підтримкою у разі потреби.

- 0 — «зовсім не вірно»-3
- 1 — «трохи вірно»-7
- 2 — «в середньому вірно»-9
- 3 — «переважно вірно»-15
- 4 — «цілком вірно»-11

14.Я не боюся ризикувати, коли це потрібно.

- 0 — «зовсім не вірно»-3
- 1 — «трохи вірно»-9
- 2 — «в середньому вірно»-12
- 3 — «переважно вірно»-15
- 4 — «цілком вірно»-6

15.Я здатний сміливо дивитися на невдачі.

- 0 — «зовсім не вірно»-6
- 1 — «трохи вірно»-6

Продовження додатку А

- 2 — «в середньому вірно»-16
- 3 — «переважно вірно»-11
- 4 — «цілком вірно»-6

16.Я швидко оговтуюся після розчарувань.

- 0 — «зовсім не вірно»-6
- 1 — «трохи вірно»-9
- 2 — «в середньому вірно»-13
- 3 — «переважно вірно»-13

4 — «цілком вірно»-4

17.Я готовий пробувати нові способи вирішення проблем.

0 — «зовсім не вірно»-1

1 — «трохи вірно»-7

2 — «в середньому вірно»-16

3 — «переважно вірно»-11

4 — «цілком вірно»-10

18.Я здатний ефективно працювати навіть під сильним стресом.

0 — «зовсім не вірно»-8

1 — «трохи вірно»-8

2 — «в середньому вірно»-13

3 — «переважно вірно»-11

4 — «цілком вірно»-5

19.Я завжди знаходжу способи вирішити складну ситуацію.

0 — «зовсім не вірно»-5

1 — «трохи вірно»-6

2 — «в середньому вірно»-12

3 — «переважно вірно»-17

4 — «цілком вірно»-5

20.Я відчуваю, що можу контролювати своє життя.

Продовження додатку А

0 — «зовсім не вірно»-1

1 — «трохи вірно»-9

2 — «в середньому вірно»-14

3 — «переважно вірно»-14

4 — «цілком вірно»-7

21.Я зберігаю оптимізм навіть у складні часи.

0 — «зовсім не вірно»-4

1 — «трохи вірно»-4

2 — «в середньому вірно»-13

3 — «переважно вірно»-13

4 — «цілком вірно»-11

22.Я знаю, що труднощі роблять мене сильнішим.

0 — «зовсім не вірно»-0

1 — «трохи вірно»-7

2 — «в середньому вірно»-14

3 — «переважно вірно»-14

4 — «цілком вірно»-10

23.Я ціную маленькі радощі в житті, навіть у важкі періоди.

0 — «зовсім не вірно»-2

1 — «трохи вірно»-3

2 — «в середньому вірно»-11

3 — «переважно вірно»-6

4 — «цілком вірно»-23

24.Я здатний приймати важливі рішення у стресових ситуаціях.

0 — «зовсім не вірно»-2

1 — «трохи вірно»-11

2 — «в середньому вірно»-9

3 — «переважно вірно»-15

Продовження додатку А

4 — «цілком вірно»-8

25.Я вірю, що зможу справитися з будь-якими труднощами

0 — «зовсім не вірно»-2

1 — «трохи вірно»-7

2 — «в середньому вірно»-11

3 — «переважно вірно»-12

4 — «цілком вірно»-13

Додаток Б**ІНДЕКС ДОБРОГО САМОПОЧУТТЯ (WHO-5)**

Будь ласка, вкажіть для кожного з п'яти тверджень, ту відповідь, яка є найбільш близькою до того, як ви відчували себе протягом останніх двох тижнів. Зверніть увагу, чим вищі цифри, тим краще ваше самопочуття.

Респондентам пропонується оцінити, як часто вони відчували себе так протягом останніх 14 днів, використовуючи шестибальну шкалу:

- 0 — ніколи
- 1 — якийсь час
- 2 — менш ніж половину часу
- 3 — понад половину часу
- 4 — більш як половину часу
- 5 — повсякчас

Пункти опитувальника «Індекс доброго самопочуття» :

1. Я відчував себе бадьорим і в гарному настрої.
2. Я почувався спокійним і розслабленим.
3. Я почувався активним та енергійним.
4. Я прокидався свіжим та відпочилим.
5. Повсякденне життя було наповнено тим, що мене цікавить.

Оцінка балів:

Підсумковий бал розраховується шляхом підсумовування балів за п'ять відповідей. Сумарний бал варіюється від 0 до 25, де 0 означає найгіршу можливу якість життя, а 25 - найкращу можливу якість життя.

Продовження додатку Б

Щоб отримати відсоткову оцінку від 0 до 100, сумарний бал множиться на 4. 0 у відсотках означає найгіршу можливу якість життя, а 100 - найкращу можливу якість життя.

Інтерпритація:

Рекомендується проводити опитування за опитувальником "Велика депресія (МКХ-10)", якщо первинний бал нижче 13 або якщо пацієнт відповів від 0 до 1 на будь-який з п'яти пунктів. Оцінка нижче 13 вказує на погане самопочуття і є показанням для тестування на наявність депресії за МКХ-10.

Моніторинг змін:

Для моніторингу можливих змін у самопочутті використовується оцінка у відсотках. Різниця в 10% вказує на значні зміни.