

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ВИЗУАЛИЗАЦИИ В СНИЖЕНИИ СТРЕССА АДАПТАЦИИ К НОВОМУ МЕСТУ РАБОТЫ

THE USE OF VISUALIZATION IN STRESS REDUCTION ADAPTATION TO A NEW PLACE OF WORK

*T. Byundyugova
O. Kholina*

Summary: Analysis of data on techniques, methods of working with stress, modern interpretation of the concept of «professional stress» allowed us to develop a program for correcting the stress states of employees of a commercial organization based on the use of visualization and assessment of their well-being and self-attitude. Professional stress strongly influences the emergence of various variants of depersonalization of the employee's personality, which greatly destabilizes his self-attitude, quality of work, well-being, activity. The proposed program for correcting the stress states of employees of a commercial organization includes work with understanding stress, managing various factors that cause it and teaching techniques for self-regulation of their condition also based on visualization. The program made it possible to increase job satisfaction and acquire new ways to relieve stress. As a result of the study of the possibilities and effectiveness of the stress management program based on visualization, it was determined that before participating in the program, employees experienced a high level of professional stress (75% of the sample): the less the employees have an adequate self-attitude (low level of openness, self-leadership, self-confidence, self-acceptance, self-blame, as well as a high level of internal conflict), the more they are exposed to stress, the higher the probability of its occurrence and development. Also, the development of professional stress is affected by a low level of well-being and mood. The study revealed significant correlations between professional stress and the current psycho-emotional status, self-attitude of employees. After the program, the situation changed: the stress level became lower for most of the participants of the program, and individual and personal parameters changed.

Keywords: visualization, cognitive construct, mental health, well-being, stress, occupational stress, stress diagnosis, questionnaire, training, active teaching methods.

Бюндюгова Татьяна Вячеславовна

*канд. психол. наук, доцент, Южный Университет
tach_29@mail.ru*

Холина Оксана Александровна

*канд. психол. наук, доцент, Таганрогский институт
им. А.П. Чехова (филиал) Ростовский государственный
экономический университет
xseny@yandex.ru*

Аннотация: Анализ данных о техниках, методах работы со стрессами, современная интерпретация понятия «профессиональный стресс» позволили разработать программу коррекции стрессовых состояний сотрудников коммерческой организации на основе использования визуализации и оценки их самочувствия и самоотношения. Профессиональный стресс сильно влияет на возникновение различных вариантов деперсонализации личности сотрудника, что сильно дестабилизирует его самоотношение, качество работы, самочувствие, активность. Предложенная программа коррекции стрессовых состояний сотрудников коммерческой организации включает работу с пониманием стресса, управлением различными факторами, которые его вызывают и обучением техникам саморегуляции своего состояния также на основе визуализации. Программа позволила повысить удовлетворенность работой и приобрести новые способы снятия напряжения. В результате исследования возможностей и эффективности программы управления стрессом на основе визуализации было определено, что до участия в программе сотрудники испытывали высокий уровень профессионального стресса (75% выборки): чем в меньшей степени у сотрудников сформировано адекватное самоотношение (низкий уровень открытости, саморуководства, самоуверенности, самопринятия, самообвинения, а также высокий уровень внутренней конфликтности), тем больше они подвержены стрессу, тем выше вероятность его возникновения и развития. Также на развитие профессионального стресса влияет низкий уровень хорошего самочувствия и настроения. Исследование позволило выявить значимые корреляции между профессиональным стрессом и сложившимся психоэмоциональным статусом, самоотношением сотрудников. После программы ситуация изменилась: уровень стресса стал ниже у большей части участников программы, а индивидуально-личностные параметры изменились.

Ключевые слова: визуализация, когнитивный конструкт, психическое здоровье, самочувствие, стресс, профессиональный стресс, диагностика стресса, анкетирование, тренинг, активные методы обучения.

Современная профессиональная деятельность требует не только развития жестких, но и мягких навыков, куда входит в том числе коммуникация и умение выстраивать взаимоотношения с коллегами, руководством, все это формируется в первые недели на новом месте работы, иногда требует дополнительных внутренних ресурсов и усилий, что может привести к возникновению стресса и снизить функциональные возможности сотрудника, качество и эффективность его работы.

Длительные перегрузки эмоционального и профессионального плана в период адаптации на новом месте работы могут привести к возникновению стресса, который выражается в дестабилизации психического и соматического реагирования на изменения в рабочей среде. Это может быть связано с нечеткими инструкциями в работе, недостаточным уровнем развития навыков, неуверенностью в собственных силах и возможностях, высоким уровнем монотонности работы. Высокий уровень

нагрузок и недопонимания может вести к возникновению споров и конфликтов на рабочем месте [5].

Среди ключевых параметров стресса, который вызывает адаптация к новому месту работы те, которые больше связаны с личностными особенностями и самоотношением сотрудников, поскольку оно в основе того, как человек сможет себя проявить и справиться с изменившимися условиями труда и требованиями работы. А также эмоционально стабильное настроение, самочувствие позволяют адаптироваться быстрее [10].

Среди видов стресса, которые могут возникнуть в период адаптации к новому месту работы:

- организационный тип стресса – сложности к привыканию к новым условиям и правилам работы, организационным ритуалам и традициям;
- рабочий тип стресса – новшества в реализации профессиональной деятельности, дестабилизация профессиональной идентичности;
- межличностный тип стресса – сложности в выстраивании траектории взаимоотношений с другими сотрудниками [12].

Профессиональный стресс на новом месте работы может привести к повышению текучести среди персонала, дестабилизации отношений между руководством и подчиненными, между коллегами, а также снизить конкурентоспособность как отдельных работников, так и организации в целом. Стресс в целом оказывает деструктивное действие, особенно если он перешел в хроническую форму или не выявлен сразу. Это также мешает решать стратегические задачи, ставить и реализовывать оперативные планы, проявлять творческий подход в работе [6].

Среди ключевых моментов в работе со стрессом, естественно, можно назвать психологические: работа со штатным или внештатным психологом, использование релаксации, тренингов, аутогенных тренировок. Так же для начала можно использовать разные мастер-классы по психологическому просвещению сотрудников относительно губительного влияния стресса, поиска сильных сторон, триггеров возникновения стрессогенных состояний.

Работа со стрессами предполагает индивидуализированный подход: сотрудникам необходимо структурировать информацию о стрессе, последовательно и образно ее представить и запомнить, а также научиться четко представлять образы, которые помогают справиться со стрессом или снизить его. Для этого в работе с преодолением и профилактикой стресса стоит использовать визуализацию и смыслотехники – работа с внутренними зрительными образами позволяет лучше запомнить информацию, сделать его эмоционально окрашенной, а

значит лично значимой, что ведет к ее более частому использованию в практике работы со стрессами [4].

Визуализация позволяет трансформировать любую информацию о какой-либо ситуации, объекте, состоянии, процессе в зрительный контент, который понятен, интересен человеку. Процесс визуализации определяется восприятием и интерпретацией смысловых форм, которые связаны с ситуациями, объектами, событиями, которые человек видит или представляет и с помощью мыслительных процессов преобразовывает в значимые и понятные эмоционально окрашенные образы, которые легко запоминаются [1].

Изначально визуализация может вызвать трудности, особенно если она связана с чем-то незнакомым участнику тренинга или обучающей программы ранее, поэтому необходимо начинать с работы с простыми образами, понятными каждому. Для использования визуализации можно начать с тренировки креативности, поскольку творческий нестандартный подход позволяет лучше запоминать информацию и формировать ассоциативные связи. Основное функциональное назначение визуализации, в том числе, сократить количество объяснений и пояснений при работе в тренинге [8].

Визуализация позволяет сконцентрировать внимание на мелочах и деталях, что особенно важно в работе с коррекцией психических состояний, в частности стресса, поскольку умение его вовремя заметить – необходимый навык в его профилактике или снижении его уровня.

Использование визуализации в тренинге, посвященном работе со стрессами направлено на формирование двух ключевых навыков – метапознания и переноса. Метапознание – позволяет самостоятельно ставить цели и выбирать средства их достижения (например, снизить уровень стресса или научиться определять стрессогенные факторы и т.д.), а перенос позволяет использовать приобретенные навыки в других ситуациях (например, в коррекции других психических состояний) [4].

В целом, визуализация – это технический когнитивный процесс, который позволяет представить образ, запомнить его за счет эмоционального окрашивания и надления личностным смыслом. Для визуализации в тренинге лучше респондентов просить представлять образы, чтобы они были знакомыми, понятными и ценностно значимыми для участников, тогда с ними легче и гораздо эффективнее работать [2].

Перед проведением основного исследования в форме онлайн-встречи в Skype продолжительностью 10 минут были опрошены сотрудники коммерческих организаций, которые пришли на работу от 1 до 2 недель назад. Им были заданы два вопроса: «испытываете ли вы стресс

в связи с новым местом работы?» и «в чем этот стресс выражается?». Всего было опрошено 240 специалистов с опытом работы около трех лет и находящимся в новой организации не более двух недель.

С помощью частотного и контент-анализа были получены следующие результаты.

А. На вопрос «испытываете ли вы стресс в связи с новым местом работы?» 87% ответили, что испытывают, а 13%, что, в целом, нет.

Б. На вопрос «в чем этот стресс выражается?», ответы распределились следующим образом (ниже те, которые встречались больше, чем у 70% участников):

- не все понятно в обязанностях
- сложно просить о помощи
- боюсь выглядеть глупо
- другой ритм работы и правила ее организации, сдачи проектов
- размытые цели и задачи от руководства
- не могу выстроить отношения с коллегами, «вписаться в коллектив».

Апробация и анализ эффективности программы коррекции стрессовых состояний сотрудников коммерческой организации на основе визуализации была разделена на несколько этапов: анализ выраженности стресса (опросник К. Вайсмана) в период адаптации на новом месте работы и характеристика психоэмоционального статуса (методика САН) и самоотношения (методика исследования самоотношения, МИС) респондентов. После этого респондентам с наиболее выраженным стрессом было предложено участие в программе, а потом проведена повторная диагностика.

Всего в исследовании было 300 респондентов в рамках первичной диагностики, из них потом 22 было отобрано для участия в программе, разделены на две группы и еще 22 были разделены на две контрольные группы.

Программа коррекции стрессовых состояний сотрудников на основе визуализации направлена на:

- познание себя и повышение навыка саморефлексии
- приобретение новых способов снятия эмоционального напряжения
- повышение степени удовлетворенности работой за счет оптимизации уровня испытываемого стресса.

Тренинг состоит из 3 блоков.

1. блок: анализ понятия стресс, чек-листы по самодиагностике, упражнения на саморефлексию.
2. блок: развитие навыков управления стрессогенными триггерами, навыками анализа последствий стресса.

3. блок: развитие ценностного отношения к работе за счет развития самоконтроля и анализа социальных факторов возникновения стресса (взаимодействие с коллегами).

Далее представлены результаты исследования.

Оценка профессионального стресса по методике К. Вайсмана позволила разделить участников экспериментальной группы на три подгруппы:

- с очень высоким стрессом (25%)
- с высоким стрессом (62%)
- со стрессом выше среднего (13%).

Наличие выраженного профессионального стресса, на наш взгляд связано с высокой степенью загруженности работой, нечеткими инструкциями, отсутствием возможности влиять на решения, принимаемые руководителем. Все это приводит к росту эмоционального напряжения, недопониманию с коллегами, конфликтами, соответственно повышает уровень проживаемого стресса.

После программы в эмпирической группе уровень стресса изменился следующим образом:

- с очень высоким стрессом: было – 25%, стало – 6%
- с высоким стрессом: было – 62%, стало – 29%
- со стрессом выше среднего: было – 13%, стало 20%

Добавилась категория «средний уровень стресса» – 45%.

Данные были проверены с помощью критерия Вилкоксона и показали достоверные различия.

По методике самооценки состояний (САН):

- а) в рамках эмпирической группы и в период проживания стресса был высокий уровень активности (83%), хотя она скорее была связана с тревожностью и беспокойством, после программы уровень активности снизился, но остался высоким у 52% респондентов, но это уже была более сознательная активность, спокойная и связанная с вдумчивой деятельностью. Респонденты активно включены в деятельность, стараются действовать быстро, проявлять напористость и инициативность в рабочем пространстве.
- б) уровень самочувствия и настроения до программы был ниже среднего, а после программы повысился:
 - самочувствие: было ниже среднего у 77%, осталось ниже среднего всего у 18%;
 - настроение: было ниже среднего у 69%, осталось ниже среднего всего у 19%.

То есть в физическом и психологическом плане у

респондентов снизился уровень дискомфорта, ощущение плохого самочувствия в течение выполнения рабочих заданий и после рабочего дня, меньше стала проявляться слабость, упадок сил, напряжение, усталость, уровень утомляемости также стал ниже. Меньше стал проявляться пессимизм, разочарование в работе и своей профессии, недовольство собой и своими результатами.

Данные также были проверены с помощью критерия Вилкоксона и также показали достоверные различия.

Что касается самоотношения, то до и после участия в программе были получены следующие результаты:

А) уровень самоуважения изменился: до программы он был высоким всего у 6% респондентов, а стал высоким – у 44%. Что говорит о том, что они стали более уверенными, стали брать на себя ответственность за выполняемую работу и результаты, меньше стали зависеть от социального одобрения, проявлять волевые качества стали больше.

Б) также изменился уровень аутосимпатии, он стал выше у 76% респондентов, а до программы был высоким только у 12% респондентов. Что говорит о том, что у них появился интерес к себе, ценность «Я» стала выше, эмоциональная оценка себя стала выше. Вырос уровень одобрения своих планов и желаний, появилось безусловное эмоциональное самопринятие, снизилась привязанность к неадекватному Я-образу.

В) снизился уровень внутренней неустойчивости – внутренняя конфликтность до программы была выражена у 48%, а осталась высокой у 11%, самообвинение также снизилось: до программы было выражено у 48%, а осталось высоким всего у 9%.

Данные также были проверены с помощью критерия Вилкоксона и также показали достоверные различия.

По результатам проведенной работы программа коррекции стрессовых состояний сотрудников на основе визуализации подтвердила свою эффективность.

ЛИТЕРАТУРА

1. Алиев, Х. Угрожение стресса [Текст] / Х. Алиев. – М.: Эксмо, 2019. – С. 288.
2. Апчел, А.Н., Цыган, В.И. Стресс и стрессоустойчивость человека [Текст] / А.Н. Апчел, В.И. Цыган. – СПб.: ВИФК, 2019.
3. Ахметова Л.В. Методы когнитивного обучения: психолого-дидактический подход [Текст] / Л.В. Ахметова // Вестник ТГПУ. – Выпуск № 7 (85), 2009. – С. 48-52.
4. Бехтерев, В.М. Личность и условия ее развития и здоровья [Текст] / В.М. Бехтерев // Избранные труды по психологии личности. – Том 2. Объективное изучение личности / Под ред. Г.С. Никифорова, Л.А. Коростылевой. – СПб.: СПбГУ, 2019. – 283 с.
5. Брайт, Д. Стресс. Теории, исследования и мифы [Текст] / Д. Брайт, Ф. Джонс. – СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2013. – 115 с.
6. Водопьянова, Н.В. Психодиагностика стресса [Текст] / Н.В. Водопьянова. – СПб.: Питер. – 2019. – 336 с.
7. Дементьева, Л.В. Возрастные особенности субъективной оценки профессиональных стрессоров [Текст] / Л.В. Дементьева // Вестник СПбГУ. – Сер. 12. – 2020. – №1. – С. 246-252.
8. Иванов Д.В. Виртуализация общества. – [Электронный ресурс]. <http://www.1itmir.info>. – [Режим доступа]: <http://www.1itmir.info/br/?b=82172> (дата обращения 22.11.22).
9. Кора, Н.А. Влияние профессионального стресса на психическое здоровье сотрудников полиции [Текст] / Н.А. Кора // Вестник АмГУ. – 2017. – 76. – С. 100-108.
10. Леонова, А.Б. Психическая надежность профессионала и современные технологии управления стрессом [Текст] / А.Б. Леонова // Вестник Московского университета. – Сер. 14. Психология. – 2017. – № 3. – С. 69-81.
11. Марков, В.В. Основы здорового образа жизни и профилактика болезней [Текст] / В.В. Марков. – М.: Изд. центр Академия, 2001. – 320 с.
12. Муздыбаев, К. Стратегии совладания с жизненными трудностями [Текст] / К. Муздыбаев // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2019. – №2. – С. 100-111.
13. Никифоров, Г.С. Психология здоровья [Текст] / Г.С. Никифоров. – СПб.: Речь, 2020. – 256 с.
14. Погосян П.Е. Визуализация учебного материала в современных средствах обучения [Текст] / П.Е. Погосян // Совет ректоров. – Выпуск № 6, 2016. – С. 53-66.
15. Сафронова, О.Л. Технология управления профессиональным стрессом [Текст] / О.Л. Сафронова // Труд и социальные отношения. – 2020. – №2. – С. 123-127.

© Бюндюгова Татьяна Вячеславовна (tach_29@mail.ru), Холина Оксана Александровна (xseny@yandex.ru).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»