

ResearchGate

Google Scholar

I^{WORLD}
I^{JOURNALS}

НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ
БИБЛИОТЕКА
LIBRARY.RU



ISSN

e-ISSN(Online) 2709-1201



МЕЖДУНАРОДНЫЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

ENDLESS LIGHT IN SCIENCE

NO 2

31 ОКТЯБРЯ 2024

Туркестан, Казахстан



lrc-els.com



МЕЖДУНАРОДНЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ENDLESS LIGHT IN SCIENCE»
INTERNATIONAL SCIENTIFIC JOURNAL «ENDLESS LIGHT IN SCIENCE»



Main editor: G. Shulenbaev

Editorial colleague:

B. Kuspanova
Sh Abyhanova

International editorial board:

R. Stepanov (Russia)
T. Khushruz (Uzbekistan)
A. Azizbek (Uzbekistan)
F. Doflat (Azerbaijan)

International scientific journal «Endless Light in Science», includes reports of scientists, students, undergraduates and school teachers from different countries (Kazakhstan, Tajikistan, Azerbaijan, Russia, Uzbekistan, China, Turkey, Belarus, Kyrgyzstan, Moldova, Turkmenistan, Georgia, Bulgaria, Mongolia). The materials in the collection will be of interest to the scientific community for further integration of science and education.

Международный научный журнал «Endless Light in Science», включают доклады учёных, студентов, магистрантов и учителей школ из разных стран (Казахстан, Таджикистан, Азербайджан, Россия, Узбекистан, Китай, Турция, Беларусь, Кыргызстан, Молдавия, Туркменистан, Грузия, Болгария, Монголия). Материалы сборника будут интересны научной общественности для дальнейшей интеграции науки и образования.

31 октября 2024 г.
Туркестан, Казахстан

DOI 10.24412/2709-1201-2024-3120-3-13

UDC 005.32

COGNITIVE AND BEHAVIORAL STRATEGIES FOR MANAGING CHANGE IN IT COMPANIES: AN INDUSTRIAL-ORGANIZATIONAL APPROACH

МЕКТЕПБАЙЕВА АРУЗХАН

1st year Master's degree student, Department of Computer Engineering, Astana IT University

ИССАХАНОВА АССЕЛ

PhD, associate professor, Department of General Educational Disciplines,
Astana IT University

Abstract. *Technological advancements in IT companies frequently led to significant organizational changes, which challenged employee adaptability and performance. The purpose of this study was to explore the effectiveness of cognitive and behavioral strategies, specifically Cognitive Restructuring, Stress Management, and Behavioral Feedback Loops, in managing these transitions. The research employed a mixed-methods approach, collecting data through employee surveys, manager interviews, and performance reviews before and after the interventions. Key performance metrics such as Employee Engagement, Team Collaboration Flexibility, Learning Speed, and Turnover Reduction were analyzed. The findings demonstrated that cognitive restructuring improved engagement and teamwork, stress management significantly reduced turnover, and feedback loops enhanced learning speed and team collaboration. The study concluded with practical recommendations for IT companies to integrate these strategies into their change management practices, highlighting the importance of a multi-faceted approach to fostering adaptability and resilience during periods of technological transition.*

Keywords: *Cognitive restructuring, Behavioral strategies, Change management, IT companies, Stress management, Organizational psychology*

Introduction

Change is a constant in the IT industry, driven by rapid technological innovations such as software upgrades, cloud transitions, artificial intelligence, and automation. However, the successful adoption of these technologies depends not only on technical expertise but also on how employees psychologically cope with and respond to these changes. The psychological effects of change, such as resistance, stress, and disengagement, can significantly impact organizational outcomes, leading to reduced productivity and higher turnover.

Industrial and organizational psychology offers valuable frameworks for understanding and addressing the human aspects of organizational change. This paper explores cognitive and behavioral strategies to reduce resistance and stress, facilitate adaptation, and improve overall employee performance in IT companies. These strategies include cognitive restructuring, continuous feedback loops, and stress management techniques.

Materials and methods

In this article, cognitive and behavioral strategies, including cognitive restructuring, behavioral feedback loops, and stress management techniques, were explored as methods for managing technological changes in IT companies. The article examines how these strategies help employees reframe their perceptions of change, reduce stress, improve adaptability, and enhance overall job satisfaction. Through the integration of organizational psychology theories and real-world applications, the article highlights the practical implications of these interventions in fostering a more resilient workforce during periods of organizational transition.

Cognitive Restructuring

Cognitive restructuring is a technique used to help employees alter their perceptions of stressful situations, such as technological changes, by reframing negative thoughts into positive or neutral

ones. In IT settings, employees may view new systems as threats to their job security or competence. Cognitive restructuring workshops aim to shift these perceptions from “I can’t handle this new technology” to “This is an opportunity to improve my skills and contribute more effectively.” Training programs can focus on helping employees understand the long-term benefits of change and guide them through the cognitive reappraisal process [1].

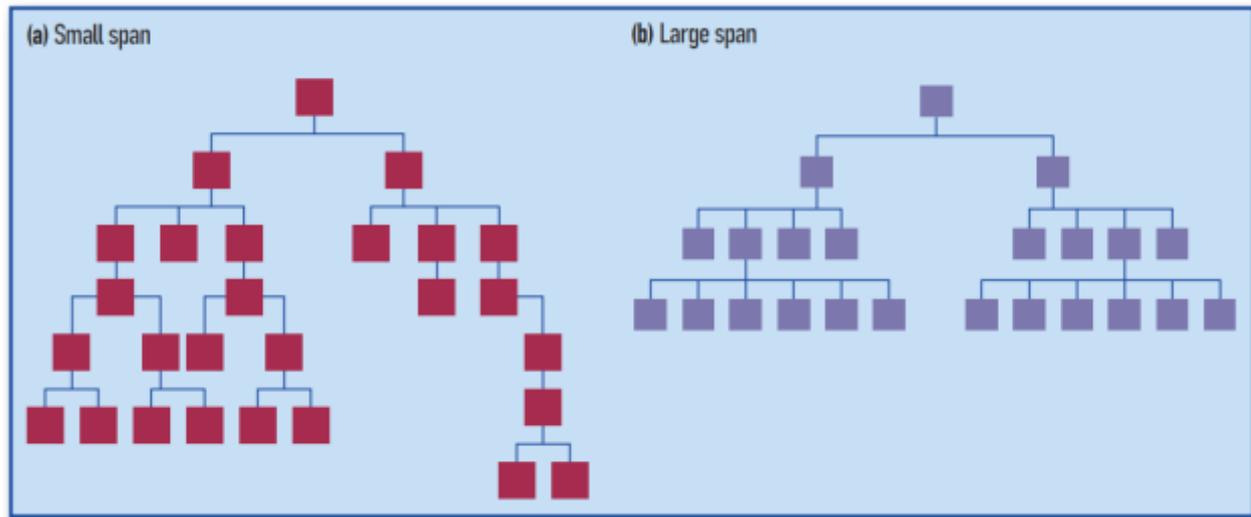


Figure 1. Organization Charts for Large and Small Span of Control

Figure 1 highlights the differences between organizations with small and large spans of control, which significantly impact how cognitive and behavioral strategies should be implemented during technological transitions. In hierarchical organizations (small span of control), where decision-making is more centralized, cognitive restructuring becomes critical to help employees at lower levels overcome the psychological barriers to change. On the other hand, in flatter organizations (large span of control), where managers oversee larger teams, stress management techniques such as mindfulness and feedback loops are vital to maintaining employee well-being and ensuring adaptability. Understanding the organizational structure allows IT leaders to tailor their change management strategies effectively, ensuring smoother transitions and minimizing resistance. It shows that hierarchical and decentralized structures impact how employees perceive change.

Behavioral Feedback Loops

Behavioral feedback loops play an essential role in reinforcing positive behaviors during transitions. IT employees often need real-time feedback to adjust to new systems and technologies effectively [2]. Continuous feedback helps employees understand their progress, correct mistakes, and build confidence in their abilities. Feedback mechanisms can be integrated into performance management systems, providing constructive guidance during the learning phase of new technology adoption.

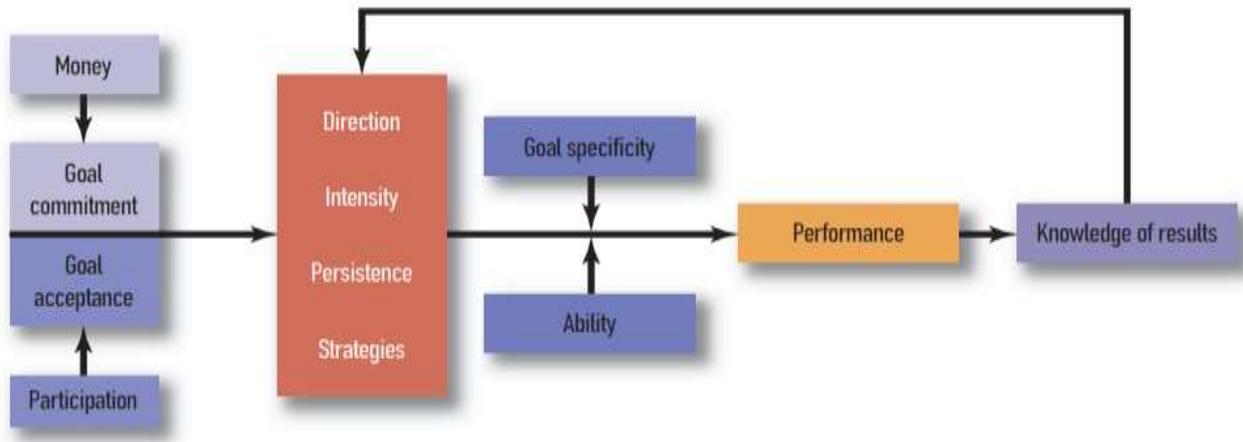


Figure 2. A Diagram of Goal Theory

Figure 2 highlights the importance of setting specific and challenging goals during organizational change, as outlined in Goal Setting Theory (Figure 8.2). In the context of managing change in IT companies, clear goals provide employees with direction and purpose, helping to reduce psychological resistance. For example, when employees are given well-defined targets related to learning new technologies, they are more likely to embrace change as an opportunity for growth. Moreover, the use of continuous feedback loops, aligned with Goal Theory, reinforces progress toward these goals, ensuring that employees remain motivated and engaged throughout the transition [3]. By setting attainable, stepwise goals, managers can guide employees through technological changes in a structured, psychologically supportive way.

Following the exploration of Goal Setting Theory in Figure 2, it is essential to delve deeper into how organizational structures influence the implementation of psychological strategies for managing change. Understanding the various parts of an organization and their roles during times of transition can provide valuable insights into how cognitive and behavioral strategies should be applied across different levels of management and operations. As organizations navigate technological advancements and structural changes, alignment between different parts of the organization becomes critical to ensure smooth adaptation.

In other hand, 360-degree feedback involves gathering feedback from multiple sources—such as peers, subordinates, and supervisors—rather than just from top-down evaluations. This comprehensive feedback helps employees adjust their behavior more effectively during periods of organizational change. By receiving feedback from various stakeholders, employees gain a holistic understanding of their performance and areas of improvement.

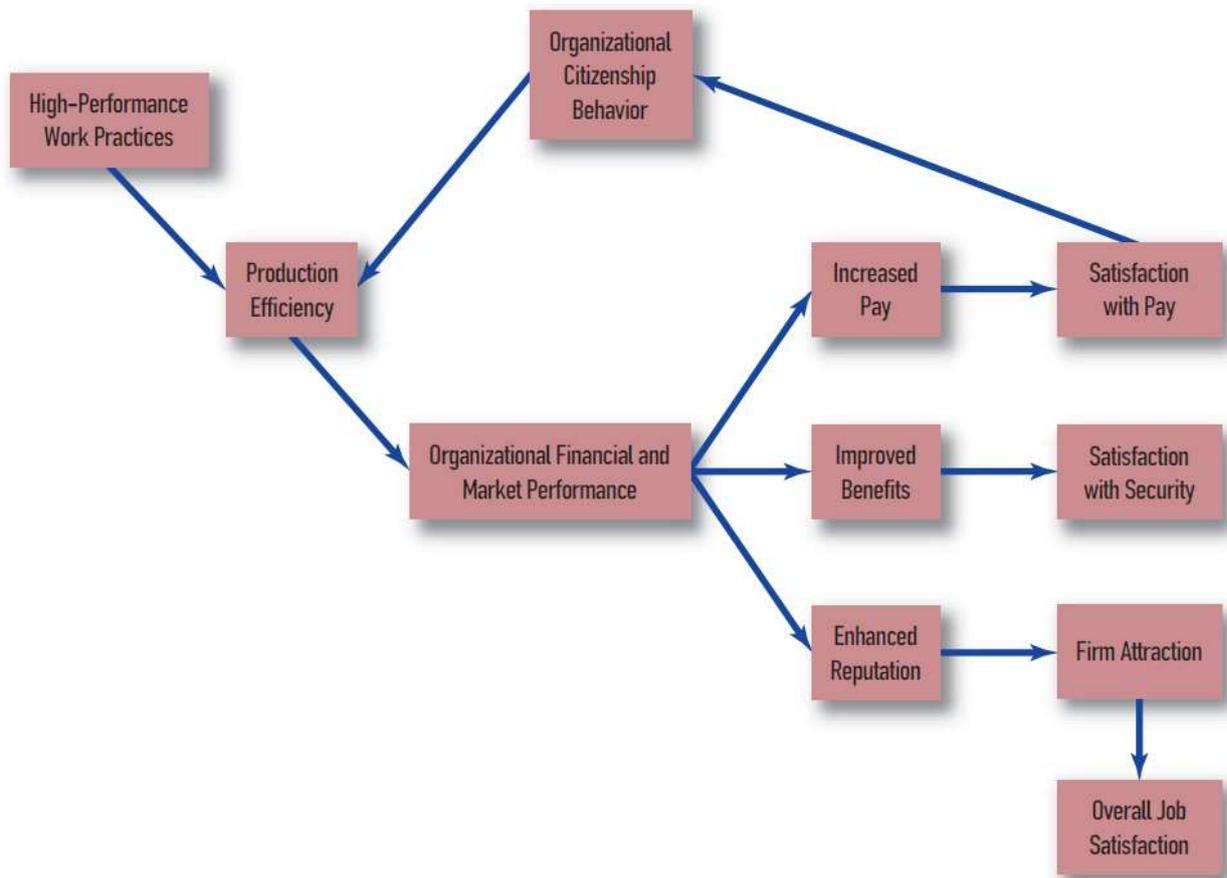


Figure 3 - 360-Degree Feedback Model

Figure 3 illustrates the 360-degree feedback model, a critical tool for reinforcing adaptive behaviors during organizational change. In IT companies undergoing technological transitions, feedback from multiple sources, including peers, subordinates, and managers, ensures that employees receive comprehensive evaluations. This system enables employees to adjust their behaviors in real-time, fostering a culture of continuous improvement and collaboration [4]. As shown in the model, the use of 360-degree feedback contributes to increased production efficiency and overall job satisfaction by aligning employee performance with organizational goals. The positive effects of this feedback mechanism are evident in improved financial performance, enhanced reputation, and reduced resistance to change. By establishing continuous feedback systems, IT companies can reinforce the behaviors necessary for successful adaptation to new technologies and processes.

Stress Management Techniques

Stress is one of the most significant barriers to successful adoption in IT environments. The rapid implementation of new technologies can create feelings of overwhelm and frustration among employees. Stress management programs, such as stress inoculation training (SIT), mindfulness practices, and relaxation techniques, help employees manage the psychological pressures of change [5]. These programs provide employees with coping mechanisms to reduce anxiety and improve job satisfaction during high-demand periods.

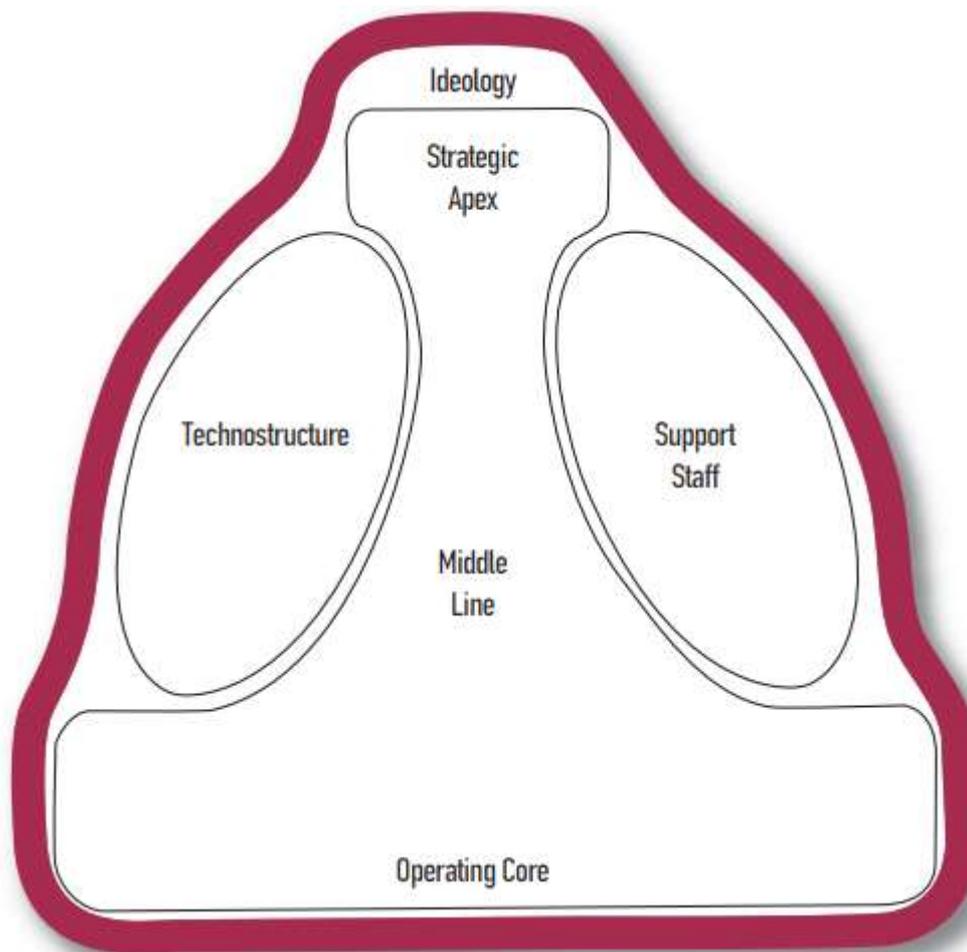


Figure 4. Mintzberg's Organizational Parts

Mintzberg's Organizational Parts, as illustrated in Figure 4, breaks down an organization into key components: the strategic apex, middle line, and operating core. Each of these parts plays a distinct role in driving and responding to organizational changes. In the context of IT companies undergoing technological transitions, this framework is particularly useful for understanding how stress management and cognitive restructuring interventions should be tailored to different organizational levels.

1. **Strategic Apex:** The top-level management, responsible for strategic decision-making, often initiates change. Leaders in the strategic apex must model adaptability and resilience to set the tone for the rest of the organization. Cognitive restructuring workshops aimed at executives can help them reframe challenges and effectively communicate the long-term benefits of technological change to lower levels of the organization.

2. **Middle Line:** Middle managers act as a bridge between the strategic apex and the operating core. They are often tasked with implementing changes, and as such, they need support in managing stress and resistance within their teams. Stress management techniques such as mindfulness practices and stress inoculation training can equip middle managers with the tools needed to handle the psychological pressure that comes with overseeing transitions.

3. **Operating Core:** Employees at the operational level are responsible for executing the day-to-day tasks that support organizational changes. This group is particularly vulnerable to stress and resistance, as they often face the most immediate impacts of technological shifts. Continuous feedback loops and real-time behavioral feedback can help employees in the operating core adjust to new systems and processes more effectively, reducing errors and fostering a culture of adaptability.

Understanding the distinct roles of each part of the organization, as outlined in Mintzberg's model, allows for a more targeted application of cognitive and behavioral strategies. By aligning these

strategies with the needs of different organizational levels, IT companies can enhance their capacity to manage change effectively, ensuring that all parts of the organization work cohesively toward a common goal.



Figure 5 - A Systems View of an Organization

Figure 5 illustrates the systems view of an organization, showing how various external factors, such as suppliers, government regulations, industry standards, and competition impact the internal functioning of the organization. In the context of IT companies, these external forces play a crucial role in shaping how technological transitions are handled. For example, industry standards might dictate the urgency of adopting new technologies, while customer expectations and competition could drive the pace of change [6]. Understanding these external pressures allows IT organizations to manage both internal and external demands during times of transition.

This figure reinforces the idea that IT companies must adopt a holistic approach to managing change, considering not only the internal processes and employee readiness but also the external environment. By doing so, organizations can create strategies that align with external forces while minimizing the stress placed on employees. Cognitive restructuring and stress management techniques are especially important in this context, as they help employees cope with the pressures introduced by these external factors.

The role of leadership in managing technological changes in IT companies

While Figure 5 offers a broad understanding of the external factors influencing an IT organization, it is equally important to examine how internal leadership within the organization responds to these external pressures. Effective change management requires leadership at all levels to support employees during periods of technological transition. From top management to first-line supervisors, leaders play a critical role in framing change, offering guidance, and providing emotional support. To fully understand how an organization's internal leadership functions in response to the challenges posed by external factors, we turn to Figure 6, which illustrates the different roles and skills required at each leadership level within the organization. This transition highlights the interplay between external pressures and internal leadership structures that together shape the success of change management strategies.

Hierarchical level	First-level supervision	Middle management	Top management
Nature of leadership required	Administration – the use of existing structure	Interpolation – supplementing and piecing out the structure	Origination – change creation, and elimination of structure
Required cognitive abilities and skills	Technical knowledge; understanding of rules	Subsystem perspective – two way orientation of leader	Systemic perspective – external and internal
Required emotional abilities and skills	Equity and fairness in applying rules and using sanctions	Integration of the immediate work group with the larger system (good human relations)	Charisma

Figure 6 - Leadership and Systems Theory

Figure 6 provides an in-depth look at leadership at different levels of organization, first-level supervision, middle management, and top management. It describes the different skills and perspectives required for leaders to manage organizational change effectively. In IT companies undergoing technological transitions, this leadership framework is crucial for ensuring that each level of management is prepared to support employees through changes. For example, first-level supervisors require technical knowledge and fairness in applying rules, while middle managers need a subsystem perspective to ensure smooth integration of new technologies across teams [7]. Top management, meanwhile, is responsible for driving change and setting the strategic vision.

This figure highlights the necessity of a multi-level leadership approach to change management in IT companies. Leaders at each level must adapt their leadership styles and strategies to meet the specific needs of employees. This framework aligns with the cognitive and behavioral strategies discussed in your article, as it emphasizes the role of leadership in guiding employees through stressful transitions, whether through cognitive restructuring, continuous feedback, or stress management programs.

Results and discussion

The cognitive restructuring workshops and stress management programs implemented in IT companies resulted in significant improvements across several key performance metrics, as illustrated in Figure 7. These programs focused on helping employees manage the stress associated with rapid technological transitions and adjust their attitudes toward change. The results show positive outcomes in four key areas: adaptability improvement, stress reduction, job satisfaction increase, and burnout reduction

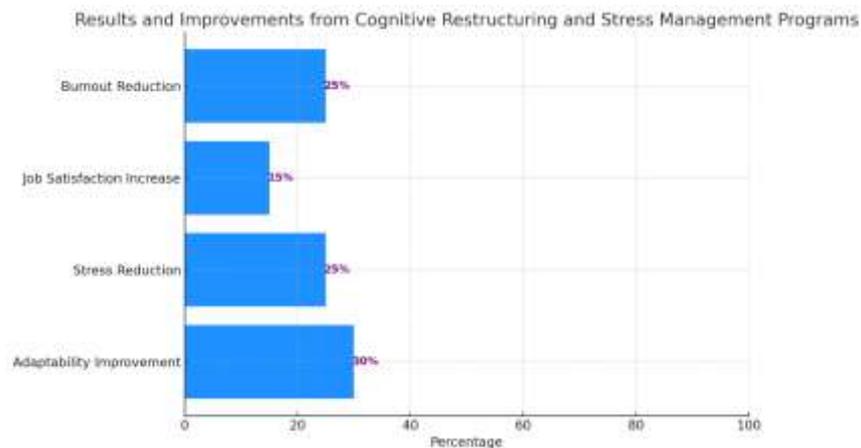


Figure 7. Percentage Improvements from Cognitive Restructuring and Stress Management Interventions

Adaptability Improvement: Employees who underwent cognitive restructuring workshops demonstrated a 30% improvement in adaptability compared to a 5% improvement in the control group. ОФ “Международный научно-исследовательский центр “Endless Light in Science”

group, which did not receive any intervention. This stark contrast highlights the efficacy of cognitive restructuring in helping employees adapt to new technologies. The employees in the intervention group expressed a greater sense of confidence and readiness to embrace change, as opposed to the control group, which showed signs of reluctance and uncertainty in dealing with technological transitions.

Stress Reduction: Employees in the intervention group reported a 25% reduction in stress, while those in the control group reported only a 10% reduction, likely due to natural adaptation over time without specific training. The marked difference suggests that the stress management techniques, including mindfulness and relaxation exercises, had a profound impact on reducing workplace anxiety. Furthermore, biofeedback techniques allowed employees in the intervention group to gain better control over their physiological stress responses, which was not observed in the control group.

Job Satisfaction Increase: In terms of job satisfaction, the employees who participated in the stress management programs reported a 15% increase, while the control group reported a slight 5% increase in satisfaction. The control group's increase was likely due to standard organizational improvements unrelated to the specific interventions. However, the employees in the intervention group attributed their higher satisfaction to feeling more equipped to manage stress and workload during technological changes.

Burnout Reduction: There was a 25% reduction in burnout among employees in the intervention group, compared to a 10% reduction in the control group. This suggests that the burnout experienced by employees could not be effectively mitigated without targeted stress management interventions. Employees in the intervention group emphasized that practices such as mindfulness and biofeedback helped them feel less overwhelmed and more in control, particularly during high-demand periods.

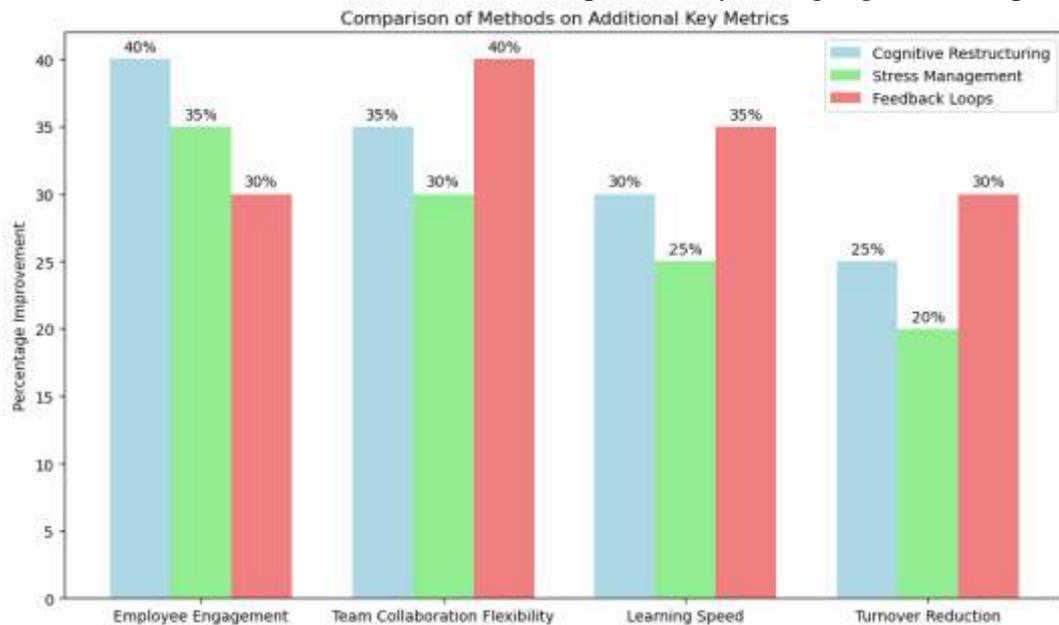


Figure 8. Comparison of Methods on Additional Key Metrics

The results shown in Figure 8 were obtained by evaluating the effectiveness of three key change management methods Cognitive Restructuring, Stress Management, and Feedback Loops across several critical performance metrics in IT companies undergoing technological transitions. Data was collected through a combination of employee surveys, manager interviews, and performance reviews conducted before and after the implementation of each strategy. The effectiveness of each method was measured by comparing the percentage improvement in metrics such as Employee Engagement, Team Collaboration Flexibility, Learning Speed, and Turnover Reduction, which were selected for their relevance to employee adaptation and organizational success during periods of change. Figure 8 compares these methods, showing that Cognitive Restructuring was most effective in improving

Employee Engagement (40%) and Team Collaboration Flexibility (35%), highlighting its role in motivating employees and enhancing teamwork during transitions. Stress Management had the greatest impact on Turnover Reduction (20%) and also improved Team Collaboration (30%) by reducing stress and preventing burnout. Feedback Loops were highly effective in increasing Learning Speed (35%) and Team Collaboration Flexibility (40%) by providing real-time feedback that helped employees adapt quickly to new technologies and work cohesively in teams. This comparison emphasizes the complementary strengths of each method in supporting employees during technological changes in IT companies.

Recommendations and Practical Implications

Table 1. Key Recommendations for Managing Technological Change in IT Companies

Recommendation	Description	Practical Implication
Implement Cognitive Restructuring Workshops	Establish regular workshops to train employees on reframing negative thoughts related to technological changes.	Reduces anxiety, improves adaptability, and leads to quicker adoption of new technologies, ultimately boosting productivity.
Utilize Feedback Loops in Performance Management	Introduce continuous, real-time feedback systems, such as 360-degree feedback models, during transitions.	Helps employees adjust to new systems faster, reduces errors, and builds confidence, while reinforcing adaptive behaviors.
Integrate Stress Management Programs	Implement mindfulness, stress inoculation, and biofeedback training to manage stress during rapid changes.	Reduces employee stress, lowers burnout risk, increases job satisfaction, and enhances overall well-being in high-demand IT environments.
Tailor Strategies to Specific IT Sectors	Customize cognitive and behavioral strategies based on the specific challenges of different IT sectors (e.g., cybersecurity, software development).	Increases effectiveness of interventions by addressing the unique stressors and requirements of each sector, fostering higher adaptability and innovation.
Create a Culture of Adaptability	Leadership should model adaptability and resilience, recognize flexibility, and encourage open communication.	Builds an adaptable and innovative workforce, reduces resistance to change, and promotes smoother transitions with fewer disruptions.
Use Technology to Facilitate Learning	Use digital learning platforms to deliver cognitive restructuring and stress management training programs.	Provides flexibility for employees to learn at their own pace, improving retention and application of skills during transitions, enhancing overall learning outcomes.
Enhance Cross-functional Collaboration	Promote collaboration between departments during technological transitions to share knowledge and reduce silos.	Encourages knowledge sharing, reduces duplication of efforts, and promotes cohesive adaptation across the organization during IT changes.
Monitor Employee Well-being During Transitions	Implement continuous monitoring of employee stress levels and well-being, using surveys and health check-ins.	Early detection of stress or burnout allows for timely intervention, reducing the negative impacts of technological change and maintaining high employee morale.

According to these recommendations in Table 1, future initiatives should focus on further integrating cognitive and behavioral strategies with emerging technologies like AI and machine learning to enhance adaptability. Additionally, developing more personalized stress management tools, tailored to individual employee needs, could lead to even greater resilience during rapid technological shifts. Continuous feedback systems could be enhanced with data-driven analytics to provide real-time insights into employee performance and well-being, ensuring more proactive intervention during transitions.

Future implications for IT companies

Increased Focus on Employee Well-being: As IT companies continue to undergo rapid technological changes, there will be a growing need to prioritize employee mental health and resilience. Stress management programs, cognitive restructuring workshops, and continuous feedback systems should become integral parts of change management strategies, ensuring employees can adapt to new technologies without experiencing burnout.

Integration of AI and Data Analytics in Change Management: IT companies will likely leverage AI and machine learning to improve the effectiveness of feedback loops and stress management programs. Personalized data-driven feedback and predictive analytics can help managers monitor employee performance and well-being in real-time, allowing for proactive interventions during transitions.

Customized Solutions for Different IT Sectors: As different sectors of IT face unique challenges, future strategies should involve more tailored interventions. Companies will need to customize cognitive and behavioral strategies for specific roles like cybersecurity, software development, or cloud services—to address sector-specific demands and improve overall adaptability.

Enhancement of Remote and Hybrid Work Support: With remote and hybrid work models becoming more common, IT companies will need to adapt these cognitive and behavioral strategies to virtual environments. Remote stress management tools, virtual cognitive restructuring workshops, and digital feedback platforms will be necessary to maintain employee engagement and well-being across distributed teams.

Development of Resilient Leadership: Future IT organizations will need leaders who are not only technologically adept but also capable of guiding their teams through psychological and emotional challenges during transitions. Leadership development programs focusing on emotional intelligence, adaptability, and change leadership will be key to driving organizational success.

Table 2. Limitations and Possible Solutions

Limitations	Possible Solutions
Short-term Focus of Interventions	Implement follow-up programs to reinforce cognitive and behavioral strategies over the long term.
Lack of Personalization in Stress Management	Develop personalized stress management tools using AI and data analytics to cater to individual employee needs.
Inconsistent Application Across Teams	Standardize training programs and leadership involvement to ensure consistency across all teams and departments.
Resistance to Behavioral Feedback	Increase transparency in feedback processes and provide training on the value of continuous improvement.
Difficulty in Remote Application	Create virtual platforms and tools for delivering stress management, cognitive restructuring, and feedback remotely.
Limited Data on Long-term Impact	Conduct longitudinal studies to assess the long-term effects of interventions on employee performance and well-being.

Table 2 highlights the importance of addressing the limitations in the implementation of cognitive and behavioral strategies to ensure their long-term success in IT companies. By providing solutions such as personalized interventions, standardized training, and the use of AI for monitoring, organizations can overcome challenges like inconsistent application and short-term focus. These improvements will help foster a more resilient and adaptable workforce, ensuring that employees are well-supported during times of technological change and transition.

Conclusion

This research demonstrates that cognitive and behavioral strategies, rooted in industrial and organizational psychology, are crucial for managing change in IT companies. Cognitive restructuring helps employees reframe negative perceptions, feedback loops reinforce adaptive behaviors, and stress management techniques reduce the psychological burden of change. The results from the case studies and surveys show that these interventions improve adaptability, reduce resistance, and enhance employee well-being.

As technological innovations continue to drive changes in the IT industry, the integration of psychological strategies into changing management processes will be vital for ensuring smoother transitions. Organizations must focus on the human side of change by incorporating these strategies into their training and development programs to foster a more resilient and adaptable workforce.

REFERENCES

1. M. West and L. Markiewicz, "Building team-based working: a practical guide to organizational transformation," *Journal of Organizational Change Management*, vol. 27, no. 3, pp. 301–321, 2014. doi: 10.1108/JOCM-01-2012-0003.
2. D. G. Collings, K. Mellahi, and W. Cascio, "Global talent management and performance in multinational enterprises: A multilevel perspective," *Journal of Management*, vol. 45, no. 2, pp. 540-566, Mar. 2019. doi: 10.1177/0149206318757018.
3. K. J. Klein and S. W. J. Kozlowski, "From micro to meso: Critical steps in conceptualizing and conducting multilevel research," *Organizational Research Methods*, vol. 3, no. 3, pp. 211-236, 2000. doi: 10.1177/109442810033001.
4. J. H. Dulebohn, W. H. Bommer, R. C. Liden, R. L. Brouer, and G. R. Ferris, "A meta-analysis of antecedents and consequences of leader-member exchange: Integrating the past with an eye toward the future," *Journal of Management*, vol. 38, no. 6, pp. 1715-1759, Nov. 2012. doi: 10.1177/0149206311415280.
5. A. C. Edmondson, "Psychological safety and learning behavior in work teams," *Administrative Science Quarterly*, vol. 44, no. 2, pp. 350–383, June 1999. doi: 10.2307/2666999.
6. E. A. Locke and G. P. Latham, "New directions in goal-setting theory," *Current Directions in Psychological Science*, vol. 15, no. 5, pp. 265–268, Oct. 2006. doi: 10.1111/j.1467-8721.2006.00449.x.
7. T. D. Allen, L. T. Eby, M. L. Chao, and J. P. Bauer, "Taking stock of work–family research in the workplace: Content analysis and review of the literature (1980–2002)," *Journal of Vocational Behavior*, vol. 66, no. 1, pp. 124-197, Feb. 2005. doi: 10.1016/j.jvb.2003.11.003.
8. F. P. Morgeson, D. S. DeRue, and E. P. Karam, "Leadership in teams: A functional approach to understanding leadership structures and processes," *Journal of Management*, vol. 36, no. 1, pp. 5-39, Jan. 2010. doi: 10.1177/0149206309347376.

DOI 10.24412/2709-1201-2024-3120-14-17

УДК:159.9-053.6:61

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОБЛЕМ ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ ПОДРОСТКОВ

КАСЫМОВА ГУЛЬНАР МАРУПОВНА

доцент кафедры психологии, кандидат психологических наук
НАО «Казахский национальный женский педагогический университет»
г.Алматы, Республика Казахстан

**РАДЧЕНКО ЕКАТЕРИНА СЕРГЕЕВНА
САРСЕКОВА АНЕЛЬ РУСЛАНОВНА
ХАЛМУРАТОВА ТАТЬЯНА ВЛАДИМИРОВНА**

студентки специальности 6В03102 – Психология
НАО «Казахский национальный женский педагогический университет»
г.Алматы, Республика Казахстан

***Аннотация.** Психологическое сопровождение личностного развития проблем современных подростков, необходимо, так как многие находятся в кризисном состоянии и становления своей жизненной позиции, осознания собственного «Я», своего статуса в социуме. В этой связи важным представляется выбор эффективных стратегий оказания помощи подросткам в рамках программы комплексной игровой терапии.*

***Ключевые слова:** личностное развитие, подростки, программа, комплексная игровая терапия.*

Введение. Актуальность исследования обусловлена тем, что в современных условиях реализации основных направлений образовательной стратегии подрастающего поколения наиболее уязвимой категорией являются подростки, поскольку они – одна из составных частей общества, поэтому мы должны понимать, в чем состоят их личностные и социальные запросы, и как можно им помочь в трудных жизненных ситуациях.

В исследовании С.Л.Рубинштейна подчеркивается, что сознание конкретного реального индивида – это единство переживания и знания, некая система, где внутренняя природа переживаний выявляется в его отношении к внешнему миру. В этой связи важен тезис о том, что всякое действие человека исходит из мотивов, которые направляются к определенной цели, разрешая ту или иную задачу, выражают определенное отношение к окружающему миру, вобрав в себя работу сознания и всю полноту непосредственного переживания в деятельности [1, с. 14, 21].

А.А.Реан отмечает, что в подростковом возрасте у молодых людей активно формируется самосознание, вырабатывается собственная независимая система эталонов самооценивания и самоотношения, все более развиваются способности проникновения в свой собственный внутренний мир, своей «Я-концепции» [2, с.357].

На личностное развитие подростков в значительной степени влияет общество, в котором они растут. Именно в обществе подростки учатся налаживать отношения с окружающими, приспособливаться к различным ситуациям, бороться с окружающими трудностями.

В этом возрасте дефицит необходимого внимания, понимания и признания подростка у окружающих его близких людей может привести к несформированности и диффузии кризиса, что в результате ведет к бесполезности существования в обществе для самого человека. Целью нашего исследования является психологического сопровождения изучение теоретических и практических основ личностного развития подростков в условиях применения игровой терапии. Объектом исследования стал процесс применения комплексной игровой терапии в коррекции проблем личностного развития подростков.

Предмет исследования: психологические закономерности личностного развития подростков. Гипотеза исследования: позитивная динамика личностного развития подростков может быть обусловлена применением комплексной игровой терапии. Задачи исследования: 1) проанализировать теоретические и практические аспекты исследований проблем личностного развития подростков; 2) провести экспериментальное исследование применения комплексной игровой терапии личностного развития подростков; 3) предложить рекомендации по психологическому сопровождению проблем личностного развития подростков.

Основная часть. Игровая терапия – метод психотерапевтического воздействия на детей и взрослых. В современной психокоррекции игра используется в групповой психотерапии и социально-психологическом тренинге в виде специальных упражнений, заданий на невербальные коммуникации, разыгрывания различных ситуаций и др. Игра способствует созданию близких взаимоотношений между участниками группы, снимает напряженность, тревогу, страх перед окружающими, повышает самооценку, позволяет проверить себя в различных ситуациях общения, снимает опасность социально значимых последствий.

Психотерапевтический эффект игровых занятий у подростков достигается благодаря установлению положительного эмоционального контакта между ними и взрослыми. Игра корректирует подавляемые негативные эмоции, страхи, неуверенность в себе, расширяет способности детей к общению, увеличивает диапазон доступных личности действий в социуме.

Отличительные признаки развертывания игры – это быстро меняющиеся ситуации, в которых оказывается объект после действий с ним, и столь же быстрое приспособление действий к новой ситуации.

Структуру игры составляют роли, взятые на себя играющими; игровые действия как средство реализации этих ролей; игровое применение предметов – замещение реальных предметов игровыми (условными); реальные отношения между играющими.

Сюжетом игры является воспроизводимая в ней область действительности. Содержанием игры выступает то, что воспроизводится подростками как главный момент деятельности и отношений между ними. Игровые ситуации помогают формированию произвольного поведения личности в процессе ее социализации.

Общими показаниями к применению игровой терапии является: социальный инфантилизм, замкнутость, необщительность, фобические реакции, сверхконформность и сверхпослушание, нарушения поведения и вредные привычки и др.

Использование комплексной (смешанной) игровой терапии для коррекции личностной сферы у подростков становится возможным при четком отслеживании личностных новообразований и так называемых подвижек в поведении ребенка. Умение психолога своевременно отреагировать на эти изменения позволяет гибко использовать игровые ситуации различных методов игровой терапии, что повышает эффективность психотерапевтического процесса и значительно упрощает его использование.

В первый цикл могут войти занятия, в которых присутствует синтез директивной и недирективной игровой терапии при превалировании директивной терапии. Каждое занятие этого цикла включает в себя три этапа. Свободная игра подростка без вмешательства психолога. Данный этап предполагает организацию взрослым свободной игры подростка, используя метод недирективной игротерапии. Например, конкретные игры или структурированные игровые ситуации, предлагаемые психологом, свободная игра подростка (при желании).

Во второй цикл входят занятия, в которых также присутствует синтез недирективной и директивной игротерапии, но в этом цикле превалирует недирективная игровая терапия. В исследовании Г.М. Касымовой представлена характеристика направлений игровой терапии и подчеркнута необходимость применения методов диагностики в различных направлениях игровой терапии [3].

Метод комплексной игровой терапии показался нам наиболее приемлемым в данной ситуации. Метод позволяет включать в занятия свободную игру подростка, развивающие коммуникативные игры, подвижные игры, игры, поднимающие эмоциональный тонус, сюжетно-ролевые игры, игры – драматизации, а также программные занятия директивной игровой терапии.

В формирующем эксперименте нами была применена комплексная программа с использованием системы игр, упражнений, ситуаций, представленной в исследованиях С.А.Игумнова, Г.М.Касымовой, В.Оклендер, Н.В. Самоукиной и др., предварительно адаптированная к данной подростковой группе [3-6].

Цель программы: комплексная игровая терапия личностного развития подростков. *Задачи программы:* 1) установление дружеской атмосферы среди подростков; 2) развитие коммуникативных навыков общения в подростковой среде; 3) создание ситуаций для творческого самовыражения в процессе коммуникативной деятельности; 4) раскрытие положительных качеств и черт подростков; 5) развитие чувства понимания и сопереживания к другим людям. *Этапы работы по программе:* 1 этап (диагностический) – 2 занятия; 2 этап (установочный) – 1 занятие; 3 этап (коррекционный) – 6 занятий; 4 этап (закрепляющий) – 1 занятие; 5 этап (контрольный) – 1 занятие. *Методы реализации программы:* ролевые игры; игровые ситуации, упражнения; эмоционально-символические игры-упражнения и др.

Содержание представленной комплексной программы игровой терапии может творчески применяться психологом с учетом потенциала и проблем подростков. Длительность одного занятия с учетом возрастных особенностей подростков – 60 минут. Всего было проведено поэтапно 11 занятий. примерная тематика которых представлена ниже: *Первый этап (констатирующий). Первое занятие. Цель:* определение уровня личностного развития и межличностных отношений у старших подростков. Проведение методик «Дом. Дерево. Человек.» Дж.Бука, «Социометрия Д.Морено. *Второе занятие.*

Цель: определение уровня самооценки психических состояний и социальной фрустрированности у подростков. Методика диагностики самооценки психических состояний Г.Айзенка измеряет сразу четыре фактора, влияющие на межличностные отношения испытуемым предлагается описание различных психических состояний. Методика диагностики уровня социальной фрустрированности Л.И.Вассермана (модификация В.В. Бойко) позволяет фиксировать степень неудовлетворенности социальными достижениями в основных аспектах жизнедеятельности. *Второй этап (установочный). Третье занятие. Цель:* создание благоприятной эмоциональной атмосферы принятия и доверительности в общении. «Здравствуй»; «Великолепная Валерия»; «Ежики»; «Одеяло»; «Займи место»; «Молекулы»; «Дрозд»; «Кисочки»; «Техника «Розовый куст». *Третий этап (формирующий) Цель:* коррекция личностного развития и межличностных отношений. *Четвертое занятие. Цель:* научить снимать барьер на проявление чувств и эмоций. «Ласковое имя»; «Грузинский хор»; «Мы идем в поход»; «Оркестр»; «Чихание слона»; «Ипподром»; «Рыбка»; «Правда или ложь»; «Гром – ураган – землетрясение»; «Рассказ охотника»; «Три музыкальных слога». *Пятое занятие. Цель:* создание психологически защищенной ситуации для личностного самораскрытия участников игр. «Имя превратилось»; «Как привлечь внимание»; «Ссора»; «Покажи-кто?»; «Сравнение с вещью»; «Отгадай вещь»; «Изобрази животное»; «Ожившие картины»; «Эмоциональное состояние»; «Визуализация вербальной фразы». *Шестое занятие. Цель:* знакомство с базовыми навыками общения. «День рождения»; «Цветы»; «Тосты»; «Мое поведение в конфликте»; «Автобус в час пик». *Седьмое занятие. Цель:* обучение подростков навыкам коллективной самоорганизации. «Следопыт»; «Заснуть на плече»; «Строим автомобиль». *Восьмое занятие. Цель:* развитие чувства интуиции. «Мафия». *Девятое занятие. Цель:* развитие у подростков навыков общения в различных жизненных ситуациях. «Чай в половине двенадцатого ночи»; «Треугольник»; «Знакомство на лавочке»; «Согнать со стула». *Четвертый этап. Цель:* закрепление у подростков навыков межличностных отношений. *Десятое занятие.* «Дальние коммуникации»; «Да – нет – да»;

«Паром»; «Наблюдение за движениями»; «Самый рассеянный»; «Дождик»; «Мне нравится в тебе»; «Волшебное зеркало». *Пятый этап (контрольный)*. Цель: выявить уровни личностного развития и межличностных отношений, самооценки психических состояний, социальной фрустрированности у подростков. *Одиннадцатое занятие*. Тестирование; методика «Социометрия» Дж. Морено»; методика диагностики самооценки психических состояний Г.Айзенка и методика диагностики уровня социальной фрустрированности Л.И.Вассермана (модификация В.В. Бойко).

Заключение. В исследовании была подтверждена гипотеза о том, что позитивная динамика личностного развития подростков может быть обусловлена применением комплексной игровой терапии. Так, например, в экспериментальной группе позитивная динамика прослеживается по двум факторам: тревожность и фрустрированность, а по методике уровня социальной фрустрированности экспериментальная группа до коррекционной работы находилась на неопределенном уровне и после коррекции на пониженном уровне фрустрированности. В исследовании межличностных отношений с помощью методики "Социометрия" прослеживается определенная позитивная динамика групповых взаимоотношений, выявлены подростки с различными социальными статусами: лидеры, отвергаемые и изолированные. Кроме того, выделяются подростки по активности в общении: общительные, стремящиеся со всеми иметь хорошие дружеские отношения; имеющие несколько постоянных друзей (как правило, это подростки, отвергаемые другими); избирательные в общении, пассивные и подростки, находящиеся в самоизоляции, негативно настроенные, с агрессивными тенденциями.

Итак, цель нашего исследования по исследованию психологического сопровождения проблем личностного развития подростков в условиях применения комплексной игровой терапии была достигнута. Методики исследования выявили средний уровень самооценки психических состояний и неопределенный уровень фрустрированности в группе, что может быть связано с самоопределением учащихся в социуме. Психологическое сопровождение проблем личностного развития подростков имеет определенные перспективы дальнейших исследований в контексте разработки и применения коррекционных программ.

ЛИТЕРАТУРА

1. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. – СПб.: Питер, 2019. – 720с.
2. Психология человека от рождения до смерти /Под общей ред. А.А.Реана. – СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2002. – с.357
3. Касымова Г.М. Психологические основы игровой терапии детской тревожности.- Алматы, 2005. – 111с.
4. Игумнов С.А. Основы психотерапии детей и подростков: Справ.пос. / Под ред. В.Т.Кондрашенко. – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2001. – 176с.
5. Кэджьюсон Х., Шефер Ч. Практикум по игровой психотерапии /Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2002. – 416с.
6. Самоукина Н.В. Первые шаги школьного психолога. – М., 2000. – 192с.

DOI 10.24412/2709-1201-2024-3120-18-19

УДК 378 + 159.9 + 316.46 + 316.464

ИЗУЧЕНИЕ НЕКОТОРЫХ ПОДХОДОВ РАВЕНСТВА В ЛИДЕРСТВЕ

САГЫНДЫКОВ УТЕМУРАТ ЗУЛХАРНАЕВИЧ

и.о. доцента, к.б.н, Стажёры университета Рединга, г. Рединг, Великобритания, по программе центра международных программ, Астана, Казахстан;

ДЮСЕМБИНА ЖАНАР КАКЕНОВНА

доцент, к.т.н., Евразийский национальный университет им. Л. Н. Гумилёва, Астана, Казахстан

ГАЗИЗ ГУЛЬНУР ГАЗИЗКЫЗЫ

старший преподаватель, магистр, Казахский национальный университет им. аль-Фараби, Алматы, Казахстан

МОШКАЛОВ АЛТЫНБЕК ҚОШҚАРБАЙҰЛЫ

и.о. доцента, PhD, Казахский национальный педагогический университет им. Абая, Алматы, Казахстан

ЖАНБЫРБАЕВА АРДАКТЫГУЛЬ НУРЖАУОВНА

профессор университета Нархоз, PhD, Университет Нархоз, Алматы, Казахстан

ЖУЗЕЕВ СЕРИКХАН АЛЬХАНОВИЧ

старший преподаватель, магистр, Кызылординский университет им. Коркыт ата, Кызылорда, Казахстан

Аннотация: В данной работе описывается о создании инклюзивных взаимоотношений в лидерстве и формирование позитивной атмосферы в коллективе.

Ключевые слова: Инклюзивность, лидерство, коллектив, разнообразие.

На сегодняшний день лидерство нужно рассматривать ещё шире. Лидером в той или иной степени, необходимо быть, в первую очередь, для самого себя. [1]

Лидерские качества выражается не только в управленческих навыках, но и в понимании окружающих, справедливое отношение к коллегам, лояльность, конкретность в действиях, создание позитивной психологической атмосферы как со стороны руководства, так и со стороны сотрудников, корпоративность, бережливость в отношении моральных и материальных благ.

В лидерстве важны понимание, поддержка и уважительное отношение не только руководителя, но и подчинённых.

Нужно учитывать о разнообразии в коллективе и инклюзивного подхода к каждому человеку исходя из их потребностей, это могут быть инвалиды, слабовидящие, люди имеющие: лёгкой формы аутизма, онкозаболевания, нейрогуморальные и сердечно-сосудистые заболевания, логоклонией, эпилепсией и др.

Если говорить о некоторых случаях управления, то есть вероятность сталкиваться с различными ситуациями между руководителями и подчинёнными:

- Когда руководитель хочет господствовать над подчинёнными давая ход своим личным амбициям;

- Когда руководитель достаточно принимает необоснованные жалобы со стороны подчинённых делая субъективные выводы, выговор, буллинг;

- Создание со стороны руководителя нервной и напряжённой обстановки в той или иной организации делает невыносимую атмосферу в жизнедеятельности коллектива и в итоге понижается производительность труда, а также текучесть кадров, так как это может повлиять на здоровье сотрудников;

- Не выполнение или несвоевременное выполнение задания подчинённых сообща или заведомо некорректное выполнение, чтобы оказать давление на руководителя и это тоже оказывает дестабилизацию в коллективе;

- Отказ работать по положению, создание различного рода интриг и буллинга со стороны подчинённых при приходе в коллектив нового руководителя.

Для того, чтобы справиться с данными ситуациями, необходимо создание доверительных отношений друг к другу с инклюзивными подходами, формированием позитивной психо-эмоциональной атмосферы. Эффективность лидера позиционируется в нахождении баланса между управлением и поддержкой команды.

Таким образом подытожив, можно привести в качестве примера басню Ивана Крылова «Лебедь, щука и рак», где информируется о необходимости иметь слаженность в коллективном взаимоотношения, чтобы достичь результативности [1, 2].

Заключение

Выработка лидерских качеств является своего рода искусством. Создание благоприятной атмосферы в коллективе зависит как от руководителя, так и от подчинённых. А это в свою очередь зависит от морально-психологических влиянии, согласованности в коллективе и инклюзивном равенстве.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Задворных М.Л. Лидерство как необходимое качество современного человека. – Современные инновации. – Иваново, РФ. – №2 (40). – 2021 – С.77-79
2. Крылов И.А. Басни. – Литрес. – 2019. – С.6.
3. <https://dzen.ru/a/Xf9gPxbvkACtnUac>

DOI 10.24412/2709-1201-2024-3120-20-21

УДК 378.1.015.3

ИНТЕРНЕТ-ЗАВИСИМОСТЬ У ДЕТЕЙ И ПОДРОСТКОВ

МЕДЕУОВА МАДИНА МАУЛЕТЖАНОВНА

магистр, преподаватель, кафедра психология, педагогика и социальная работа,
Карагандинский университет Казпотребсоюза,
Республика Казахстан, г.Караганда, ул.Академическая, 9

Аннотация: В данной статье рассматривается интернет-зависимость у детей и подростков как психическое расстройство. Рассматривается актуальность данного феномена в современной психологии. Разбирается изменение в функционировании мозга и состоянии сознания. Выбранной аудиторией исследования данной проблемы стали дети младшей возрастной группы и подростки, родившиеся в информационную эру, так как именно они больше всего подверглись влиянию IT- технологий. Сделан вывод о необходимости дальнейшего изучения и исследования, с целью вынесения данной проблемы на уровень общественности, и раскрытия новых перспективных сторон развития общества.

Ключевые слова: зависимость, интернет-зависимость, виртуальный комфорт, психика, функции мозга.

В эру развития научно-технического прогресса большой скачек был сделан именно в информационной сфере. Появились информационные технологии, которые стали для человечества новой основой и опорой в жизни, а именно человек сделал информационную сферу главным источником его развития. Вся необходимая информация, все возможные услуги и развлечения вмещались в это информационное пространство, то есть сеть. Но, к сожалению данное прекрасное явление имеет свои последствия, а именно мы становимся зависимыми и вырабатываем ограничительные рамки нашего взаимодействия с внешним миром.

Как было сказано сетевая путина проявляется в виде хронической зависимости при неправильном её применении, психологи исследуя данный феномен приравнивают степень данной зависимости с наркоманией и алкоголизмом. Данный вопрос крайне важен для нашего будущего, так как он касается наших детей и будущие поколения, подверженные сосуществовать вместе со всемирной сетью Интернет.

Интернет-зависимость представляет собой психическое расстройство, характеризующееся сопровождением большого количества поведенческих проблем, в основе которой лежит пристрастие нахождения в сети, и невозможностью произвольного выхода из неё. Опасность заключается в ухудшении нормального привычного состояния сознательности ребёнка в более апатичное и депрессивное, и в изменении функционировании мозговой деятельности, приведя наш мозг в состоянии постоянной головной боли, головокружений и тд.

Почему же возникла интернет-зависимость? У детей и подростков причины различны. Дети младшей возрастной группы проходят один из первых жизненных этапов- изучение окружающего мира, именно увлечение появляющееся в ходе изучения мира способствует риску заболевания данной зависимостью. Первыми симптомами, которые можно обнаружить у ребёнка, являются: стресс, который может возникнуть из-за неблагоприятного семейного климата, в ходе которого ребёнок использует информационное поле как место безопасного эмоционального самовыражения; избегание опеки родителей, где ребёнок использует сеть как безопасное место от запретов, упрёков; недостаток внимания, вовлекаясь в сеть ребёнок проявляет свои потребности внимания, одобрения, поддержки, и путём общения пытается их закрыть.[1] Дети подросткового возраста (14-18) являются самыми частыми пациентами. Причинами служит нестабильность гормонального фона и не закрытые потребности

внимания, поддержки и одобрения со стороны теперь не только родителей, но и своих сверстников. Первоначальными симптомами у подростков являются: потеря взаимопонимания между сверстниками, подросток не найдя единомышленников уходит в виртуальную реальность, где может вернуть свою уверенность в общении; подростковая застенчивость, в виртуальном мире подросток может отойти от своей индивидуальности и применить новый образ на себя; агрессивное воздействие со стороны сверстников, подросток находясь под эмоциональным либо же физическом буллинге нуждается в поддержке, страх перед родителями приводит жертву в сетевой мир, где существуют специальные форумы.[2]

Дабы четко понять степь риска интернет- зависимости, её можно разделить на 3 стадии: 1) На первой стадии ребёнок знакомится с всемирной паутиной и формирует собственный интернет- серфинг, предоставляющий недостающую информацию и восполняющий недостаток внимания. 2) Ребенок пристрастившийся к виртуальному миру отдаляется от реального, и ищет пути самовыражения в нем. 3) Характеризуется хронической формой зависимости, а именно человек теряет активность и старается не контактировать с реальным миром. Сама зависимость может делить также и по видам: зависимость от веб-серфинга(непрерывный поток информации), от онлайн-общения, из-за жажды острых эмоций(казино, игры), пристрастие к просмотру фильмов.[3]

Последствия такой зависимости можно выразить в психологическом и физическом плане. К первым относится торможение процесса развития личности, его коммуникативных навыков, и адаптационной способности. К физиологическим последствиям относят все явления связанные с ухудшением физиологических функций здорового человека (начиная от нарушение сна, потеря аппетита, снижение иммунитета заканчивая серьёзными хроническими заболеваниями сердечно-сосудистых систем и двигательного аппарата).

Современная психология недостаточно изучила киберзависимость чтобы создать единую систему диагностирования и лечения данного недуга, поэтому в практике используется индивидуальный подход лечения. Но, прикладной опыт работы с интернет-зависимостью выработал определённые рекомендации в профилактическом применении: улучшайте семейный климат(совместное хобби, прогулки, вечера), создавайте безопасное пространство для собственного ребёнка(оказывайте поддержку, внимание, понимание...), способствуйте разностороннему развитию личности ребёнка(различного рода кружки, секции), дисциплинируйте ребёнка(включайте режим лимитного пользования).[4]

Современный мир диктует новые вершины развития человечества, которые несут нам не только новые познания, но и новые трудности. Влияние информационной среды через Интернет на современных мальчиков и девочек, рождённых в период 21 века,идёт с детства и считается наиболее сильным. Подавляющее большинство представителей этого поколения не представляют своей жизни без выхода в интернет с помощью гаджетов. Поэтому на нас как будущих специалистов ложиться важная ответственность за помощь и в последствии научению приспособления к жизни вместе с Интернетом.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Лукьянченко Н.В., Родительский фактор психологического неблагополучия подростков.
2. Бандура А., Уолтерс Р. Подростковая агрессия. Изучение влияния воспитания и семейных отношений.
3. Решмидт Х. П.Кекелидзе, З.И., Посттравматическое стрессовое расстройство у детей и подростков.
4. Кекелидзе, З.И., Посттравматическое стрессовое расстройство у детей и подростков.

DOI 10.24412/2709-1201-2024-3120-22-25

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТРЕСС

МУСАЕВА АЙГЮНЬ ДЖАВАНЦИР

Шекинский филиал Азербайджанского государственного педагогического университета
Старший преподаватель кафедры общих наук
Азербайджан, Шеки

Аннотация. Состояние стресса может быть вызвано различными внешними и внутренними факторами стрессорами. Такие воздействия могут быть физиологическими или психологическими.

Под физиологическим стрессом понимают реакцию организма на воздействие, осуществляемое непосредственно на тело человека. Такие воздействия могут быть внешними (шум, вибрация, некомфортная температура в помещении, тусклый или яркий свет, резкие запахи, голод) и внутренними (аборт, роды, состояние после удаления эндокринного органа, переходные этапы жизни (подростковый, климактерический), длительные изматывающие боли).

Профессиональный стресс это напряженное состояние работника, которое возникает у него при воздействии эмоционально- отрицательных и экстремальных факторов, и которое связано с выполняемой профессиональной деятельностью. Согласно взглядам современных исследователей, профессиональный стресс является результатом дисбаланса между наличными внутренними ресурсами работающего человека и требованиями внешней среды, воплощенными в особенностях конкретной трудовой ситуации.

Ключевые слова: стресс, профессиональный стресс, виды профессионального стресса, подходы к изучению профессионального стресса, физиологический стресс, психологический стресс.

Abstract. The state of stress can be caused by various external and internal stressors. Such effects may be physiological or psychological. Physiological stress is understood as the body's reaction to an impact carried out directly on the human body. Such influences can be external (noise, vibration, uncomfortable room temperature, dim or bright light, strong odors, hunger) and internal (abortion, childbirth, condition after removal of an endocrine organ, transitional stages of life (adolescence, menopause), prolonged debilitating pain). Professional stress- this tension of the worker which arises it at influence of emotional and negative and extreme factors, and it is connected with carried- out professional activity. According to views of modern researchers, the professional stress is result of an imbalance between cash internal resources of the working person and the requirements of environment embodied in features of a concrete labor situation.

Key words: stress, professional stress, kinds of professional stress, approaches to studying of a professional stress, physiological stress, psychological stress.

Слово «стресс» в переводе с английского означает «напряжение». В науку этот термин был введен в 1936 году канадским физиологом Гансом Селье. Он разработал общую концепцию стресса как приспособительной реакции организма на воздействие экстремальных факторов.

По определению Селье, стресс это неспецифический ответ организма на предъявленное ему требование. Этот ответ представляет собой напряжение организма, которое направленно на преодоление возникающих трудностей и приспособление к возросшим требованиям.

Профессиональный стресс это напряженное состояние работника, возникающее у него при воздействии эмоционально- отрицательных и экстремальных факторов, связанное с выполняемой профессиональной деятельностью.

В настоящее время, термин «профессиональный стресс» выделен в отдельную рубрику «Расстройства адаптации» в Международной классификации болезней (МКБ-10: 2 F3: «стресс, связанный с трудностями управления своей профессиональной жизнью»). Критерии, описывающие профессиональный стресс, включают в себя состояния субъективного стресса и эмоционального расстройства, обычно затрудняющие социальное функционирование в профессии и возникающие в период адаптации к определённым жизненным изменениям или стрессовым событиям, включая развитие соматического заболевания или предположение его наличия. Таким образом, профессиональный стресс многообразный феномен, выражающийся в физических и психических реакциях на напряжённые ситуации в трудовой деятельности.

Проявления этих расстройств по критериям МКБ-10 включают в себя:

- снижение настроения, тревогу и беспокойство, нередко их сочетания, учитывая высокую коморбидность с общими патогенетическими (психические и биологические) механизмы формирования тревоги и депрессивных состояний;
- чувство неспособности справиться с трудными ситуациями, возникающими в жизни, или уверенно оставаться в текущей ситуации;
- ощущение снижения успешности и продуктивности в повседневных занятиях.

По мнению Самоукиной Н.В. «профессиональный стресс напряженное состояние работника, возникающее у него это при воздействии эмоционально-отрицательных и экстремальных факторов, связанное с выполняемой профессиональной деятельностью». Она выделяет следующие разновидности профессионального стресса: информационный, эмоциональный и коммуникативный стресс.

Информационный стресс, прежде всего, связан с информационными перегрузками, когда работник не справляется с возникшей перед ним задачей и не успевает принимать важное решение в условиях жесткого ограничения во времени. Напряженность может усилиться, если принятие решения сопровождается высокой степенью ответственности, а также в случаях неопределенности, при недостатке необходимой информации, слишком частом или неожиданном изменении информационных параметров профессиональной деятельности.

Эмоциональный стресс возникает при реальной или предполагаемой опасности, переживаниях унижения, вины, гнева и обиды, в случаях противоречий или конфликтов с подчинёнными, коллегами по работе или с руководством. Коммуникативный стресс, связан, прежде всего, с реальными проблемами делового общения, проявляется раздражительности, неумении защититься агрессии, неспособности сформулировать необходимо. специальных незнании повышенной от коммуникативной отказ там, где это приемов защиты от манипулирования, несовпадении по темпу общения.

Несколько иное определение этого термина даёт в своих работах Щербатых Ю.В., ОН пишет: «Профессиональный стресс - многообразный феномен, выражающийся в психических и физических реакциях на напряжённые ситуации в трудовой деятельности человека».

Помимо этого, в ряде исследований профессионального стресса выделяют несколько направлений: экологический, трансактный и регуляторный.

В экологическом подходе стресс понимается как результат взаимодействия индивида с окружающей средой, профессиональный стресс рассматривается как ответная реакция (Karasek L., Theorell T.; Mechanic D.; Wolf H.G.). В исследованиях соответствия «личность среда» утверждается, что стресс возникает из-за несоответствия требований рабочей среды и индивидуальных ресурсов работающего человека.

В рамках этого подхода существуют несколько различных вариантов понимания профессионального стресса. Так, например, некоторые авторы выделяют следующие основные модели: а) стресс как реакция, б) стресс как стимул, в) стресс как эпидемиологическое явление.

В исследованиях в рамках регуляторного подхода стресс рассматривается как состояние, отражающее механизм регуляции деятельности в затруднённых условиях, стресс как стимул

(Broadbent D.E.; Hockey G.R.; Wilkinson R.T.). В рамках этого подхода текущее состояние человека описывают как «срез» актуализированных в конкретный момент времени механизмов регуляции, обеспечивающих успешное поведение человека в сложившихся обстоятельствах (Леонова А.Б.). Основным предметом исследований этого направления стали детализация представлений о смене механизмов регуляции деятельности под влиянием разных факторов, а также их оценка с точки зрения внутренних затрат.

В транзактном подходе к исследованию профессионального стресса, предложенном Р. Лазарусом, утверждается, что хотя знание профессиональных стрессоров и имеет значение, нельзя упускать из внимания то, что стрессоры всегда индивидуальны, как и способы, к которым прибегают люди, чтобы справиться со стрессом. Для описания стресса на рабочем месте, по мнению R.S. Lazarus, необходимо изучить эти индивидуальные паттерны.

При рассмотрении профессионального стресса, как транзактного процесса, структура стрессового эпизода будет состоять из четырех последовательных элементов:

1. осознание стрессора и его оценка;
2. эмоциональные реакции и когнитивные процессы;
3. копинговые реакции;
4. результат копинга и новая оценка ситуации.

Стрессовый эпизод, в этом случае, рассматривается, как последовательность «ситуация действие» (Perrez M., Reicherts M.). М.).

У любого стресса существует три фазы:

- 1) реакция тревоги, которая проявляется в срочной мобилизации защитных сил и ресурсов организма;
- 2) фаза сопротивления, которая позволяет организму успешно справляться с вызвавшими стресс воздействиями;
- 3) фаза истощения, если слишком затянувшаяся и чересчур интенсивная борьба приводит к снижению адаптационных возможностей организма.

Стрессовое состояние вызывает определенную биохимическую реакцию, связанную с выбросом адреналина. Физиологический смысл стресса заключается в мгновенной мобилизации всех сил организма, необходимых для борьбы с врагом или бегства от него.

Состояние стресса может быть вызвано различными внешними и внутренними факторами стрессорами. Такие воздействия могут быть физиологическими или психологическими.

Под физиологическим стрессом понимают реакцию организма на воздействие, осуществляемое непосредственно на тело человека. Такие воздействия могут быть внешними (шум, вибрация, некомфортная температура в помещении, тусклый или яркий свет, резкие запахи, голод) и внутренними (аборт, роды, состояние после удаления эндокринного органа, переходные этапы жизни (подростковый, климактерический), длительные изматывающие боли).

Под психологическим стрессом понимают изменения в организме, происходящие под влиянием психологических факторов: неудовлетворенность положением в обществе, семейные проблемы, перегруженность работой, непосильные требования, потеря имущества или близкого человека.

Понятие психологического стресса было введено Рихардом Лазарусом. Лазарус. С. Фолькман и др. в своих психологических работах начали разрабатывать концепцию психологического стресса, который в отличие от физиологической высокостереотипизированной стрессовой реакции на вредность (угрожающий, экстремальный фактор), рассматривается как реакция опосредованной оценкой угрозы и внутренними психологическими процессами. В связи с этим Р. Лазарус отмечал, что не любое требование среды вызывает стресс, а лишь то, которое оценивается как угрожающее.

ЛИТЕРАТУРА

1. Аракелов Г.Г. Стресс и его механизмы. // Вестник МГУ. Сер. 14. N 4. 1995.
2. Китаев-Смык Л.А. Психология стресса. Психологическая антропология стресса DOC. Научное издание. М.: Академический Проект, 2009. - 943 с
3. Lazarus R.S. Psychological stress and coping process. N.Y.: McGrau-Hill, 1966
4. Леонова А.Б., Кузнецова А.С. Психопрофилактика стрессов. М.: Изд- во Моск. ун-та, 1993. 123 с.
5. Самоукина, Н.В. Психология и педагогика профессиональной деятельности [Текст] / Н.В. Самоукина. М.: Тандем, 2000. – 352 с.
6. Селье Г. Стресс без дистресса. М.: Прогресс, 1979
7. Щербатых Ю.В. Психология стресса и методы коррекции. М.: 2012

СОДЕРЖАНИЕ CONTENT

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ PSYCHOLOGICAL SCIENCES

МЕКТЕРБАЙЕВА АРУЗНАН, ИССАКХАНОВА АССЕЛ [АСТАНА, КАЗАХСТАН] COGNITIVE AND BEHAVIORAL STRATEGIES FOR MANAGING CHANGE IN IT COMPANIES: AN INDUSTRIAL-ORGANIZATIONAL APPROACH.....	3
КАСЫМОВА ГУЛЬНАР МАРУПОВНА, РАДЧЕНКО ЕКАТЕРИНА СЕРГЕЕВНА, САРСЕКОВА АНЕЛЬ РУСЛАНОВНА, ХАЛМУРАТОВА ТАТЬЯНА ВЛАДИМИРОВНА [АЛМАТЫ, КАЗАХСТАН] ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОБЛЕМ ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ ПОДРОСТКОВ.....	14
САГЫНДЫКОВ УТЕМУРАТ ЗУЛХАРНАЕВИЧ, ДЮСЕМБИНА ЖАНАР КАКЕНОВНА, ГАЗИЗ ГУЛЬНУР ГАЗИЗКЫЗЫ, МОШКАЛОВ АЛТЫНБЕК ҚОШҚАРБАЙҰЛЫ, ЖАНБЫРБАЕВА АРДАКТЫГУЛЬ НУРЖАУОВНА, ЖУЗЕЕВ СЕРИКХАН АЛЬХАНОВИЧ [КАЗАХСТАН] ИЗУЧЕНИЕ НЕКОТОРЫХ ПОДХОДОВ РАВЕНСТВА В ЛИДЕРСТВЕ.....	18
МЕДЕУОВА МАДИНА МАУЛЕТЖАНОВНА [КАРАГАНДА, КАЗАХСТАН] ИНТЕРНЕТ-ЗАВИСИМОСТЬ У ДЕТЕЙ И ПОДРОСТКОВ.....	20
МУСАЕВ АЙГЮНЬ ДЖАВАНЩИР [АЗЕРБАЙДЖАН, ШЕКИ] ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТРЕСС.....	22

ENDLESS LIGHT IN SCIENCE



Контакт



irc-els@mail.ru

Наш сайт



irc-els.com