

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

**На тему: ВПЛИВ УМОВ КАРАНТИННОГО РЕЖИМУ НА
ЕФЕКТИВНІСТЬ РОБОТИ ПЕРСОНАЛУ В ІТ-СФЕРІ**

Виконав: студент II курсу,
групи 8.0530
спеціальності: 053 Психологія
Освітньої програми: 053 Психологія
Сінеок Семен Віталійович
Керівник: к. психол.н., доцент кафедри
психології Поплавська А.П.
Рецензент: д. психол.н., професор,
професор кафедри психології
Шевченко Н.Ф.

Запоріжжя

2021

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціальної педагогіки та психології
Кафедра психології
Рівень вищої освіти магістр
Спеціальність 053 Психологія
Освітня програма Психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри _____

к.психол.н., доцент. Н.О. Губа

«_____» _____ 2021 р.

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ

Сінеока Семена Віталійовича

Тема роботи Вплив умов карантинного режиму на ефективність роботи персоналу в ІТ сфері

керівник роботи Поплавська А.П. к. психол. н., доцент кафедри психології
затверджені наказом ЗНУ від «30» липня 2021 року № 1136-з

2. Строк подання студентом роботи _____
3. Вихідні дані до роботи аналіз психолого-педагогічної літератури
4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки теоретично дослідити вплив карантинного режиму на роботу персоналу в ІТ сфері; проаналізувати актуальні дослідження впливу карантинного режиму на ефективність роботи персоналу; емпірично дослідити вплив умов карантинного режиму на ефективність роботи персоналу в ІТ сфері
5. Перелік графічного матеріалу: 11 таблиць та 5 рисунків

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
Вступ	Поплавська А.П., доцент		
Розділ 1	Поплавська А.П., доцент		
Розділ 2	Поплавська А.П., доцент		
Розділ 3	Поплавська А.П., доцент		
Розділ 4	Поплавська А.П., доцент		
Висновки	Поплавська А.П., доцент		

7. Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та систематизація матеріалу	Січень – березень 2021р	Виконано
2	Робота над вступом	Березень 2021р	Виконано
3	Робота над першим розділом	Квітень-травень 2021р	Виконано
4	Робота над другим розділом	Червень-липень 2021р	Виконано
5	Робота над третім розділом	Серпень 2021р	Виконано
6	Робота над четвертим розділом	Вересень 2021р	Виконано
7	Написання висновків	Жовтень 2021р	Виконано
8	Предзахист	Листопад 2021р	Виконано
9	Нормоконтроль	Листопад 2021р	Виконано

Студент _____ С.В. Сінеок

Керівник роботи _____ А.П. Поплавська

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ О.М. Грединарова

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 87 сторінок, 11 таблиць, 5 рисунків, 77 використаних джерел

Метою роботи є виявити і проаналізувати вплив умов карантинного режиму на ефективність роботи персоналу в ІТ сфері

Об'єкт дослідження: ефективність роботи персоналу в ІТ сфері

Предмет дослідження: вплив психологічних умов карантинного режиму на ефективність роботи персоналу в ІТ сфері.

Гіпотеза: психологічні фактори викликані умовами карантинного режиму, впливають на ефективність роботи персоналу в ІТ сфері.

Методи дослідження: теоретичні (теоретичний і порівняльний аналіз літературних джерел та практичного досвіду працівників, узагальнення); емпіричні (спостереження; експеримент з використанням психодіагностичних методик; тестування)

Новизна роботи полягає в розгляданні кризової ситуації у зв'язку з карантинним режимом, та розширенні знань з проблемами роботи персоналу в ІТ сфері в умовах карантинного режиму.

Практичне значення полягають у використанні результатів дослідження в роботі психологів, керівників ІТ компаній, HR працівників, аналітиків карантинних наслідків. Основні положення та висновки можуть допомогти в збільшенні інформаційного забезпечення в психології кризових ситуацій, психології дій в надзвичайних умовах, психодіагностики стосовно аспектів карантинних умов які впливають на ефективність та психологічне здоров'я персоналу. Отримані дані можна буде застосувати у розробці та аналітики ІТ сфер з формування ефективності в стресових ситуаціях

ІТ, ВПЛИВ КАРАНТИННИХ УМОВ, ЕФЕКТИВНІСТЬ, СТРЕС, COVID-19

SUMMARY

Sinieok S.V. Influence of conditions of the quarantine on efficiency of work of the personnel in the IT sphere

Qualifying work of the master: 87 pages, 11 tables, 5 figures, 77 used sources

The aim of the work is to identify and analyze the impact of quarantine conditions on the efficiency of staff in the IT field

Object of research: The impact of the quarantine regime on the work of staff

Subject of research: The impact of quarantine conditions on the work of personnel in the IT field

Hypothesis: psychological factors caused by the conditions of the quarantine regime, affect the efficiency of staff in the IT field

Research methods: Theoretical (theoretical and comparative analysis of literature sources and practical experience of employees, generalizations); empirical (observation; experiment using psychodiagnostic techniques; testing)

The novelty of the work is considering the crisis situation in connection with the quarantine regime, and expanding knowledge of the problems of staff in the IT field in the quarantine regime.

The practical significance lies in the use of research results in the work of psychologists, managers of IT companies, HR workers, quarantine analysts. The main provisions and conclusions can help to increase information support in the psychology of crisis situations, the psychology of emergency response, psychodiagnostics on aspects of quarantine conditions that affect the efficiency and psychological health of staff. The obtained data can be used in the development and analysis of IT areas for the formation of effectiveness in stressful situations

Key words: IT (Information Technology), influence of quarantine conditions, efficiency, stress, COVID-19

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. Проблематика дослідження впливу карантинного режиму на роботу персоналу в ІТ сфері.....	10
1.1. Теоретичний підхід до аналізу впливу карантинного режиму на роботу персоналу в ІТ сфері.....	10
1.2. Характеристика психологічного здоров'я особистості.....	14
1.3. Роль карантинних умов на психологічне здоров'я персоналу в ІТ сфері.....	18
РОЗДІЛ 2. Аналіз актуальних досліджень та впливу карантинного режиму на ефективність роботи персоналу.....	21
2.1. Теоретичний підхід до аналізу впливу карантинного режиму на ефективність роботи персоналу.....	21
2.2. Аналіз теорії соціального обміну.....	23
2.3. Робочий стрес і продуктивність співробітників.....	24
2.4. Культура безпеки як модератор.....	28
РОЗДІЛ 3. Емпірично дослідити вплив умов карантинного режиму на ефективність роботи персоналу в ІТ сфері.....	37
3.1. Організаційні та методологічні аспекти дослідження.....	37
3.2. Аналіз та інтерпретація результатів проведення емпіричного дослідження.....	46
3.3. Математично-статистична обробка результатів досліджень.....	56
РОЗДІЛ 4. Рекомендації щодо роботи з персоналом у ІТ сфері в умовах карантинного режиму з метою підвищення їх ефективності.....	64
4.1. Залучення співробітників для кращої ефективності.....	64
4.2. Важливість залучення співробітників у важкі часи.....	67
4.3. Практика переходу на дистанційну роботу.....	69
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ.....	76
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	81

ВСТУП

У новому тисячолітті людство зіштовхнулося із інфекційними хворобами, про які ніхто не знав. На зміну чумі та тифу прийшли небезпечні віруси. Зміна навколишнього середовища, потепління клімату, збільшення щільності населення та інші фактори провокують їхню появу, а висока міграційна активність населення сприяє поширенню по всьому світу. Створення моделі спалаху коронавірусних інфекцій, визначення факторів, що сприяють поширенню інфекцій, дозволило виділити найбільш значущі заходи запобігання поширенню небезпечних інфекцій.

Проведення протиепідемічних, у тому числі ізоляційно-обмежувальних та дезінфекційних заходів, інформування населення про способи захисту від інфекції – ці заходи широко застосовуються у світі боротьби з епідеміями. Епідемія COVID-19 (coronavirus disease 2019) вже увійшла в історію як надзвичайна ситуація міжнародного значення. Поточний спалах пандемії коронавірусу (COVID-19) створив безпрецедентну ситуацію в всьому світі. Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ) та органи охорони здоров'я країн світу вживають заходів, спрямованих на уповільнення темпів поширення COVID-19 та скорочення захворюваності. Уряд України вживав цілу низку оперативних заходів, у тому числі закриття державних кордонів, запровадження обов'язкового карантину, обмеження свободи пересування, заборона проведення масових заходів, а також ізоляція міст. Все це призвело до масштабних змін у звичному порядку життя та економічної діяльності. При тому, що плани забезпечення безперервної діяльності в умовах поточної пандемії розробляються та впроваджуються багатьма підприємствами, всім роботодавцям необхідно здійснювати відповідну підготовку та вживати заходи протидії поширенню інфекції COVID-19, у тому числі підготовка до скорочення діяльності або можливого обов'язкового закриття підприємства.

Крім того, роботодавцям завжди потрібно пам'ятати про свої правові зобов'язання, що накладаються чинними законами та підзаконними актами, контрактами та колективними договорами.

Загалом роботодавці зобов'язані забезпечити охорону та безпеку праці працівників та інших осіб на виробництві. Це включає створення та підтримання – в тій мірі, в якій це можливо – такого виробничого середовища, яке не несе в собі ризиків здоров'ю та безпеки, та забезпечення адекватних засобів захисту для працівників, які виконують свою роботу. Щоб стримати поширення вірусу, уряди відповідно до рекомендацій ВООЗ вводять різні заходи - від закриття секторів, що не мають життєво важливого значення, до обмеження пересування людей або ізоляції цілих міст.

З погляду стримування пандемії скорочення фізичних контактів одна із найважливіших заходів. Залежно від свого місцезнаходження та темпів розповсюдження COVID-19 роботодавцям потрібно було просити працівників працювати вдома, або працівники самі зверталися до них з цим проханням, якщо це практично можливо. Між тим таке рішення вимагає врахування цілого ряду наслідків. У тому, що не кожна посада чи функція може виконуватися віддалено, при наростанні пандемії і з нею карантинного режиму, потреба у такому темпі праці стала нагальною для багатьох підприємств. Не менш важливо пам'ятати, що де б не працював працівник, за його здоров'я та безпеку, а також психологічний добробут, як і раніше, відповідає роботодавець.

Саме тому ми розглянемо роботу персоналу в ІТ сфері в умовах карантинного режиму, бо ця сфера як може скластися на перший погляд, постраждала менш за все. Але для того щоб бути впевненими у нашій роботі, ми провели дослідження, щоб побачити як само карантин впливає не тільки на типові сфери діяльності, але й на такі галузі, як ІТ сфера. Не зважаючи на те, що на сьогодні накопичено доволі багато теоретичного матеріалу щодо впливу карантинного режиму на підприємства у різних галузях праці. Ми вважаємо, що на практиці даній темі приділяється недостатньо уваги.

Більш уваги необхідно приділяти впливу умов карантинного режиму на ефективність роботи персоналу, а саме у ІТ сфері.

Метою роботи є виявити і проаналізувати вплив умов карантинного режиму на ефективність роботи персоналу в ІТ сфері

Об'єкт дослідження: Ефективність роботи персоналу в ІТ сфері

Предмет дослідження: Вплив психологічних умов карантинного режиму на ефективність роботи персоналу в ІТ сфері.

Гіпотеза: психологічні фактори викликані умовами карантинного режиму, впливають на ефективність роботи персоналу в ІТ сфері

Відповідно до мети, можемо виділити такі завдання:

1. Теоретично дослідити вплив карантинного режиму на роботу персоналу в ІТ сфері
2. Проаналізувати актуальні дослідження впливу карантинного режиму на ефективність роботи персоналу
3. Емпірично дослідити вплив умов карантинного режиму на ефективність роботи персоналу в ІТ сфері
4. Розглянути рекомендації та пропозиції щодо роботи з персоналом у ІТ сфері в умовах карантинного режиму з метою підвищення їх ефективності

Методи дослідження:

1. Теоретичні: аналіз, порівняння, узагальнення матеріалів праць з різних аспектів досліджуваної проблеми
2. Психодіагностичні методики:
 - анкета «Психологічні наслідки пандемії»
 - шкала психологічного стресу PSM-25
 - опитувальник «Способи стрес-долаючої поведінки» Р. Лазаруса та С. Фолкмана
 - методика діагностики психологічного здоров'я О.В. Козлова
 - тест «Сенсожиттєвих орієнтацій» Д.О. Леонтьєва

Новизна роботи полягає в розгляданні кризової ситуації у зв'язку з карантинним режимом, та розширенні знань з проблемами роботи персоналу в ІТ сфері в умовах карантинного режиму.

Практичне значення полягає у використанні результатів дослідження в роботі психологів, керівників ІТ компаній, HR працівників, аналітиків карантинних наслідків. Основні положення та висновки можуть допомогти в збільшенні інформаційного забезпечення в психології кризових ситуацій, психології дій в надзвичайних умовах, психодіагностики стосовно аспектів карантинних умов які впливають на ефективність та психологічне здоров'я персоналу. Отримані дані можна буде застосувати у розробці та аналітики ІТ сфер з формування ефективності в стресових ситуаціях.

РОЗДІЛ 1

ПРОБЛЕМАТИКА ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ КАРАНТИННОГО РЕЖИМУ НА РОБОТУ ПЕРСОНАЛУ В ІТ СФЕРІ

1.1. Теоретичний підхід до аналізу впливу карантинного режиму на роботу персоналу в ІТ сфері

Українське суспільство наразі переживає соціально-психологічні труднощі, пов'язані передусім з пандемією в світі, нестабільним фінансово-економічним становищем та соціально-політичними негараздами, які зачепили кожна сім'ю. Усе це створює значну кількість стресогенних чинників для населення. Постійне перебування людини у стресовому стані викликає труднощі з підтримкою психологічного комфорту членів нашого суспільства. Все це стосується також працівників у ІТ сфері. Професія ІТ вимагає не лише високого рівню інтелекту, а й навика «освіти протягом усього життя» (Lifelong education), адже робота є стресовою, та розумовою. Оскільки в сучасних реаліях ми зіштовхуємося зі стресом, то необхідно більш детально розглядати наслідки даного явища, та прогнозувати й планувати наші дії для уникнення негативних результатів.

Робота ІТ персоналу в умовах карантину через поширення коронавірусу змінилася. Трафік збільшився, кількисить робочих днів підвищилась, з тим й кількість годин збільшилась, обов'язковими в роботі атрибутами стали маски та дезінфектори.

Головне в роботі ІТ – стресостійкість, зосередженість та вміння пізнавати нове протягом усього життя, і при надобності освоювати нові та затребувані навички. Карантин змінив умови їхньої роботи. Відстань між колегами мінімум два метри. Працюють в масках і користуються дезінфекторами з першого дня карантину.

Керівництво всіма можливими силами намагається мінімізувати контакти між працівниками. Та за надобністю переходять на дистанційну роботу.

Введення режиму самоізоляції, карантину на наш погляд, матиме в подальшому віддалені ефекти порушень психічного та психологічного здоров'я, а також непередбачуваних соціальних ефектів для всього суспільства. В даний момент вченим усього світу важливо проаналізувати ці проблеми і знайти оптимальні рішення виходу з ситуації що склалася. Рішення, рекомендації, які допомогли б нам всім вийти з цієї кризи оновленими, використавши наші нові особистісні та соціальні ресурси.

Якщо аналізувати данні з теоретичних та експериментальних досліджень, можна зазначити що мабуть кожна людина долає стрес за допомогою використання власних психологічних стратегій оснований на досвіді.

Сьогодні, динаміка розвитку суспільства вимагає від особистості розвиток стресо-долючої поведінки, яка має відповідати на дію стресових факторів. Багато життєвих труднощів через котрі проходить людина, вибивають її із колії, це змушує міняти поведінку, що може приводити до формування переживань стресового напруження.

Одним із перших хто започаткував основи дослідження стресу був К. Бернар, він зміг розробити принцип підтримки незмінності внутрішнього середовища у організмах, котрі насамперед лежать у теорії гомеостазу. Можна зробити висновок, що сутність протікання стресу, та його вплив на організм залежить від когнітивних та емоційних сфер особистості. Також доволі важливі в переживанні стресу такі навички як вміння адаптуватись. Г. Сельє висунув положення, що у людини є обмежена кількість адаптаційної енергії, котра дається від народження, та назва цю енергію капіталом. Але Б. Голдстоун, спростував цю теорію, та довів відновлюваність цієї енергії та її накопичення.

У підході В. Бодрова, джерелами стресу можуть виступати не тільки об'єктивні характеристики ситуації, але й те як індивід сам сприяє дану ситуацію, та як вміє адаптуватися до неї. Взираючи на це, причинами стресу можуть бути переконання засновані на глибинних проблемах, де для психологічної рівноваги треба їх задовольнити. Викривлення мислення, через це відбувається фіксація не на успіху, а на негативних наслідках. В. Бодров, підкреслював, що в розвитку психологічного стресу головне значення має негативний емоційний стан, який може бути обмовлений негативними емоціями, перенапруженням та конфліктними ситуаціями.

Дослідники сучасності висувають ряд положень, котрі підкреслюють підхід до вивчення поняття психологічного стресу. Якщо взяти декілька теорій, про те що закономірність організації особистої інформації, явища внутрішнього та зовнішнього світу та видобування на цій основі дій та вчинків. «Теорія особистісних конструктів» Дж. Келлі. Ця теорія висуває положення, про те що залежно від того, як особистість більш сприяє та очікує розвиток подій. Само очікування може зробити сприйняття дуже вузьким, та визначити діапазон наперед. Самі різні передбачення про можливі події може існувати в межах, що задані самим очікуванням.

Л. Китаєв-Смик, визначав поняття «стрес» як значний негативний вплив на організм. Сильна негативна реакція на дію стресора, яка буває фізіологічною або психологічною. Сильні позитивні так і негативні реакції організму. Неспецифічні фізіологічні та психологічні риси реакції організму, котрі виникають у різних різноманітних реакціях організму.

С. Злепко та К. навроцька у своїх дослідженнях проблематики оцінювання стресу, за допомогою когнітивних функцій також виділяли такі ролі впливу чинників виникнення стресу. Вони виділили новий вид стресу – когнітивний, що виникає внаслідок таких явищ як психосоціального стресу, фізіологічного та психологічного.

Можна зробити висновки що стрес пов'язана із взаємодією особистості із навколишнім світом. У донній роботі фізична реакція організму на

негативні фактори та психологічна визначається як стрес. Процесі психологічного протікання стресу визначається за когнітивною оцінкою ситуації. Крім того, в процесі розвитку стресу, ключове значення мають емоційний негативний стан та перенапруження, через конфліктні ситуації та негативні емоції.

Основною формою прояву зусиль з подолання складної ситуації є копінг-поведінка. Близьким за змістом до поняття «копінг» є термін «переживання». За визначенням Ф. Василюка, термін «переживання» використовується не в звичному для наукової психології сенсі, як безпосередня, найчастіше емоційна форма наданості суб'єктові змісту його свідомості, а для позначення особливої внутрішньої діяльності, роботи, за допомогою якої людині вдається витримати ті чи інші життєві події і явища, відновити втрачену душевну рівновагу, впоратися з критичною ситуацією.

Такий феномен як подолання треба розглядати як динамічне явище, на нього можуть впливати когнітивні, поведінкові сфери особистості та емоційні. Формула зусиль подолання й виступає копінг-поведінка. Її можна розуміти як реакцію на стрес, котра виявляє себе в стратегіях, котрі відповідають специфіці особистості та ситуації. Якщо брати поняття копінг-поведінки та подолання стресу, можна розуміти різні форми активності людини, котрі охоплюють усі види взаємодії людини з різнимим проблемами внутрішнього та зовнішнього плану. Подолання починає діяти не тільки в тих випадках коли складність завдання перевищує модливості звичних реакцій, але й коли робить недостатнім нормативне пристосування, та може вимагати інших, нових ресурсів. За необхідністю змінити поведінку у важких життєвих ситуаціях, котрі при хронічному впливу стресорів і негативних повсякденних подіях. Подолання, зазвичай спрямоване на пошук шляхів зміни взаємозв'язку між умовами середовища, переживань та суб'єктом. Воно проявляється на когнітивному, поведінковому й емоційному рівні у формі різних стратегій протидії стресовим реакціям або стресогенним факторам

І. Нікольська та Р. Грановська зазначають. Сам по собі поняття копінг-поведінки за своїм змістом близьке до психологічного захисту. Основна відмінність полягає в тому, що копінг-поведінка використовується свідомо, та може змінюватись залежно від обставин, а сам механізм психологічного захисту не усвідомлюють, у разі їх закріпленні вони стають дезадаптивними.

Можна зробити висновок, що значне місце в процесі подолання стресу особистістю приділяється переробці інформації, когнітивній оцінці та емоційному стану, що виступають безпосередніми джерелами стресу. Кожна стресогенна ситуація викликає комплекс процесів оцінки, узгоджень, урегулювань під час взаємодії особистості зі стресорами, що тривають доти, доки не налагодиться контроль за стресом за допомогою купірування або поки стрес мимовільно не припиниться. За принципами зворотного зв'язку встановлюється взаємозв'язок між взаємодією та особистістю, котра отримує інформацію про ефект цих впливів та про значущість самої події. Доки діє зворотній зв'язок, людина постійно переоцінює ситуацію.

1.2. Характеристика психологічного здоров'я особистості

Нині етап розвитку здоров'я, пов'язаний з увагою до людини дивлячись на неї, як на цілісну систему, котра має не тільки фізичне і психічне здоров'я, ще високий рівень благополуччя у пізнавальній, особистій та соціальній сфері. Зарубіжні та вітчизняні дослідження, котрі розглядають різні компоненти психологічного здоров'я, визначають доволі високу актуальність такої проблеми як психологічне здоров'я людини.

Само по собі здоров'я може охарактеризувати як: складний, багатовимірний феномен, котрий характеризує деякі сфери людського життя. Наприклад: психічну діяльність, біологічне та тілесне існування. О.Н. Леонтьєв підкреслював, що треба розрізняти «психічне» та «особисте», де «особистісне» виступає і як «вимір» людини.

В.Ю. Зав'ялова зазначала, що психічне здоров'я, доволі нестійкий стан рівноваги, чи невеликі коливання передбачуваної рівноваги. Сам центр рівноваги, не може належати ні психіці, не тілу, та навіть не розуму. Здорова людина може відхилитися від нього дуже сильно, але при цьому вона буде повертатися до нього.

Багато авторів виділяють різні критерії психологічного здоров'я, наприклад це може бути: вміння у важкій ситуації знайти власні ресурси, стресостійкість, опору на власну внутрішню сутність, наявність «самооб'єктивності» це чітке розуміння своїх слабих та сильних сторін, наявність системі цінностей, котре надає сенс, та головну мету усьому що може робити людина.

І.В. Дубровина вважала, що психічне здоров'я може передбачати такі фактори як: самоусвідомлення людиною своїх якостей та особливостей і особистісний розвиток, психічне здоров'я котре характеризує повноцінний психічний розвиток і розвиток особистості, формування світогляду.

Само по собі «психологічне здоров'я людини» складається з двох категорій – психологія здоров'я та людини. Через певний час було сформовано декілька ліній, котрі були характерні до теорії психологічного здоров'я.

- Визначальні критерії психологічного здоров'я були спрямовані на розвиток і характер актуалізації «людського в людині»
- Основу психологічного здоров'я може складати нормальний розвиток суб'єктивності.
- «психологічне здоров'я» фіксує саме людський вимір, будучи еквівалентом здорового духа

Ще у класичному психоаналізі були перші уявлення про психологічне здоров'я. Якщо брати точку зору гуманістичного підходу, залишатися самим собою, не визируючи на труднощі, саме це загальне правило прагнення людини.

А. Маслоу вважав, що самим важливим складовим психологічного здоров'я є саме прагнення людей бути «всім, чим вони можуть», а саме прагнення до самоактуалізації. Також він вважав, що особистості, котра вважає себе самоактуалізованою притаманні такі якості як: автономії, почуття гумору, схильність до творчості, бажання якимось поліпшити людство, розуміння та прийняття інших, тяга до прекрасного. Саме завдяки там рисам, з точки зору А. Маслоу, можна вважати психологічно здоровою особистість.

М. Джеход вважав, що гуманістична психологія визначила структуру психологічного здоров'я. В неї входять такі компоненти, як: самоактуалізація особистості, автономія особистості, реалістичне прийняття, позитивне ставлення до себе, зростання, вміння адекватно впливати на інших людей та оптимальний розвиток.

Наразі психологи гуманісти, вважають що психічне здоров'я может бути детерміноване особливостями балансу, життєвих сил людини та своєрідного життєвого простору.

Якщо дивитись на таку позицію, то можна побачити що психологічне здоров'я може забезпечувати можливості автономного розвитку і вибору. До таких механізмів можна віднести: готовність до змін, здатність до прийняття рішень для майбутнього, самопізнавання, нести відповідальність за свої вчинки. А. Адлер приставляв теорію, згідно з конторою критеріях психологічного здоров'я, тісно пов'язані з тим як людина може вирішувати три основні задачі, дружити, любити та працювати.

Самоактуалізація, так само як і інші корисливі прагнення, лише супутні ефекти сенсу, котре є справжнім критерієм психологічного здоров'я, та вважав В. Франкл. Він називав прагнення людини як якість ведучої сили, зайти і виконати сенс всього життя. Сама по собі відмова від старих ідеалів, та відсутність сенсу життя, визиває у людині екзистенціальний вакуум. Такий стан на думку Франкла є причиною таких соціальних патологій як: наркоманія, суїцид, алкоголізм та злочинність.

Складовою психологічного здоров'я також називають психологічне благополуччя. Саме проблема психологічного благополуччя привертає увагу сучасних психологів. Такий інтерес до цієї проблеми, викликало необхідність зрозуміти, які саме механізми можуть лежати в основі психологічного благополуччя. Яким чином саме вони беруть участь в регуляції поведінки., та у виборі адекватних життєвих стратегій. Таким чином саме проблематика психологічного благополуччя може будити пов'язана за проблематикою позитивного розвитку.

В термінах «задоволеності» та «незадоволеності», гедоністичні представники описують благополуччя. Прихильники евдемоністичного підходу, розуміють що головний аспект благополуччя виступає особистісний ріст. На сьогодні можна відслідкувати такий зв'язок, що існує тенденція об'єднання як евдемоністичного так і гедоністичного підхода. Але навіть не дивлячись на це, ця тема доволі відкрита, проблема співвідношення розглядається як вітчизняними так і зарубіжними психологами.

Наразі ще не існує загальноприйнятий науковий термін категорії психологічного благополуччя. Він часто не співвідноситься зі значенням сійжних тремінів, таких як: задоволеність життям, психічне здоров'я та психологічне здоров'я.

Наразі активно вивчається зв'язок психологічного благополуччя з особливостями особистості. До сих пір розробляють надій та валідний інструментарій задля вимірювання психологічного благополуччя, проводяться уточнення самого поняття. Розглядається вплив суб'єктивних та об'єктивних факторів на психологічне благополуччя.

Психологічне благополуччя – є феноменом багатшаровим, але відсутня систематизація даних, як у закордонних так і у вітчизняних психологів. Це можна віднести й до поняття психологічного здоров'я. Ми побачили багато підходів до визначення структурних компонентів та виделенню якихось критеріїв, проте відсутня систематизація накопичених даних. Майже жодний автора так і не сміг емпірично виділити структуру

психологічного здоров'я. Лає головним проблемним питанням являється той факт, що все те що прописано та всі ці критерії написані авторами, до поняття психологічного здоров'я, можуть казати нам про те, що воно дійсно існує.

1.3. Роль карантинних умов на психологічне здоров'я персоналу в ІТ сфері

Карантинні умови мають безпрецедентний і непередбачуваний вплив на світову економіку. Пандемія змусила світ пристосуватися до поточних обставин, незалежно від бізнесу, сектора чи галузі. Епідемія коронавірусу (COVID19) вплинула на світову економіку та сферу послуг. Світові сектори та галузі намагаються закріпитися на тлі пандемії. Робиться висновок, що життєво важлива роль інформаційних технологій та цифровізації підтримує економіку в їх боротьбі з пандемією та допомагає їм підтримувати себе в умовах криз. Пропонуючи ІТ-рішення для різних галузей, щоб підвищити ефективне реагування та уникнути значних втрат.

Робота ІТ персоналу в умовах карантину через поширення коронавірусу змінилася. Трафік збільшився, кількісність робочих днів підвищилась, з тим й кількість годин збільшилась, обов'язковими в роботі атрибутами стали маски та дезінфектори. Головне в роботі ІТ – стресостійкість, зосередженість та вміння пізнавати нове протягом усього життя, і при надобності освоювати нові та затребувані навички. Карантин змінив умови їхньої роботи. Відстань між колегами мінімум два метри. Працюють в масках і користуються дезінфекторами з першого дня карантину. Керівництво всіма можливими силами намагається мінімізувати контакти між працівниками. Та за надобністю переходять на дистанційну роботу.

Люди котрі знаходяться у ізоляції протягом тривалого часу, на них наслідки впливають глибше. Вони бояться інфекції, можуть відкривати та

вірити недостовірній інформації, відчувають фінансові втрати, також на тлі ізоляції в у них можуть виникати такі проблеми психічного характеру, як депресія, низька самооцінка, тривожність, стрес. Але не треба забувати, що людина завжди вміла адаптуватись, тому наш розум і тіло підлаштовуються під обставини. Після стадії шоку від ізоляції так карантину, приходить адаптація. Але це все не завжди проходить безслідно, це оказує сильний вплив на працівників та їх ефективність.

На початку прошло року, в медичному журналі «Lancet» вийшов огляд посткарантинних досліджень, вони проводились у восьми країнах світу. У журналі описується дослідження людей, котрі вже пережили тяжкі хвороби такі як: Тяжкий гострий респіраторний синдром (ТГРС), H1N1 (який спричинив спалах свинячого грипу), ебола, близькосхідний коронавірусний респіраторний синдром.

Оскільки в них можна знайти певні психологічні риси, можна зауважити, що після карантинних умов визнаних коронавірусом, ми теж можете зіткнутись з цими проблемами. Саме такі чинники як: тривалість карантину, страх підхопити інфекцію, роздратування, викликають психологічні зміни.

Ці чотири чинника, можуть бути тим самим підгунтям, котре впливає на наш психологічний стан. Не беручи до уваги такі фактори, як фінансові труднощі, недовіру до правління, труднощі у плануванні майбутнього.

Є велика ймовірність що ми вже проходимо, але не помічаємо певні чинники, котрі були виявлені у дослідженні минулих карантинів.

Доволі головним чинником є психологічні симптоми, після ускладнення карантинними умовами, а саме: поширення депресії, емоційний дисбаланс, поганий настрій, роздратування, безсоння та втому, та висока дратівливість.

Якщо брати соціальні зміни, то сюди можна віднести той факт, что велика частина людей, котрі пережили карантин, уникали людей котрі чхають, наприклад майже 32% починали уникати людських місць, ще 17%

засанчали, що після тижнів офіційно закінченого карантину, вони ще ізолювали себе, та не з'являлись у публічних місцях.

У першому розділі ми побачили наукові погляди різних науковців щодо проблеми стресодолаючої поведінки, це ті самі засоби котрі індивід використовує для подолання стресу, котре визвано повсякденними загородами. Це поняття об'єднує таку стратегію поведінки як: емоційну, когнитивну та поведінкову, для подолання певних загроз сьогодення. Також можна висунути думку, що існує зв'язок між особистісними конструктами, відповідно до яких людина формує своє ставлення відносно життєвих труднощів, та стратегію поведінки при стресі.

Психологічне здоров'я може передбачати такі фактори як: психічне здоров'я як результат повноцінного психічного розвитку та розвитку особистості; ставлення до усвідомлених психічних і особистісних особливостей та якостей; усвідомленість зростаючої людиною особливостей і якостей свого психічного розвитку; гуманістична спрямованість особистості у власному формуванні світогляду. Тому визначення «психологічне здоров'я людини» може складатися з двох категорій, це психологія людини та психологія здоров'я.

Цей огляд дослідження повністю присвячений психологічному впливу умов карантинного режиму. Тут розглядаються такі «психологічні ефекти» під час та після карантину: депресія, стрес, поганий настрій, безсоння, гнів і емоційне виснаження, дратівливість, знижений настрій та ефективність у робочій сфері діяльності. Такі стресори під час і після знаходження на карантині (стрес захворіти, психологічний ефект фінансових труднощів, складність професійної самореалізації, стрес). Розкриває роль психологічних ресурсів для збереження психологічного здоров'я людини.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ АКТУАЛЬНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ВПЛИВУ КАРАНТИННОГО РЕЖИМУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ РОБОТИ ПЕРСОНАЛУ

2.1. Теоретичний підхід до аналізу впливу карантинного режиму на ефективність роботи персоналу

Під час невизначених ситуацій, таких як часткова блокування COVID-19, підтримка задовільного рівня роботи співробітників є важливою проблемою для багатьох організацій. Нинішнє дослідження вивчає взаємозв'язок стресу на роботі через COVID-19 та ефективність роботи персоналу. Використовуючи теорію соціального обміну, культуру безпеки була представлена як модератор для взаємовідносин стресу та продуктивності. Дослідження проводились в університет COMSATS.

Вибірка з 213 співробітників різних сфер діяльності, була зібрана за допомогою зручного методу вибірки. Результати показали, що COVID-19 має негативний вплив на виконання завдань і контексту робочого персоналу і позитивний вплив на адаптивну продуктивність.

Стресові життєві ситуації, такі як пандемії, можуть мати значні негативні наслідки для психічного здоров'я та психологічного функціонування людини. Стрес, занепокоєння, розгубленість, соціальна депривація та депресія є деякими прикладами цих психічних і психологічних проблем. Brooks, S. K. [43] також підтверджує, що випадки карантину через COVID-19 призводять до стресу, страху та розчарування у людей. Аналогічно, невизначеність через COVID-19 також пов'язана зі значними змінами в наших повсякденних справах, які можуть посилити стрес, депресію та тривожність.

Аналогічно, нещодавній систематичний огляд пандемії COVID-19 і психічного здоров'я, виконаний, Kuroda [60] і описовий огляд пов'язаних з COVID-19 впливів на психічне здоров'я на робочому місці, також дійшли висновку, що COVID-19 призвів до підвищення рівня депресії, тривожності та поганої якості сну. Інша попередня література досліджувала, як робочий стрес впливає на різні робочі практики у звичайних умовах, але в літературі не враховано вплив робочого стресу на продуктивність співробітників у невизначених умовах, таких як спалах пандемії COVID-19.

Дослідження стресу на робочому місці розглядали два основних напрямки, які допомагають зрозуміти, як створюється стрес. Перший потік підкреслює традиційний стрес, пов'язаний з роботою.

Як стресові психосоціальні аспекти робочого середовища, такі як підвищене робоче навантаження, рольові конфлікти, відсутність самостійності та соціальної підтримки, можуть призвести до напруження на роботі та перешкоджати продуктивності.

Другий потік розглядав аспекти довкілля, вивчаючи, як здібності працівника та їхнє фізичне середовище впливають на продуктивність і як «невідповідність» оточення, якщо така є, призводить до несприятливих психологічних або фізіологічних реакцій. Однак є ще одна важлива перспектива, яка може створити стрес у співробітників: невизначеність і загрозові ситуації в зовнішньому середовищі. Таким чином, елементи фізичного середовища заважають працівникам виконувати або пред'являти невиправдані вимоги до працівників, тим самим перешкоджаючи працездатності працівників, викликаючи стрес McCoу та Evans [50].

Наразі виникає питання, як організації можуть зменшити негативний вплив стресу COVID-19 на продуктивність співробітників. Щоб вирішити це, дослідження синтезує літературу про стрес і продуктивність з культурою безпеки. Теорія соціального обміну використовується для введення культури безпеки, як модератора для зв'язку зі стресом COVID-19 і продуктивністю.

За даними теорії соціального обміну, соціальні обміни, що відбуваються в організації, сприяють довірі до співробітників.

Надання безпеки вищим керівництвом, спонукає співробітників повертатися, демонструючи свої щирі зусилля для досягнення організаційних цілей Cropanzano і Mitchel [51]. Таким чином, культура безпеки може діяти як гранична умова між співвідношенням стресу та працездатності в ситуаціях, створених COVID-19.

2.2. Аналіз теорії соціального обміну

Теорія соціального обміну Cook, K. S [52;61-88.] дає загальне розуміння того, як працівники, імовірно, відреагують, коли їхній психологічний стан змінюється через робочий тиск, що виходить із середовища, в якому вони працюють. Відповідно до теорії соціального обміну, існує взаємний зв'язок між працівниками та їх робочим середовищем. Теорія соціального обміну передбачає, що всі людські відносини встановлюються на основі аналізу «витрати-вигоди» та порівнянності альтернатив. Попередні дослідження рекомендують, щоб психологічні контракти допомагали пояснити умови соціального обміну між працівниками та роботодавцями. Ці відносини включають навмисні дії, в яких беруть участь всі сторони з припущенням, що всі зацікавлені сторони тим чи іншим чином відповідатимуть на цю діяльність.

Нинішнє дослідження пропонує модель, засновану на неминучому робочому стресі через ситуацію з COVID-19 та її вплив на ефективність персоналу. Приходячи на робоче місце, працівники можуть відчувати більшу свідомість щодо свого здоров'я, що може зашкодити їхній продуктивності. Існує елемент взаємності, коли керівники, які готові підтримати своїх співробітників, забезпечуючи їхню безпеку через безпечні умови праці, швидше за все, отримають взаємність від співробітників у вигляді більш високого рівня продуктивності.

Теорія соціального обміну забезпечує основу для запропонованої дослідницької бази двома способами; по-перше, обмін сприймається працівниками за наявності загрозливого середовища, що склалася через пандемію COVID-19. По-друге, працівникам доводиться мати справу з різним ризиком зложено від специфіки своєї роботи. Такий обмін створює загрозу для співробітників, їх моральний дух може знизитися і перешкодити їх роботі. Співробітники, які усвідомлюють безпеку, яку надає роботодавець, можуть залишатися відданими своїй роботі і, отже, показувати кращі результати, пов'язані не тільки з їхніми завданнями, але й у підтримці хороших відносин на робочому місці та вживання різних способів захисту себе та інших, виявляючи послідовність у своїй роботі. На основі теорії соціального обміну, ми пропонуємо структуру дослідження на зображену на Рисунку 2.1

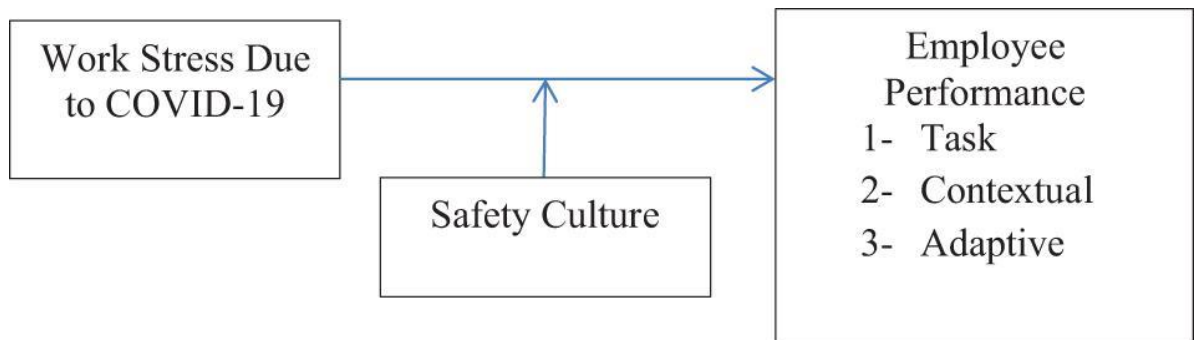


Рисунок 2.1 Структура дослідження

2.3. Робочий стрес і продуктивність співробітників

Продуктивний співробітник виконує обов'язки, пов'язані з роботою. Це ступінь, до якої працівники добре керуються в межах наданих ресурсів. Продуктивність співробітника - це комбінація виконання завдання, контекстної продуктивності та адаптивної продуктивності Koopmans [53].

Виконання завдань, пов'язане з виконанням основних завдань, пов'язаних з роботою. Griffin [58] розглядає це як участь у виконанні поставлених завдань організацією.

Крім того, це стосується участі особи в досягненні організаційної ефективності шляхом виконання заходів, що є частиною офіційної системи винагород, і детально описуються специфікації, зазначені в посадових інструкціях.

Різні терміни представляють одне й те саме поняття, наприклад, технічна майстерність або роль у виконанні Koormans [53]. Виконання завдань пов'язано з діями працівника, які формально прописані в посадовій інструкції та оцінені керівництвом. Джонсон і О'Лірі-Келлі [68] вказали, що рівень виконання завдання працівника визначається його психологічними здібностями, а не товарицькими можливостями. Психологічна довіра створює відчуття безпеки у співробітників і дозволяє їм комфортно підтримувати обмін завданнями з організацією.

Подібним чином, контекстне виконання розглядається як поведінка, яка виходить за рамки офіційно описаних робочих цілей Koormans [53]. Це популярний предмет дослідження, який вивчається стосовно компаній і людини. Соціальне сприяння та прихильність до роботи є основними характеристиками контекстного виконання.

Адаптивна продуктивність - це те, що співробітники навчаються новому на своєму робочому місці. Адаптивна продуктивність - це тоді коли люди мають справу зі змінами, реагують на них або підтримують зміни, які впливають на їхнє становище як працівника. На нього впливають технологічні інновації, покращення роботи та зміни в техніці, що вимагає від працівників змінювати свої дії на робочому місці Griffin [58]. Прийняття змін, що відбуваються на робочому місці, стосується адаптивної продуктивності. Адаптивні люди, швидше за все, краще зосереджені на своїх завданнях, тим самим підвищуючи їх виконання.

Серед факторів, що перешкоджають роботі співробітників, стрес є основним фактором, який має негативні наслідки. Відзначається, що стрес негативно впливає на психологічний, поведінковий та фізіологічний статус людей. Це завдає шкоди мотивації, моральному духу та продуктивності працівників на робочому місці. Більше того, це має негативний зв'язок із задоволеністю своєю роботою, що заважає працювати і призводить до зниження рівня продуктивності. Співробітники, які перебувають у стресовому стані, стикаються з поганим станом здоров'я. Це ще більше зменшує їхню енергію, щоб зосередитися на своїй роботі, таким чином, їх продуктивність зменшується. Негативний вплив робочого стресу на психологічний і фізичний стан працівників може загрожувати їхньому здоров'ю та призвести до порушення пізнавальних процесів, короткочасної втрати пам'яті, а у важких випадках – утруднення повторення знань та відволікання уваги до дорученої роботи Аль-Хаваджре [54].

Джерела стресу на робочому місці можуть бути такими як: перевантаження ролей, рольова двозначність і рольові конфлікти. Це призводять до порушення перебігу роботи. Очевидно, що робочий стрес та його більш важкі форми все більш поширені в робочому середовищі в сучасних карантинних умовах. Співробітники, які відчувають високий рівень стресу, можуть мати низьку відданість і задоволення від своєї роботи, що відволікає їхню увагу від важливих завдань, пов'язаних з роботою, і перешкоджає їх загальній продуктивності. Крім того, працівники, які відчувають більше задоволення на своєму робочому місці, є більш продуктивними і здатні справлятися зі складними ситуаціями. Невизначеність, спричинена карантинними умовами, може призвести до порушення потоку роботи, це може призвести до неоднозначності ролей та рольових конфліктів, що в свою чергу може призвести до підвищення стресу та зниження продуктивності в організаціях. ІТ сектор, як правило, сприймається як стресова професія, що характеризується жорсткою

регуляторною політикою, великим навантаженням і постійно мінливими вимогами роботодавця.

Ці проблеми можуть завдати шкоди психологічному та фізичному здоров'ю працівників. Насамперед в умовах нинішньої ситуації з карантинними умовами працівники ІТ сфери, піддаються менш стресовим ситуаціям, якщо порівнювати їх з іншими отраслями.

Поєднання стресових подій, таких як тиск з боку організації, міжособистісні конфлікти та відсутність професіоналізму, може вплинути на роботу співробітників. Неадекватні навички для роботи та невідповідність між зробленими зусиллями та отриманою винагородою є загальними факторами, які створюють стрес серед співробітників і впливають на їх виконання завдань. У літературі наводяться докази таких факторів, як надмірне навантаження, недостатнє робоче місце, недостатні ресурси, недостатня політика управління персоналом компанії та суворі терміни (Botha and Pienaar, 2006), які негативно впливають на результативність роботи. Аналогічно, робочий стрес перешкоджає ефективності, як наслідок, працівники відчують, що менше приносять задовільний результат. Це відчуття може призвести до перешкоджання рішення котре потрібно саме в цій ситуації, створюючи неадекватність у спілкуванні та зіпсовані відносини з колегами та керівниками. Співробітники, які перебувають у стресовому стані, бачать на своїх робочих місцях недостатню соціальну підтримку і можуть розвинути недовіру, що також негативно впливає на їх ефективність. У той же час робочий стрес може зашкодити процесам мислення співробітників і перешкодити їх сприйняттю нових практик. Це уповільнює темп роботи, таким чином заважаючи їхньому вмінню адаптуватися до вирішення проблем Roster and Ferrari [56].

Сприйняття недовіри до будь-якої організації може призвести до того, що співробітники виявлятимуть компромісну поведінку, яка негативно впливає на їх довіру та адаптивність. Деякі дослідження показали, що стрес негативно впливає на продуктивність. Однак це не завжди так. Наприклад,

відзначили робочий стрес як мотивацію до прийняття нових практик для кращої роботи.

В іншому недавньому дослідженні Харрас [57], стверджує, що стрес може перевернути зв'язок із продуктивністю співробітника. Спершу стрес посилює мотивацію до роботи, а після певного порогу починає знижувати мотивацію до праці, потім знижує продуктивність через такі фактори: невиправданий розподіл роботи, неактуальність роботи, складність, монотонність. Більше того, здається, що продуктивність індивіда покращується з його здатністю впоратися зі стресом на роботі до певного порогу. Однак після досягнення цієї точки, стрес може призвести до зниження продуктивності.

Можна виявити значний зв'язок між робочим стресом і продуктивністю. Отже, ґрунтуючись на наведених вище висновках, ми пропонуємо, що робота у карантинних умовах працівників, матиме значний вплив на їхні завдання, як контекстні, так і адаптивні.

2.4. Культура безпеки як модератор

Позитивний культура безпеки може характеризуватись як спілкування, заснованим на взаємній довірі, спільним уявленням про важливість безпеки та впевненістю в ефективності необхідних заходів. Проста наявність стандартів безпеки або побіжне виконання цих стандартів на робочому місці не може гарантувати безпеку Griffin and Neal [58]. Необхідно належне впровадження та застосування цих стандартів. Працівникам треба суворо дотримуватись стандартів безпеки, щоб забезпечити не тільки свою безпеку, але й безпеку інших. Культура безпеки забезпечує усунення помилок і піклується про інших, що сприяє довірі серед співробітників і підтримує продуктивність, ділячись їхніми знаннями та навичками, усуваючи небезпеку, вирішуючи проблеми один одного, та працюючи без помилок, забезпечуючи необхідні стандарти продуктивності. Її можна

використовувати для пом'якшення негативного впливу робочого стресу на продуктивність, особливо коли організації стикаються з впливом карантинна.

Робочий стрес є функцією внутрішніх і зовнішніх сил тиску і культур, які вимагають спеціального втручання Muscroft and Hicks [59]. Тому важливо розглядати безпеку як втручання для зменшення негативного впливу робочого стресу на ефективність персоналу.

Забезпечення безпеки на робочому місці є дуже важливим для досягненні продуктивності, оскільки воно забезпечує більшу відданість і продуктивність співробітників. Систему захисту розглядають як: «продукт індивідуальних і групових цінностей, установок, компетенцій та моделей поведінки, які визначають прихильність до програм охорони здоров'я та безпеки організації». Захист несе спільну відповідальність усіх співробітників за забезпечення безпечних методів роботи, які сприяють довірі та підтримці серед працівників. Відзначається, що наявність високого рівня підтримки з боку керівників і співробітників усуває негативні наслідки роботи з високим напруженням, а рівень продуктивності можна підвищити, таким чином робоче середовище має чудовий вплив на психічне здоров'я працівників.

Культура безпеки дає змогу працівникам вивчати методи, необхідні для виконання роботи один з одним. Усунення помилок допомагає співробітникам бути більш залученими до своєї роботи і сприяє тому, щоб підтримувати один одного на робочому місці. Це змушує їх мінімізувати рівень стресу, оскільки вони сприймають своє робоче місце як підтримку, що підвищує їх здатність бути продуктивними. Люди, які задоволені своїм робочим середовищем, демонструють гнучкі показники та вкладають великий внесок у свою роботу. Це забезпечує відчуття захищеності та робить співробітників задоволеними під час перебування на робочому місці. Це почуття безпеки підтримує їх мотивацію до хороших результатів в організації. Співробітники, які знаходяться в безпеці, мають кращі можливості приймати рішення, і вони виконують свою роботу, ефективно

використовуючи ресурси. Організації заохочують розвивати позитивну робочу поведінку у своїх співробітників, оскільки вони залишаються відданими безпеці та своїй праці.

Якщо аналізувати вплив заходів безпеки, вжитих під час COVID-19, на роботу японських співробітників. Sasaki [60], прийшли до висновку, що інтенсивне впровадження заходів на робочому місці у відповідь на COVID-19 зменшує психологічний стрес співробітників і означає, що вони краще виконують свою роботу.

Якщо зробити висновок, то можна стверджувати, що працівники зможуть добре працювати, коли почуватимуться в безпеці на своїх робочих місцях. Культура безпеки зменшує потенційні загрози, що переважають у робочому середовищі, і забезпечує відчуття задоволення та зниження стресу у співробітників. Крім того, зазначається, що в організаційному контексті вплив внутрішніх ситуацій є не єдиною небезпекою, яка розвиває стрес, негативно впливає на їхню роботу; зовнішні фактори навколишнього середовища, такі як повені, землетруси та пандемії і їх наслідки, також мають подібний вплив. Беручи до уваги ці різні проблеми, розробка культури безпеки здається першорядною для забезпечення відчуття захисту співробітникам і допомагає зменшити стрес через невизначеність, змушуючи їх почуватися в безпеці та забезпечуючи стабільну роботу. У зв'язку з двозначним висновком у літературі, щодо впливу робочого стресу на продуктивність співробітників, ми пропонуємо, що в невизначених ситуаціях, таких як пандемія COVID-19, культура безпеки виступає як гранична умова та модератор для взаємозв'язків між робочим стресом і продуктивністю.

Завдяки дослідженню яке провели у Університету COMSATS ми можемо побачити їх результати, вони вивчили взаємозв'язок роботи з COVID-19 та продуктивності працівників різних секторів під час часткового карантину. Ми розглядали ефективність працівників як тривимірну конструкцію, що має виміри задачі, контексту та адаптації.

Перший важливий висновок пов'язаний із взаємозв'язком стресу від COVID-19 і конкретними завданнями. Результати показали, що робота з COVID-19 та продуктивністю має значний негативний вплив на конкретні завдання працівників.

Однак цей негативний вплив набагато сильніший для виконання цих самих завдань. Ці результати схожі з попередньою темою про робочий стрес і продуктивністю працівників, загалом і зокрема в умовах пандемії COVID-19.

Співробітники, які відчувають стрес на роботі, відчувають, що їхня автономія зменшується, і вони можуть працювати не відповідно до необхідних стандартів, що призводить до низького виконання завдань. У той же час працівники, які працюють у небезпечному середовищі, також шукають підвищення оплати праці, і якщо їм не надають підвищені пакети чи надбавку за роботу в небезпечному середовищі, це також сприяє їхньому зниженню продуктивності. Небезпека для здоров'я не тільки впливає на індивідів у їхній індивідуальній якості, але й збільшує витрати організації з точки зору відсутності співробітників і плинності кадрів.

Другий важливий висновок поточного розслідування пов'язаний із взаємозв'язком COVID-19 та адаптивними навиками. Результати показали, що робота у стресових обставинах має значний позитивний вплив на адаптивні навички. Цей результат також узгоджується з деякими останніми висновками. Після вивчення впливу стресу, пов'язаного з COVID-19, на викладачах університету виявили як позитивний, так і негативний вплив стресу на продуктивність роботи. Також підтвердили позитивний вплив стресу, пов'язаного з COVID-19, на продуктивність роботи, вивчаючи відповіді співробітників готелів у Сполучених Штатах. Аналогічно визначили робочий стрес як мотивацію для впровадження нових практик, які можуть бути корисними для захисту співробітників від шкідливих наслідків COVID-19 під час виконання роботи. Висновки були пов'язані з адаптивними

навиками, відповідають уявленню про те, що стресори можуть діяти як мотиватори для визначення підвищення продуктивності роботи.

Згідно з цим уявленням, у стресових ситуаціях люди намагаються використовувати нові способи виконання своєї роботи та працювати краще та швидше за інших на робочому місці. Робочий стрес мотивує співробітників до прийняття кращих способів роботи, тим самим покращуючи їх адаптацію на робочому місці. Характеристика адаптивності спонукає співробітників вчитися більше і використовувати свої знання у напрямку досягнення організаційних цілей.

Аналогічно, цей результат також підтверджує, що співробітники хочуть прийняти методи, які захищають їх від COVID-19. Гнучкість у роботі дозволяє їм прийняти нові способи виконання роботи за допомогою інформаційних технологій, Інтернету та інших комунікаційних технологій. Ця адаптивність допомагає їм добре працювати під час роботи в офісі, не відчуваючи стресу через COVID-19. Адаптивні люди швидко розуміють вимоги робочого середовища та швидко реагують без шкоди для своїх робочих процедур, оскільки на продуктивність людини значно впливає їх здатність справлятися зі стресом на роботі.

Третій важливий висновок цього дослідження пов'язаний із запропонованою мандруючою роллю культури безоплатності. Результати забезпечують підтримку цієї культури як значного модератора. Були зроблені висновки, пов'язані з культурою безпеки, що суворе застосування заходів на робочому місці у відповідь на COVID-19 зменшує психологічний стрес співробітників і підтримує їх продуктивність. Відповідно до цієї теорії, соціальні обміни, які відбуваються між топ-менеджерами та персоналом, допомагають зміцненню безпеки в організаціях. Заходи безпеки, вжиті організацією, викликають взаємну поведінку у вигляді високої продуктивності співробітників. Завдяки заходам безпеки, які вживаються організаціями. Співробітники відчувають себе в безпеці, що не тільки знижує рівень їх стресу, але й позитивно впливає на їх роботу. Крім того, обмін

відбувається між керівництвом і співробітниками у формі спільного використання способів захисту від ситуацій, таких як COVID-19.

Співробітники, які відчують безпеку, можуть залишатися відданими своїй роботі і, отже, показувати кращі результати. Через COVID-19, схоже, люди більше піклуються про себе та інших і про допомогу їм, а також забезпечують заходи безпеки, які позитивно впливають на їх роботу на робочих місцях.

Це дослідження має кілька важливих практичних наслідків. Одним із важливих наслідків для менеджерів різних секторів є передбачити можливі негативні наслідки, викликані карантинними умовами, на ефективність персоналу. Керівники повинні розуміти, що в більшості сферах, особливо в тих, що стрімко розвиваються, співробітники вже працюють у стресових ситуаціях. Страх від COVID-19 може ще більше підвищити рівень стресу співробітників. Спалах COVID-19 суттєво впливає на роботу та неробочий спосіб життя співробітників, що призводить до розвитку тривоги, розчарування та вигорання, що надалі призводить до проблем зі здоров'ям, які впливають на їх роботу. Якщо менеджери не зможуть подбати про тривогу та боротьбу з COVID-19, це може призвести до зниження залученості співробітників, низької якості роботи та помилок, що в кінцевому підсумку загрожує виживанню організації в ці важкі часи. Стратегії, які можливо можуть допомогти менеджерам впоратися з цими важкими часами, включають розвиток відчуття безпечного робочого середовища та постійну підтримку з боку організації. Хоча стрес негативно впливає на певні аспекти діяльності співробітника, втручання культури безпеки може виявитися інструментом управління стресом, який допомагає зменшити стрес і підвищити продуктивність.

Ще одне практичне значення полягає в тому, щоб взяти культуру безпеки як основу для підвищення продуктивності. Менеджери можуть використовувати цю технологію, щоб дотримуватись дистанції між

співробітниками, а також між співробітниками і клієнтами, щоб вони відчували себе в безпеці і старанно працювали.

Крім того, робочі структури «на дому» також є корисним способом продовження роботи без загрози поширення COVID-19. Керівники повинні зосередитися на продуктивності співробітника і розробити механізми для ефективного винагородження. COVID-19 став прискорювачем трансформацій на робочому місці. Адаптація співробітників набуло більшого значення в часи карантинного режиму. Таким чином, особи та організації, які швидко приймуть запобіжні заходи, будуть стикатися з меншим стресом і безперебійною роботою.

Вважається, що навчання має позитивний вплив на продуктивність співробітників, але в часи карантину стає неминучим навчати працівників захищати себе від його загроз, задля кращих результатів роботи. Крім того, часте спілкування з топ-менеджерами щодо заходів захисту, допоможе працівникам мати хороші результати.

Основним обмеженням цього дослідження є те, що дані були зібрані за допомогою вимірювань, які звітували самостійно, та перехресного дизайну вибірки, що може призвести до дисперсії загального методу. Були використані однофакторний аналіз Германа, щоб виключити поширені проблеми дисперсії методу. Однак майбутні дослідження можуть використовувати дизайн поздовжньої вибірки та збирати дані від керівників і підлеглих, щоб обмежити загальну дисперсію методу.

Друге обмеження пов'язане з узагальненням результатів на інші сектори і на розвинуту економіку, оскільки інфраструктура та доступність технологій є досить різноманітними в країнах з розвинутою економікою та в країнах, що розвиваються. Для узагальнення результатів поточного дослідження, майбутні дослідження можуть збирати дані з інших секторів і розвинених країн.

Для вирішення проблем котрі виникають під час карантинних умов та їх вплив на продуктивність роботи співробітників має життєво важливе

значення. Зниження стресу шляхом підтримки культури безпеки, необхідно для покращення продуктивності працівників. У той же час наявність певного рівня стресу підвищує адаптивність співробітників.

Ефективним з точки зору розвитку взаємовідносин обміну всередині організації, формування культури безпеки та посилення завдань у контексті адаптації.

Виходячи з другого розділу, можна зазначити, дослідження показують, що деякі стресори, які виникли під час спалахів пандемії, мають довготривалі наслідки. Це означає, що вони залишаються навіть після зникнення цієї пандемії. На момент написання цієї статті COVID-19 все ще присутній. Таким чином, неможливо точно визначити його вплив на психічне здоров'я людей після його зникнення. Однак, якщо ми спираємося на нещодавню літературу, пов'язану з COVID-19, літературу, пов'язану з попередніми пандеміями та епідеміями, можна зробити деякі прогнози щодо потенційних стресових факторів після COVID-19, які можуть мати негативний вплив на психічне здоров'я співробітників. У цьому випадку, окрім посттравматичного стресового розладу, пов'язаного з одужанням від фізичної хвороби, що загрожує життю, схоже, що стигма, фінансові втрати та незахищеність роботи можуть мати довготривалий вплив після COVID-19.

Крім того, фінансові втрати та незахищеність роботи можуть розглядатися як тривалі стресові фактори, пов'язані з COVID-19. Фактично, COVID-19 призвів до збою в роботі деяких компаній, яким знадобиться час, щоб оговтатися від фінансових наслідків цієї пандемії. Це може створити побічний ефект на ринку праці з потенційним довготривалим негативним впливом на фінанси працівників, що може призвести до негативного впливу на їх психічне здоров'я. Справді, схоже, що ті катастрофи, які призводять до серйозних фінансових проблем для окремих осіб, пов'язані з високим рівнем важких і стійких психологічних наслідків.

Вирішення проблем котрі виникають під час карантинних умов та їх вплив на продуктивність роботи співробітників має життєво важливе

значення. Зниження стресу шляхом підтримки культури безпеки, необхідно для покращення продуктивності працівників. У той же час наявність певного рівня стресу підвищує адаптивність співробітників. Ефективним з точки зору розвитку взаємовідносин обміну всередині організації, формування культури безпеки та посилення завдань у контексті адаптації

РОЗДІЛ 3

ЕМПІРИЧНО ДОСЛІДИТИ ВПЛИВ УМОВ КАРАНТИННОГО РЕЖИМУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ РОБОТИ ПЕРСОНАЛУ В ІТ СФЕРІ

3.1. Організаційні та методологічні аспекти дослідження

Мета роботи полягає у встановленні та аналізі впливу карантинного режиму на ефективність роботи персоналу в ІТ сфері.

Вибірка дослідження. Для проведення емпіричного дослідження було сформовано вибірку працівників в ІТ сфері, яка складалася з 52 респондентів – 38 чоловіків та 14 жінок віком від 19 до 32 років, стажем від 5 місяців до 7 років. У дослідженні погодились брати участь працівники з декількох запорізьких компаній.

Було зроблені спеціальні бланки для тестування та інструкції з поясненням. Дослідження проводилось протягом 3-х місяців, оскільки більшість людей були у відпустках, або не мали часу через напружений графік роботи.

Повідомлялося, що отримані результати будуть конфіденційними, та за бажанням повідомлені у формі висновків та рекомендацій.

Задля досягнення мети в емпіричному дослідженні було розроблено склад роботи, що був з послідовних взаємозалежних етапів:

1. Етап - теоретичний огляд з теми дослідження, були підібрані методи та методики дослідження, розкриті основні поняття, дистанційне знайомство з респондентами, ознайомлення з завданнями і цілями досліджень
2. Етап – була проведена організація та психодіагностичні методики з метою вивчення індивідуальних особливостей
3. Етап – інтерпретація і обробка отриманих результатів в ході дослідження за допомогою методу SPSS Statistics (SPSS)

4. Етап – формування висновків завдяки узагальненню даних

Підбір та обґрунтування психодіагностичних методик та методів математичної статистики

З метою діагностики впливу карантинних умов на ефективність роботи персоналу було обрано та застосовано психодіагностичні методики. Нижче наведено таблицю, у якій систематизовано методи й методики задач та досліджень.

Таблиця 3.1

Статичні методи та задачі й психодіагностичні дослідження впливу карантинних умов на ефективність персоналу в ІТ сфері

Метод дослідження	Показники методик
Анкета «Психологічні наслідки пандемії»	Оцінка ситуації, особистих відчуттів та інформації, котра є суб'єктивною у респондентів внаслідок впливу пандемії
Шкала психологічного стресу PSM - 25	Визначення показника психічної напруженості особистості
Опитувальник «Способи стресодолаючої поведінки» С.Фолкмана та Р.Лазаруса	Визначення переважаючих стресодолаючих механізмів особистості, що використовуються у стресі
Діагностична методика психологічного здоров'я О.В.Козлова	Виявлення та діагностування індивідуальної моделі психологічного здоров'я
Тест «Сенсожиттєвих орієнтацій» Д.О. Леонтьєва	Діагностує рівень усвідомлення та життя, процес і поставленні цілі, направленість на результату та локус контролю.

Необхідно розглянути більш детально психодіагностичні методи:

1. Анкета «Психологічні наслідки пандемії»

Анкета психологічні наслідки пандемії коронавірусної хвороби 2019-2021 року була розроблена дослідниками Інституту соціальної та політичної психології у НАПН України доктором психологічних наук Кочубейник Ольгою та кандидатом психологічних наук Київської школи економіки Дмитром Яровим.

Опитування займає 15-20 хвилин. В основі лежить суб'єктивна оцінка респондентом актуальної ситуації. Оскільки ми спостерігаємо певні зміни психологічного стану, то варто спершу дослідити чинники стресу, які викликають ці зміни. А саме такі як: страх підхопити інфекцію, тривалість карантину, роздратування та нудьга, обмеженість в ресурсах та недостатньої кількості правдивої інформації. Також можна розглянути нестабільність фінансової ситуації, труднощі в плануванні майбутнього, у такому випадку недовіра до влади тільки підсилюють негативні психологічні наслідки карантину. Тому дослідники об'єднали питання в наступні блоки:

Блок 1. Оцінка ситуації в Україні. Потрібно оцінити ситуацію, яка сьогодні склалась в Україні внаслідок поширення інфекції.

Блок 2. Оцінка інформації в ЗМІ. Користуючись 7-бальною шкалою потрібно оцінити інформацію, яка надається засобами масової комунікації з приводу епідемії, у відповідних категоріях.

Блок 3. Особисті почуття. Потрібно оцінити, якою ситуація епідемічної небезпеки постає саме для респондента, які ризики створює, та якою мірою ситуація епідемії супроводжується відчуттями.

Блок 4. Оцінка ситуації в країні. Оцінка того наскільки ймовірним є настання різних подій в країні після епідемії.

2. Шкала психологічного стресу PSM – 25

Шкала психологічног стресу PSM-25 Філліона Тесьє Лемура призначена виявляти рівень психічної напруги в переживанні стресу.

Ця техніка вимірює стресові відчуття в показниках поведінки, соматики та емоцій. Методику було перекладено та адаптовано Водоп'яноюю.

Опитувальник містить опис станів людини, яка переживає стрес. Питання сформульовано для респондентів нормальної популяції у віці від 18 до 65 років й підходять для використання в різних професійних групах. Складається з 25 тверджень, які характеризують психічний стан особистості. Респонденту необхідно дати оцінку власному стану за тиждень використовуючи 8-бальну шкалу. Підсумовуючи бали всіх відповідей, ми отримаємо показник психічної напруженості (ППН). Чим більший ППН, тим вищий рівень психологічного стресу.

ППН більший за 155 балів – свідчить про високий рівень стресу, наявний стан дезадаптації та психічний дискомфорт, що в свою чергу потребує використання широкого спектру засобів та методів для зниження нервово-психічної напруги, психологічного розвантаження, зміни стилю мислення та життя.

ППН в інтервалі 154-100 балів – середній рівень стресу.

ППН менше 100 балів – низький рівень стресу, свідчить про стан психологічної адаптованості до робочих навантажень.

3. Опитувальник «Способи стрес долаючої поведінки» С.Фолкмана та Р. Лазаруса

Ця методика визначає механізми з подолання стресу, способи, якими особистість долає труднощі в різних сферах психічної діяльності. Ця методика є першою стандартною, що була застосована. Цю методику розробив Р. Лазарус та С. Фолкман у 1988 році, потім вона була адаптована Т.Л. Крюковою, Є.В. Куфтяк, С.С. Замишляєою

Задача керування негативними життєвими обставинами полягає в тому, щоб подолати труднощі, зменшити їх негативні наслідки чи навіть уникнути їх. Ось чому певним чином долаюча поведінка є направлена соціальна поведінка, яка дозволяє справитися з складною ситуацією адекватним особистісним способом й ситуації, через свідомі стратегії дій. Насамперед виділяють цілий ряд психосоціальних факторів, які сприяють адаптації до стресових ситуацій.

Наприклад до них належить комплекс адаптивних індивідуально-типологічних особливостей таких як: копінгкомпетентність, оптимізм, самоповага, інфернальний локус контролю та життєстійкість.

Також адекватність соціальної підтримки. Опитувальник складається з 50 тверджень, які згруповані у 8 шкал та стосуються поведінки особистості в складній життєвій ситуації. Необхідно оцінити, як часто проявляються певні види поведінки у самого респондента. Для шкали опитувальника присуща така характеристика як:

Конфронтація - це стратегія передбачає спроби вирішення проблемної ситуації за рахунок не коректної поведінкової активності, через дії, які спрямовані або на зміну ситуації, або на зміну негативних емоцій, які виникають на появу труднощів. Якщо дана стратегія переважає, то можемо спостерігати імпульсивну поведінку з такими елементами як: ворожості, конфліктності, труднощі в плануванні дій, передбаченні результату, корекції стратегії поведінки, впертість. Копінгдії при цьому набувають характеру розрядки емоційного напруження. Якщо використовувати дану стратегію помірно, то вона здатна забезпечити в особистості опір до труднощів, енергійність при вирішенні ситуації, вмінні відстоювати інтереси та справитися з тривогою.

Позитивні сторони: це активний опір труднощам та стресовим впливам.

Негативні сторони: недостатність цілеспрямованості й раціональності в обґрунтування поведінки в проблемних ситуаціях.

Дистанціювання - це стратегія котра передбачає спроби подолання негативних переживання через суб'єктивне зниження значущості та ступеня емоційного залучення. До типових прийомів відносимо: перемикання уваги, відсторонення, гумор, раціоналізацію, знецінення.

Позитивні сторони: Насамперед знижується суб'єктивна значущість складної ситуації й стримання інтенсивних емоційних реакцій в переживанні.

Негативні сторони: знецінення особистих переживань, та недооцінка значущості й можливостей дієвого подолання проблемних ситуацій.

Самоконтроль – це стратегія самоконтролю має в основі подолання переживань через цілеспрямоване придушення й стримування емоцій, для цього зменшення їх впливу на оцінку ситуації й вибір бажання керувати собою, стратегії поведінки, високий рівень контролю дій. При стратегії можна спостерігати прагнення приховати від оточуючих власні переживання ці прагнення у зв'язку з складною ситуацією. Така поведінка може свідчити про страх саморозкриття, надмірну вимогливість до себе.

Позитивні сторони: велика ймовірність уникнути емоційно-імпульсивних дій та наявність раціонального підходу до проблемної ситуації.

Негативні сторони: виникають труднощі у вираженні переживання, потреб й прагнень відносно проблемної ситуації, над контроль поведінки.

Прийняття відповідальності - це стратегія передбачає усвідомлення суб'єктом власної причетності у виникненні проблеми й відповідальності за її розв'язання, іноді з залученням самокритики та самозвинувачення. При помірному використанні стратегія відображає розуміння власних дій й відповідно їх наслідків, готовність піддавати аналізу власну поведінку, пошук причин труднощів в особистих помилках. Навпаки вираженість даної стратегії може призвести до невиправданої самокритики, почуття провини й незадоволеності собою, що в подальшому може спровокувати розвиток депресивного стану.

Позитивні сторони: розуміння власної ролі у виникненні проблеми.

Негативні сторони: ймовірність необґрунтованої самокритики й прийняття надмірної відповідальності.

Планування розв'язання проблеми - це стратегія передбачає спроби подолання проблеми через цілеспрямований аналіз ситуації та його можливі варіанти поведінки, створення стратегії вирішення ситуації, створення плану дій враховуючи об'єктивні умови, минулий досвід й наявний ресурс.

Більшість дослідників вважає дану стратегію адаптивною, оскільки вона сприяє конструктивному вирішенню стресової ситуації.

Позитивні сторони: ймовірність цілеспрямовано й планомірно вирішити проблемну ситуацію.

Негативні сторони: ймовірність переважання раціональності, недостатність емоційності та спонтанної поведінки.

Позитивна переоцінка - це стратегія передбачає подолання через позитивне переосмислення, розгляд зі сторони особистісного розвитку. Тут орієнтація йде на філософське сприйняття стресової ситуації, підключення її до контексту роботи над саморозвитком.

Позитивні сторони: під позитивним кутом розгляд стресової ситуації.

Негативні сторони: ймовірність недооцінити власні можливості в правильності вирішення стресової ситуації.

4. Методика «Індивідуальна модель психологічного здоров'я» О.В.

Козлова

Методика дослідження індивідуальної моделі психологічного здоров'я має в основі психосемантичний підхід. Та у результаті дослідження О.В. Козлов зміг встановити, що психологічне здоров'я складається з 10 сфер: духовної рівноваги, просоціальної орієнтації, фізичного благополуччя, гуманістичної позиції, прагнення бути собою, творчого самовираження, сімейного благополуччя, духовності, орієнтації на ціль, інтелектуальне вдосконалення.

Опитувальник містить 86 тверджень, які розділені у вісім шкал, а саме: стратегічний вектор, про-соціальний вектор, Я-вектор, творчий вектор, духовний вектор, інтелектуальний вектор, сімейний вектор, гуманістичний вектор. Результати цієї методики стійкі в часі, опитувальник є надійним, змістовним й валідним. Також методика була стандартизована, що дозволяє пряме порівнювання результатів респондента з іншими діагностичними інструментами. Психологічне здоров'я вимірюється як показник загального результату.

5. Тест «Сенсожиттєвих орієнтацій» Д.О. Леонтєва

Тест «сенсожиттєвих орієнтацій» була розроблена Д.О. Леонтєвим для визначення оцінки «джерела» сенсу життя, який може бути знайдений людиною, як в майбутньому (його цілі), так і в теперішньому (його процес) й в минулому (його результат), та навіть у всіх трьох складових.

Даний тест СЖО є адаптованою версією тесту «Ціль в житті» (PIL) Джеймса Крамбо й Леонарда Махолика. Він включає окрім загальних показників свідомості життя ще п'ять шкал, які відображають три конкретних сенсожиттєвих орієнтацій: цілі в житті, насиченість життя й задоволеність самореалізацією, та ще два локус контролю: локус Я-контроль й локус контроль-Життя

1. Цілі в житті, бали з цієї шкали характеризують особистість за критерієм цілеспрямованості, наявності або відсутності в житті цілей в майбутньому, які надають життю усвідомленості, направленості та часову перспективу.

2. Процес життя, визначає задоволеність власним життям сьогодні та зараз, прийняття свого життя, як щось цікаве, емоційно насичене й наповнене сенсом. Тобто мета цієї шкали полягає в зіставленні уявлення про те, що головний сенс життя і є проживанням цього життя.

3. Результативність життя, показує задоволеність саме прожитою частиною життя, надання певної оцінки пройденому відрізку часу, відчуття того, наскільки продуктивним та осмисленим була прожита частина.

4. Локус контролю-Я, характеризує уявлення про себе, як сильну особистість, що має свободу вибору для побудови життя відносно власних цілей і уявлень про його сенс та контроль подій свого власного життя.

5. Локус контролю-Життя, відображає переконаність в тому, що саме людина не може контролювати власне життя, складно приймати рішення та реалізувати їх, переконаність в тому, що життя людини майже не підвладне свідомому контролю.

Тест СЖО містить 20 пар протилежних тверджень, які відображають уявлення про фактори усвідомленості життя особистості. Життя можна вважати усвідомленим при наявності цілей, задоволеннь які отримується, від їх досягання й впевненості у власних здатностях ставити перед собою цілі , обирати задачі й досягати позитивних результатів. Різні ситуації можуть дати людині, зробити в теперішньому часі такий вибір як у вигляді вчинку, дій чи без діяння.

Математичний аналіз:

Для обробки отриманих результатів у дослідженні, було використано програму SPSS Statistics - 25. SPSS це програмний продукт, який було створено для виконання всіх етапів статистичного аналізу, наприклад ми можемо зробити огляд даних, створити таблиці і вирахувати статистику із застосування складних статистичних методів.

Щоб встановити тип розподілу даних необхідно використати критерій Колмогорова-Смірнова. За допомогою цих методів в математичній статистиці, ми можемо оцінити розподіл ймовірності та загальної властивості, відносно отриманих результатів спостереження.

В статистичному аналізі критерій Колмогорова дуже допомагає визначити наскільки підкорюються одному закону два емпіричних розподіла, або чи відбувається підкорення розподіла передбачуваній моделі.

Кореляційний аналіз – це перевірка гіпотез та зв'язки між змінними з використанням коефіцієнта кореляції.

Коефіцієнт кореляції «Пірсона» може застосовуватись як для вивчення взаємозв'язку двох метричних змінних, так і для визначення наскільки пропорційна їх змінність. Також можна встановити наявність статистично значимого зв'язку між карантинними умовами та компонентами ефективності і психологічного здоров'я у респондентів. Сам метод порівняння груп застосовують для встановлення особливостей чи відмінностей психічних процесів чи явищ у конкретній групі осіб. До цього методу вдаються тільки для встановлення подібності або відмінності двох природних або рандомізованих груп за вираженістю тієї чи іншої психологічної властивості або стану. Співставлення середніх значень показує, в якій з груп результати вищі, а в якій нижчі.

3.2. Аналіз та інтерпретація результатів проведення емпіричного дослідження

У результаті проведення емпіричного дослідження за використанням методик, спрямованих на визначення впливу карантинних умов, як фактору психологічного здоров'я, отримали дані та математично обробили їх.

Обробка цих результатів мала такі дії:

- За допомогою програми SPSS Statistics – 25 було отримано значення та відсоткове співвідношення показників у всіх методиках котрі проводились у досліджуваній групі.

- Використовуючи метод Смірнова, встановлено що ці дані мають нормальний розподіл. Таким чином для подальшого аналізу кореляцій було застосовано кореляції Пірсона.

Переходимо до аналізу результатів кожної методики.

Необхідно проаналізувати дані за «Психологічні наслідки пандемії» розробленою Д. Яровим та О. Кобейчак

Таблиця 3.2

Розподіл показників вираженості психологічних наслідків пандемії

Блоки		Низький рівень		Середній рівень		Високий рівень	
		к-сть чол	%	к-сть чол	%	к-сть чол	%
Оцінка ситуації в Україні		6	11.5%	15	28%	31	59%
Оцінка інформації в ЗМІ		15	28%	35	67%	2	3,8%
Особисті почуття	Загроза	15	28%	25	48%	5	9,6%
	Ризики	7	13,4%	19	36,5%	26	50%
	Відчуття	20	38%	22	42,3%	10	19,2%
Оцінка ситуації в країні		7	13,4%	32	62%	13	25%

Взираючи на таблицю 3.2.1, більшість респондентів сформувало високий та середній рівень оцінки психологічних наслідків пандемії. 59% з високим рівнем оцінили ситуацію в Україні, як невизначену, хаотичну та неготовність до дій та дискомфортну, за нерешуючою владою. 28% вважають ситуацію загрозливою, але мають надію на покращення, незнання та вивіженість у діях. 11,5% респондентів вважають ситуацію дуже слабкою, та відчувають легке занепокоєння, але саму загрозу нереальною.

67% респондентів вважають що інформація, недостатня вірна та неподрібна. 28% що інформація нудна, предбачувана та керована, а 3.8% що СМІ викликають напруження, доволі нав'язливі та надлишкові.

Особисті почуття, найбільшу оцінку в 48% респонденти відносно загрози життю, фансовому благополуччю, майбутньому та здоров'ю своїх близьких.

50% оцінюють високим рівнем ризику котрі пов'язані з втратою близьких, та втрати робочого місця. 42.3% мають відчуття розчарування в діях уряду, та переживання невпевненості в майбутньому, але сподівання на успішне подолання.

Оцінка ситуації ситуації в країні відносно подій після карантину, має середній рівень в прояві. А саме 62% респондентів, вважає нестабільну економічну ситуацію, але не критичну, та завдається школа населенню карантинними умовами, котрі необхідні як вважають респонденти. Та розвит у онлайн-освіти та перехід на електронний документообіг.

За допомогою методики Сенсожиттєвих орієнтацій, отримані результати вказують на те, що велика частина опитуваних респондентів мають середній рівень усвідомленості життя – 40% (пошук сенсу життя, задоволеність сьогоденням, впевненість у власних силах, дозволяючи відчувати себе щасливим)

Таблиця 3.3

**Результати респондентів за методикою «Сенсожиттєвих орієнтацій»
(Д.О. Леонтєва)**

Шкали	Нізький рівень		Середній рівень		Високий рівень	
	К-сть чол	%	К-сть чол	%	К-сть чол	%
Цілі в житті	2	3.8%	10	19%	40	76.9%
Процес життя	6	11.5%	12	23%	34	61%
Результативність життя	15	28.8%	22	42%	15	28.8%
Локус Я-контроля	7	13.4%	30	57%	15	28.8%
Локус Життя -контроля	13	25%	29	55%	13	25%
Загальний показник усвідомленості життя	13	25%	21	40%	17	32%

З даних отриманих від діагностики, котрі відображені в таблиці 3.2.2, для вибірки характерний більш середній рівень сенсожиттєвих орієнтацій. Також частині респондентів притаманний високий рівень, в сфері цілі в житті 40%, та процес життя 61%. Це свідчить про те, що особистості схиль вважати, що обставини залажуть лише від них, що лише від тебе залежить яке будет твоє життя, та тільки ти можеш вплинути на результат. Прослідкувавши за ціми даним, можна зробити висновок, що люди у котрих середній чи високий рівень локус контроль – життя, мають доволі високі цілі й відповідно високий рівень результативності.

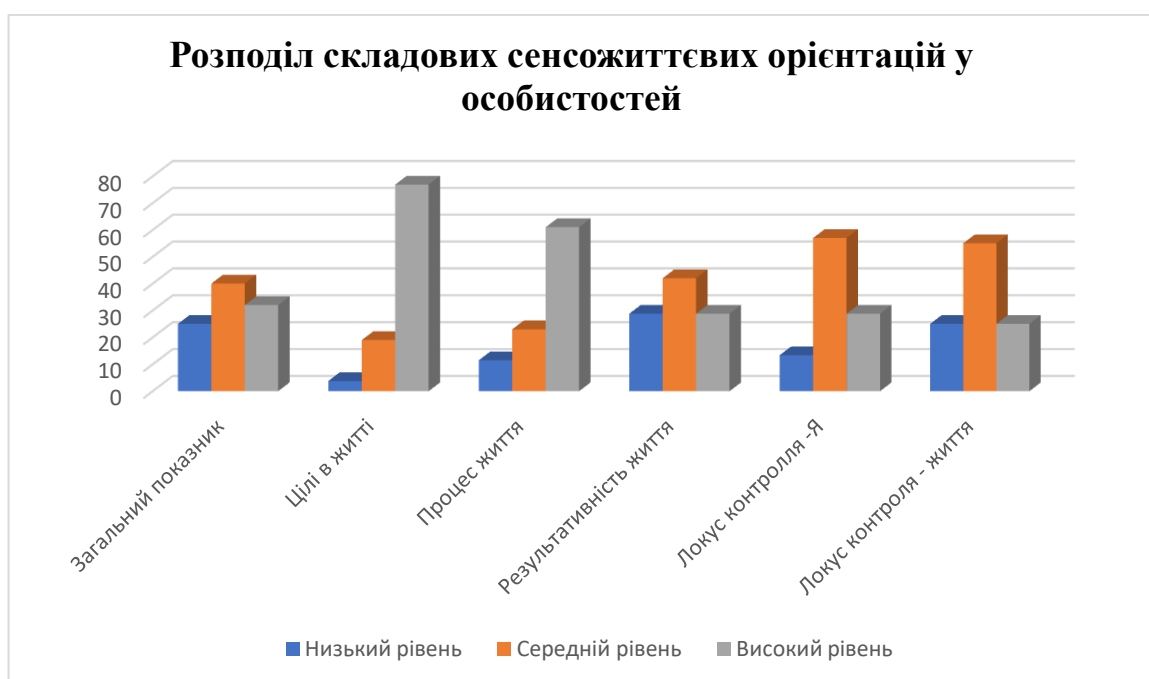


Рис 3.2 Розподіл складових сенсожиттєвих орієнтацій у особистостей

Оскільки результативність мають 42% респондентів, можна припустити вплив стресових ситуацій, які виступають обмежувальним чинником.

Високий рівень локус контролю – Я діагностовано у 28.8%, що свідчить про самоприйняття, доволі гнучку поведінку, вміння адаптовуватись до життя задля реалізації своїх бажань. Таким чином у підтвержені результативності життя 28.8%. У 25% виражені локус контролю – життя,

який відображає наявність впливових зовнішніх факторів, в нашому випадку це пандемія. За чого 28.8% низька реалізація життя.

Далі розглянемо данні отримані при обробці «шкала психологічного стресу PSM-25» дозволяє побачити такі показники, як рівень стресу. Результати представлені в таблиці 3.4

Таблиця 3.4

**Результати за «шкалою психологічного стресу PSM-24»
(Н.Є. Водоп'яною)**

Шкала	Низький рівень		Середній рівень		Високий рівень	
	К-сть чол	%	К-сть чол	%	К-сть чол	%
Рівень стресу	35	67%	12	23%	5	9.6%

Взираючи на результати, відображені у таблиці, можна побачити, що показники психологічної напруги за шкалою психологічного стресу PSM-25, має переважно прояв низького рівня – 67%. В даних респондентів можна побачити, що стан психологічної адаптованості, що не заважає робочим навантаженням. У 23% респондентів середній рівень прояву стресу, це свідчить про певні труднощі у вирішенні проблемних ситуацій, но не є загрозливим. 9.6% респондентів мають високий рівень стресу, це відображається в психологічному дискомфорті, у цих випадках треба знизити нервово-психічний рівень напруги, психологічне розвантаження.



Рис. 3.3 Розподіл показників за шкалою рівня стресу PSM-25

Н.Є.Водоп'яною

Наступний крок, це аналіз результатів, які ми отримали за методикою «Спроби стрес-долаючої поведінки» С. Фолкмана та Р. Лазаруса. В результаті дослідження було отримано такі данні.

Таблиця 3.5

**Результати респондентів за методикою
«Способи стрес-долаючої поведінк»**

Шкали	Низький рівень		Середній рівень		Високий рівень	
	К-сть чол	%	К-сть чол	%	К-сть чол	%
Конфронтація	12	23%	29	55.7%	11	21%
Дистанціювання	10	19.2%	18	34.6%	24	46%
Самоконтроль	9	17.3%	32	61.5%	11	21%

Продовження таблиці 3.5

Пошук соціальної підтримки	35	67%	14	26.9%	3	5.7%
Прийняття відповідальності	20	38.4%	24	46%	8	15.3%
Уникнення - втеча	13	25%	30	57%	9	17.3%
Планування рішення	11	21%	28	53.8%	13	25%
Позитивна переоцінка	12	23%	25	48%	15	28.8%

Згідно за даних котрі відображені у таблиці 3.2.4, середній рівень переважає у стрес-долаючої поведінки, у даному випадку, це допустимі норми, в іншому випадку можливо було б підняте питання про професійну придатність працівників.

У 55.7% виражений середній рівень конфронтації, це проявляється в спробах вирішити проблему за рахунок поведінкової активності, але недостатня цілеспрямованість та висока раціональна обґрунтованість може тільки ускладнити ситуацію.

У 61.5% вираженій середній рівень самоконтролю, це сприяє в екстрених ситуаціях, та впливу емоцій на оцінку ситуації і вибір стратегії поведінки, виской самоконтроль.

46% середній рівень відповідальності, тобто прагнення зрозуміти від власних дій та їх наслідків, респонденти готові аналізувати свою поведінку, шукати причини актуальних труднощів в особистих недоліках і помилках.

За шкалами втеча-уникнення 57%, та 34.6% дистанціювання. Можна побачити невелику різницю, оскільки при втечі-уникненні включає такі

механізми як фантазування, відволікання та відсторонення. У дистанціюванні такі захисні реакції як подолання переживань через суб'єктивне зниження значущості ситуації.

Якщо брати високий рівень прояву то можна побачити у 46% - дистанціювання, аналогічно побачити у втеча-уникнення – 17.3%. Високий рівень може нам свідчити про ймовірність знецінення власних переживань, недооцінка значущості, дієвості подолання проблемної ситуації. Також може супроводжуватися накопиченням короткострокових ефектів від зроблених дій, котрі не допоможуть у розв'язанні проблеми.

У 28.8% респондентів можемо спостерігати високий рівень позитивної переоцінки. Вони можуть позитивно переосмислити проблемну ситуацію, котра як стимул буде розглянута для власного зростання, так і можуть недооцінити власні можливості.

Високий рівень самоконтролю властивий 21% респондентів. Це хороше вміння під час високих нагрузках та дедлайнах, але має негативні наслідки для самої особистості, що приводе до надмірної вимоги до себе.

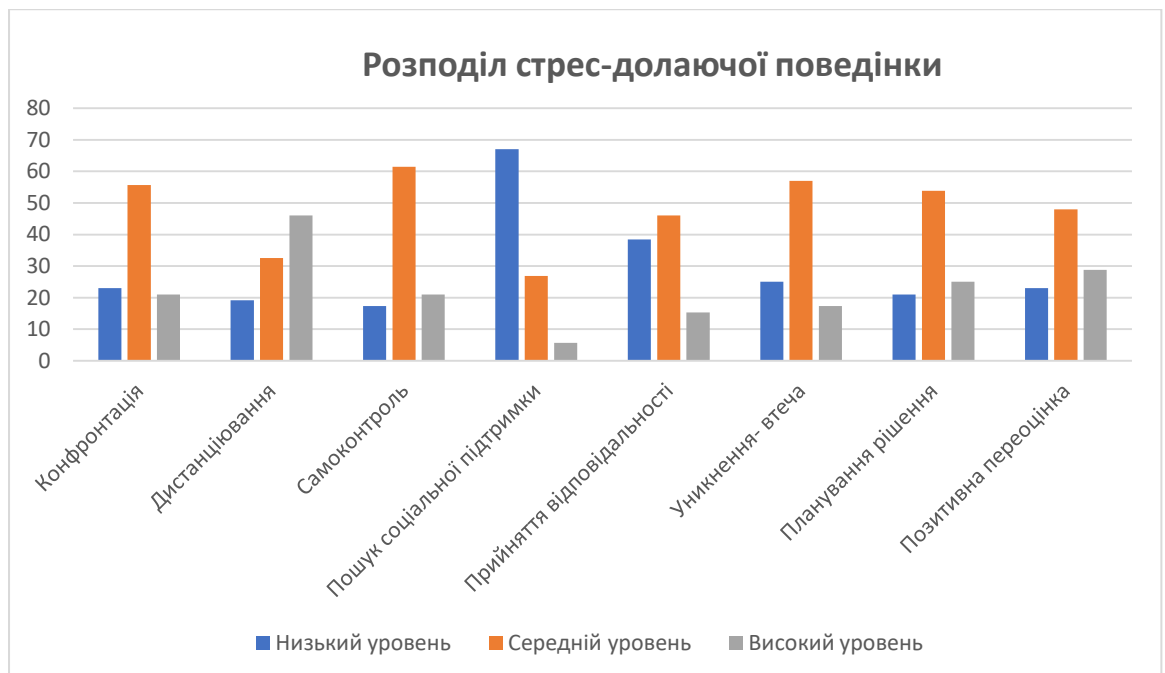


Рис. 3.4. Розподіл стрес-долаючої поведінки

В плануванні та позитивної переоцінки доволі низький рівень, 21% та 23% відповідно. Це свідчить про те, що респондент може сподіватися на більш гірший результат, та не враховувати об'єктивні умови, наприклад минулий досвід, та ресурси.

Далі результати проведення методики «діагностика психологічного здоров'я О.В.Козлов»

Таблиця 3.6

Результати за методикою діагностики «психологічного здоров'я»

Вектори	Низький рівень		Середній рівень		Високий рівень	
	К-сть чол	%	К-сть чол	%	К-сть чол	%
Стратегічний	9	17.3%	23	44.2%	20	38%
Просоціальний	14	26.9%	24	46%	14	26.9%
Я-вектор	13	25%	22	42%	17	32.6%
Творчий	9	17.3%	24	46%	19	36.5%
Духовний	15	28.8%	22	42%	15	28.8%
Інтелектуальний	7	13.4%	20	38%	25	48%
Сімейний	19	36.5%	20	38%	13	25%
Гуманістичний	19	36.5%	24	46%	9	17.3%

Взираючи на це та аналізуючи отримані дані, можемо зробити висновок, що більшість опитуваних, характерні оптимальні середні показники. У 46% можна побачити виражений просоціальний вектор, котрий проявляється у прагненні бути собою. У 42% виражений Я-вектор. Тобто вони мають такі особливості як впевненість у власних силах та собі, прагнення працювати ті приймати рішення разом з іншими людьми, та відкритість. У 46% респондентів можна побачити середній рівень гуманістичності, це свідчить про їх тактичність, та високу нормативну поведінку. Якщо розглянути стратегічний вектор, то 44,2% переважно у середньому рівні.

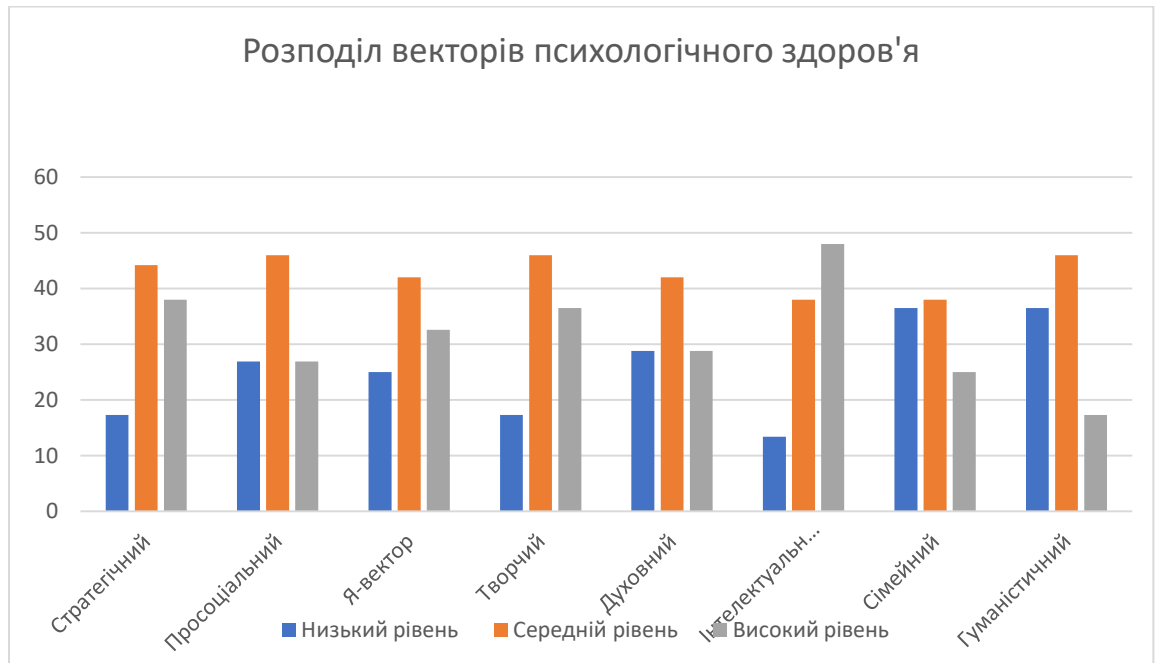


Рис 3.5 Розподіл показників за методикою Козлова О.В.

У 48% респондентів високий рівень стратегічного прояву, це може свідчити про наполегливість в досягненні поставлених цілей, можуть легко встановлювати міжособистісні контакти, проявляти ділову спрямованість, також доволі прямолінійні. Також доволі високий інтелектуальний рівень, що свідчить про високий рівень абстрактного мислення, кмітливості та підприємливості.

Якщо подивитись на творчий рівень, то у 36.5% він високо виражен, оскільки наявність фантазії, та творчого прогнозування є значним для специфіки діяльності працівників. Доволі низький показники у сімейному векторі, та гуманістичному 36.5%. Це низький прояв залежності від думки і вимог групи, низька соціабельність, невпевненість й безпосередність у власних діях.

Після того як були проаналізовані показники рівня стресу, та досліджено показник психологічного здоров'я у працівників в ІТ сфері. Можна переходити до математичної обробки результатів.

3.3. Математично-статистична обробка результатів досліджень

При математично-статичної обробки даних отриманих у дослідженні, спочатку потрібно провести кореляційний аналіз з метою встановлення значимих зв'язків між стресодолаючими факторами та факторами психологічного здоров'я.

Проводячи кореляційний аналіз спочатку потрібно обрати коефіцієнт кореляції. Якщо розподіл нормальний, то ми обираємо коефіцієнт Пірсона.

Коефіцієнт Пірсона розраховується так, що при повному збігу двох експериментальних розподілів величина $r_{xy} = 1$, і чим більше розбіжність між зіставляють розподілами, тим менше величина емпіричного значення r_{xy}

Розрахункова формула критерію коефіцієнта Пірсона порівняння двох

емпіричних розподілів залежно від виду представлених даних може мати такий вигляд:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum(x \cdot y) - \sum x \cdot \sum y}{\sqrt{[n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2] \cdot [n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

x – значення, першого розподілу вибірки.

y – значення, другого розподілу вибірки.

n – кількість випробуваних.

Перевіривши тип розподілу даних, було виявлено нормальний розподіл, тому ми обираємо критерії Пірсона. Отримані результати значимих кореляцій будуть представлені нижче.

Спочатку проаналізуємо отримані дані кореляції між такими показниками як рівнем стресу та психологічним здоров'я, такими як: Духовний вектор, локус Я-контроля.

Таблиця 3.7

Кореляційні зв'язки між прийняттям відповідальності (методика Р. Лазаруса) та психологічне здоров'я (методика О.В. Козлова та Д.О. Леонтєва)

Показники	Рівень стресу	Локус Я-контроля	Духовний вектор
Прийняття відповідальності	0.513	0.404	0.693

Взираючи за таблиці 3.3.1 можна побачити, що показники прийняття відповідальності мають доволі високий зв'язок з рівнем стресу. Можна сказати, чим більшою може бути відповідальність, котра можна інтерпретувати як визнання особистістю власної ролі у виникненні проблеми, та відповідальності з її рішень, через виразну самокритику та самозвинувачення, тим вищим буде прояв рівню стресу.

Це проявляється в невиправданій самокритиці, та переживанні почуття провини та доволі високою незадоволеністю собою, це в свою чергу може бути каталізатором для розвитку депресивних станів. Тому особистість важко сприймає негативні наслідки власних дій, через це вона буде схильна відчувати ще більше напруження та зростатиме рівень стресу.

Також ми отримали доволі слабкий зв'язок між прийняттям відповідальності за показниками локус Я-контроля. З цього слідує, чим більш відповідальності приймає особистість, що може характеризувати її як готову шукати залежність між своєю поведінкою та її наслідками, тим менш вона може включатись в неактуальну ситуацію.

Доволі високий зв'язок з духовним вектором, це свідчить про те, щоморально-етичні норми при високій відповідальності соблюдаються, та не ігноруються. Приймаючи відповідальність особистості стараються не проявляти недовіру, не нехтують аналізом власних дій й вчинать досить розумно.

Нижче наведена кореляція зв'язків між позитивною переоцінкою (методика Лазаруса) та психологічного здоров'я (методика Козлова)

Таблиця 3.8

Кореляція зв'язків між позитивною переоцінкою (методика Лазаруса) та психологічного здоров'я (методика Козлова)

Показники	Просоціальний вектор	Стратегічний вектор
Позитивна переоцінка	0.975	0.813

Отримані результати з таблиці 3.3.2 маю доволі високий зв'язок. Це може означати, що чим більше проявляється позитивна переоцінка ситуації, тим більше буде проявлятися просоціальний вектор. Якщо людина осмислює проблемну ситуацію прикладає максимальну зусиль, щоб перетворити її у хороший досвід в майбутньому. Респондент може ділитись з своїм оточенням інсайдами, які можна спрямувати на нові ідеї, та якісь зміни.

У таблиці 3.9 представлена кореляція між показниками дистанціювання, локусом котроля – Життя та творчим вектором.

Таблиця 3.9

Кореляція між показниками дистанціювання, локусом котроля – Життя та творчим вектором

Показники	Творчий вектор	Локус контролю - Життя
Дистанціювання	0.714	0.082

Дивлячись на таблицю 3.3.3 можна побачити, зв'язок дистанціювання за показниками Творчого вектора та локус контролю – Життя. Дистанціювання пов'язане з високим рівнем творчого вектором.

Високий рівень раціоналізації, пряма кореляція з творчим вектором підтверджує високий рівень уяви, здатність занурення у свої ідеї та їх

реалізація, це дуже добре допомагає у вирішенні проблем дистанційно, на одинці.

Доволі низький рівень локус контролю -життя, що свідчить про те, що дистанціювання може доволі негативно вплинути на рішення пов'язані з особистими цілями у житті, у даному випадку з тим, як само зростати в професійному напрямі.

У таблиці 3.10 нижче кореляція зв'язків між самоконтролем та Я-вектором

Таблиця 3.10

Кореляційні зв'язки між самоконтролем та Я-вектором

Показники	Я-вектор
Самоконтроль	0.828

У таблиці 3.3.4 ми отримали пряму кореляцію між такими показниками як Самоконтроль та Я-вектор. Високі показник самоконтроль передбачає прагнення особистості контролювати власні переживання від свого оточення, це може допомагати у уникненні імпульсивних вчинків. Показники Я-вектору сприяють використанню інтелектуальних знань у вирішенні проблем, та може слугувати також тим самим стимулюючим фактором, котрий тримає власні емоції під контролем. Подібні результати також можуть свідчити про страх саморозкриття, недовіру до багатьох оточуючих, що може збільшувати внутрішню напругу, але у даному випадку це малоймовірно.

Можно перейти й до останнього порівняння кореляцій, а саме зв'язок між такими показниками як конфронтацією та результативністю життя, котрі відображені в таблиці 3.11

Таблиця 3.11

**Кореляційні зв'язки між конфронтацією та результативністю
життя**

Показники	Результативність життя
Конфронтація	0.789

Озираючись на таблицю 3.3.5 ми можемо спостерігати високу кореляцію між показниками конфронтації та результативністю життя. Сама по собі конфронтація може передбачати вирішення проблеми за рахунок поведінкової активності. Але вона не завжди може бути цілеспрямованою. Тому чим більше людина прогне здійснити у своєму житті свої цілі, та бажання, тим більше вона буде задоволена своїм життям, тому що людина обирає конкретні дії, та шукає можливості у досягненні бажаного. Все це приводить до самореалізації і самозадоволеності.

Якщо підвести якусь черту, то можна зробити висновок, що після підсумкового кореляційного аналізу, рівень стресу котрий може провокувати вираженість певної поведінки за для його подолання, тісно пов'язан за станом психологічного здоров'я особистості, що в свою чергу впливає на її ефективність.

У третьому розділі для проведення емпіричного дослідження було сформовано вибірку працівників в ІТ сфері, яка складалася з 52 респондентів – 38 чоловіків та 14 жінок віком від 19 до 32 років, стажем від 5 місяців до 7 років. У дослідженні погодились брати участь працівники з декількох запорізьких компаній.

Було зроблено спеціальні бланки для тестування та інструкції з поясненням. Дослідження проводилось протягом 3-х місяців, оскільки більшість людей були у відпустках, або не мали часу через напружений графік роботи.

Для щирості відповідей повідомлялося, що отримані результати будуть конфіденційними, та за бажанням повідомлені у формі висновків та рекомендацій.

У діагностиці були застосовані такі психодіагностичні методики як: Анкета «Психологічні наслідки пандемії», шкала психологічного стресу PSM – 25, опитувальник «Способи стрес-долаючої поведінки» С. Фолкмана та Р. Лазаруса, методика діагностики психологічного здоров'я О.В. Козлова, та тест «Сенсожиттєвих орієнтацій» Д.О. Леонтьєва.

Завдяки обраним методикам було проаналізовано та проінтерпретовано результати опитуємої групи. Дивлячись на анкету «Психологічні наслідки пандемії», було встановлено, що 59% з високим рівнем оцінили ситуацію в Україні, як невизначену, хаотичну та невелику неготовність до дій, з цього й дискомфорт, через нерішучість влади. 28% вважають ситуацію загрозливою, але мають надію на покращення.

67% респондентів вважають що інформація, недостатня вірна та непотрібна. Особисті почуття, найбільшу оцінку в 48% респонденти відносно загрози життю, фінансовому благополуччю, майбутньому та здоров'ю своїх близьких. 50% оцінюють високим рівнем ризику котрі пов'язані з втратою близьких, та втрати робочого місця.

Оцінка ситуації в країні відносно подій після карантину, має середній рівень в прояві. А саме 62% респондентів, вважає нестабільну економічну ситуацію, але не критичну, та завдається школа населенню карантинними умовами, котрі необхідні як вважають респонденти. Та розвита у онлайн-освіти та перехід на електронний документообіг.

За результатами рівня стресу можна побачити, що показники психологічної напруги PSM-25, мають переважно прояв низкого рівня – 67%. В даних респондентів можна побачити, що стан психологічної адаптованості високий, що не заважає робочим навантаженням.

У 23% респондентів середній рівень прояву стресу, це свідчить про певні труднощі у вирішенні проблемних ситуацій, но не є загрозливим.

9.6% респондентів мають високий рівень стресу, це відображається в психологічному дискомфорті, у цих випадках треба знизити нервово-психічний рівень напруги, психологічне розвантаження.

Результати котрі були отримані завдяки методики «сенсожиттєвих орієнтацій», можуть вказувати на те, що для вибірки характерний більш середній рівень сенсожиттєвих орієнтацій. Також частині респондентів притаманний високий рівень, в сфері цілі в житті 40%, та процес життя 61%. Це свідчить про те, що особистості схильні вважати, що обставини заложить лише від них, що лише від тебе залежить яке буде твоє життя, та тільки ти можеш вплинути на результат. Прослідкувавши за цими даним, можна зробити висновок, що люди у котрих середній чи високий рівень локус контроль – життя, мають доволі високі цілі й відповідно високий рівень результативності. 42% респондентів, можуть припустити вплив стресових ситуацій, які виступають обмежувальним чинником. Високий рівень локус контролю – Я діагностовано у 28.8%, що свідчить про самоприйняття, доволі гнучку поведінку, вміння адаптуватись до життя задля реалізації своїх бажань. Таким чином у підтверджені результативності життя 28.8%. У 25% виражений локус контролю – життя, який відображає наявність впливових зовнішніх факторів, в нашому випадку це пандемія. Через чого у 28.8% низька реалізація життя.

Оглядаючи методику «діагностика психологічного здоров'я». Можна побачити що у 46% виражений просоціальний вектор, котрий проявляється у прагненні бути собою. У 42% виражений Я-вектор. Тобто вони мають такі особливості як впевненість у власних силах та собі, прагнення працювати, та приймати рішення разом з іншими людьми. У 46% респондентів можна побачити середній рівень гуманістичності, це свідчить про їх тактичність, та високу нормативну поведінку. У 48% респондентів високий рівень стратегічного прояву, це може свідчити про наполегливість в досягненні поставлених цілей, можуть легко встановлювати міжособистісні контакти, проявляти ділову спрямованість, також доволі прямолінійні.

Також доволі високий інтелектуальний рівень, що свідчить про високий рівень абстрактного мислення, кмітливості та підприємливості. Якщо подивитись на творчий рівень, то у 36.5% він високо виражен, оскільки наявність фантазії, та творчого прогнозування є значним для специфіки діяльності працівників. Доволі низький показники у сімейному векторі, та гуманістичному 36.5%. Це низький прояв залежності від думки і вимог групи, низька соціальність, невпевненість й безпосередність у власних діях

Підсумовуючи результати кореляційного аналізу, можна казати, що той самий рівень стресу, котрий може провокувати певну стресодолаючу поведінку, тісно пов'язан з станом психологічного здоров'я особистості. Також була застосовано математична обробка даних, в результаті використання кореляційного аналізу, ми встановили кореляційні зв'язки між деякими показниками, що підтвердило зв'язок з факторами стресу визваними карантинними умовами та психологічним здоров'ям ІТ працівників, що позначається з їхньої продуктивності у своїй сфері праці.

РОЗДІЛ 4

РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО РОБОТИ З ПЕРСОНАЛОМ У ІТ СФЕРІ В УМОВАХ КАРАНТИННОГО РЕЖИМУ З МЕТОЮ ПІДВИЩЕННЯ ЇХ ЕФЕКТИВНОСТІ

4.1. Залучення співробітників для кращої ефективності

У нинішній ситуації під час карантинних умов пов'язаних з пандемією COVID-19 залучення співробітників стало одним із найважливіших пріоритетів для менеджерів з персоналу та практиків в організаціях через карантин. Рекомендації спрямовані на залучення співробітників різних компаній під час пандемії. Сьогодні організації постійно розробляють інноваційні та ефективні засоби для залучення співробітників у цей важкий час. Ці рекомендації базуються на емпіричному дослідженні, різних статтях, блогах, онлайн-газетах та звітах Всесвітньої організації охорони здоров'я. Під час цієї пандемічної ситуації організації розвивають багато видів діяльності, віртуальне навчання та розвиток, онлайн-заходи з формування команди, вебінари з експертами галузь, проведення щотижневих онлайн-сесій, зустріч команди під час відеоконференції на обід, короткі онлайн-сесії, ігрові сесії, віртуальні виклики та змагання, онлайн-курси, сесії оцінки, комунікаційні вправи, живі сесії для навчання новим навичкам, онлайн-консультації, вебінари щодо тривоги та стресу, соціальні взаємодії у віртуальному офісі, навчальні модулі в класах у цифровому форматі, електронні модулі навчання та багато інших творчих навчальних сесій. Діяльність щодо режиму роботи на дому є дуже плідною як для співробітників, так і для організацій. Організації, які займаються такими видами діяльності для своїх співробітників, освоюють нові навички та розвиваються. Співробітники відчують прихильність до організації та залишаються мотивованими в цей важкий час пандемії.

Сьогодні структура бізнесу змінюється у зв'язку з глобальною пандемією. Менеджери з персоналу постійно розвивають інноваційні, творчі та ефективні способи залучення співробітників до більш здорового способу у цей складний час.

Залучення співробітників – це ставлення на робочому місці, яке змушує всіх прихильників організації щодня демонструвати відданість цілям і цінностям своєї організації та ефективність. Організації завжди пам'ятають, що співробітники, які добре задіяні в організації, призведуть до продуктивності на робочому місці, а це генерує вищу ефективність та швидкість виконання поставлених завдань.

Основною проблемою в теоретиченому аспекті, коли ми обговорюємо термін «залученість», оскільки немає загального визначення залученості співробітників. (Kahn, 1990) Описував у своєму дослідженні, що залучення вказує на фізіологічне і фізичне існування та виконання організаційної ролі. Психологічні умови значущості, безпеки та доступності є трьома конструктами, які допомагають розвиватися залученню в організації. Подальше дослідження показує, що під час взаємодії люди використовують і виражають себе фізично, когнітивно та емоційно у своїх рольових виступах. Когнітивний аспект пов'язаний з переконаннями лідерів, співробітників і робочого середовища. Емоційний аспект означає позитивне або негативне ставлення співробітників до організації та лідерів. Фізичний аспект означає фізичну силу, призначену для виконання організаційної ролі. Результат моделі Кана показав, що значущість, безпека та доступність психологічного стану позитивно пов'язані з залученням, та тим самим з ефективністю. Це дослідження пояснювало залучення співробітників як залучення, задоволення та ентузіазм людини від роботи. Залучення співробітників складається з двох важливих аспектів, тобто залучення до роботи та залучення до організації (Сакс, 2006). Залучений працівник завжди дбає про свої зусилля, роботу та результативність. Працівники хочуть відчувати, що їхня робота, зусилля та результативність можуть змінити ситуацію.

Під залученістю співробітників зазвичай розуміють фізичний, емоційний і психічний стан, який об'єднує відданість та задоволення на робочі зусилля працівника.

Залучені співробітники підтримують організацію в досягненні її місії, реалізації її стратегії та досягнення значних результатів. Залучення співробітників можна підвищити за допомогою різних HR-практик, які включають розробку роботи, набір, відбір, винагороду, навчання та управління продуктивністю. Організації, які підтримують залучення співробітників, розумно керують талантами та спілкуються зі співробітниками чесно, точно і в потрібний час, зможуть подолати поточну ринкову турбулентність і досягти успіху в майбутньому. Організації та співробітники залежать один від одного у досягненні своїх цілей і завдань. Залучення співробітників не повинно бути одноразовим, але воно повинно бути інтегровано в культуру компанії. Перспективи розвитку кар'єри, заохочення, спілкування, визнання, гнучкий графік роботи співробітників, справедлива структура оплати, прозоре та відкрите робоче середовище та участь у прийнятті рішень є тими факторами, котрі сприяють залученню співробітників на робочому місці. Щоб покращити цілі ефективного залучення співробітників, важливі шість параметрів: чіткість, впевненість, передача, зв'язок, довіра та кар'єра. Залучений працівник уважно ставиться до своєї роботи та діяльності компанії, і вони завжди прагнуть відчувати, що їх цілеспрямованість і наполеглива праця можуть змінити ситуацію. Саме залучені співробітники сприяють підвищенню продуктивності на робочому місці, а це створює більшу задоволеність клієнтів, швидкість виконання поставлених цілей, позитивний рост персоналу, а також прибутку в організаціях. Впевненість і спілкування як між співробітниками, так і між організаціями також важливі. Це об'єднання між підприємством і працівником є необхідністю, оскільки обидва здатні досягти найкращих результатів. Залучення співробітників базується на вірі, надійності, відданості та спілкуванні між організацією та її прихильниками.

Організації можуть підвищити залученість, покращуючи прийняття рішень співробітниками, прихильність і прозорість з боку вищого керівництва. Залучення співробітників – це рівень ентузіазму та відданості, які працівник відчуває до своєї роботи.

4.2. Важливість залучення співробітників у важкі часи

За даними Американської асоціації менеджменту, рівень залучення може бути покращений навіть у важкі періоди, якщо компанії піклуються і приймають правильні рішення в потрібний час. Згідно з дослідженнями, більш високий рівень залученості пов'язаний з підвищенням продуктивності. У хороші чи погані часи, залучення працівників має бути головним пріоритетом організацій. За даними «The Guardian», залучення співробітників допомагає посилити сильне позитивне ставлення людей до своєї роботи та організації у важкі часи. Організаційна відданість, задоволеність роботою та організаційна громадянська позиція – це фактори, які відіграють важливу роль у залученні співробітників. Щоб підвищити залучення співробітників у важкі часи, організації повинні докладати більше зусиль до співробітників, щоб вони відчували, що їх організація справді зацікавлена в них Robertson [64]. Згідно з блогом «Groove Management» лідерство має бути більш помітним у важкі часи, ніж будь-коли. Якщо організації хочуть, щоб їхні співробітники були залучені, то керівники повинні взяти на себе відповідальність і мотивувати.

Ефективний комунікаційний план впливає на залучення співробітників до своєї роботи і досягнення поставлених цілей у важкі часи. Залучення співробітників дуже важливе у важкі часи, тому лише лідерство може творити чудеса завдяки залученню співробітників та за допомогою ефективного комунікаційного плану. Персонал хоче отримувати своє повідомлення кількома каналами, і найкраща практика — оприлюднювати інформацію за допомогою мультимедіа.

Практика показує, що у часи карантину співробітникам слід надавати додаткові пакети пільг і справедливу та порівнянну структуру оплати, щоб вони були залучені та мотивовані.

Організації також надають співробітникам усі інструменти та ресурси, щоб вони могли ефективно виконувати свою роботу. Щоб підтримувати високий рівень залученості співробітників, керівники повинні час від часу надавати ефективний зворотний зв'язок.

Керівники повинні ефективно інформувати співробітників про їх кар'єрне зростання, щоб вони могли побачити, що процеси розвитку є справедливими. Керівники повинні бути прозорими і допомагати працівникам визначити їхні потреби в розвитку, а також підвищити свої навички у важкі часи. Стаття «DVV media HR group limited» містить деякі корисні поради щодо залучення співробітників у важкі часи. Найважливішим є посилення залученості співробітників, також лідери несуть відповідальність за те, щоб бути прикладом для наслідування у важкі часи, інтегрувати відгуки співробітників у корпоративну культуру, підтримувати своїх менеджерів і підтримувати високу мотивацію завдяки винагородам та визнанню.

Джонс і Кобер [66], прояснили деякі стратегії, пов'язані з тим, як досягти вищої залученості співробітників у важкі часи та вищих бізнес-результатів. Ці стратегії:

- Треба бути зосередженим на своїх основних цінностях та поглядів компанії - це заохочує співробітників та залучає до виконання завдань.
- Підтримка свого співробітника, щоб він залишався мотивованим.
- Працювати з співробітником за допомогою зворотного зв'язку - попросіть працівників вільно ділитися інформацією, як розчаруваннями, так і ідеями щодо розвитку в продуктивний спосіб.

- Спілкуватись з співробітниками наперед - керівники повинні спілкуватися відкрито і чесно, щоб співробітники працювали більш ефективно.

У свою чергу Маткін [67], зазначив, що бачення має бути ясным і стислим і повинно бути належним чином донесено до співробітників, щоб вони могли отримати напрямок. В організації має бути політика відкритих дверей, така платформа дає співробітникам право голосу. Організації повинні бути повністю прозорими зі своїми співробітниками. Такий вид прозорості створює довіру серед співробітників до організації у важкі часи.

Стаття, опублікована в «Nature» містить чотири поради, які допоможуть підтримати працівників, які працюють вдома:

1. Створіть здоровий робочий простір — заохочуйте працівників створити здоровий робочий простір вдома. Заохочуйте співробітників працювати ергономічно не виходячи з дому, як вони можуть, і перегляньте їх налаштування роботи вдома.

2. Дотримуйтесь розпорядку — заохочуйте співробітників дотримуватися рутини та підтримувати межі між «робочим» часом і часом «дома».

3. Не забувайте бути комунікабельними — спілкування з колегами відмінно знімає стрес. Організація повинна організувати сеанс для веселих заходів, які зазвичай відбуваються в офісі.

4. Заохочуйте практики добробуту — організації повинні піклуватися про добробут своїх співробітників, це може допомогти підвищити зацікавленість і продуктивність.

4.3. Практика переходу на дистанційну роботу

Через пандемію COVID-19 максимальна кількість країн перебуває на карантині. У цій складній ситуації режим роботи на дому впроваджують більшість організацій. Але режим роботи на дому є складним завданням як

для співробітників, так і для організацій у цій складній ситуації. У зв'язку з цією проблемою компаніям потрібно залучати своїх співробітників у досконалий спосіб за допомогою різноманітних практик залучення співробітників.

Треба визначити різні творчі та інноваційні способи залучення співробітників, щоб вони могли легко виконувати роботу з дому та залишатися відданими, задоволеними та мотивованими під час цієї пандемічної ситуації.

Ці рекомендації, засновані на вторинних даних. Концептуальні статті отримують різноманітні потоки вмісту, щоб забезпечити нове розуміння. Зібрані дані отримані в результаті вторинних досліджень, проведених різними дослідниками та групами. У ході дослідження більшість даних, представлених у наукових роботах, статтях, блогах та онлайн-газетах, надавали уявлення про концепції та практики взаємодії співробітників, пов'язаних із COVID-19 та важкими часами. Дані про COVID-19 зібрані зі звітів Всесвітньої організації охорони здоров'я. Було проведено методичний та широкий огляд літератури, пов'язаної з літературою залученням співробітників. Інтегративний огляд літератури є унікальною формою дослідження, яка створює нове розуміння та знання про досліджувану тему. Метою огляду літератури є уточнення сучасної форми літератури, пов'язаної з цим явищем. Залучення співробітників дуже важливо для всіх організацій під час цієї пандемії COVID-19. В умовах карантину практика залучення співробітників підтримує їх мотивацію, відданість, та задоволення в цей важкий час.

Оскільки організації розробляють різні методи залучення для впровадження політики віддаленої роботи на повний робочий день у зв'язку з COVID-19, ось кілька практик, щоб ваші співробітники були залучені до режиму роботи з дому.

За словами Саркара (2020), у залученні співробітників новий вимір, включений в організації - це сімейна залучення, щоб діти співробітників були

здіянні протягом кількох годин, поки їхні батьки працюють вдома під час карантину COVID-19. Організаціями, які використовують такі методи, є Genpact, Accenture, Deloitte, AMD та Hinduja Global Solutions. У статті «Talukar» запропоновано декілька порад щодо практики взаємодії співробітників під час пандемії COVID-19: створіть набагато міцніший режим спілкування з вашими віддаленими командами, не забудьте підбадьорити їх миттєвою вдячністю, розслабтеся та забезпечте гнучкість, створіть віртуальну спільноту з усіма своїми співробітниками та організуйте онлайн-заходи з формування команди. Стаття «Goswami» присвячена залученню працівників, які перебувають у режимі простою під час карантину. Виробничі компанії, такі як CEAT, SAR і Aditya Birla, збільшують час простою співробітників. Завдяки навчання та розвитку компанії продовжують залучати робочу силу під час карантину. Деякі компанії пропонують своїм співробітникам TED Talks, вебінари з експертами галузі, книги, електронне навчання та контент, розроблений самостійно. Також мотивують своїх співробітників під час пандемії та намагаються вгамувати їхні страхи, щоб вони залишалися позитивними. «CEAT» найняв фітнес-тренерів, щоб підтримувати мотивацію співробітників, які перебувають у простою, та їхніх сімей за допомогою подкастів та живих дзвінків.

У статті «Dutta» пояснює про програми цифрового навчання для підвищення кваліфікації співробітників під час карантину. Розвиваючи можливості навчання, надаючи різноманітні ресурси для постійного професійного зростання та залучаючи співробітників у цей важкий період, організації можуть розширити можливості цифрового персоналу, готового до майбутнього. Організації повинні зосередитися на залученні співробітників під час спалаху COVID-19. Згідно зі статтею, коли співробітники мають значну роботу і організації постійно надають їм можливості для зростання, вони відчують мотивацію та відданість своїй організації. Залучення віддалених співробітників створює культуру відкритості, завдяки якій співробітники можуть отримати нові ідеї. Програми залучення підвищують

допитливість працівників і допомагають виявити винахідницьку та творчу сторону робочої сили. Тому компаніям необхідно вживати ефективних заходів із залучення співробітників у важкі часи.

Сінгх [69], обговорив різні проблеми співробітників, з якими вони стикаються в цей важкий час. Підприємства повинні розуміти рівень стресу персоналу в час карантину.

Має бути відкрите середовище та належні комунікаційні канали, за допомогою яких персонал може виступати, щоб обговорити проблеми, з якими вони мають справу. Більшість компаній організують конкурси та змагання для своїх працівників. Компанії регулярно перевіряють добробут співробітників і пропонують рішення, які підтримують здоровий баланс між роботою та особистим життям. Протягом цього часу компанії зосереджені на навчанні та розвитку своїх співробітників. Більшість організацій запроваджують вебінари та живі заняття для навчання новим навичкам до онлайн-консультацій, допомагаючи співробітникам залишатися в безпеці та здоров'ї вдома. Карантин спричинив величезні проблеми у світі, оскільки мільярди людей самоізолюються у своїх будинках.

Багато програм залучення співробітників керуються «Саргеміні» вона запроваджує структуровані програми залучення співробітників, такі як постійне спілкування з працівниками за допомогою відеоповідомлень від керівництва компанії, створення та підтримка соціальних мереж у віртуальних спільнотах, створення відчуття причетності, організовані консультаційні послуги для співробітників, проведення вебінарів з тривогою та стресом, обмін найкращим практики підтримки здоров'я та гігієни, а також дають рекомендації щодо вправ і медитації. Щоб забезпечити максимальну залучення співробітників і підняти почуття причетності до компанії проводить різноманітні заходи, включно з такими завданнями, як поділитися фотографією з домашнім улюбленцем, зробити селфі з родиною, отримати веселі нагороди та «Знай своїх лідерів», під час яких співробітників опитували щодо їх загальних знань про лідерів, розумової працездатності та

медитації в Інтернеті. заняття, шоу прихованих талантів, віртуальне караоке-завдання, віртуальне змагання з багаттям, виховання командного духу, відеодзвінки та різні групові онлайн-завдання, щоб підвищити моральний дух і залученість співробітників.

Компанії повинні розробити плани залучення співробітників і комунікації, щоб підтримувати високий моральний дух і допомагати своїм людям залишатися на зв'язку один з одним. Спілкування з працівниками має бути регулярним і частим, дозволяти щотижня проводити відеоконференції або конференц-дзвінки для всіх співробітників, нагадувати колегам про вжиття додаткових запобіжних заходів щодо потенційних порушень даних та інших проблем кібербезпеки, а також заохочувати співробітників ділитися досвідом роботи з дому та порадами. Деякі способи залучення співробітників, як-от інформувати людей за допомогою прозорого спілкування, готувати потужні презентації та залучати всіх на відео. Лідери є прикладом, завдяки гарному налаштуванню віддаленої роботи, уникають мікроменеджменту, підтримують дружні соціальні взаємодії у віртуальному офісі та отримують відгуки співробітників про те, як вони себе почувають.

«Amway» продовжує надбавки, акції та визнання відповідно до попередніх планів. Компанія запланувала віртуальні програми взаємодії, як-от зовнішні вебінари, щоб опанувати новими навичками, а також оголосила про плани медичних претензій співробітників, які покриватимуть витрати на лікування COVID-19. Багато популярних компаній запустила програму віртуального залучення співробітників, яка прагне залучити колег співробітників та членів їх сімей в Інтернеті для їх фізичного та психічного здоров'я. Наприклад «McDonald's India» перейняв багато своїх навчальних модулів у цифровому форматі та представив модулі електронного навчання, вікторини, майстер-класи від менеджерів та багато інших творчих навчальних сесій, до яких співробітники можуть отримати доступ на своєму телефоні, перебуваючи вдома на карантині. «ITC Hotels» запустила низку курсів електронного навчання, орієнтованих на певні ролі та рівні, через

основні канали електронного навчання, щоб надати можливість самостійного навчання, яке можна підкреслити за допомогою хостингу на основі програм у будь-який час.

Можна зробити висновок, що різні компанії проводять практику залучення співробітників дуже інноваційно та креативно, щоб їхні співробітники залишалися задоволеними та відданими організації.

У цей важкий час пандемії дуже важливо дотримуватися практики залучення співробітників.

Залучення співробітників стало дуже важливим у сучасній ситуації з пандемією через COVID-19. Думки про те, щоб зайняти найвищу посаду без підтримки співробітників, безсумнівно, були б мрією в нинішній ситуації карантину. Організації добре знають, що активні співробітники є запорукою успіху в цей важкий час. Саме тому підприємства повинні сподіватися на те, щоб їхні співробітники залишалися задоволеними та мотивованими завдяки залученню працівників під час пандемії. У нинішній ситуації встановлення заходів залучення співробітників за допомогою технологій є важливим для зростання організацій.

Нині багато компаній розробляють численні методи залучення співробітників, як-от віртуальні командні зустрічі, віртуальне навчання та розвиток, проведення щотижневих онлайн-сесій, вебінари з експертами галузі, а також вебінари щодо тривоги та стресу, онлайн-заходи з формування команди, онлайн-практики залучення сім'ї, онлайн-сесія мозкового штурму, вибачення та вдячності, спільний контент, такий як TED Talks, онлайн-книги, онлайн-курси, живі сесії для навчання новим навичкам, онлайн-комунікаційні вправи, онлайн-обмін найкращими практиками збереження здоров'я та гігієни, навчальні модулі в цифрових класах, навчальні модулі, онлайн-інструкції для вправ і медитації, онлайн-розпізнавання та визнання співробітників, онлайн-відповідь співробітників, короткі онлайн-ігри, віртуальні виклики та змагання, 5 хвилин неформальної розмови, вся команда збирається під час відеоконференції на обід, онлайн-

консультації , а також соціальні взаємодії у віртуальному офісі. Такі види взаємодії підвищують моральний дух співробітників, а співробітники відчують мотивацію та відданість організації в цій ситуації, що пандемія через коронавірус.

Усі організації повинні прийняти інноваційні та творчі методи залучення співробітників у час пандемії COVID-19, щоб підтримувати мотивацію, стимулювання, відданість, задоволення та блаженство співробітників у цей важкий час. Режим роботи на дому сьогодні є дуже важливим, це було б успішно лише за допомогою онлайн-практик.

Організації повинні впроваджувати підхід до онлайн-практик, щоб залишатися в конкурентній боротьбі. Віртуальні відносини повинні мати вирішальне значення для компаній, щоб підвищити залучення співробітників. Залучені співробітники завжди досягають цілей дуже гладко. Керівництво також вивчає, як залучити співробітників, щоб мати можливість заохочувати позитивну культуру організації. Організації також повинні бути в змозі розпізнавати різні аспекти, які мотивують і сприяють залученню співробітників до організацій.

ВИСНОВКИ

Перший розділ, містить погляди науковців до проблеми стресодолаючої поведінки, під якими можна розуміти засоби для керування різними факторами стресу, де індивид може їх використовувати для надання відповіді на загрозу. Ці поняття можуть об'єднувати такі стратегії до котрих належать: поведінкові, емоційні, когнітивні, усі вони можуть зостосовуватись для подолання стресових факторів сьогодення. Якщо узагальнити, то можна поділити на три групи стресодолаючі чинники, це стратегія пошуку соціальної підтримки, уникнення, та вирішення проблеми.

Також актуальні дослідження показують, що деякі стресори, які виникли під час спалахів пандемії, мають довготривалі наслідки. Це означає, що вони залишаються навіть після зникнення цієї пандемії. Таким чином, неможливо точно визначити його вплив на психічне здоров'я людей після його зникнення. Однак, якщо ми спираємося на нещодавню літературу, пов'язану з COVID-19, котра пов'язана з попередніми пандеміями та епідеміями, можна зробити деякі прогнози щодо потенційних стресових факторів після COVID-19, які можуть мати негативний вплив на психічне здоров'я співробітників. У цьому випадку, окрім посттравматичного стресового розладу, пов'язаного з одужанням від фізичної хвороби, що загрожує життю, такі фактори як стигма, фінансові втрати та незахищеність роботи можуть мати довготривалий вплив після COVID-19. Фактично, COVID-19 призвів до збою в роботі деяких компаній, яким знадобиться час, щоб оговтатися від фінансових наслідків цієї пандемії. Це може створити побічний ефект на ринку праці з потенційним довготривалим негативним впливом на фінанси працівників, що може призвести до негативного впливу на їх психічне здоров'я.

Вирішення проблем котрі виникають під час карантинних умов та їх вплив на продуктивність роботи співробітників має життєво важливе значення.

Зниження стресу шляхом підтримки культури безпеки, необхідно для покращення продуктивності працівників. У той же час наявність певного рівня стресу підвищує адаптивність співробітників. Ефективним з точки зору розвитку взаємовідносин обміну всередині організації, формування культури безпеки та посилення завдань у контексті адаптації.

Огляд досліджень, котрий був присвячений впливу карантинних умов. Розглядає такі психологічні ефекти: стрес, поганий настрій, безсоння, емоційне виснаження та дратівливість. Такі стресори як нудьга, ЗМІ, страх захворіти належать до стресорів під час самого карантину, а складності професійної самореалізації, стигматизації, фінансові труднощі їх психологічний ефект належать більш до стресових факторів після карантинних умов. Також розкривається роль психологічних ресурсів для збереження психологічного здоров'я людини.

Емпіричне дослідження було сформовано на основі вибірки з працівників в ІТ сфері, яка складалася з 52 респондентів – 38 чоловіків та 14 жінок віком від 19 до 32 років, стажем від 5 місяців до 7 років. У дослідженні погодились брати участь працівники з декількох запорізьких компаній.

Було зроблено спеціальні бланки для тестування та інструкції з поясненням. Дослідження проводилось протягом 3-х місяців, оскільки більшість людей були у відпустках, або не мали часу через напружений графік роботи. Для щирості відповідей повідомлялося, що отримані результати будуть конфіденційними, та за бажанням повідомлені у формі висновків та рекомендацій. З метою діагностики впливу карантинних умов на ефективність роботи персоналу було обрано та застосовано теоретичні та психодіагностичні методики. Теоретичні: аналіз, порівняння, узагальнення матеріалів праць з різних аспектів досліджуваної проблеми. Психодіагностичні методики: анкета «Психологічні наслідки пандемії»,

шкала психологічного стресу PSM-25, опитувальник «Способи стрес-долаючої поведінки» Р. Лазаруса та С. Фолкмана, методика діагностики психологічного здоров'я О.В. Козлова, тест «Сенсожиттєвих орієнтацій» Д.О. Леонтєва

Завдяки обраним методикам було проаналізовано та проінтерпретовано результати опитуємої групи. Дивлячись на анкету «Психологічні наслідки пандемії», було встановлено, що 59% з високим рівнем оцінили ситуацію в Україні, як невизначену, хаотичну та невелику неготовність до дій, з цього й дискомфорт, через нерішучість влади. 28% вважають ситуацію загрозливою, але мають надію на покращення

Оцінка ситуації в країні відносно подій після карантину, має середній рівень в прояві. А саме 62% респондентів, вважає нестабільну економічну ситуацію, але не критичну. Та розвиток у онлайн-освіти та перехід на електронний документообіг

За результатами рівня стресу можна побачити, що показники психологічної напруги PSM-25, мають переважно прояв низкого рівня – 67%. В даних респондентів можна побачити, що стан психологічної адаптованості високий, що не заважає робочим навантаженням. 9.6% респондентів мають високий рівень стресу, це відображається в психологічному дискомфорті, у цих випадках треба знизити нервово-психічний рівень напруги, психологічне розвантаження.

Результати котрі були отримані завдяки методикі «сенсожиттєвих орієнтацій», можуть вказувати на те, що для вибірки характерний більш середній рівень сенсожиттєвих орієнтацій. Також частині респондентів притаманний високий рівень, в сфері цілі в житті 40%, та процес життя 61%. Це свідчить про те, що особистості схильні вважати, що обставини заложить лише від них, що лише від тебе залежить яке буде твоє життя, та тільки ти можеш вплинути на результат. Прослідкувавши за цими даним, можна зробити висновок, що люди у котрих середній чи високий рівень локус контроль – життя, мають доволі високі цілі й відповідно високий рівень

результативності. 42% респондентів, можуть припустити вплив стресових ситуацій, які виступають обмежувальним чинником.

Високий рівень локус контролю – Я діагностовано у 28.8%, що свідчить про самоприйняття, доволі гнучку поведінку, вміння адаптуватись до життя задля реалізації своїх бажань. Таким чином у підтвержені результативності життя 28.8%.

У 25% виражений локус контролю – життя, який відображає наявність впливових зовнішніх факторів, в нашому випадку це пандемія. Через чого у 28.8% низька реалізація життя.

Оглядаючи методику «діагностика психологічного здоров'я». Можна побачити що у 46% виражений просоціальний вектор, котрий проявляється у прагненні бути собою. У 42% виражений Я-вектор. Тобто вони мають такі особливості як впевненість у власних силах та собі, прагнення працювати, та приймати рішення разом з іншими людьми. У 46% респондентів можна побачити середній рівень гуманістичності, це свідчить про їх тактичність, та високу нормативну поведінку. У 48% респондентів високий рівень стратегічного прояву, це може свідчити про наполегливість в досягненні поставлених цілей, можуть легко встановлювати міжособистісні контакти, проявляти ділову спрямованість, також доволі прямолінійні. Також доволі високий інтелектуальний рівень, що свідчить про високий рівень абстрактного мислення, кмітливості та підприємливості.

Підсумовуючи результати кореляційного аналізу, можна казати, що той самий рівень стресу, котрий може провокувати певну стресодолаючу поведінку, тісно пов'язан з станом психологічного здоров'я особистості. Також була застосовано математична обробка даних, в результаті використання кореляційного аналізу, ми встановили кореляційні зв'язки між деякими показниками, що підтвердило зв'язок з факторами стресу визваними карантинними умовами та психологічним здоров'ям ІТ працівників, що позначається з їхньої продуктивності у своїй сфері праці.

Також слід зазначити що усі організації повинні прийняти інноваційні та творчі методи залучення співробітників у час пандемії COVID-19, щоб підтримувати мотивацію, стимулювання, відданість, задоволення та блаженство співробітників у цей важкий час. Режим роботи на дому сьогодні є дуже важливим, це було б успішно лише за допомогою онлайн-практик. Організації повинні впроваджувати підхід до онлайн-практик, щоб залишатися в конкурентній боротьбі.

Віртуальні відносини повинні мати вирішальне значення для компаній, щоб підвищити залучення співробітників. Залучені співробітники завжди досягають цілей. Керівництво також вивчає, як залучити співробітників, щоб мати можливість заохочувати позитивну культуру організації. Організації також повинні бути в змозі розпізнавати різні аспекти, які мотивують і сприяють залученню співробітників до організацій.

Було встановлено, що психологічні фактори котрі були викликані карантинними умовами, мали прямий вплив на ефективність працівників в ІТ сфері. Завдяки емпіричному дослідженню та літературі, були сформовані рекомендації та пропозиції щодо роботи з персоналом у ІТ сфері в умовах карантинного режиму з метою підвищення їх ефективності. Тим самим було підтверджено що саме карантинні умови та їх наслідки впливають на ефективність роботи персоналу у ІТ сфері.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Битюцкая Е.В. Когнитивное оценивание и стратегии совладания в трудных жизненных ситуациях. Дис.канд. психол. наук. Москва, МГУ, 2007.
2. Галецька І.І., Климанська Л.Д., Горошенко М.В. Переживання та поведінка молоді в умовах карантину COVID-19:страх чи внутрішня мотивація детермінують превентивну поведінку/THE PSYCHOLOGICAL JOURNAL. 2020. Vol. 64. С. 36-52
3. Губинский А. И., Кобзев В.В. Оценка надежности деятельности человека - оператора в системах управления. Москва: Машиностроение, 2000.
4. Дружинин В. Н. Психология общих способностей. Питер, 2000. 368 с.
5. Жариков Е. С. Психология управления. Москва, МЦФЭР, 2002. 512 с
6. Горбань Г. О. Кваліфікаційна робота з психології : навчально-методичний посібник для здобувачів вищої освіти першого бакалаврського і другого магістерського рівнів, що навчаються за освітньою програмою «Психологія» / Н. О. Губа, Г. О. Горбань, Н. О. Мосол, А. О. Неманежина. Запоріжжя : ЗНУ, 2020. 150 с.
7. Зінченко Т. П. Когнітивна та прикладна психологія. Москва: МОДЕК, 2000 г. - 608 с
8. Знаков В. В. Психология человеческого бытия и трудные жизненные ситуации. Психология совладающего поведения: материалы Междунар. науч.-практ. конф. КГУ им. Н. А. Некрасова, 2007. С. 35–37.
9. Ильин. Е. П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности. Питер, 2008. 432 с.
10. Исаева Е.Р. Копинг-поведение и психологическая защита личности в условиях здоровья и болезни. СПб, 2009. 127 с.

11. Ишмухаметов, Р.Р. Самореализация и психологическое здоровье личности: постановка проблемы. Гуманитарный вектор. 2010. № 1. С. 74-79.
12. Кириленко Т. С. Психологія: Емоційна сфера особистості: навч. посібн. Київ: Либідь, 2007. 230 с.
13. Волкогонова О. Д., Зуб А. Т. Управлінська психологія. Підручник Москва: Форум, Инфра-М. 2015. 352 с.
14. Ильин Г. Л. Соціологія та психологія управління. Навчальний посібник для академічного бакалаврату. Москва: Юрайт. 2019. 224 с.
15. З. Г. Кісарчук. Психологічна допомога постраждалим внаслідок кризових травматичних подій: методичний посібник: ТОВ «Видавництво «Логос». 207 с.
16. Пічугін В. Г. Психологія впливу в управлінні персоналом. Навчальний посібник. Москва: Прометей. 2020. 144 с.
17. Климов Е. А. Индивидуальный стиль деятельности в зависимости от типологических свойств нервной системы. Казань: Изд-во Казанского ун-та, 1979. 278 с.
18. Сисоев В. В. Теоретичні основи психології управління. Москва: Юрайт. 2019. 394 с.
19. Фомін А.С. Проблеми формування психологічної готовності до управлінської діяльності. Юридична психологія. 2011. N 1. С. 14 - 20.
20. Козлов, А.В. Методика диагностики психологического здоровья. Перспективы науки и образования. 2014. № 6 (12).С. 110- 117.
21. Козлов, А.В. Структура психологического здоровья: психосемантический подход. *Вісник Харківського 83 національного університета*. Серія: Психологія. 2011. № 937. С. 130- 133.
22. Чабан О. С. Ситуаційна соціокультурна тривога: сучасні провокації та психосоматичні розв'язання / О.С. Чабан , О. Ю. Жабенко
23. Чепелева Н. В. Психологічні механізми розуміння і інтерпретації особистого досвіду. Актуальні проблеми психології: психол. герменевтика: за ред. Н. В. Чепелевої. Київ, 2012. вип.2. с.3-13

24. Шарп Д. Типы личности. Юнговская типологическая модель. Воронеж: НПО «Модэк», 1994. 128 с.
25. Южанинова А. Л. стильові особливості міжособистісного пізнання і характеристики спілкування. Львів: ЛДУ, 1988. 364 с.
26. Юрченко В. М. Психічні стани людини: системний опис: монографія. Рівне, 2006. 574 с.
27. Корнилова Т.В. Интеллектуально-личностный потенциал человека в стратегиях совладания. *Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология.* 2010. № 1. С. 47.
28. Крюкова Т.Л. Психология совладающего поведения. Кострома, 2004.
29. Крюкова Т. Л. Психология совладающего поведения в разные периоды жизни: монография. Кострома : им. Н. А. Некрасова, 2010. 296 с.
30. Купер, К. Индивидуальные различия. Москва: Аспект Пресс, 2000. 527
31. Лебедев В. И. Личность в экстремальных условиях. Москва: Политиздат, 1989. – 303 с.
32. Леонтьев, Д.А. Тест смысложизненных ориентации (СЖО). Москва: Смысл, 2006. 18 с.
33. Ложкін Г.В. Психологія праці. Хмельницький: ХНУ, 2013. 191с.
34. Мальшакова, О.М. Осмисленість життя як фактор життєстійкості та ефективності співвладної поведінки випускна кваліфікаційна робота. Пермь: ПДГПУ, 2015. 70 с.
35. Митрофанова, О.М. Активність індивідуальності як ресурс життєстійкості. Активність, ціннісна спрямованість та психологічне здоров'я, 2015. С. 161-183.
36. Мусій О. С. Інноваційні підходи до організації психологічної допомоги при стресовому розладі /О. С. Мусій, І. Я. Пінчук /Методичні рекомендації / Український вісник психоневрології. Київ, 2014 с.12-17 84

37. Короткий психологічний словник/за заг. ред. А. В. Петровського, М. Г. Ярошевського. Ростов-на-Дону: Фенікс, 1999. 505 с.
38. Загальна психологія. / За заг. ред. С. Д. Максименка. Підручник. Вінниця: Нова книга, 2004. 704 с.
39. Крушельницька О. В. Методологія та організація наукових досліджень : навч. посіб. Київ : Кондор, 2006. 206 с.
40. Назарук Н. В. Психопрофілактика феномена «згорання». Джерела.Івано-Франківськ: ОППО, 2003. – №3(35). с.48-55
41. Галкіна Т. В. Психологічний механізм вирішення завдань на оцінку та самооцінку. Психологія творчості: загальна, диференційна, прикладна. 1990. С. 149-158.
42. Наугольник Л. Б. Психологія стресу: підручник. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2015. – 324 с
43. Brooks, S. K., Webster, R. K., Smith, L. E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N., et al. (2020).
44. The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. *Lancet* 395, 912–920
45. Наследов А. Д. Математичні методи психологічного дослідження. Аналіз та інтерпретація даних. Санкт-Петербург: Мова, 2004. 392 с.
46. Партико Т. Б. Загальна психологія : підруч. для студ. вищ. навч. закл. Київ : Видавничий Дім «Ін Юре», 2008. 416 с.
47. Розова Т. М. Креативність як чинник розвитку професійно-комунікативних здібностей майбутніх психологів : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Київ., 2007. 23 с.
48. Солдатова Е. Л. Креативность в структуре личности : дис.канд. психол. наук : 19.00.01. Санкт-Петербург, 1996. 170 с.
49. Шадриков В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. Москва : Наука, 1983. 185 с

50. McCoy, J. M., and Evans, G. W. (2005). "Physical work environment," in *Handbook of Work Stress*, eds J. Barling, E. K. Kelloway, and R. Michael (Thousand Oaks, CA: Sage Publications)
51. Cropanzano, R., and Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: an interdisciplinary review. *J. Manag.* 31,
52. Cook, K. S., Cheshire, C., Rice, E. R., and Nakagawa, S. (2013). "Social exchange theory," in *Handbook of Social Psychology*, eds J. Delamater and A. Ward (New York, NY: Springer), 61–88
53. Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet Henrica, C. W., and van der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: a systematic review. *J. Occup. Environ. Med.* 53, 856–866.
54. Al-Hawajreh, K. (2011). Exploring the relationship between occupational stress and organizational commitment among nurses in selected Jordanian hospitals. *An Najah Univ. J. Res. (Humanities)* 25
55. Botha, C., and Pienaar, J. (2006). South African correctional official occupational stress: the role of psychological strength. *J. Crim. Justice* 34, 73–84. doi: 10.1016/j.jcrimjus.2005.11.008
56. Roster, C. A., and Ferrari, J. R. (2019). Does work stress lead to office clutter, and how? Mediating influences of emotional exhaustion and indecision. *Environ. Behav.* 52, 923–944.
57. Harras, H. (2019). The analysis of leadership effect and organizational culture on employees performance of Panin Bank. *Sci. J. Reflect.* 2, 31–40
58. Griffin, M. A., and Neal, A. (2000). Perceptions of safety at work: a framework for linking safety climate to safety performance, knowledge, and motivation. *J. Occup. Health Psychol.* 5, 347–367
59. Muscroft, J., and Hicks, C. (1998). A comparison of psychiatric nurses' and general nurses' reported stress and counselling needs: a case study approach. *J. Adv. Nurs.* 27, 1317–1325

60. Sasaki, N., Kuroda, R., Tsuno, K., and Kawakami, N. (2020). Workplace responses to COVID-19 associated with mental health and work performance of employees in Japan. *J. Occup. Health*
61. Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724
62. May, D. R. , Gilson, R. L. , & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11–37
63. Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 600–619.
64. Robertson, I. (2012, May 3). The importance of employee engagement in difficult times. *The Guardian* URL <https://www.theguardian.com/public-leaders-network/2012/may/03>
65. Masson, M. (2009, May 6). Employee engagement in tough times. *Workforcecom*
66. Jones, M. D. & Kober, J. J. (2019). Employee engagement in difficult times. *World Class* URL <http://worldclassbenchmarking.com/employee-engagement-in-difficult-times/>
67. Matkin, J. (2016, December 19). Keeping employees engaged during tough times.
68. Fan, W. , Zhao, S. , Bin, Y. , Chen, Y.-M. , Wang, W. , Song, Z.-G. , & Yi, H. (2020). A new coronavirus associated with human respiratory disease in China. *Nature*, 579, 265–269
69. Singh, P. (2020b, April 26). COVID-19: The evolution of employee engagement. *Business world* Retrieved
70. Tensay, A. T. , & Singh, M. (2020). The nexus between HRM, employee engagement and organizational performance of federal public service organizations in Ethiopia. *Heliyon*, 6(6)

71. Tiwari, B. , & Lenka, U. (2019). Employee engagement: A study of survivors in Indian IT/ITES sector. *IIMB Management*
72. Torraco, R. J. (2005). Writing integrative literature reviews: Guidelines and examples. *Human Resource Development*
73. Vance, R. J. (2006). *Employee engagement and commitment* Alexandria, Virginia: SHRM Foundation
74. Vickers, M. (2019, January 24). Boosting worker engagement in tough times. URL <https://www.amanet.org/articles/boosting-worker-engagement-in-tough-times/>
75. World Health Organization . (2020a). Situation Report-101, Coronavirus disease 2019 (COVID-19). URL https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200430-sitrep-101-covid-19.pdf?sfvrsn=2ba4e093_2
76. World Health Organization . (2020b). Situation Report-132, Coronavirus disease 2019 (COVID-19). URL https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200531-covid-19-sitrep-132.pdf?sfvrsn=d9c2eaef_2
77. World Health Organization . (2020c). Coronavirus disease 2019 (COVID-19) outbreak