

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний університет «Запорізька політехніка»

Факультет соціальних наук
(повне найменування факультету)

Психологія
(повне найменування кафедри)

Пояснювальна записка

до дипломного проєкту (роботи)

магістр
(ступінь вищої освіти)

на тему Вплив умов праці на психічну стійкість працівників, які виконують
роботи підвищеної небезпеки
(назва теми)

Виконав(ла): студент(ка) 2 курсу,
групи СНз-123м

Спеціальності 053 Психологія
(код і найменування спеціальності)

Освітня програма (спеціалізація)
Психологія

ПІДЛУЖНА С.І.
(ПРІЗВИЩЕ та ініціали)

Керівник БУРЛАКОВА І.А.
(ПРІЗВИЩЕ та ініціали)

Рецензент КОВАЛЬ В.В.
(ПРІЗВИЩЕ та ініціали)

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

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

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри _____

« 29 » _____ серпня 2024 року

З А В Д А Н Н Я

НА ДИПЛОМНИЙ ПРОЄКТ (РОБОТУ) СТУДЕНТА(КИ)

ПІДЛУЖНА Світлана Іванівна

(ПРИЗВИЩЕ, ім'я, по батькові)

1. Тема проєкту (роботи) Вплив умов праці на психічну стійкість працівників, які виконують роботи підвищеної небезпеки

керівник проєкту (роботи) доктор психологічних наук, професор БУРЛАКОВА Ірина Анатоліївна

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

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

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

3. Вихідні дані до проєкту (роботи) 133 сторінки, 106 джерел, 25 малюнків, 14 таблиць, 5 додатків.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) було реалізовано ряд завдань: здійснено теоретико-методологічний аналіз понять «психічна стійкість», «роботи підвищеної небезпеки»; проаналізовано сучасний стан досліджень у галузі психічної стійкості та впливу умов праці; визначено основні фактори умов праці, що впливають на психічну стійкість працівників, які виконують роботи підвищеної небезпеки; проведено емпіричне дослідження; зроблено аналіз результатів дослідження; розроблені практичні рекомендації для працівників, які виконують роботи підвищеної небезпеки.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень) мал. 1.1. Біопсихосоціальна модель; мал. 1.2. Фактори, що впливають на психічну стійкість працівників; мал. 2.1. Стаття респондентів у вибірці (у %); мал. 2.2. Розподіл респондентів за статтю та віком у вибірці; мал. 2.3. Загальний рівень тривожності (у %); мал. 2.4. Рівень тривожності у чоловіків (у %); мал. 2.5. Рівень тривожності у жінок (у %); мал. 2.6. Загальний рівень

фрустрації (у %); мал. 2.7. Рівень фрустрації у чоловіків (у %); мал. 2.8. Рівень фрустрації у жінок (у %); мал. 2.9. Загальний рівень агресивності (у %); мал. 2.10. Рівень агресивності у чоловіків (у %); мал. 2.11. Рівень агресивності у жінок (у %); мал. 2.12. Загальний рівень ригідності (у %); мал. 2.13. Рівень ригідності у чоловіків (у %); мал. 2.14. Рівень ригідності у жінок (у %); мал. 2.15. Загально виявлена стійкість до стресу (у %); мал. 2.16. Рівень стійкості до стресу виявлений чоловіками (у %); мал. 2.17. Рівень стійкості до стресу виявлений жінками (у %); мал. 2.18. Загальний рівень професійної самооефективності (у %); мал. 2.19. Рівень професійної самооефективності у чоловіків (у %); мал. 2.20. Рівень професійної самооефективності у жінок (у %); мал. 2.21. Мотиваційні комплекси професійної діяльності (у %); мал. 2.22. Загальні результати дослідження копінг-стратегій працівників, що виконують роботи підвищеної небезпеки (РПН) (у %); мал.3.1. Основні етапи психокорекційної програми; таблиця 1.1. Основні відмінності понять психічна стійкість та психологічна стійкість; таблиця 2.1. Описова статистика результатів дослідження рівня тривожності за опитувальником «Самооцінка станів тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності»; таблиця 2.2. Описова статистика результатів дослідження рівня фрустрації за опитувальником «Самооцінка станів тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності»; таблиця 2.3. Описова статистика результатів дослідження рівня агресивності за опитувальником «Самооцінка станів тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності»; таблиця 2.4. Описова статистика результатів дослідження рівня ригідності за опитувальником «Самооцінка станів тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності»; таблиця 2.5. Описова статистика результатів дослідження рівня стійкості до стресу; таблиця 2.6. Описова статистика результатів дослідження Опитувальника професійної самооефективності; таблиця 2.7. Описова статистика результатів дослідження за методикою Мотивація професійної діяльності (методика К. Замір в модифікації А.Реана); таблиця 2.8. Описова статистика результатів дослідження вибору копінг-стратегій для подолання стресу за Методикою дослідження копінг-поведінки в стресових ситуаціях (Н. Ендлер, ДЖ. Паркер) для працівників що виконують роботи підвищеної небезпеки; таблиця 2.9. Кореляційна матриця взаємозв'язків тривожності, фрустрації, агресивності та різних копінг-стратегій; таблиця 2.10. Кореляційна матриця взаємозв'язків проявів мотивації професійної діяльності та професійною самооефективністю; таблиця 2.11. Кореляційна матриця взаємозв'язків стійкості до стресу та різних копінг-стратегій; таблиця 2.12. Кореляційна матриця взаємозв'язків проявів станів; тривожності, фрустрації, агресивності й ригідності та проявів мотивації професійної діяльності; таблиця 3.1. Психокорекційна програм по зменшенню негативного впливу умов праці на психічну стійкість працівників, які виконують роботи підвищеної небезпеки.

6. Консультанти розділів проєкту (роботи)

Розділ	ПРИЗВИЩЕ, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	прийняв виконане завдання
1	БУРЛАКОВА І.А. професор	23.09.2024	22.09.2024
2	БУРЛАКОВА І.А. професор	07.10.2024	06.10.2024
3	БУРЛАКОВА І.А. професор	21.10.2024	27.10.2024
Нормок-ь	КОВАЛЬ В.О., в.о.зав.кафедри	08.11.2024	10.11.2024

Дата видачі завдання «29» серпня 2024 року.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів дипломного проєкту (роботи)	Строк виконання етапів проєкту (роботи)	Примітка
1	Узгодження теми та затвердження завдання на дипломний проєкт(роботу)	29.08.2024	
2	Збір матеріалу та вивчення літературних джерел на дипломний проєкт(роботу)	30.08.2024	
3	Затвердження теми	02.09.2024	
4	Складання змісту	20.09.2024	
5	Виконання першого розділу	23.09.2024	
6	Виконання другого розділу	07.10.2024	
7	Виконання третього розділу	21.10.2024	
8	Формування висновків	28.10.2024	
9	Перевірка роботи керівником	01.11.2024	
10	Оформлення дипломного проєкту (роботи)	04.11.2024	
11	Нормоконтроль та перевірка на запозичення	08.11.2024	
12	Попередній захист дипломного проєкту (роботи)	11.12.2024	
13	Подання роботи на кафедру	11.12.2024	
14	Одержання відгуку та рецензії	13.12.2024	
15	Захист дипломної роботи	24.12.2024	

Студент(ка) _____ Світлана ПІДЛУЖНА
(підпис) (Ім'я ПРИЗВИЩЕ)

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

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 133 с., 14 табл., 25 мал., 106 дж., 5 дод.

Об'єкт дослідження – психічна стійкість працівників, що виконують роботи підвищеної небезпеки.

Предмет дослідження – умови праці працівників, які виконують роботи підвищеної небезпеки, та їх вплив на психічну стійкість цих працівників.

Мета дослідження – вивчення впливу умов праці на психічну стійкість працівників, які виконують роботи підвищеної небезпеки, для розробки рекомендацій щодо покращення умов праці та зниження рівня психоемоційного навантаження.

Гіпотеза дослідження: умови праці, характерні для робіт підвищеної небезпеки, суттєво впливають на рівень психічної стійкості працівників, і цей вплив може проявлятися як у зниженні здатності до стресостійкості та швидкому виснаженні психічних ресурсів, так і у формуванні адаптивних стратегій, що підвищують психоемоційну витривалість залежно від індивідуальних і професійних факторів.

Методи дослідження: теоретичні – аналіз, синтез, систематизація, узагальнення, порівняння, індукція та дедукція, класифікація, моделювання різноманітних аспектів досліджуваної проблеми; емпіричні – опитування, тестування; математичні та статистичні методи (обробка та аналіз результатів дослідження).

Організація і база дослідження. В дослідженні брали участь 69 працівників АТ «ЗАПОРІЖГАЗ», що виконують роботи підвищеної небезпеки.

ПСИХІЧНА СТІЙКІСТЬ, УМОВИ ПРАЦІ, РОБОТИ ПІДВИЩЕНОЇ НЕБЕЗПЕКИ, СТРЕСОСТІЙКІСТЬ, ПРАЦІВНИКИ

ЗМІСТ

ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1.Теоретичний аналіз впливу умов праці на психічну стійкість працівників, які виконують роботи підвищеної небезпеки.....	12
1.1. Основні підходи до розуміння поняття «психічна стійкість» та «роботи підвищеної небезпеки».....	12
1.2. Аналіз факторів, що впливають на психічну стійкість працівників	28
1.3. Оцінка ризиків для психічного здоров'я при виконанні робіт підвищеної небезпеки.....	30
РОЗДІЛ 2. Емпіричне дослідження впливу умов праці на працівників, які виконують роботи підвищеної небезпеки.....	39
2.1. Організація емпіричного дослідження та обґрунтування психодіагностичних методик.....	39
2.2. Аналіз результатів за психодіагностичними методиками.....	44
РОЗДІЛ 3.Практичні рекомендації щодо діагностики та психокорекції станів працівників.....	79
3.1. Розробка психокрекційної програми по зменшенню негативного впливу умов праці.....	79
3..2. Розробка практичних рекомендацій щодо саморегуляції психічних станів працівників.....	95
ВИСНОВКИ.....	106
СПИСКИ ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	111
ДОДАТКИ	122

ВСТУП

Українські підприємства, які займаються безаварійним та безперебійним розподілом природного газу споживачам, включаючи промисловість, комунальний сектор та приватних споживачів, відіграють важливу роль у забезпеченні стабільної роботи ключових галузей економіки, підтримці життєдіяльності населення і енергетичній безпеці держави. Роботи, що виконуються працівниками таких підприємств, характеризується високим рівнем технологічної складності та інтенсивністю праці й часто супроводжуються підвищеною небезпекою, включаючи ризики вибухів, пожеж та витоків газу. Професії, пов'язані з підвищеною небезпекою, вимагають не тільки високого професійного рівня, але й значної психічної стійкості. Психічна стійкість працівників у таких умовах є вирішальним фактором для збереження їхнього здоров'я, забезпечення безпеки на робочому місці та ефективності роботи підприємства загалом. Вивчення впливу умов праці на психічну стійкість працівників газорозподільних підприємств є надзвичайно актуальним, обумовлено низкою важливих аспектів.

Працівники газорозподільних підприємств часто працюють у складних і небезпечних умовах, що вимагає високого рівня концентрації і відповідальності. Це може спричиняти значний психологічний стрес. Робота з природним газом пов'язана з ризиком аварій, які можуть мати серйозні наслідки для здоров'я і життя як працівників, так і населення. Часто робота включає фізичні навантаження, нестандартні графіки, зокрема роботу в нічний час, змінні чергування, які можуть призводити до втоми та виснаження, що, в свою чергу, впливає на психічний стан і здатність до ефективного виконання обов'язків. Взаємодія в колективі, відносини з керівництвом, підтримка з боку колег - всі ці аспекти також суттєво впливають на психічну стійкість працівників. Дослідження впливу умов праці на психічну стійкість допомагають вчасно виявляти та попереджати професійне вигорання, що є важливим для підтримання ефективності та безпеки роботи підприємств, що

займаються розподілом природного газу споживачам. В умовах війни, коли до традиційних професійних ризиків додаються нові виклики, такі як фізична небезпека, загроза обстрілів, втрати колег та близьких, розірвані соціальні зв'язки і відчуття нестабільності, потреба у відновлювальних роботах та нестача кадрів проблема збереження психічного здоров'я працівників стає ще більш актуальною.

Таким чином, актуальність даної теми обумовлена необхідністю забезпечення психічної стійкості працівників газорозподільних підприємств, що є важливим не лише для їхнього особистого благополуччя, але й для стійкого функціонування всієї енергетичної системи країни.

Підвищена небезпека, як невід'ємний елемент умов праці певної категорії працівників газорозподільних підприємств, може негативно впливати на психічне здоров'я працівників, спричиняючи стрес, тривожність, депресію та інші психічні розлади. Дослідження цієї теми допоможе розробити ефективні стратегії для підтримки психічного здоров'я працівників, для забезпечення їхнього здоров'я, безпеки та продуктивності, а також для розвитку ефективних методів управління ризиками на робочих місцях.

Дослідженням впливу умов праці на психічну стійкість працівників, займалися різні науковці та дослідники у галузі психології праці та безпеки.

Серед зарубіжних науковців слід виділити Г. Сел'є - хоча його дослідження зосереджувались переважно на стресі та адаптації організму до нього, його роботи є фундаментальними для розуміння того, як стресові умови праці, включаючи небезпечні роботи, можуть впливати на психічну стійкість. Р. Карпентер, К.Купер зосереджувались на вивченні впливі стресу на працівників у різних галузях, включаючи ті, що пов'язані з підвищеною небезпекою. Е.М. Кантер досліджувала організаційну поведінку. К.Маслач розробила МВІ, який є широко використовуваним інструментом для вимірювання вигорання. С. Кобаса ввела поняття «психічна стійкість» (hardiness). Питаннями впливу умов праці займалися також А. Бандура, Д. Рейсон, Ф. Гертлі, Д. Р. Френч, П. М. Сенге, К. Х. Пребрам, Р. Лазарус.

Серед вітчизняних науковців, які досліджують вплив умов праці слід зазначити О.Григорян, яка досліджує показники психологічного стану та фізіолого-гігієнічні обґрунтування критеріїв професійної придатності працівників, які здійснюють діяльність у сфері підвищеної небезпеки. М.Макаренко, Г. Ложкін, П. Криворучко, В.Лисенко досліджують психічну стійкість працівників небезпечних професій, таких як шахтарі, рятувальники та військові, Л.Карамушка - дослідження впливу умов праці на психологічний стан працівників, організаційний розвиток, а також питання управління персоналом та психологічної безпеки в організаціях, М. орольчук зробив значний внесок у галузі психології праці, інженерної психології та ергономіки. Питаннями організаційної психології також займалися О. В. Креденцер, К. В. Терещенко, В. М. Корольчук, В. М. Івкін, С. М. Миронець, В. І. Лагодзінська, О. С. Ковальчук та інші.

Об'єктом дослідження є психічна стійкість працівників, що виконують роботи підвищеної небезпеки.

Предметом дослідження є умови праці працівників, що виконують роботи підвищеної небезпеки, та їх вплив на психічну стійкість цих працівників.

Метою даного дослідження є вивчення впливу умов праці на психічну стійкість працівників, які виконують роботи підвищеної небезпеки, задля розробки рекомендацій щодо покращення умов праці та зниження рівня психоемоційного навантаження.

У процесі дослідження будуть використовуватись такі засоби: аналіз літературних джерел та нормативних документів щодо умов праці та психічної стійкості працівників; опитування та анкетування працівників, що виконують роботи підвищеної небезпеки; психодіагностичні методики для оцінки рівня психічної стійкості працівників та статистичний аналіз отриманих даних для визначення зв'язку між умовами праці та психічною стійкістю.

Для досягнення мети дослідження необхідно вирішити наступні задачі:

1. Проаналізувати сучасний стан досліджень у галузі психічної стійкості та впливу умов праці.
2. Визначити основні фактори умов праці, що впливають на психічну стійкість працівників, які виконують роботи підвищеної небезпеки.
3. Розробити та провести опитування серед працівників, що виконують роботи підвищеної небезпеки, для збору даних про рівень їх психічної стійкості.
4. Використати психодіагностичні методики для оцінки рівня психічної стійкості працівників.
5. Проаналізувати зібрані дані та виявити закономірності впливу умов праці на психічну стійкість.
6. Розробити рекомендації щодо зниження рівня психоемоційного навантаження працівників, які виконують роботи підвищеної небезпеки.

Гіпотеза: умови праці, характерні для робіт підвищеної небезпеки, суттєво впливають на рівень психічної стійкості працівників, і цей вплив може проявлятися як у зниженні здатності до стресостійкості та швидкому виснаженні психічних ресурсів, так і у формуванні адаптивних стратегій, що підвищують психоемоційну витривалість залежно від індивідуальних і професійних факторів.

Обробка отриманих результатів здійснювалася за допомогою методів математичної обробки даних у програмах Excel Графічне подання отриманих результатів здійснювалося за допомогою програми Excel.

Організація і база дослідження. В дослідженні брали участь 69 працівників АТ «ЗАПОРІЖГАЗ», що виконують роботи підвищеної небезпеки з різних виробничих підрозділів в період з 14.10.2024 по 18.10.2024.

Практична значимість дослідження полягає в тому, що результати дослідження можуть допомогти роботодавцям та організаціям створювати більш безпечні та комфортні робочі умови, спрямовані на запобігання професійному вигоранню, зниженню ризику аварій і нещасних випадків на робочому місці, а також створити спеціальні програми психологічної

підтримки та тренінгів для працівників, спрямованих на розвиток навичок стресостійкості та адаптації до складних умов праці особливу в умовах війни.

Деякі теоретичні результати дослідження висвітлено в одноосібній публікації збірки тез та анотацій наукових доповідей 48-ї Науково-технічної конференції молоді з нагоди 91-річчя ПАТ «Запоріжсталь» (14 жовтня 2024 року ПАТ «Запоріжсталь»).

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ВПЛИВУ УМОВ ПРАЦІ НА ПСИХІЧНУ СТІЙКІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ ВИКОНУЮТЬ РОБОТИ ПІДВИЩЕНОЇ НЕБЕЗПЕКИ

1.1. Основні підходи до розуміння понять «психічна стійкість» та «роботи підвищеної небезпеки»

Що дозволяє людині зберігати внутрішню рівновагу, знайти душевний спокій і подолати емоційні збурення? Це здатність особистості до психічної стійкості, можливості зберігати спокій, врівноваженість та діяти ефективно навіть у складних або стресових ситуаціях. Психологічні проблеми сучасної доби визначаються необхідністю вивчення та аналізу процесів, що відбуваються в Україні в умовах війни. У суспільстві відбувається інтенсивний і болісний процес руйнування особистісних стереотипів традиційної поведінки, а також суттєві зміни цінностей в умовах постійної загрози та невизначеності. Все це вимагає від особистості високого рівня психологічної стійкості та толерантності. Психічна стійкість набуває особливої важливості не лише в повсякденному житті, а й на робочому місці, оскільки на роботі допомагає працівникам долати стреси, адаптуватися до змін та ефективно виконувати свої обов'язки навіть у найскладніших ситуаціях. Вона залежить від індивідуальних особливостей, професійної підготовки, рівня соціалізації та підтримки з боку колег і керівництва. Нарешті, стійкість стає критичним фактором для забезпечення продуктивності, збереження емоційного балансу та загального благополуччя працівників і підприємств в цілому.

Визначимось із поняттям «умови праці». Це поняття розглядається в системі охорони праці. В підручнику з основ охорони праці зазначено: «Одним з найважливіших завдань охорони праці є забезпечення таких умов праці, які б вилучали можливість дії на працюючих різного роду небезпечних і шкідливих факторів» [68, с.38].

«Умови праці – це сукупність факторів виробничого середовища і виробничого процесу, які впливають на здоров'я і працездатність людини під час її професійної діяльності» [68, с.38].

Безпека умов праці визначається як стан, за якого небезпечні та шкідливі виробничі фактори або повністю відсутні, або їх вплив не перевищує гранично допустимих норм. Шкідливі фактори поділяються на фізичні (рухомі механізми, обладнання, температура, небезпечна напруга, енергія газу тощо), хімічні (токсичні та подразнюючі речовини), біологічні (бактерії, віруси, рослини, тварини) та психофізіологічні (фізичні та нервово-психічні перевантаження). Безпека виробничих процесів полягає в запобіганні впливу цих факторів на працівників, що забезпечується через організаційні заходи (навчання, інструктаж, дотримання вимог охорони праці) та технічні засоби безпеки [68, с.38].

Проаналізувавши законодавчі та наукові джерела з охорони праці можна дійти висновку, що основна направленість засобів охорони праці є зменшення ризиків для фізичного здоров'я працівників. Та не дивлячись на це в Україні, як і в усьому світі, питання впливу професійних шкідливостей і специфіки трудового процесу на вищу нервову діяльність та загальний стан здоров'я працюючих є досить актуальним. Разом із цим важливим є також питання взаємозв'язку змін у психічному та фізіологічному станах працівника з його професійною успішністю, надійністю та, зрештою, результатами професійної діяльності в індивідуальному та соціальному контекстах.

Дослідження впливу умов праці на психічну стійкість працівників, що виконують роботи підвищеної небезпеки, є актуальною темою у галузі психології праці та організаційної психології. Останні десятиліття характеризуються підвищеною увагою до психосоціальних факторів у робочому середовищі, що зумовлено необхідністю забезпечення здоров'я та безпеки працівників.

У сучасній науці терміни, що описують здатність особистості підтримувати адекватний психологічний стан і ефективність у екстремальних

ситуаціях, використовуються для характеристики психологічної стійкості. Ці терміни допомагають дослідникам краще зрозуміти, як люди адаптуються до викликів і зберігають свою працездатність у складних умовах. Науковці використовують такі терміни, як «психічна стійкість» (М. Сікач), «психологічна стійкість» (В.Аршинова, С. Шувалова), «стресостійкість» (О. Ахвердова, І. Боєв), «нервово-психічна стійкість» (П. Дорогів), «професійно-психологічна стійкість» (Є. Василенко). Ці терміни вживаються не системно, в залежності від того яка саме характеристика феномену «стійкість» розглядається. Звернемо увагу на два терміни. Психічна стійкість. Цей термін переважно використовується в контексті загальної психіки людини — комплексу психічних процесів, властивостей і станів, що охоплюють емоційну, когнітивну та поведінкову сфери. У психологічному словнику за редакцією В. Сиянявського подано наступне визначення: «ПСИХІЧНА СТІЙКІСТЬ - цілісна, інтегральна якість особистості, що проявляється в її здатності оптимально відображати дійсність в складних, в тому числі і стресових ситуаціях» [76, с.27]. В підручнику із загальної психології подається наступне визначення: «ПСИХІЧНА СТІЙКІСТЬ – це властивість особистості, окремими аспектами якої є стійкість, урівноваженість, опірність. Вона дає змогу особистості протистояти життєвим труднощам, несприятливому тискові обставин, зберігати здоров'я і працездатність у різних випробуваннях» [14, с.883].

М. Варій звертає увагу на те, що психічна стійкість пов'язана з урівноваженістю, що дозволяє людині порівнювати рівень стресу з ресурсами своєї психіки та організму. Якщо стійкість та урівноваженість знижуються, це може призвести до виникнення станів ризику, таких як стрес, фрустрація, переднервові та субдепресивні стани. Цей зв'язок між психічною стійкістю і урівноваженістю підкреслює важливість підтримки балансу в житті для запобігання негативним емоційним станам.

Слід зазначити і ще одну важливу характеристику (властивість) психічної стійкості на якій наголошує м. Варій – опірність, як здатність

протистояти факторам, які обмежують свободу поведінки та вибору, як у прийнятті окремих рішень, так і в обранні способу життя загалом. Ця характеристика дозволяє індивіду зберігати автономію та активно формувати своє життя, незважаючи на зовнішні впливи [14].

Загалом психічна стійкість означає здатність людини підтримувати цілісність психіки, залишатися функціональною та ефективною за умов стресу, психічного виснаження або під впливом інших негативних чинників. Це, як правило, базовий рівень стійкості особистості до психічних розладів, кризових станів і психічного напруження.

Психологічна стійкість. На думку Н.Ю. Максимової психологічна стійкість – це цілісна характеристика особистості, що забезпечує її стійкість, до фрустрованного і стресогенного впливу важких ситуацій [60].

Е.П. Крупнік зазначає, що психологічна стійкість є динамічною та гнучкою рівновагою всіх особистісних структур. Це свідчить про пластичність психічного «матеріалу» особистості та її здатність до самоорганізації й саморегуляції поведінки. Ця характеристика вказує на важливість адаптації особистості в умовах стресу і екстремальних ситуацій. На нашу думку це поняття описує здатність особистості адаптуватися і справлятися з труднощами на рівні психологічних процесів та особистісних якостей. Психологічна стійкість включає розвиток навичок самоконтролю, гнучкості мислення, адаптації, і формування стійких моделей поведінки, які допомагають успішно долати труднощі і невдачі. Можна говорити, що психологічна стійкість це здатність до адаптації, яка може бути розвинена і вдосконалена з часом у разі навчання. Основні відмінності в поняттях представлені в таблиці 1.1.

Таким чином, ці два поняття описують різні рівні здатності особистості до опору труднощам та кризам: психічна стійкість — це основа психічної стабільності особистості, а психологічна стійкість — це набір стратегій і навичок, які дозволяють людині ефективно адаптуватися та діяти в стресових умовах. Тобто психологічний акцентує увагу більше на наукових підходах, що

дозволяють зрозуміти та інтерпретувати психіку й поведінку людини, в той час як психічний — на природі та суті самих процесів. В той же час слід зазначити, що психічна та психологічна стійкість є взаємозалежними поняттями, що доповнюють одне одного та утворюють цілісну систему адаптації людини до стресових умов. Психічна стійкість виступає фундаментальною вродженою здатністю людини протистояти кризовим ситуаціям на базовому (фізіологічному) рівні, забезпечуючи фізіологічні механізми стабільності та збалансованості, що дозволяють зберігати оптимальний рівень функціонування навіть за значного стресу. Ця стійкість проявляється як здатність до протистояння емоційним та когнітивним збуренням, підтримуючи цілісність і безперервність психічних процесів у складних обставинах.

Таблиця 1.1.

Основні відмінності понять психічна стійкість та психологічна стійкість

	Психічна стійкість	Психологічна стійкість
Область охоплення	загальний стан психіки	особистісні адаптивні механізми та психологічні навички
Рівень прояву	фундаментальна, вроджена здатність протистояти кризам на базовому рівні	цілеспрямована адаптивна характеристика, яку можна розвивати
Механізми та тренування	базується на природній цілісності психіки	можна тренувати (наприклад, розвивати емоційний інтелект, навички релаксації, вироблення стратегій вирішення проблем)

З іншого боку, психологічна стійкість розглядається як сукупність адаптивних механізмів, які базуються на психологічних навичках, що можуть бути свідомо розвинені та вдосконалені протягом життя. Ці навички включають розвиток емоційного інтелекту, застосування технік релаксації, стратегій подолання стресу та ефективного вирішення проблем і дозволяють людині відчувати задоволення і внутрішню гармонію.

Розуміння сутності цих понять важливе для наукових досліджень, що стосуються психіки та психології, а також для створення ефективних методів

діагностики і допомоги, орієнтованих на психічне здоров'я та психологічне благополуччя людини.

Психічна стійкість є важливим аспектом у психології, що вивчає здатність індивідуума адаптуватися та ефективно функціонувати у складних або стресових ситуаціях. Оскільки саме поняття є складним і багатовимірним феноменом, то і різняться підходи до його розуміння.

На початку XX століття Зигмундом Фрейдом та його послідовниками був розроблений психоаналітичний підхід в основу якого було покладено дослідження глибинних аспектів психіки. Основна увага приділялася ролі внутрішніх конфліктів, витіснення та підсвідомих процесів у формуванні стійкості та адаптації до стресу. У контексті психічної стійкості цей підхід вважає, що захисні механізми допомагають справлятися з тривогою та підтримувати рівновагу. Згідно з цим підходом психічна стійкість розглядається як здатність індивідуума інтегрувати та обробляти внутрішні конфлікти, травми та підсвідомі імпульси. Важливу роль у цьому процесі відіграють захисні механізми, такі як сублімація, раціоналізація та проекція [30].

Психоаналітичний підхід до розуміння поняття «психічна стійкість» фокусується на внутрішніх психічних процесах та структурі особистості, які впливають на здатність людини долати стрес та труднощі. Цей підхід ґрунтується на роботах Зигмунда Фрейда та його послідовників. А. Фрейд (Anna Freud), Г.Гартманн (Heinz Hartmann) Д. Віннікотт (Donald Winnicott) О. Кернберг (Otto Kernberg) вагому увагу приділяли розгляду таких питань як роль несвідомих конфліктів, бажань та спогадів у формуванні психічної стійкості [106], аналіз різних захисних механізмів (наприклад, витіснення, проекція, раціоналізація) та їх ролі у підтримці психічного здоров'я [90]. Проводились дослідження впливу ранніх стосунків та емоційних переживань на здатність людини долати стрес у дорослому житті. Один із засновників еґо-психології Г.Гартманн вивчав Еґо та його ролі у регулюванні поведінки,

зосередившись на механізмах, завдяки яким Его допомагає людині адаптуватися до оточення та підтримувати психічну рівновагу [95].

Аналіз наукових джерел показав що, психоаналітичний підхід не має послідовників в Україні, які б розвивали теорію і практику психоаналізу, адаптуючи їх до місцевих культурних та соціальних умов.

В 50-ті роки минулого століття під впливом К. Роджерса (Carl Rogers), та А.Маслоу (Abraham Maslow), гуманістична психологія розглядала стійкість як здатність особистості до самореалізації та особистісного зростання. Вона акцентувала увагу на важливості самооцінки, прийняття себе та пошуку сенсу життя, що допомагає людині справлятися з життєвими викликами [61, 80, 96].

Дослідник С.Максименко аналізує наукові підходи та методологічні проблеми, пов'язані з вивченням психічного розвитку. Він ставить питання про те, як ми можемо краще зрозуміти процеси становлення свідомості, мислення, емоцій і особистості загалом, вивчає взаємозв'язок спадковості та середовища, розглядаючи, як генетичні і психологічні аспекти формують особистість, розвиваючи інтелектуальні здібності й емоційну зрілість у різних вікових періодах [58], Гергій Балл автор теорії навчальних задач та концепції раціогуманістичного підходу в методології психологічної науки [3, 4, 5, 6].

О.Чабан психолог, психотерапевт і викладач, який досліджує аспекти людських стосунків і прийняття себе. Працюючи в напрямі психології переживань і розвитку внутрішнього потенціалу, наголошує на важливості прийняття себе й особистісного розвитку [46].

Гуманістичний підхід, розглядаючи поняття «психічна стійкість», зосереджується на самоактуалізації, особистісному зростанні та потенціалі людини. Цей підхід акцентує увагу на внутрішніх ресурсах людини та її здатності до самостійного подолання життєвих труднощів. Особлива роль приділяється підтримці та прийнятті в розвитку психічної стійкості та справжнім, щирим стосункам для зміцнення внутрішніх ресурсів людини.

Екзистенціальний підхід (1960-ті роки). Екзистенціальна напрямок в психології виник під впливом екзистенціальної філософії, зокрема роботи

Віктора Франкла «Людина у пошуках справжнього сенсу», і фокусується на пошуку сенсу та значущості навіть у стражданнях.

Екзистенціальний підхід в розумінні поняття «психічна стійкість» акцентує увагу на фундаментальних питаннях людського існування, таких як сенс життя, свобода вибору, відповідальність, самотність і смертність. Цей підхід зосереджується на індивідуальних переживаннях і суб'єктивному досвіді людини в контексті її буття.

В. Франкл (Viktor Frankl), Р. Мей (Rollo May), І. Ялом (Irvin Yalom), Ж. Сартр (Jean-Paul Sartre), як яскраві представники екзистенціального напрямку, зосереджуються на важливості знаходження особистого сенсу в житті як основного чинника психічної стійкості, усвідомленні свободи вибору та прийнятті відповідальності за свої дії і життя в умовах невизначеності та непередбачуваності, а також розумінні власної ізоляваності та водночас пошуку автентичних зв'язків з іншими людьми [64, 89, 97, 105, 106].

Дослідження значення пошуку сенсу життя для розвитку психічної стійкості та подолання криз, врахування специфіки української культури та історичних умов, у формуванні екзистенційних переживань, допомога в пошуку справжніх, автентичних зв'язків з іншими людьми та розуміння власної унікальності, підтримка пацієнтів у процесі усвідомлення та прийняття життєвих труднощів як частини їхнього існування, - є предметом обговорення в роботах українських представників екзистенційного напрямку І.Беха, Т.Довженка та О.Ткаченка [7, 8, 9, 10,].

На базі досліджень Аарона Бека (Aaron Beck) та Альберта Елліса (Albert Ellis) в 1970-х роках розвивається когнітивно-поведінковий підхід (КПТ). Він акцентує увагу на ролі когнітивних процесів у формуванні психічної стійкості. Це включає здатність індивідуума змінювати негативні мисленнєві патерни, формувати адаптивні поведінкові реакції та ефективно вирішувати проблеми. Тренування навичок саморегуляції та стрес-менеджменту, що проявляється в розробці та впровадженні стратегій управління стресом, також є важливими аспектами цього підходу [2, 38].

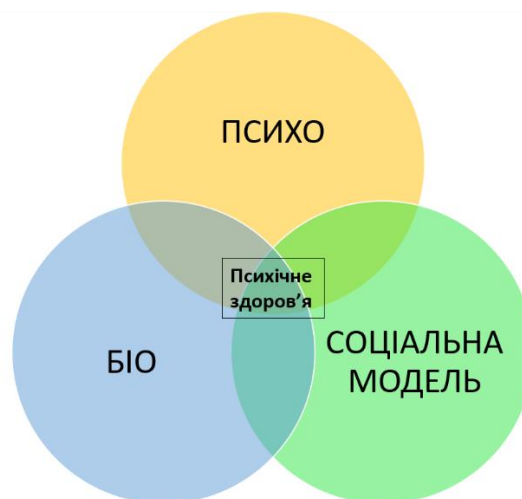
Когнітивно-поведінковий терапія (КПТ) розглядаючи поняття «психічна стійкість» зосереджується на взаємозв'язку між думками, емоціями і поведінкою, а також на способах, якими люди можуть змінити свої когнітивні та поведінкові реакції для кращого подолання ірраціональних переконань та негативних емоцій. Окрім названих вище, на нашу думку, слід назвати і Д. Майкенбаума (Donald Meichenbaum) – як одного із засновників когнітивно-поведінкової модифікації, який розробив техніки когнітивної реструктуризації та стресового менеджменту [98, 99, 100], а також Мартіна Селігмана (Martin Seligman) - засновника позитивної психології та автора концепції «вивченої безпорадності» [101, 102, 103].

Когнітивно-поведінкові техніки та інтервенції у клінічну практику широко представлені в Україні. Створено навіть інститут когнітивно-поведінкової терапії у Львові. Вітчизняні психологи і психотерапевти, які активно випроваджують методи КПТ С.П. Дерев'янка [25] В.М. Духневич [27], О.Б. Кузьо [55], О. Романчук [79]. Вони досліджують її ефективність у лікуванні різних психічних розладів та депресії, акцентуючи увагу на розвитку психічної стійкості у пацієнтів, зокрема у роботі з дітьми та підлітками, з урахуванням культурних та соціальних особливостей українського суспільства. Це дозволяє зробити терапію більш ефективною та доступною для різних груп населення. Дослідження ефективності КПТ у лікуванні різних психічних розладів, включаючи депресію, тривожні розлади та посттравматичний стресовий розлад сприяє поширенню доказово-орієнтованих практик у сфері психічного здоров'я. Навчання клієнтів основам КПТ для підвищення їхньої обізнаності про власні когнітивні та поведінкові реакції сприяє більш активній участі здобувачів психологічної допомоги у процесі терапії та їхньому довгостроковому психічному благополуччю, розвиваючи навички саморегуляції, стресового менеджменту та ефективного подолання труднощів.

Біопсихосоціальний (БПС) підхід, який почав розвиватися в 1980 роках, в розумінні поняття «психічна стійкість» ґрунтується на інтеграції

біологічних, психологічних та соціальних факторів, які впливають на здатність людини адаптуватися до стресових ситуацій та відновлюватися після них. Біологічні аспекти включають генетичну спадковість, функціонування нервової системи та гормональні процеси. Психологічні фактори охоплюють особистісні характеристики, когнітивні процеси та емоційне регулювання. Соціальні аспекти включають підтримку сім'ї, друзів, колег та вплив суспільних норм.

Цей підхід визначає людину як цілісний організм, у якому біологічні, психологічні та соціальні чинники перебувають у постійному взаємозв'язку (мал. 1.1.). Відповідно до цього уявлення про здоров'я людини, причини захворювань та надання їй допомоги залежить від особливостей та стану кожного з перелічених чинників.



Мал.1.1. Біопсихосоціальна модель

Швейцарські науковці Дж. Енгель та Дж. Романо розробили БПС модель на протипагу біомедичній моделі, у якій оцінка здоров'я людини зводилася лише до фізіологічних характеристик (генетики, анатомії, біохімії). За цією моделлю у ХІХ столітті проблеми психічного здоров'я трактувалися як захворювання мозку. Відтак лікували людей, використовуючи біохімічні маркери чи застосовуючи фізичне втручання [74].

Українські дослідники О.С. Чабан [67,72, 73], Т.Л. Шугурова [93], Л. Коваленко [42], І. Бурдяк [12], С. Козлов [45], А. Зубар [31], які працюють

над розумінням поняття «психічна стійкість» з точки зору БПС підходу, розглядають дослідження механізмів адаптації до стресу та способів покращення психічної стійкості через психологічні тренінги та терапії, вивчають вплив сім'ї, друзів та соціального середовища на здатність людини справлятися зі стресовими ситуаціями, а також аналізують в своїх роботах, яку роль відіграють генетичні фактори та фізіологічні процесів у формуванні психічної стійкості.

Біопсихосоціальний підхід дозволяє дослідникам більш комплексно оцінювати і розуміти феномен психічної стійкості, враховуючи всі аспекти життя людини. Це сприяє розробці ефективних стратегій підтримки та втручання, спрямованих на покращення психічного здоров'я населення.

Українські представники психоаналітичного, гуманістичного, екзистенціального, когнітивно-поведінкового та біопсихосоціального підходу роблять значний внесок у розвиток вищеперерахованих підходів, адаптуючи їх теорії та практики до умов українського суспільства та допомагаючи людям краще розуміти, знаходити сенс і ресурси та зміцнювати свою психічну стійкість для подолання життєвих викликів, особливо в умовах повномасштабної війни.

Сучасні дослідження та наукові публікації свідчать про те, що аспекти психічної саморегуляції фахівців широко висвітлені в різних наукових підходах та працях. Вагомий внесок у дослідження окремих аспектів саморегуляції у різних видах діяльності зробили такі науковці, як О. Конопкін, Г. Нікіфоров і А. Осницький. Управління психічними станами та підтримка психічного здоров'я спеціалістів є ключовими аспектами, які досліджували Н. Данилова, Є. Ільїн, Т. Кириленко, Т. Якимчук, А. Леонова та інші. Вивчення проявів психічної стійкості у професійній діяльності прикордонників проводили В. Олійник та О. Самохвалов, а особливості роботи офіцерів оперативно-розшукових підрозділів Держприкордонслужби досліджували Ю. Галімов, О. Махлай і С. Філіппов. Українські науковці також зробили значний внесок у дослідження регуляції та саморегуляції поведінки:

Г. Костюк, С. Максименко, В. Романець, Н. Чепелєва, С. Яковенко та інші аналізували активність особистості як суб'єкта регуляції діяльності. Психічні стани фахівців у професійній діяльності та їхню саморегуляцію вивчали Н. Сидоренко, О. Третьак, С. Тетерук, Ю. Позіненко, І. Наконечний. Зростаюча увага до питань саморегуляції обумовлена потребою оптимізувати роботу фахівців у специфічних умовах. Особливості адаптації курсантів розглядав С. Васильєв, а А. Порицький вивчав саморегуляцію психічних станів під час початкової військової підготовки. Особливості саморегуляції у навчально-професійній діяльності майбутніх рятувальників досліджував Г. Гребенюк, а А. Якимчук аналізував розвиток здатності до саморегуляції психічної стійкості в екстремальних умовах у керівників. Екстремальні умови притаманні не лише працівникам надзвичайних служб, але й представникам інших професій, таких як пожежники, машиністи, моряки, піротехніки, шахтарі, яких вивчали В. Лебедев, М. Макаренко, Г. Ложкін, П. Криворучко, В. Лисенко та інші

Нажаль, наукових праць та досліджень вітчизняних психологів щодо психічної стійкості працівників, що виконують роботи підвищеної небезпеки дуже мало. Смирнов Б.А. і Долгополова Є.В. вивчають вплив екстремальних факторів зовнішнього середовища та професійних умов на працівників, що вимагає особливої психофізіологічної підготовки, зокрема в хімічно небезпечних або механічно складних умовах роботи. Вони підкреслюють важливість психофізіологічного добору та експертизи для працівників, що значно знижує ризик аварій і травматизму [84, 85, 86,]. О.В. Григорян займається дослідженнями показників психологічного стану та фізіолого-гігієнічним обґрунтуванням критеріїв професійної придатності працівників, які виконують роботи підвищеної небезпеки [20, 21, 22, 23, 24]. Вона є авторкою Комп'ютерної програми «Психодіагностичне тестування з метою встановлення професійної придатності працівників промисловості на роботи з підвищеною небезпекою за психофізіологічними показниками «ProfRisk» [83].

Проаналізувавши наукові та нормативно-правові джерела, можна говорити про те, що розглядаючи поняття «роботи підвищеної небезпеки» основна увага приділяється фізичному здоров'ю людей. А питання психічного здоров'я працівників та організацій в цілому тільки починає бути предметом розгляду української організаційної психології. [58].

Спеціалісти інституту психології імені Г.С. Костюка Національної академії педагогічних наук України, м.Київ, Україна такі як С.Д. Максименко, Л.М.Карамушка, О.В. Креденцер, як представники організаційної психології, розглядають взаємодію між працівниками та фактори, що впливають на продуктивність і задоволеність роботою, в основному на прикладі закладів освіти [32, 33, 34, 35, 36, 51, 52].

Наукові джерела показують, що питання психічної стійкості працівників, зайнятих на роботах у високоризикованих умовах, активно вивчаються щодо таких професій, як рятувальники ДСНС, поліцейські та медики. Однак для працівників газорозподільних підприємств, які також виконують небезпечну та відповідальну роботу, дослідження залишаються обмеженими і здебільшого зосереджуються на аспектах зниження виробничого травматизму та психофізіологічної експертизи.

«Навіть на рівні визначень, які містяться в нормативних документах, є суттєва відмінність. Роботи рятувальників ДСНС називають роботою в «екстремальних умовах», працівники підприємств газорозподільної системи, виконують «роботи підвищеної небезпеки». Порівняння цих визначень: «екстремальні умови - виняткові, особливі, надзвичайні обставини, що загрожують життю і здоров'ю людей, мають вплив стрес-факторів, сприймаються та оцінюються як небезпечні, складні, безвихідні ситуації, унаслідок чого підвищують тривожність, емоційну напруженість, створюють психотравмуючий вплив на психіку людини» і «робота підвищеної небезпеки – робота в умовах впливу шкідливих та небезпечних виробничих чинників або така, де є потреба у професійному доборі, чи пов'язана з обслуговуванням, управлінням, застосуванням технічних засобів праці або технологічних

процесів, що характеризуються підвищеним ступенем ризику виникнення аварій, пожеж, загрози життю, заподіяння шкоди здоров'ю, майну, довкіллю» [68] дає можливість зробити висновок, що і робота в «екстремальних умовах» і «роботи підвищеної небезпеки» загрожують життю і здоров'ю людей, проте «екстремальні умови» «створюють психотравмуючий вплив на психіку людини», а «роботи підвищеної небезпеки», згідно із текстом визначення не мають психотравмуючого впливу» [1, с. 89].

Робота працівників газорозподільних підприємств дійсно супроводжується значною психологічною травматизацією.

По-перше, виконання газонебезпечних робіт, які є основним видом діяльності з підвищеною небезпекою, несе загрозу вибуху газоповітряної суміші або її загоряння. Також надмірна концентрація природного газу в закритих приміщеннях може призвести до задухи, створюючи безпосередню небезпеку для життя працівників.

«По-друге, окрім ризиків викликаних наслідками витоків газу, надвідповідальність лежить на працівниках, які виконують налаштування, обслуговування та ремонт газорегулюючого обладнання, працівниках аварійно-диспетчерської служби. Оскільки їх робота напряму пов'язана з безпекою людей, що користуються газом і цілісністю газорозподільної інфраструктури, особливо після ушкоджень, які завдають системі газопостачання постійні обстріли збройних сил рф» [1, с. 89].

Загалом дослідження у цій сфері обмежені та часто фокусуються на окремих аспектах психологічної стійкості, але бракує комплексних підходів, що охоплюють системний аналіз факторів впливу та розробку програм підтримки працівників. Це підкреслює необхідність подальшого поглибленого вивчення цієї тематики для створення ефективних стратегій підвищення психологічної стійкості та збереження психічного здоров'я фахівців, які працюють у небезпечних умовах.

Перейдемо до розгляду поняття «роботи підвищеної небезпеки», яке є важливим аспектом у галузі охорони праці та безпеки працівників. Це поняття

стосується видів діяльності, які пов'язані з високим ризиком травматизму або інших негативних наслідків для здоров'я працівників. Визначення та розуміння цього поняття є ключовими для розробки ефективних заходів безпеки та охорони праці, висуванню вимоги до віку працівників, умов праці, спеціальної підготовки (навчання), використання засобів індивідуального захисту та інші заходи безпеки. Закон України «Про охорону праці» [28], Кодекс законів про працю інші закони України [44] та підзаконні акти, так звані НПАОП (нормативно-правові акти з охорони праці) та регламенти регулюють ці питання. Це інтегрований процес, де фокус спрямовано на системному управлінні всіма аспектами охорони праці в контексті виробничих процесів. Основна ідея – інтеграція заходів з охорони праці в кожний виробничий процес, що дозволяє створити безпечне середовище і знизити ризики нещасних випадків та профзахворювань. Тобто основна увага приділена фізичному здоров'ю працівників.

В п.п. 1.4. Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці, затвердженого наказом Держнаглядохоронпраці «перелік робіт з підвищеною небезпекою» від 26.01.2005 № 15 та Зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 15 лютого 2005 р. за N 231/10511 надано наступне визначення: «Робота підвищеної небезпеки – робота в умовах впливу шкідливих та небезпечних виробничих чинників або така, де є потреба у професійному доборі, чи пов'язана з обслуговуванням, управлінням, застосуванням технічних засобів праці або технологічних процесів, що характеризуються підвищеним ступенем ризику виникнення аварій, пожеж, загрози життю, заподіяння шкоди здоров'ю, майну, довкіллю» [88].

ПЕРЕЛІК робіт з підвищеною небезпекою [70] включає в себе 137 видів робіт. На підприємствах, що займаються розподілом природного газу кінцевим споживачам, таким як АТ «ЗАПОРІЖГАЗ», виконуються певні види робіт підвищеної небезпеки. Ось деякі з них: «Електрозварювальні, газополум'яні, наплавочні і паяльні роботи; Контроль за зварювальними

з'єднаннями; Виконання газонебезпечних робіт; Монтаж і експлуатація засобів електрохімічного захисту підземних газопроводів від корозії; Роботи, пов'язані з будівництвом, обслуговуванням і ремонтом газопроводів, газорозподільних пунктів, які використовують природні, нафтові, штучні, змішані і зріджені вуглеводневі гази; Роботи по монтажу та зварюванню підземних та зовнішніх газопроводів, газифікації об'єктів, а також по нанесенню протикорозійного ізоляційного покриття; Роботи в колодязях, шурфах, траншеях, котлованах, бункерах, камерах і колекторах; Роботи верхолазні та на висоті» [70].

Роботи підвищеної небезпеки, це роботи, які викликають помірний стрес при їх виконанні. Звернімося до визначення «гаzoneбезпечних робіт», щоб зрозуміти які ризики очікують працівників при їх виконанні.

«Газонебезпечні роботи - роботи, під час виконання яких є або може бути виділення в робочу зону вибухо- і пожежонебезпечної або шкідливої пари, газів та інших речовин, здатних викликати вибух, загорання, в кількостях, що перевищують граничнодопустиму концентрацію, а також роботи при недостатньому вмісті кисню (об'ємна частка нижче ніж 20% у повітрі)» [71].

Високий рівень стресу при виконанні робіт підвищеної небезпеки, в даному випадку газонебезпечних робіт, може знижувати продуктивність, підвищувати ймовірність помилок і, в результаті, загрожувати життю та здоров'ю працівника. Д. Кравцов слушно зауважує, що психологічна стійкість — це особистісна якість фахівця, яка відображає здатність протистояти несприятливим обставинам у процесі виконання професійних завдань, зберігаючи високу якість своєї роботи. Рівень психологічної стійкості фахівця, з одного боку, визначається надійністю виконання професійної діяльності. З іншого боку, успішна професійна діяльність для багатьох є основою для відчуття самореалізації та задоволеності життям, що, у свою чергу, сприяє підвищенню психологічної стійкості [50].

Допуск до робіт підвищеної небезпеки регламентується українським законодавством, зокрема статтею 192 Кодексу законів про працю (КЗпП) України. Вона встановлює, що до таких робіт допускаються тільки повнолітні особи, які пройшли відповідні медичні огляди (обов'язково проходять психофізіологічну експертизу) і не мають медичних протипоказань для виконання завдань у небезпечних умовах [44].

Узагальнюючи загальнонаукові підходи слід відзначити, що психічна стійкість є багатовимірним феноменом, що включає біологічні, психологічні, соціальні та екзистенціальні аспекти. Різні підходи до розуміння цього поняття допомагають виявити різноманітні шляхи підтримки та розвитку психічної стійкості у людей, що сприяє їхній здатності ефективно адаптуватися до життєвих викликів та зберігати психологічне здоров'я.

1.2. Аналіз факторів, що впливають на психічну стійкість працівників

«Особистість, як соціальне істота, постійно перебуває серед людей, під впливом соціальної діяльності й тих відносин, що склалися в суспільстві. Можна сказати, що вона перебуває під постійним тиском великого потенціалу зовнішнього психічного, яке чинить на неї і негативний, і позитивний вплив.» [14, с. 814]

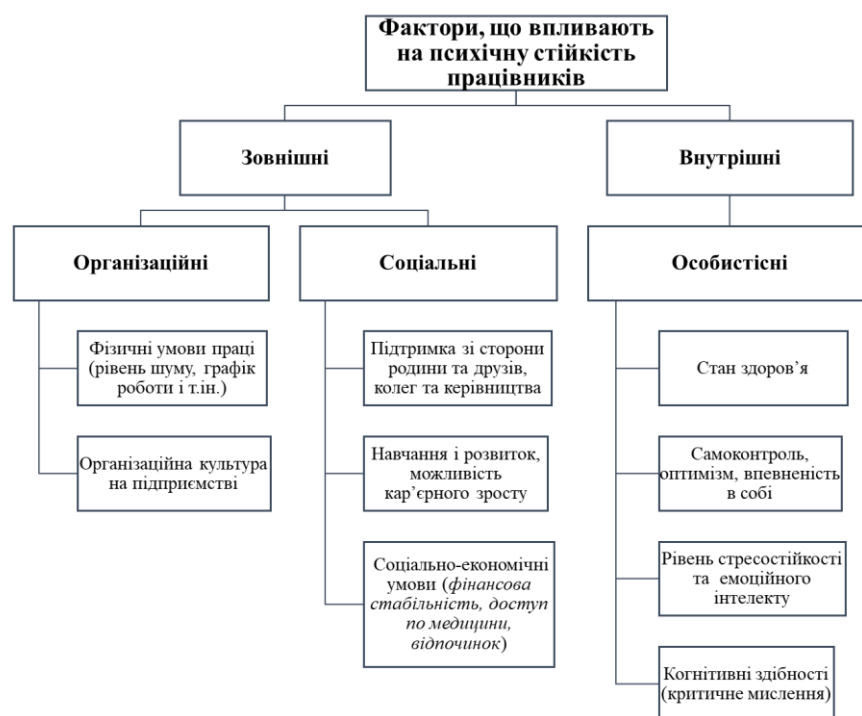
Отже, працівник постійно перебуває під впливом певних факторів і робота не є виключенням, скоріше навпаки, оскільки до взаємодії з людьми додається необхідність дотримання усталеної технологічної послідовності, а при виконанні робіт підвищеної небезпеки, ще і реальний ризик завдання шкоди здоров'ю та життю. Виходячи із зазначеного вище, психічна стійкість працівників є важливим чинником, що впливає на їхню здатність адаптуватися до робочих умов, справлятися зі стресовими ситуаціями для підтримки високої продуктивності. «Психологічну стійкість особистості можна розглядати як складну властивість особистості, синтез окремих рис і здібностей. Наскільки вона виражена, залежить від багатьох чинників. Психологічну стійкість

підтримують внутрішні (особистісні) ресурси і зовнішні (міжособистісна, соціальна підтримка). Ресурси особистості, які підтримують її психологічну стійкість та адаптованість і таким чином сприяють виникненню й збереженню гармонійного настрою. Це досить великий перелік факторів, які стосуються особистісних особливостей та соціального середовища» [14, с 814].

Для розуміння того, як створювати сприятливі умови для праці та забезпечувати психологічне благополуччя працівників, проаналізуємо основні фактори.

Зовнішні фактори. Організаційні. Фізичні умови праці, такі як рівень шуму, освітлення, температура та загальна комфортність робочого місця, оптимальне навантаження, складність завдань, рівень відповідальності та наявність дедлайнів, гнучкий графік роботи; організаційна культура запроваджена на підприємстві: культура підтримки, взаємодопомоги та поваги у колективі.

Внутрішні фактори. Стан здоров'я і рівень фізичної активності, риси особистості такі як оптимізм, емоційна стабільність, самооцінка, мотивація досягнень, стресостійкість



Мал. 1.2. Фактори, що впливають на психічну стійкість працівників

Основні фактори, що впливають на психічну стійкість працівників згруповано та представлено на малюнку 1.2.

1.3. Оцінка ризиків для психічного здоров'я при виконанні робіт підвищеної небезпеки

Працівники, що виконують роботи підвищеної небезпеки, зазнають різноманітних психічних та фізичних ризиків, пов'язаних з їхньою діяльністю. У цьому розділі розглядаються основні фактори ризику, які впливають на психічне здоров'я, а також оцінюється їх потенційний вплив на психоемоційний стан працівників у таких сферах, як аварійно-відбудовні роботи, пожежогасіння і рятувальні роботи.

На думку ВООЗ працівники, як і всі люди, мають невід'ємне право на максимально можливий рівень психічного здоров'я на робочому місці, незалежно від типу їхньої зайнятості. Уряди та роботодавці зобов'язані захищати це право, створюючи умови праці, які одночасно оберігають працівників від надмірного стресу та ризиків для психічного здоров'я. Вони повинні підтримувати і зміцнювати психічний добробут працівників, надаючи їм необхідну підтримку для ефективної участі в трудовій діяльності без проявів стигматизації, дискримінації або зловживань. Ефективний захист психічного здоров'я на робочому місці сприятиме підготовці до майбутніх змін у сфері праці та адаптації до мінливого світу [18, с 3].

ВООЗ в Керівні принципи з охорони психічного здоров'я на робочому місці широко визначено десять категорій факторів ризику поганого стану психічного здоров'я (а також поганого стану фізичного здоров'я), пов'язаних із роботою.

Розглянемо їх більш детально.

1. Зміст роботи/структура завдань: наприклад, відсутність різноманітності або короткі робочі цикли, фрагментована або беззмістовна

робота, недостатнє використання навичок, високий ступінь невизначеності, безперервний контакт із людьми в процесі роботи [18, с. 3].

Одноманітні завдання, короткі робочі цикли та фрагментована робота спричиняють відчуття відчуження, втрату інтересу та демотивацію, знижуючи психічну стійкість і підвищуючи ризик вигорання. Відсутність змін обмежує когнітивну гнучкість і адаптивність. Невизначеність підсилює тривожність, а постійна взаємодія з людьми (наприклад, у сфері обслуговування) призводить до емоційного виснаження, коли витрати на підтримку перевищують ресурси відновлення.

2. Робоче навантаження й темп роботи: наприклад, перевантаження чи недовантаження, темп роботи, завданий машиною, значний дефіцит часу, постійна необхідність дотримуватися крайніх термінів виконання [18, с. 3].

Постійно високе навантаження викликає хронічний стрес, що виснажує психічні ресурси, спричиняє емоційне вигорання та зниження продуктивності. Недовантаження, навпаки, породжує нудьгу, втрату мотивації й зниження самооцінки. Робота під тиском дедлайнів підвищує ризик психічного виснаження, посилює тривожність і знижує емоційну стійкість, що збільшує потребу у відновленні.

3. Графік роботи: наприклад, робота змінами, нічні зміни, негнучкий графік, непередбачуваний, тривалий або соціально незручний робочий час [18, с. 3].

Робота за змінним графіком, особливо з чергуванням денних і нічних змін, порушує циркадні ритми, негативно впливаючи на сон і відпочинок. Це призводить до хронічної втоми, проблем зі сном, зниження концентрації та стійкості до стресу. Працівники в такому режимі часто стикаються з емоційним вигоранням, тривожністю, депресією та підвищеним ризиком фізичних захворювань, як-от серцево-судинні розлади.

Нічна робота посилює ізоляцію через дефіцит соціальної підтримки, оскільки ускладнює спілкування з близькими, особливо у вихідні та свята. Постійна нестабільність і необхідність адаптації до змін підвищують рівень

стресу, що знижує психічну стійкість і викликає відчуття втрати контролю. Такий графік сприяє соціальному виснаженню, знижуючи психологічний комфорт і захищеність працівників.

4. Контроль: наприклад, обмежена участь в ухваленні рішень, брак контролю над робочим навантаженням, темпом роботи тощо [18, с. 3].

Обмежені можливості впливати на робочі процеси викликають відчуття відчуженості, знижуючи залученість і мотивацію. Немоżliвість адаптувати обсяг завдань часто призводить до перевантаження, що посилює стрес і тривожність працівників.

5. Середовище й обладнання: наприклад, недостатнє забезпечення обладнанням, його непридатність або неналежне технічне обслуговування; погані умови навколишнього середовища, як-от недостатня площа приміщень, погане освітлення, надмірний шум [18, с. 3].

Коли працівники змушені використовувати застаріле або неналежне обладнання, це підвищує ризик помилок, витрати зусиль і знижує ефективність виконання завдань, а також може викликати відчуття фрустрації, що з часом може призвести до психічного виснаження та зниження стійкості до стресу.

Тісні робочі простори можуть створювати відчуття дискомфорту, підвищувати рівень стресу через обмежену свободу рухів і призводити до соціальної напруженості в колективі. Низький рівень освітлення знижує продуктивність, викликає зорову втому і загальну втому організму. Такі умови можуть призвести до зниження когнітивної продуктивності та психічної стійкості. Шум підвищує рівень тривожності, перешкоджає концентрації.

6. Організаційна культура і функціонування: наприклад, погана комунікація, низький рівень підтримки вирішення проблем і особистого розвитку, відсутність визначення організаційних цілей чи змін або узгодженості щодо них, сильна конкуренція за дефіцитні ресурси, надмірно складна бюрократія [18, с. 3].

Відсутність чіткої комунікації між керівниками та працівниками спричиняє плутанину, невпевненість і тривожність, що підвищує рівень стресу й ускладнює адаптацію до змін. Брак можливостей для навчання та розвитку призводить до відчуття застою, втрати мотивації й зниження психічного здоров'я через неможливість реалізувати потенціал.

Недостатнє розуміння цілей компанії чи часті зміни без пояснень створюють відчуття нестабільності, тривожність і зниження стресостійкості. Конкуренція за ресурси сприяє напруженості, конфліктам і вигоранню, а бюрократія обмежує гнучкість, ініціативність і можливості впливати на процеси, підвищуючи стрес і послаблюючи психологічну стійкість.

7. Міжособистісні стосунки на роботі: наприклад, соціальна чи фізична ізоляція, погані стосунки з безпосередніми керівниками, міжособистісні конфлікти, неадекватна поведінка на роботі, відсутність соціальної підтримки (уявної чи фактичної); булінг, домагання, цькування; агресія на мікрорівні [18, с. 3].

Працівники, які відчують соціальну або фізичну ізоляцію, можуть мати знижене відчуття належності та підтримки, що підвищує ризик тривожних розладів і депресії. Ізоляція позбавляє людей можливості спілкуватися і ділитися емоціями, що критично важливо для психічної стійкості. Коли стосунки з безпосередніми керівниками є напруженими або базуються на недовірі, це створює додатковий стрес і може призводити до професійного вигорання. Конфлікти та агресивна поведінка, зокрема булінг і домагання, серйозно порушують психічну рівновагу. Постійне напруження, викликане такими ситуаціями, часто призводить до зниження самооцінки, тривожності та навіть депресії. Умови, де існує психологічна агресія, є критичними для психічного здоров'я, оскільки підривають відчуття безпеки та сприйняття колективу як команди. Працівники, які не мають соціальної підтримки (чи то уявної, чи фактичної), відчують себе вразливими до стресів та робочих викликів. Дослідження показують, що навіть мінімальна підтримка з боку колег і керівників може значно підвищити стресостійкість і мотивацію,

тоді як відсутність такої підтримки знижує здатність адаптуватися до робочого навантаження [82, 87].

8. Роль в організації: наприклад, неоднозначність ролі, конфлікт ролей, відповідальність за інших [18, с. 3].

Нечітке розуміння обов'язків і очікувань керівництва спричиняє тривожність, невпевненість і хронічний стрес. Конфлікт ролей, наприклад, поєднання адміністративних і виконавчих завдань, посилює тиск, ускладнює ухвалення рішень і сприяє вигоранню через невідповідність між вимогами та ресурсами працівника.

Висока відповідальність за інших або за критичні проєкти без належної підтримки та автономії посилює стрес і тривожність, знижуючи психічну стійкість і підвищуючи вразливість до стресових факторів.

9. Розвиток кар'єри: наприклад, застій та невизначеність у кар'єрі, недостатнє або надмірне просування по службі, низький рівень оплати праці, відсутність гарантій зайнятості, низька соціальна цінність праці [18, с. 3].

Відсутність можливостей для професійного зростання та кар'єрного розвитку може викликати у працівника відчуття застою, що призводить до зниження мотивації та емоційного виснаження. Працівники, які відчують себе заблокованими в кар'єрному розвитку, частіше мають знижений рівень психічної стійкості, оскільки їм не вистачає стимулів для подальшого саморозвитку. Повільне просування може викликати у працівника невпевненість у своїх здібностях і сприяти зниженню самооцінки. Навпаки, надмірне або прискорене підвищення може створювати надмірний тиск і відчуття недостатньої підготовленості, що знижує психічну стійкість та адаптивність до нових обов'язків. Недостатня оплата або відсутність стабільності у працевлаштуванні викликає тривожність і постійний стрес, пов'язаний із фінансовими труднощами. Працівники, які не впевнені в завтрашньому дні, мають нижчий рівень психічної стійкості, оскільки перебувають у постійному стані напруження і відчують загрозу втрати засобів для існування. Коли працівник не бачить значущості або суспільної

цінності своєї роботи, це знижує його емоційне задоволення від роботи і мотивацію. Відсутність позитивної оцінки праці з боку суспільства та колег може негативно впливати на самооцінку та психічне здоров'я, викликаючи втому та емоційне вигорання.

10. Баланс між особистим життям і роботою: наприклад, вимоги роботи та особистого життя, які суперечать одне одному, зокрема в осіб, які виконують обов'язки з догляду, низький рівень підтримки вдома, двоїсті кар'єрні проблеми; проживання в тому ж місці, де виконується робота; проживання далеко від сім'ї під час виконання робочих завдань [18, с. 3].

Коли вимоги роботи суперечать особистому життю, це може призвести до стресу, вигорання та погіршення психічного здоров'я. Наприклад, особи, які виконують обов'язки з догляду, часто стикаються з конфліктами між робочими обов'язками та сімейними потребами. Дослідження показують, що відсутність підтримки вдома, а також брак гнучкості на роботі можуть негативно вплинути на психічне здоров'я, викликаючи тривожність та депресію [56].

Підтримка з боку родини та друзів є важливим чинником для підтримки психічного здоров'я. Низький рівень соціальної підтримки може посилити відчуття ізоляції, що призводить до підвищення рівня стресу. Дослідження показують, що соціальна підтримка може служити буфером проти стресу, знижуючи ризик розвитку психічних розладів [42].

Поєднання двох кар'єр спричиняє додатковий стрес, невизначеність у розвитку, тривогу та відчуття безпорадності, що негативно впливає на психічне здоров'я.

Проживання та робота в одному місці зменшують розрив між особистим і професійним життям, але можуть викликати «виснаження» через труднощі у розмежуванні робочого та особистого часу, що підсилює стрес і ризик вигорання.

Робота далеко від сім'ї підсилює відчуття самотності й ізоляції, знижуючи емоційне благополуччя та підвищуючи ризик тривожності й

депресії. Емоційна прив'язаність до родини є ключовим фактором, що підтримує психічне здоров'я.

На нашу думку окрім зазначених ВООЗ ризиків слід додати наступні.

Фізичні та екологічні фактори ризику

Ці фактори безпосередньо пов'язані з середовищем, у якому працівники виконують завдання. Наприклад ризик отримання травм та загроза життю працівники аварійно-відновлювальних робіт, пожежників шахтарів, військовослужбовців може підвищувати тривожність, створюючи підґрунтя для посттравматичного стресового розладу (ПТСР).

При наявності небезпечних умов праці, як то високий рівень шуму, токсичні речовини, високі температури або хімічні випари створюють фізичне та психічне напруження, що сприяє розвитку тривожних та депресивних розладів. Відчуття безвиході та емоційне вигорання може викликати тривале перебування в умовах підвищеного ризику (наприклад бойові дії).

Психосоціальні фактори ризику

Психосоціальні фактори відіграють важливу роль у формуванні рівня стійкості та стабільності психічного здоров'я.

Робота, що вимагає прийняття рішень під тиском (наприклад, у лікарів швидкої допомоги, рятувальників, працівників аварійно-відбудовних робіт), підвищує ризик хронічного стресу та нервового виснаження через високий рівень відповідальності.

Постійний контакт з людським стражданням, травмами або смертю може призвести до співпереживання та вигорання.

Індивідуальні фактори ризику

Психічна реакція на ризики та рівень стійкості багато в чому залежить від індивідуальних особливостей. Працівники з недостатньою підготовкою або відсутністю досвіду частіше відчувають емоційне виснаження під впливом зовнішніх загроз. Люди з високою чутливістю до стресу більше схильні до психологічних порушень у небезпечних умовах, а тривожність, невротизм, слабка саморегуляція можуть посилювати їх негативний вплив.

Підсумуємо. У першому розділі нашої роботи було проведено теоретичний аналіз впливу умов праці на психічну стійкість працівників, що виконують роботи підвищеної небезпеки. У процесі дослідження розглянуто основні підходи до визначення поняття «психічна стійкість» та визначено поняття «роботи підвищеної небезпеки». З'ясовано, що психічна стійкість є фундаментальною, вродженою здатністю протистояти кризам на базовому (фізіологічному) рівні. Це здатність до протистояння емоційним та когнітивним збуренням зберігаючи оптимальний рівень функціонування людської психіки, як багатовимірного конструкту навіть за високих ризиків. Психологічна стійкість розглядається як особистісні адаптивні механізми та психологічні навички, які можна розвивати та тренувати (наприклад, розвивати навички релаксації, емоційний інтелект, вироблення стратегій ефективного подолання стресу, вирішення проблем).

Отже, можна зробити висновок, що психічна стійкість є базовою основою, що забезпечує потенціал для психологічної стійкості. Психологічна стійкість, у свою чергу, спирається на вроджені фізіологічні ресурси психічної стійкості, але залежить від набуття досвіду та розвитку відповідних навичок. Ці поняття тісно пов'язані між собою: психічна стійкість підтримує загальну здатність до протистояння стресу, а психологічна дозволяє використовувати цей потенціал для адаптації та ефективного реагування на складні життєві ситуації.

Також було розглянуто різні підходи в розумінні поняття психічної стійкості (психоаналітичний, гуманістичний, екзистенціальний, когнітивно-поведінковий та біопсихосоціальний). Усі ці підходи демонструють, що психічна стійкість – це багатогранне явище, яке залежить як від внутрішніх психологічних і біологічних ресурсів, так і від зовнішніх соціальних умов. Інтеграція різних підходів дозволяє створювати комплексні стратегії підтримки та розвитку психічної стійкості у людей, особливо тих, хто працює у складних і стресових умовах

Також було висвітлені фактори ризику та надано їх оцінку для покращення якості життя працівників та підтримки їхнього психічного благополуччя, що також впливає на безпеку та ефективність їхньої діяльності. Психічне здоров'я працівників, що виконують роботи підвищеної небезпеки, піддається впливу багатьох ризиків, які варіюються від фізичних умов праці до індивідуальних психологічних особливостей та організаційних чинників. Роботи підвищеної небезпеки, як правило, пов'язані з високими фізичними та емоційними навантаженнями, що може призводити до розвитку стресу, тривожних станів або інших психічних порушень. Розуміння та комплексна оцінка цих ризиків є важливими для впровадження заходів, які можуть знизити їх негативний вплив та підвищити рівень психічної стійкості працівників.

Аналіз наукових джерел показує, що питання психологічної стійкості працівників, які виконують роботи з підвищеним рівнем небезпеки, досліджене недостатньо. Попри його значну актуальність, обумовлену впливом екстремальних умов праці на психічне здоров'я та продуктивність виконання завдань, кількість публікацій у цій галузі є обмеженою. Існуючі дослідження часто зосереджуються на окремих аспектах психологічної стійкості, але бракує цілісних підходів, що враховують системний аналіз чинників та розробку програм підтримки фахівців. Це вказує на потребу в подальшому глибокому вивченні цього питання для створення дієвих стратегій підвищення психологічної стійкості, адже роботи підвищеної небезпеки, на нашу думку вимагають уваги та ретельного підходу до організації робочих процесів, комплексній оцінці ризиків та розробки ефективних заходів безпеки. Це сприятиме зниженню рівня травматизму, покращенню умов праці та збереженню здоров'я працівників не тільки фізичного, а і психічного.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ УМОВ ПРАЦІ НА ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ ВИКОНУЮТЬ РОБОТИ ПІДВИЩЕНОЇ НЕБЕЗПЕКИ

2.1. Організація емпіричного дослідження та обґрунтування психодіагностичних методик

У різних галузях і видах діяльності виникають практичні завдання, ефективне розв'язання яких залежить від врахування психологічних особливостей особистості або групи в цілому. Для цього здійснюють психологічні дослідження.

Методи психологічного дослідження є основою для розуміння складних аспектів людської поведінки, емоцій та мислення. Психологи використовують різноманітні методи, серед яких експерименти, спостереження, опитування, кореляційні дослідження та якісні підходи, щоб отримати об'єктивні та надійні дані про психічні процеси та поведінкові прояви. Вибір конкретного методу залежить від цілей дослідження, характеру гіпотез та дослідницьких запитань. Основна мета методів – забезпечення достовірності результатів та можливості їх узагальнення, встановлення причинно-наслідкових зв'язків між явищами з метою подальшого прогнозування розвитку цих явищ [63, 66]

Важливим аспектом психологічного дослідження є вимога до вибірки. Відображення у вибірці основних характеристик популяції, що досліджується становить її репрезентативність, а обґрунтований розмір вибірки допомагає забезпечити статистичну значущість дослідження [63].

В ході емпіричного дослідження було використано опитувальники та тести. Тестування, хоча й не є основним методом у психології, С.М. Максименко відносить до додаткових методів дослідження» [57, с. 30], залишається одним із найпопулярніших та найбільш уживаних підходів у практиці психологічного дослідження, адже вони дозволяють швидко і зручно отримати дані про певні психологічні характеристики, особистісні риси, рівень інтелекту, схильності або психологічний стан людини. Популярність

тестів також зумовлена їхньою здатністю до об'єктивного вимірювання та можливістю порівняння результатів з нормативними даними, що дає змогу проводити кількісний аналіз та полегшує інтерпретацію даних.

Метою нашого емпіричного дослідження є вивчення впливу умов праці на психічну стійкість працівників, що виконують роботи підвищеної небезпеки.

Завданнями емпіричного дослідження є:

На основі попереднього аналізу психологічної літератури, відповідно до цілей дослідження, обрати методи та методики діагностування працівників.

Провести діагностування працівників, що виконують роботи підвищеної небезпеки і з'ясувати як умови праці впливають на їх психічні стани (тривожність, фрустрацію, агресивність та ригідність) стійкість до стресу, професійну самоефективність та мотивацію, а також копінг-стратегії, які застосовують працівник перебуваючи в стресових ситуаціях

Проаналізувати отримані результати та перевірити гіпотезу про те, що роботи підвищеної небезпеки, які виконують працівники в процесі своєї трудової діяльності, мають негативний вплив на психічні стани і психологічне здоров'я в цілому.

Для діагностики працівників було використано наступні методики:

1. Опитувальник «Самооцінка станів тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності» (адаптований варіант методики Г. Айзенка) [62, с. 12] (Додаток А).

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

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

- перша група (питання №№ 1–10) – характеризують тривожність;
- друга група (№№ 11–20) – фрустрацію;

- третя група (№№ 21–30) – агресивність;
- четверта група (№№ 31–40) – ригідність.

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

2. Тест «Стійкість до стресу» [62, с. 15], (Додаток Б).

Тест «Стійкість до стресу» складається з 18 питань та вимірює рівень стійкості до стресу (низький, середній, високий).

Після підрахунку суми балів визначається рівень стійкості до стресу.

43–54 низький

31–42 середній

18–30 високий

Чим менше число (сумарне) балів, тим вища стійкість до стресу, і навпаки, якщо низький рівень стійкості до стресу, то є необхідність кардинально змінювати спосіб життя.

3. Опитувальник професійної самоефективності (коротка версія) («SHORT OCCUPATIONAL SELF-EFFICACY SCALE») (Т. RIGOTTI, В. SCHYNS, G. MOHR) (адаптація О.В. Креденцер) [62, с. 37], (Додаток В).

Методика містить 6 питань та є скороченою версією «Шкали професійної самоефективності» (В. Schyns, G. von Collani) з 20 питань. «Шкала професійної самоефективності (коротка версія)» пройшла стандартизацію в п'яти країнах Європи (Німеччина, Швеція, Бельгія, Великобританія та Іспанія) та показала високу валідність щодо дослідження професійної самоефективності персоналу організацій.

Високі значення відображають високу професійну самоефективність, низькі значення – низьку самоефективність.

1. Методика Мотивація професійної діяльності (методика К.Замір в модифікації А. Реана) [29, с. 57], (Додаток Г).

Методика застосовується для діагностики мотивації професійної діяльності.

В основу покладена концепція про зовнішню та внутрішню мотивацію. Про внутрішній тип мотивації потрібно говорити, коли для особистості має значення сама діяльність. Якщо ж основою мотивації професійної діяльності є прагнення до задоволення інших зовнішніх потреб по відношенню до змісту самої діяльності (мотиви соціального престижу, зарплатні тощо), то в цьому випадку прийнято говорити про зовнішню мотивацію.

Самі ж зовнішні мотиви тут диференціюються на зовнішні позитивні та зовнішні негативні. Зовнішні позитивні мотиви, безперечно, більш ефективні та бажані ніж негативні мотиви. Запропоновані 7 тверджень, необхідно дати їм оцінку за 5-ти бальною шкалою (1 - у дуже незначній мірі; 5 - у дуже значній мірі).

Підраховуються показники внутрішньої мотивації (ВМ), зовнішньої позитивної (ЗПМ) та зовнішньої негативної мотивації (ЗНМ).

Показником значущості кожного типу мотивації буде число, яке знаходиться у межах від 1 до 5 (у тому числі можливо і дробове).

На підставі отриманих результатів визначається мотиваційний комплекс особистості. Він уявляє собою тип співвідношення між собою трьох видів мотивації: ВМ, ЗПМ, ЗНМ. До найкращих, оптимальних мотиваційних комплексів слід відносити два типи сполучення:

$$ВМ > ЗПМ > ЗНМ \text{ та } ВМ = ЗПМ > ЗНМ.$$

Найгіршим мотиваційним комплексом є тип

$$ЗНМ > ЗПМ > ВМ.$$

Між цими комплексами заключні проміжні з точки зору їх ефективності інші мотиваційні комплекси.

Потрібно враховувати не тільки тип мотиваційного комплексу, але й те, наскільки сильно один тип мотивації превалює над іншим по ступеню значущості.

Задоволеність професією тим вища, чим оптимальніший мотиваційний комплекс: значна перевага внутрішньої позитивної мотивації і низька — зовнішньої негативної.

Чим оптимальніший мотиваційний комплекс, чим більша активність, мотивована самим змістом діяльності, прагненням досягти в цій діяльності певних позитивних результатів, тим нижча емоційна нестабільність. І навпаки, чим більша діяльність досліджуваного, яка обумовлена мотивами уникнення (що починають превалювати над мотивами, що пов'язані з цінністю самої діяльності, а також над зовнішньою позитивною мотивацією), тим вище рівень емоційної нестабільності.

2. Методика дослідження копінг-поведінки в стресових ситуаціях (THE COPING INVENTORY FOR STRESSFUL SITUATIONS (CISS)) (Н. Ендлер, ДЖ. Паркер) [62, с. 41], (Додаток Д).

Методика містить 48 питань та дає можливість дослідити такі копінг-стратегії, які є важливими для подолання стресу 1) «Орієнтація на вирішення завдання» (стратегія, застосовуючи яку, людина прагне використовувати особистісні ресурси для пошуку можливих способів ефективного розв'язання проблеми); 2) «Соціальне відволікання» (стратегія, використовуючи яку, людина для ефективного розв'язання проблеми звертається за допомогою і підтримкою до оточуючого її середовища: сім'ї, друзів, колег); 3) «Спрямованість на емоції» (стратегія, яка пов'язана з виникненням негативних емоцій, які стосуються ситуації, та зосередженість на таких емоціях); 4) «Уникнення» (стратегія, застосовуючи яку, людина прагне уникнути контакту з навколишнім світом, витісняє необхідність розв'язання проблеми); 5) Відволікання» (стратегія, яка передбачає відволікання на інші види діяльності, які дають можливість забути про проблему). За результатами обробки даних визначається, які копінг-стратегії є найбільш пріоритетними, а які – найменш.

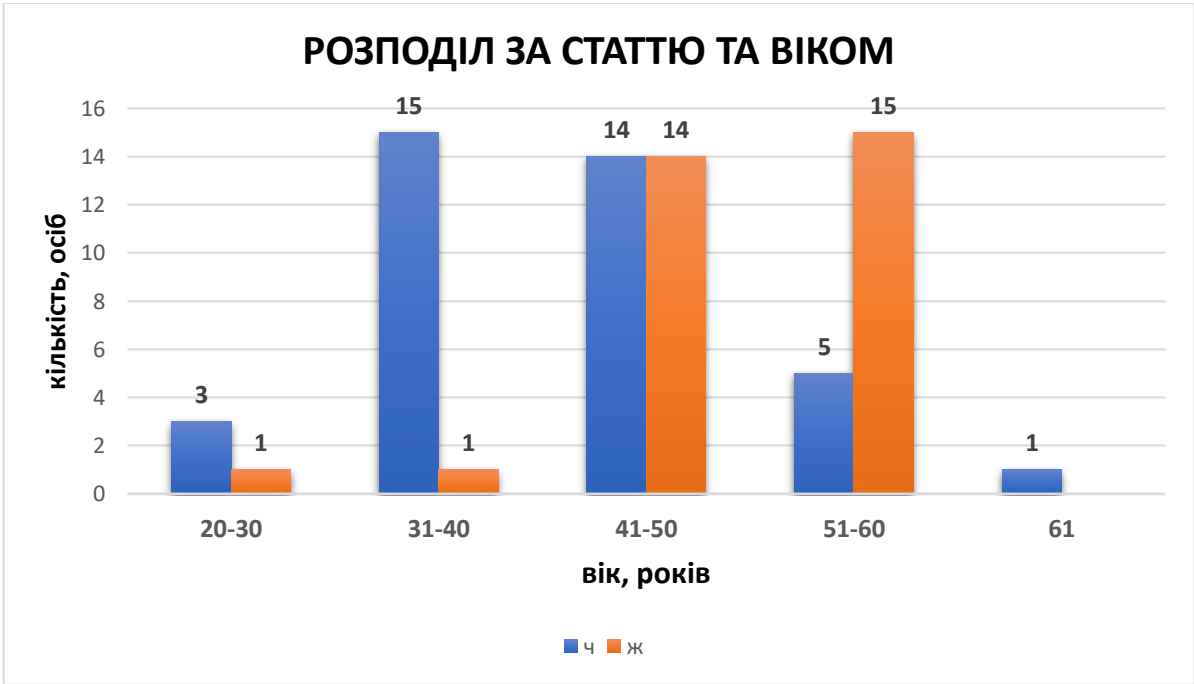
Наведено можливі реакції людини на різні складні чи стресові ситуації. По шкалі від 1 до 5 (1 – Ніколи, 2 – Рідко, 3 – Іноді, 4 – Часто, 5 - Найчастіше) При обробці результатів сумуються бали, зазначені респондентами з урахуванням певного ключа.

2.2. Аналіз результатів дослідження

В дослідженні брали участь 69 працівників АТ «ЗАПОРІЖГАЗ», що виконують роботи підвищеної небезпеки з різних виробничих підрозділів віком від 20 до 61 року. З яких 31 жінка (45%), та 38 чоловіків (55%). Розподіл респондентів за статтю представлений на малюнку 2.1.; за віком на малюнку 2.2.



Мал. 2.1. Стать респондентів у вибірці



Мал. 2.2. Розподіл респондентів за статтю та віком у вибірці

З метою дослідження рівнів тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності у працівників що виконують роботи підвищеної небезпеки було використано опитувальник «Самооцінка станів тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності» (адаптований варіант методики Г. Айзенка). Перейдемо до опису та аналізу отриманих даних.

Дані описової статистики подано в таблицях 2.1. - 2.4.

Таблиця 2.1

Описова статистика результатів дослідження рівня тривожності за опитувальником «Самооцінка станів тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності»

Мінімальне значення	0
Максимальне значення	14
Середнє значення	6,12
Медіана	4
Мода	5
Дисперсія	14,6
Стандартне відхилення	3,82
Варіативність	0,62

Діапазон мінімальних та максимальних результатів свідчить, що всі рівні тривожності у вибірці лежать у межах низького та середнього рівнів. Середнє значення (6,12) вказує, що загальний рівень тривожності в групі знаходиться ближче до нижньої межі шкали «низької тривожності». Медіана (4) та мода (5) відповідають загальній тенденції перебування в межах низького діапазону. Дисперсія (14,6) та стандартне відхилення (3,82) демонструють помірний розкид даних, тобто в групі є різниця в рівнях тривожності, однак вона не є значною. Варіативність (0,62) підтверджує, що група є доволі однорідною у своєму рівні тривожності.

Серед досліджуваних працівників загальні результати тривожності розподілилися наступним чином:

- Низький рівень тривожності (0-7 балів) – 47 респондентів (68,1%);

- Середній рівень тривожності (8-14 балів) – 22 респондента (31,9%);

- Високий рівень тривожності (15-21 балів) – 0 респондентів (0%).

Отримані результати відображено у малюнку 2.3.

Більшість респондентів демонструють низький рівень тривожності (68,1%). Водночас майже третина вибірки (31,9%) перебуває на середньому рівні тривожності. Розподіл даних є відносно симетричним, із переважанням низьких рівнів. Однак, присутність значної варіативності (стандартне відхилення та коефіцієнт варіації) свідчить про суттєві індивідуальні відмінності. Слід звернути увагу на осіб із середнім рівнем тривожності (31,9%). Вони можуть потребувати додаткової підтримки для попередження переходу до високих рівнів тривожності.



Мал. 2.3. Загальний рівень тривожності

Серед чоловіків результати тривожності мають наступні показники:

- Низький рівень тривожності (0-7 балів) – 29 респондентів (76,3%);

- Середній рівень тривожності (8-14 балів) – 9 респондентів (23,7%);

- Високий рівень тривожності (15-21 балів) – 0 респондентів (0%).

Графічне зображення даних наведено на малюнку 2.4.

Показники тривожності жінок наступні:

- Низький рівень тривожності (0-7 балів) – 18 респондентів (58,1%);

- Середній рівень тривожності (8-14 балів) – 13 респондентів (41,9%);

- Високий рівень тривожності (15-21 балів) – 0 респондентів (0%).
Їх графічне зображення представлено на малюнку 2.5



Мал. 2.4. Рівень тривожності у чоловіків



Мал. 2.5. Рівень тривожності у жінок

Розподіл результатів тривожності серед чоловіків та жінок демонструє певні гендерні відмінності, але загалом показує низький рівень тривожності.

Переважає більшість чоловіків має низький рівень тривожності, близько чверті чоловіків демонструють середній рівень тривожності, але високий рівень ні у кого не зафіксовано. Це свідчить про те, що навіть серед тих, хто має тривожність, рівень стресу не є критичним. Спостерігаємо тенденцію до стабільного емоційного стану цієї групи.

Серед жінок менший відсоток (у порівнянні з чоловіками) має низький рівень тривожності. Це вказує на відносно вищий рівень базового стресу цієї групи. Значна частка жінок демонструє середній рівень тривожності, що майже вдвічі перевищує аналогічний показник у чоловіків (23,7%). Це може свідчити про більшу вразливість жінок до стресових факторів або відмінності у способах вираження тривожності.

Важливо зазначити, що у жодній групі немає високих рівнів тривожності (15–21 бал). Це свідчить про те, що вибірка загалом перебуває у стабільному емоційному стані, без критичних випадків.

Таблиця 2.2

**Описова статистика результатів дослідження рівня фрустрації за
опитувальником «Самооцінка станів тривожності, фрустрації,
агресивності та ригідності»**

Мінімальне значення	0
Максимальне значення	13
Середнє значення	5,62
Медіана	4
Мода	5
Дисперсія	9,59
Стандартне відхилення	3,1
Варіативність	0,55

Діапазон мінімальних та максимальних результатів свідчить, що всі рівні фрустрації у вибірці лежать у межах низького та середнього рівнів. Дисперсія (9,59) та стандартне відхилення (3,10) вказують на помірний рівень розкиду даних. Варіативність (0,55) означає, що рівень фрустрації у вибірці є відносно однорідним.

Серед досліджуваних працівників загальні результати фрустрації розподілилися наступним чином:

- Низький рівень фрустрації (0-7 балів) - 55 респондентів (79,7%);
- Середній рівень фрустрації (8-14 балів) – 14 респондентів (20,3%);
- Високий рівень фрустрації (15-21 балів) - 0 респондентів (0%).

На малюнку 2.6. зображено відповідні дані.



Мал. 2.6. Загальний рівень фрустрації

На підставі даних можна зазначити, що переважна більшість респондентів демонструє низький рівень фрустрації. Тобто більшість працівників добре справляється зі стресовими ситуаціями або мають низьку схильність до розчарування. Приблизно п'ята частина респондентів демонструє середній рівень фрустрації, що свідчить про наявність деяких труднощів у справлянні з негативними ситуаціями. Високий рівень фрустрації у вибірці не виявлено. Це позитивний показник, адже жоден із респондентів не перебуває у стані сильного розчарування чи фрустрації. Більшість респондентів (79,7%) демонструють здатність ефективно справлятися з труднощами. Слід звернути увагу на частину респондентів (20,3%) з певними труднощами, аби не допустити посилення фрустрації.

Серед чоловіків результати фрустрації мають наступні показники:

- Низький рівень фрустрації (0-7 балів) – 32 респондента (84,2%);
- Середній рівень фрустрації (8-14 балів) – 6 респондентів (15,8%);
- Високий рівень фрустрації (15-21 балів) – 0 респондентів (0%).

Для візуалізації інформацію представлено на малюнку 2.7.

Показники фрустрації жінок наступні, які зображено на малюнку 2.8., мають наступні характеристики:

- Низький рівень фрустрації (0-7 балів) – 23 респондента (74,2%);
- Середній рівень фрустрації (8-14 балів) – 8 респондентів (25,8%);

- Високий рівень фрустрації (15-21 балів) – 0 респондентів (0%).



Мал. 2.7. Рівень фрустрації у чоловіків



Мал. 2.8. Рівень фрустрації у жінок

Демонструючи певні гендерні відмінності, розподіл результатів фрустрації серед чоловіків та жінок загалом показує низький рівень.

Абсолютна більшість чоловіків перебуває на низькому рівні фрустрації, що свідчить про їхню стійкість до стресових ситуацій і здатність справлятися з емоційними викликами. Невелика частка чоловіків (менше 1/5) має середній рівень фрустрації. Це може свідчити про наявність окремих індивідів, які переживають помірний рівень стресу чи труднощів. Відсутність чоловіків з

високим рівнем фрустрації підкреслює загальну емоційну стабільність чоловіків у вибірці.

У жінок також переважає низький рівень фрустрації, однак їх показник (74,2%) є трохи нижчим, ніж у чоловіків (84,2%). Це може свідчити про більшу емоційну вразливість жінок до стресових факторів. Чверть жінок демонструє середній рівень фрустрації, що майже вдвічі перевищує аналогічний показник у чоловіків (15,8%). Це свідчить про те, що жінки частіше стикаються з емоційними викликами, які спричиняють помірний рівень напруження. Як і серед чоловіків, у жінок немає високого рівня фрустрації, що підтверджує загальну позитивну тенденцію у вибірці.

Чоловіки значно частіше демонструють низький рівень фрустрації (84,2%) порівняно з жінками (74,2%), а жінки майже вдвічі частіше демонструють середній рівень фрустрації (25,8% проти 15,8%). Отже, жінки виявляються більш вразливими до фрустрації, ніж чоловіки, що, можливо, пояснюється соціальними, психологічними чи біологічними факторами.

Таблиця 2.3

**Описова статистика результатів дослідження рівня агресивності за
опитувальником «Самооцінка станів тривожності, фрустрації,
агресивності та ригідності»**

Мінімальне значення	0
Максимальне значення	18
Середнє значення	7,12
Медіана	6
Мода	7
Дисперсія	19,10
Стандартне відхилення	4,37
Варіативність	0,61

Діапазон значень агресивності досить широкий, охоплюючи всі три рівні – низький, середній і високий. Максимальне значення (18) знаходиться близько до верхньої межі високого рівня. Середній показник агресивності лежить на межі низького і середнього рівнів (близько до 7). Можемо припустити, що середньостатистичний працівник має тенденцію до низької

агресивності, однак у певних ситуаціях може проявляти помірну емоційну реакцію. Половина респондентів має показники агресивності менші або рівні 6, а найчастіше повторюваний показник агресивності – 7. І 6 і 7 це значення що перебувають у межах низького рівня. Це підтверджує тенденцію до домінування спокійної поведінки у вибірці. Дисперсія (19,10) і стандартне відхилення (4,37) вказують на досить значний розкид значень, тобто наявність значних індивідуальних відмінностей у поведінці людей даної вибірки. Варіативність (0,61) теж підтверджує певну неоднорідність.

Серед досліджуваних працівників загальні результати агресивності (мал. 2.9) розподілилися наступним чином:

- Низький рівень агресивності (0-7 балів) - 39 респондентів (56,5%);
- Середній рівень агресивності (8-14 балів) – 27 респондента (39,1%);
- Високий рівень агресивності (15-21 балів) – 3 респондентів (4,3%).



Мал. 2.9. Загальний рівень агресивності

Більшість працівників має низький рівень агресивності, що є свідченням спокійного та конструктивного стилю поведінки в колективі. Ця група вказує на переважаючу емоційну стабільність і здатність контролювати негативні реакції. Майже 40% працівників демонструють середній рівень агресивності, помірно проявляючи емоції у напружених ситуаціях. Досить невелика частка працівників демонструє високий рівень агресивності. Ці люди можуть

становити ризик для командної роботи, оскільки їхня поведінка може сприяти виникненню конфліктів.

Серед чоловіків результати агресивності мають наступні показники:

- Низький рівень агресивності (0-7 балів) – 18 респондентів (47,4%);
- Середній рівень агресивності (8-14 балів) – 17 респондентів (44,7%);
- Високий рівень агресивності (15-21 балів) – 3 респондента (7,9 %).

Вищезазначену інформацію представлено на малюнку 2.10.

Розглянемо показники агресивності у жінок, графічне зображення яких наведено на малюнку 2.11.

- Низький рівень агресивності (0-7 балів) – 21 респондент (58,1%);
- Середній рівень агресивності (8-14 балів) – 19 респондентів (41,9%);
- Високий рівень агресивності (15-21 балів) – 0 респондентів (0%).



Мал. 2.10. Рівень агресивності у чоловіків

Результати розподілу агресивності демонструють певні гендерні відмінності між чоловіками та жінками

Низький рівень агресивності мають 47,4% респондентів, що вказує на те, що більшість чоловіків у вибірці мають низьку схильність до агресії. Середній рівень агресивності мають 44,7% респондентів. Це велика частка, що може свідчити про наявність помірної агресії або емоційної напруги серед чоловіків,

але без прояву серйозних конфліктів чи насильницької поведінки. Високий рівень агресивності мають лише 7,9% чоловіків. Саме ця кількість респондентів має схильність до високих проявів агресії, таких як конфлікти або відкриті прояви ворожості.



Мал. 2.11. Рівень агресивності у жінок

Низький рівень агресивності мають 58,1% жінок. Це може свідчити про те, що більшість жінок у вибірці демонструють низький рівень агресивності, що може вказувати на схильність до більш мирного вирішення конфліктів і емоційної гармонії.

41,9% жінок мають середній рівень агресивності. Це може бути свідченням того, що майже половина жінок демонструють помірковану агресивність, яка може бути пов'язано з певними емоційними труднощами або стресами, але без відкритих проявів ворожості. Жодна з респонденток не продемонструвала високої агресії, що може вказувати на відсутність виражених конфліктних або насильницьких тенденцій серед жінок у даній вибірці.

Отже, чоловіки виявляють більш широкий спектр агресивності, з переважанням середнього рівня агресії (44,7%), тоді як більшість жінок мають низький рівень агресивності (58,1%). Ці результати можуть свідчити про

різницю у стилях емоційного реагування та вирішення конфліктів між статтями в досліджуваній вибірці.

Таблиця 2.4.

**Описова статистика результатів дослідження рівня ригідності за
опитувальником «Самооцінка станів тривожності, фрустрації,
агресивності та ригідності»**

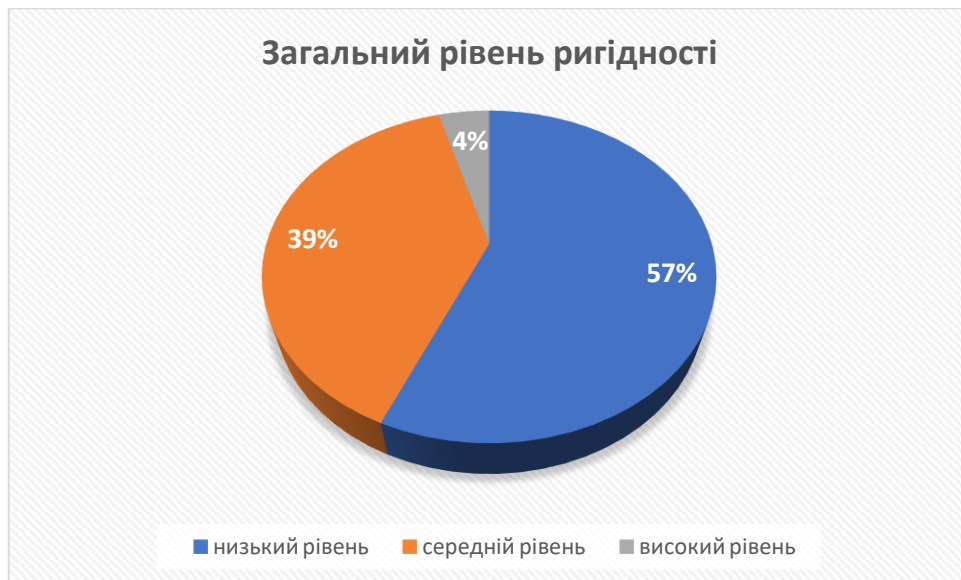
Мінімальне значення	0
Максимальне значення	16
Середнє значення	7,19
Медіана	6
Мода	7
Дисперсія	16,16
Стандартне відхилення	4,02
Варіативність	0,56

Діапазон ригідності охоплює всі три рівні: низький, середній і високий. Максимальне значення (16) належить до високого рівня, що вказує на присутність таких проявів у частини респондентів. Середній показник ригідності розташований на межі низького та середнього рівнів, що свідчить про загальну тенденцію до гнучкості серед працівників та переважання адаптивної поведінки із можливістю помірної ригідності у частини з них. Дисперсія (16,16) і стандартне відхилення (4,02) свідчать про помірний розкид значень, вказуючи на значні індивідуальні відмінності. Варіативність (0,56) показує середній рівень неоднорідності даних

Серед досліджуваних працівників загальні результати ригідності розподілилися наступним чином:

- Низький рівень ригідності (0-7 балів) - 39 респондентів (56,5%);
- Середній рівень ригідності (8-14 балів) – 27 респондентів (39,1%);
- Високий рівень ригідності (15-21 балів) – 4 респондента (4,3%).

Дані відображено у малюнку 2.12.



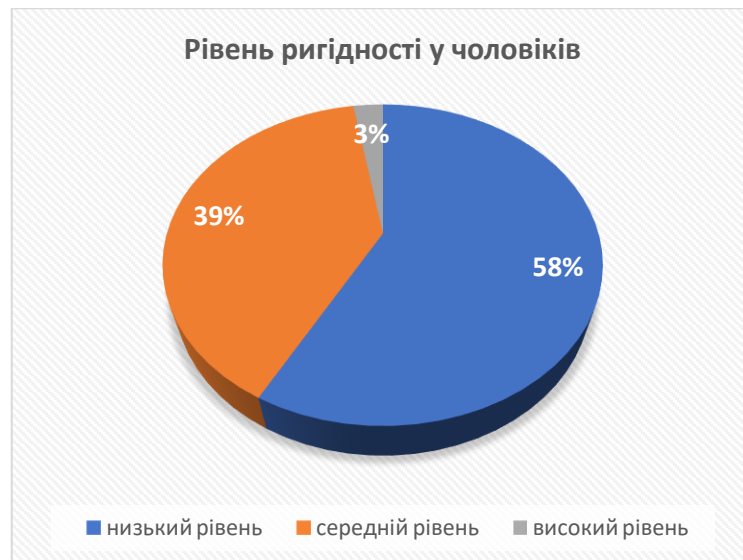
Мал. 2.12. Загальний рівень ригідності.

Більше половини працівників має низький рівень ригідності. Це свідчить про їхню здатність адаптуватися до змін, бути гнучкими у підходах до виконання завдань та ефективно реагувати на нові умови.

Близько 40% працівників мають середній рівень ригідності. Це означає, що вони іноді можуть проявляти стійкість до змін, однак у більшості випадків здатні адаптуватися. В певних умовах такі працівники можуть віддавати перевагу стабільності. Невелика частка працівників має високий рівень ригідності. Це ознака суттєвої стійкості до змін, труднощів в адаптації до нових умов, а також потенційної схильності до збереження традиційних підходів навіть у ситуаціях, які потребують гнучкості.

Серед чоловіків результати ригідності, які зображено на малюнку 2.13., мають наступні показники:

- Низький рівень ригідності (0-7 балів) – 22 респондента (57,9%);
- Середній рівень ригідності (8-14 балів) – 15 респондентів (39,5%);
- Високий рівень ригідності (15-21 балів) – 1 респондентів (2,6 %).



Мал. 2.13. Рівень ригідності у чоловіків

Рівні ригідності у жінок розподілилися наступним чином:

- Низький рівень ригідності (0-7 балів) – 17 респондентів (54,8%);
- Середній рівень ригідності (8-14 балів) – 12 респондентів (38,7%);
- Високий рівень ригідності (15-21 балів) - 2 респондента (6,5%).

Отримані результати відображено нижче на малюнку 2.14.

Розподіл результатів ригідності серед чоловіків та жінок демонструє загальну подібність прояву цього стану.

Низький рівень ригідності мають більшість респондентів (57,9%). Це вказує на те, що більшість чоловіків у вибірці мають гнучкість у прийнятті рішень і адаптації до нових ситуацій. Середній рівень ригідності у 39,5% респондентів, що також вказує на певну здатність до адаптації, але, ймовірно, вони можуть мати схильність до деякої закритості або стійкості до змін. Високий рівень ригідності лише у 2,6% респондентів, що свідчить про дуже малу кількість людей з жорстким мисленням і меншою готовністю до змін.

Низький рівень ригідності мають 54,8% жінок, що також є свідченням переважання гнучкості в мисленні серед жінок, хоч і в дещо меншому відсотку порівняно з чоловіками. Середній рівень ригідності мають 38,7% жінок. Цей показник може свідчити про те, що більшість жінок демонструють схильність до певної стабільності, хоча і мають здатність адаптуватися до нових ситуацій.

Високий рівень ригідності мають 6,5% респонденток, що свідчить про більшу частку жінок із схильністю до ригідності порівняно з чоловіками.



Мал. 2.14. Рівень ригідності у жінок.

Розглянемо отримані результати щодо рівня стійкості до стресу серед працівників, що виконують роботи підвищеної небезпеки. Результати описової статистики відображено в таблиці 2.5.

Таблиця 2.5.

Описова статистика результатів дослідження рівня стійкості до стресу

Мінімальне значення	19
Максимальне значення	41
Середнє значення	30,59
Медіана	32
Мода	31
Дисперсія	23,42
Стандартне відхилення	4,84
Варіативність	0,16

Мінімальне значення (19) є показником того, що найнижчий рівень стійкості до стресу у вибірці знаходиться в межах високого рівня стійкості. Максимальне значення (41) потрапляє до категорії середнього рівня стійкості.

Середнє значення стійкості до стресу близьке до верхньої межі високої стійкості, що вказує на переважання середнього і високого рівнів стійкості

серед працівників. Значення дисперсії показує, що є деякі варіації в рівнях стійкості до стресу серед респондентів. Однак вона не надто висока, що свідчить про помірну варіативність.

Серед досліджуваних працівників загальні результати стійкості до стресу розподілилися наступним чином:

- Висока стійкості до стресу (18-30 балів) – 31 респондент (44,9%);
- Середня стійкості до стресу (31-42 балів) – 38 респондентів (55,1%);
- Низька стійкості до стресу (43-54 балів) – 0 респондентів (0%).

Візуалізацію результатів відображено на малюнку 2.15.



Мал. 2.15. Загально виявлена стійкість до стресу.

Результати дослідження рівня стійкості до стресу серед працівників показують, що 44,9% респондентів мають високий рівень стійкості до стресу. Це свідчить про те, що майже половина працівників мають добре розвинену здатність справлятися зі стресовими ситуаціями, залишаючись емоційно збалансованими та адаптованими. 55,1% респондентів мають середній рівень стійкості до стресу. Більшість працівників здатні справлятися з середнім рівнем стресу, але можуть мати певні труднощі в дуже стресових ситуаціях. Це свідчить про наявність певних механізмів адаптації, але з необхідністю розвитку стійкості. У дані вибірці не було виявлено респондентів з низьким

рівнем стійкості до стресу. Відсутність людей з низькою стійкістю до стресу є позитивним аспектом, оскільки це вказує на відсутність серйозних проблем з емоційною стабільністю в колективі.

Серед чоловіків результати стійкості до стресу мають наступні показники:

- Висока стійкості до стресу (18-30 балів) – 20 респондентів (52,6%);
 - Середня стійкості до стресу (31-42 балів) – 18 респондентів (47,4%);
 - Низька стійкості до стресу (43-54 балів) – 0 респондентів (0%),
- графічне відображення результатів подано на малюнку 2.16.



Мал. 2.16. Рівень стійкості до стресу виявлений чоловіками

На малюнку 2.17 відображено результати розподілу показників рівня стійкості до стресу серед жінок, а саме:

- Висока стійкості до стресу (18-30 балів) - 11 респондент (35,5%);
- Середня стійкості до стресу (31-42 балів) – 20 респондентів (64,5%);
- Низька стійкості до стресу (43-54 балів) – 0 респондентів (0%).

В розподілі результатів прояву рівня стійкості до стресу є певні гендерні відмінності, але загалом ми бачимо високий та середній рівень стійкості до стресу.



Мал. 2.17. Рівень стійкості до стресу виявлений жінками

Високу стійкість до стресу показали 52,6% чоловіків. Це може бути свідченням того, що більше половини чоловіків у вибірці здатні ефективно справлятися з високими рівнями стресу, а це дуже важливо для роботи в умовах підвищеної небезпеки. Щодо середнього рівня стійкості до стресу серед чоловіків. Його виявили 47,4%. Можна припустити, що майже половина чоловіків мають здатність адаптуватися до стресових ситуацій, хоча можуть відчувати певні труднощі в умовах дуже високого стресу. Вони здатні підтримувати робочий процес навіть в умовах напруги. Відверто тішить відсутність чоловіків з низьким рівнем стійкості до стресу. Оскільки немає респондентів з серйозними психологічними проблемами, зокрема панічних реакцій або стресових розладів, які можуть загрожувати здоров'ю та безпеці.

Висока стійкість до стресу, яку показали 35,5% жінок, є меншим показником ніж у чоловіків, але все ж значна частина респонденток здатна ефективно справлятися з стресовими ситуаціями, що важливо в умовах підвищеного ризику. За даними дослідження 64,5% жінок мають середній рівень стійкості до стресу. Це більший відсоток порівняно з чоловіками, що

свідчить про те, що більшість жінок мають здатність адаптуватися до стресу, але можуть стикатися з певними труднощами в дуже напружених ситуаціях. Вони можуть потребувати додаткової психологічної підтримки в умовах високого стресу. Можна припустити, що відсутні серйозні психологічні проблем серед жінок, адже подібно до чоловіків у вибірці відсутні респондентки з низьким рівнем стійкості до стресу.

Чоловіки мають більший відсоток респондентів з високим рівнем стійкості до стресу (52,6%), що може свідчити про те, що вони мають більш виражену здатність до стійкості в стресових ситуаціях, можливо, через характер роботи або інші фактори. Жінки, в свою чергу, мають більше респондентів з середнім рівнем стійкості до стресу (64,5%), що може вказувати на більшу схильність до певних емоційних реакцій на стресові ситуації. Однак це не означає, що жінки не здатні справлятися з високими рівнями стресу – вони просто можуть потребувати більшого часу або ресурсів для адаптації до кризових ситуацій.

Перейдемо до розгляду даних щодо професійної самоефективності. Дані описової статистики представлені в таблиці 2.6.

Таблиця 2.6.

**Описова статистика результатів дослідження Опитувальника
професійної самоефективності**

Мінімальне значення	22
Максимальне значення	36
Середнє значення	28,83
Медіана	31
Мода	29
Дисперсія	13,47
Стандартне відхилення	3,67
Варіативність	0,13

Найнижчий рівень професійної самоефективності у вибірці складає 22, що вже потрапляє до категорії середньої ефективності. Найвищий рівень професійної самоефективності у вибірці складає 36, що вказує на найбільш впевнених у своїх силах працівників, які відчують велику задоволеність від

своєї професійної діяльності. Середній рівень професійної самоефективності (28,83) перебуває у нижній межі високого рівня, що вказує на загальну тенденцію до високої впевненості у своїй професійній діяльності серед респондентів. Медіана перевищує середнє значення, значення моди також потрапляє до високого рівня. Значення дисперсії показує не сильну варіативність. Стандартне відхилення (3,67) свідчить про стабільність показників у вибірці, а низька варіативність (0,13) що результати є відносно стабільними серед досліджуваних працівників.

Серед досліджуваних працівників загальні результати професійної самоефективності наступним чином:

- Низький рівень професійної самоефективності (6-16 балів) – 0 респондентів (0%);
- Середній рівень професійної самоефективності (17-26 балів) – 20 респондентів (29%);
- Високий рівень професійної самоефективності (27-36 балів) – 49 респондентів (71%); графічне зображення результатів представлено на малюнку 2.18.

Розподіл результатів професійної самоефективності серед досліджуваних працівників свідчить про високий рівень професіоналізму та самовідчуття власної ефективності у більшості респондентів, оскільки вибірка не містить респондентів з низьким рівнем професійної самоефективності. Певна частина працівників (29%) має достатнє, але не виняткове почуття ефективності у своїй роботі. Можемо припустити, що ці люди можуть мати певні труднощі в деяких аспектах своєї професійної діяльності або відчувати недостатню впевненість у своїх силах у складних ситуаціях, ймовірно через невеликий стаж роботи на підприємстві. Високий рівень професійної самоефективності показали 71% респондентів. Майже дві третини працівників відчують високу впевненість у своїх професійних можливостях і здатні досягати значних результатів у своїй діяльності, отримувати задоволення від роботи, вирішуючи складні та відповідальні завдання.



Мал. 2.18. Загальний рівень професійної самоофективності

Серед чоловіків результати професійної самоофективності мають наступні показники (мал.2.19):

- Низький рівень професійної самоофективності (6-16 балів) – 0 респондентів (0%);
- Середній рівень професійної самоофективності (17-26 балів) – 9 респондентів (23,7%);
- Високий рівень професійної самоофективності (27-36 балів) – 29 респондентів (76,3%).



Мал. 2.19. Рівень професійної самоофективності у чоловіків

Розподіл результатів щодо рівнів професійної самоефективності серед жінок зображено на малюнку 2.20., в абсолютних числах спостерігаємо наступне:

- Низький рівень професійної самоефективності (6-16 балів) – 0 респондентів (0%);
- Середній рівень професійної самоефективності (17-26 балів) – 11 респондентів (35,5%);
- Високий рівень професійної самоефективності (27-36 балів) – 20 респондентів (64,5%).



Мал. 2.20. Рівень професійної самоефективності у жінок

Майже чверть досліджуваних чоловіків показала середній рівень професійної самоефективності (23,7%), відповідно дві третини чоловіків показали високий рівень професійної самоефективності (76,3%). Жінки мають більший відсоток з середнім рівнем професійної самоефективності (35,5%), що може свідчити про потребу у додатковій мотивації або підтримці, хоча вони все одно мають велику частку з високим рівнем самомотивації (64,5%). Про позитивну психологічну атмосферу серед працівників і високу мотивацію свідчить відсутність низького рівня професійної самоефективності в обох досліджуваних групах.

Для розуміння мотиваційної складової роботи працівників, що виконують роботи підвищеної небезпеки розглянемо дані емпіричного дослідження, описова статистика якого представлено в таблиці 2.7.

Таблиця 2.7.

Описова статистика результатів дослідження за методикою Мотивація професійної діяльності (методика К. Замір в модифікації А.Реана)

	внутрішня мотивація (ВМ)	зовнішня позитивна мотивація (ЗПМ)	Зовнішня негативна мотивація (ЗНМ)
Мінімальне значення	1,0	1,33	1,0
Максимальне значення	5,0	4,67	5,0
Середнє значення	3,57	3,03	3,09
Медіана	4	3,33	3,5
Мода	3,5	3,00	3,0
Дисперсія	0,83	0,55	1,23
Стандартне відхилення	0,91	0,74	1,11
Варіативність	0,26	0,25	0,36

Загальний рівень внутрішньої мотивації (ВМ) є помірно високим, що видно із середнього значення (3,57), медіани (4,0) та моди (3,5). Розподіл відповідей демонструє згуртованість (низьке стандартне відхилення 0,91) із незначною асиметрією в бік нижчих значень. Найпоширеніше значення мотивації (мода 3,5) та медіана вказують, що більшість респондентів оцінюють свою мотивацію на рівні трохи вище середнього. Низька варіативність (0,26) підкреслює узгодженість відповідей респондентів.

Рівень зовнішньої позитивної мотивації (ЗПМ) є помірним, що видно із середнього значення (3,03), моди (3,00) та медіани (3,33). Результати загалом тяжіють до середини шкали. Розподіл даних показує помірну варіативність, що підтверджується стандартним відхиленням (0,74) і варіативністю (0,25). Дані є достатньо згуртованими, хоча деякі респонденти мають суттєво нижчі рівні мотивації (1,33).

Зовнішня негативна мотивація (ЗНМ) в даному випадку має помірний рівень, з середнім значенням 3,09. Медіана (3,5) і мода (3,0) свідчать про тенденцію до зосередження більшості значень на середньому рівні негативної мотивації. Дисперсія (1,23) та стандартне відхилення (1,11) показують помірну

варіативність у даних, що означає наявність різноманітних рівнів зовнішньої негативної мотивації серед респондентів. Варіативність (0,36) вказує на те, що ця різниця є відносно помірною, з урахуванням середнього значення.

Дані варіативності по ВМ та ЗПВ свідчать про стабільність зазначених мотивацій у вибірці, в той час як ЗНМ не характерною для цієї вибірки.

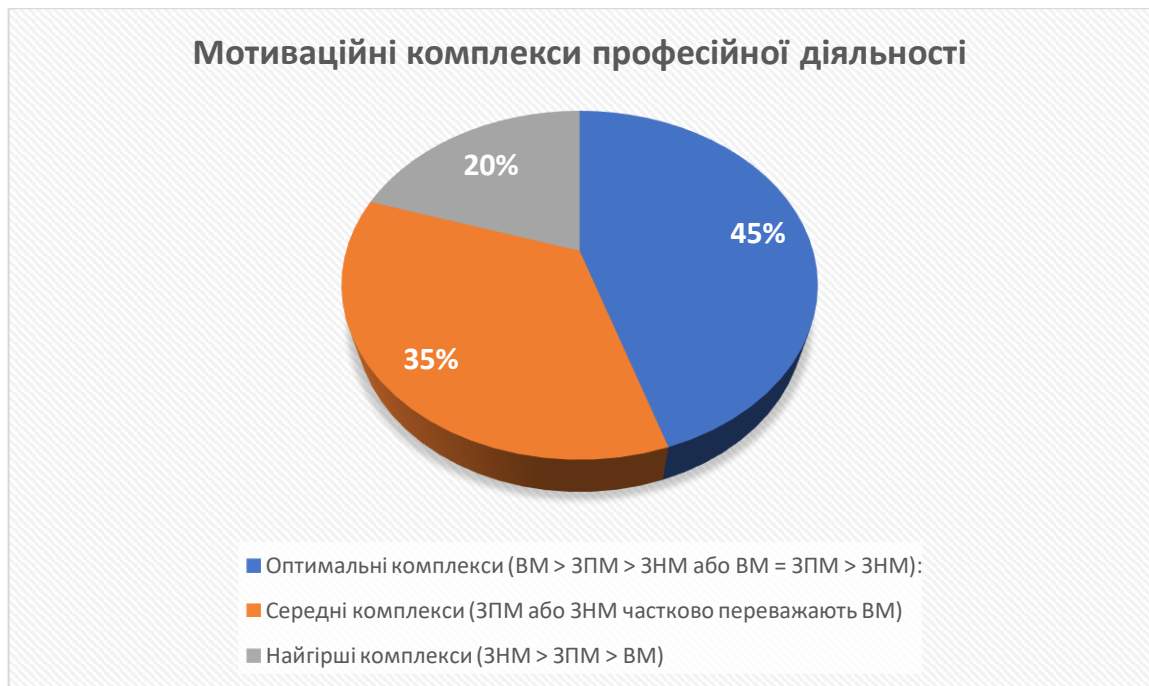
На підставі отриманих емпіричних даних визначаємо мотиваційні комплекси особистостей, що брали участь в опитуванні. Звертаємо увагу, що вони являють собою тип співвідношення між трьома видами мотивації: ВМ, ЗПМ, ЗНМ.

«До найкращих, оптимальних мотиваційних комплексів слід відносити два типи сполучення: $ВМ > ЗПМ > ЗНМ$ та $ВМ = ЗПМ > ЗНМ$.

Найгіршим мотиваційним комплексом є тип $ЗНМ > ЗПМ > ВМ$ » [97, с. 57].

У вибірці наявні близько 45% оптимальних комплексів ($ВМ > ЗПМ > ЗНМ$ або $ВМ = ЗПМ > ЗНМ$), які свідчать про значну частину осіб, орієнтованих на цінність діяльності та її результати. Середні комплекси (ЗПМ або ЗНМ частково переважають ВМ) виявлено у 35% учасників опитування. Ці люди демонструють певну залежність від зовнішніх факторів мотивації, проте не виключають внутрішньої зацікавленості. Найменш бажаний мотиваційний комплекс ($ЗНМ > ЗПМ > ВМ$) зустрічається приблизно у 20% респондентів. Такі працівники можуть мати підвищену емоційну нестабільність і низьку задоволеність роботою.

Кількісну характеристику особистостей з різними мотиваційними комплексами представлено на рисунку 2.21.



Мал. 2.21. Мотиваційні комплекси професійної діяльності

Розглянемо результати опитування працівників, що виконують роботи підвищеної небезпеки за методикою дослідження копінг-поведінки в стресових ситуаціях (CISS), описову статистику яких зведено до таблиці 2.8.

Таблиця 2.8.

Описова статистика результатів дослідження вибору копінг-стратегій для подолання стресу за Методикою дослідження копінг-поведінки в стресових ситуаціях (Н. Ендлер, ДЖ. Паркер) для працівників що виконують роботи підвищеної небезпеки

	Орієнтація на вирішення завдання	Уникнення	Спрямованість на емоції	Відволікання	Соціальне відволікання
середнє значення	58,79	38,03	37,99	16,63	14,07
мода	63	33	33	14	12
медіана	60	36	38	16	14
стандартне відхилення	7,77	8,64	8,00	5,24	3,20
варіативність	0,13	0,23	0,21	0,32	0,23

Описова статистика результатів дослідження за методикою CISS дозволяє оцінити особливості вибору копінг-стратегій працівниками, що

виконують роботи підвищеної небезпеки. Працівники, що виконують роботи підвищеної небезпеки, здебільшого орієнтовані на вирішення завдань (середнє значення 58,79), що є конструктивною копінг-стратегією у боротьбі зі стресом. На другому місці, з майже однаковими результатами, опинилися стратегії уникнення та спрямованість на емоції. А відволікання та соціальне відволікання практично не характерні для цієї вибірки.

Це свідчить про переважну раціональну та активну модель поведінки працівників підприємства у стресових ситуаціях, яка може бути пов'язана із специфікою їхньої роботи, оскільки вирішення завдань в газорозподільній галузі завжди було і є пріоритетним.

Отже, переважна стратегія – орієнтація на вирішення завдання (35,53%). Працівники намагаються активно вирішувати проблеми, використовуючи свої особистісні ресурси для пошуку ефективних рішень. Така стратегія є корисною в умовах підвищеної небезпеки, оскільки дозволяє фокусуватися на діях, а не на емоціях чи уникненні. Уникнення (22,98%) означає, що частина працівників обирає шлях дистанціювання від проблем, тоді як спрямованість на емоції (22,96%) свідчить про зосередженість на переживаннях, пов'язаних зі стресовою ситуацією. Це менш адаптивні стратегії, які можуть знижувати ефективність роботи в умовах стресу. Відволікання (10,05%) на інші види діяльності або звернення за допомогою до оточення (8,49%) працівниками, що виконують роботи підвищеної небезпеки, практично не використовуються. Це може бути свідченням прояву специфіки професії газівника, де критично важливими є професіоналізм, самостійність і швидке прийняття рішень.

Загальні результати щодо пріоритетності використання копінг-стратегій представлено нижче на малюнку 2.22.



Мал. 2.22. Загальні результати дослідження копінг-стратегій працівників, що виконують роботи підвищеної небезпеки (РПН).

Продовжуємо обробку отриманих емпіричних даних. Застосуємо кореляційний аналіз — метод дослідження взаємозалежності ознак у генеральній сукупності, що є випадковими величинами, які мають нормальний багатомірний розподіл. [19, с.390]

Проаналізувавши особливості психологічних станів тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності та вибору копінг-стратегій в стресових ситуаціях, ми звернулися до перевірки гіпотези, щодо взаємозв'язку між тривожністю, фрустрацією, агресивністю і ригідністю та копінг-стратегіями поведінки в стресових ситуаціях: «Орієнтація на вирішення завдання», «Соціальне відволікання», «Спрямованість на емоції», «Уникнення» і «Відволікання». Для цього ми скористалися лінійним кореляційним методом К. Пірсона, оскільки він використовується для оцінки сили і напрямку лінійного зв'язку між двома змінними.

В результаті нами було виявлено зв'язки між зазначеними перемінними, які представлено нижче, в таблиці 2.9.

Таблиця 2.9.

**Кореляційна матриця взаємозв'язків тривожності, фрустрації,
агресивності та різних копінг-стратегій**

Змінна	Орієнтація на вирішення завдання	Уникнення	Спрямованість на емоції	Відволікання	Соціальне відволікання
Тривожність	-0,259	0,021	0,473	0,033	0,015
Фрустрація	-0,277	-0,034	0,360	-0,003	-0,008
Агресивність	0,309	-0,134	0,113	-0,172	-0,055
Ригідність	0,010	-0,084	0,412	-0,067	-0,034

Значуща негативна кореляція виявлена між тривожністю та орієнтацією на вирішення завдань (-0,259 при $p < 0,05$), а між тривожністю та спрямованістю на емоції позитивний значущий позитивний кореляційний зв'язок (0,473 при $p < 0,05$). Це може свідчити про те, що підвищена тривожність знижує ефективність у вирішенні завдань, але водночас пов'язана із підвищеною емоційною реактивністю у виникненні негативних емоцій, які стосуються стресової ситуації та зосередженості на таких емоціях.

Значуща обернена кореляція виявлена між фрустрацією та орієнтацією на вирішення завдань (-0,277 при $p < 0,05$), а між фрустрацією та спрямованістю на емоції значущий прями кореляційний зв'язок (0,36 при $p < 0,05$).

Це означає, що фрустрація може знижувати здатність до вирішення завдань та збільшує зосередженість людини на негативних емоціях, пов'язаних із ситуацією, яка переживає їх більш інтенсивно. Чим вищий рівень фрустрації, тим більше уваги приділяється саме емоційному аспекту проблеми.

Значущі зв'язки виявлено між агресивністю та орієнтацією на вирішення завдань (0,309 при $p < 0,05$), Виявлені дані можуть бути свідченнями того, що агресивність у помірних межах може бути пов'язана з вищою здатністю долати труднощі та може бути інструментом у досягненні мети.

Значущу кореляцію спостерігаємо між ригідністю та спрямованістю на емоції (0,412 при $p < 0,05$). Це може бути ознакою того, що підвищений рівень ригідності (жорсткість мислення, схильність до фіксованих поглядів та стереотипів) супроводжується більшою зосередженістю на негативних емоціях. Люди з вищою ригідністю, ймовірно, менш гнучкі у реагуванні на зміни або стресові фактори, через що емоційний компонент проблеми стає для них більш значущим і домінуючим. Між іншими змінними виявлено незначущі кореляційні зв'язки.

Звернімося до перевірки гіпотези що між мотивацією професійної діяльності та професійною самооефективністю є зв'язок.

Характер взаємо зв'язків між внутрішньою мотивацією, зовнішньою позитивною мотивацією та зовнішньою негативною мотивацією відображено у таблиці 2.10.

Таблиця 2.10.

Кореляційна матриця взаємозв'язків проявів мотивації професійної діяльності та професійною самооефективністю

Змінна	Внутрішня мотивація	Зовнішня позитивна мотивація	Зовнішня негативна мотивація
Професійна самооефективність	0,373	0,261	-0,011

На підставі аналізу даних виявлено помірний позитивний зв'язок між професійною самооефективністю та внутрішньою мотивацією ($r = 0,373$). Це свідчить про те, що чим сильніше у людини внутрішня мотивація, тим вищою є її впевненість у професійних здібностях. Цей зв'язок є статистично значущим як на рівні $\alpha = 0,05$, так і на рівні $\alpha = 0,01$.

Коефіцієнт кореляції ($r = 0,261$) показує помірний позитивний зв'язок між зовнішньою позитивною мотивацією, яка проявляється у бажанні грошового забезпечення, просування по роботі та реалізації потреби у досягненні соціального престижу й поваги оточуючих, на впевненість у професійних можливостях та професійною самооефективністю. Цей зв'язок є статистично значущим тільки на рівні $\alpha = 0,05$.

Коефіцієнт кореляції ($r = -0,011$) вказує що немає значущого негативного зв'язку між зовнішньою негативною мотивацією та професійною самоефективністю. Кореляція практично дорівнює нулю. Тобто зовнішня негативна мотивація, яка проявляється у прагненні уникнення критики зі сторони керівника чи колег та уникнення можливих покарань, неприємностей чи осуджу, не має підтвердженого впливу на професійну самоефективність.

Перевіримо гіпотезу, що між стійкістю до стресу та копінг-стратегіями поведінки в стресових ситуаціях існує зв'язок. Характер взаємодії представлено в таблиці 2.11.

Таблиця 2.11.

**Кореляційна матриця взаємозв'язків стійкості до стресу та різних
копінг-стратегій**

	Орієнтація на вирішення завдання	Уникнення	Спрямованість на емоції	Відволікання	Соціальне відволікання
Стійкість до стресу	0,239	-0,119	0,313	-0,177	0,041

Між стійкістю до стресу та орієнтацією на вирішення завдань виявлено слабкий позитивний зв'язок ($r = 0,239$), що вказує на те, що стійкі до стресу люди частіше демонструють здатність ефективно вирішувати завдання. Ця кореляція є статистично значущою на рівні $\alpha = 0,05$, але не на рівні $\alpha = 0,01$. Це означає, що зв'язок не настільки сильний, щоб вважатися високодостовірним за жорсткішими критеріями.

Виявлений помірний позитивний зв'язок ($r = 0,313$) між стресостійкістю та копінг-стратегією, яка є важливою для подолання стресу і пов'язана з виникненням негативних емоцій, що стосуються ситуації, та зосередженістю на таких емоціях. Можна припустити, що люди з більшою стресостійкістю помірно схильні зосереджуватися на негативних емоціях у стресових ситуаціях. Можливо навіть стресостійкі люди не повністю уникають переживання негативних емоцій, але здатні обмежувати їх вплив,

концентруючись на вирішенні ситуації. Оскільки кореляція середнього рівня (хоча вона значуща як на рівні $\alpha = 0,05$, так і на рівні $\alpha = 0,01$), цей зв'язок не є домінуючим фактором у поведінці людини під час стресу, а лише одним із багатьох, які застосовуються в подоланні стресу. Спостерігати цей зв'язок можливо при різкій зміні професійної ситуації (передаварійної чи аварійної), коли працівники дуже емоційно, в негативному ключі (почасти використовуючи нецензурні вирази) висловлюють своє ставлення до поточного перебігу подій, і таким шляхом стабілізуються для термінового розв'язання проблеми.

Змінні, пов'язані з униканням ($r = -0,119$), відволіканням ($r = -0,177$) і соціальним відволіканням ($r = 0,041$), не мають статистично значущих зв'язків зі стійкістю до стресу. Отже можна припустити, що ці стратегії поведінки та реакції помітно не впливають на здатність людини зберігати стресостійкість.

Звернімося до результатів кореляційного аналізу даних станів тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності та проявів мотивації професійної діяльності (таблиця 2.12).

Таблиця 2.12

Кореляційна матриця взаємозв'язків проявів станів тривожності, фрустрації, агресивності й ригідності та проявів мотивації професійної діяльності

Змінна	Внутрішня мотивація	Зовнішня позитивна мотивація	Зовнішня негативна мотивація
Тривожність	-0,08	0,004	0,166
Фрустрація	-0,267	-0,09	0,183
Агресивність	0,329	0,373	0,08
Ригідність	-0,06	-0,078	0,171

Фрустрація виявила слабкий негативний зв'язок із внутрішньою мотивацією ($r = -0,257$), значущий лише на рівні $\alpha = 0,05$. Помірний позитивний зв'язок виявлено між агресивністю і внутрішньою мотивацією ($r = 0,329$) та зовнішньою позитивною мотивацією ($r = 0,373$), які є значущими як на рівні

$\alpha=0,05$, так і на рівні $\alpha=0,01$. Жодної статистично значущої кореляції не виявлено між тривожністю, ригідністю та проявами мотивації.

Слабка негативна кореляція між фрустрацією та внутрішньою мотивацією, може вказувати на те, що люди, які відчують вищий рівень фрустрації, зазвичай менш схильні до мотивації, пов'язаної з внутрішніми цілями, задоволенням чи самореалізацією. Агресивність виявила значний позитивний зв'язок як із внутрішньою так із зовнішньою позитивною мотивацією. Це може означати, що агресивні особи частіше виявляють як прагнення до досягнень і самореалізації (внутрішня мотивація), так і реакцію на позитивні стимули ззовні (наприклад, нагороди, визнання), можемо говорити про певний стимулюючий вплив. Відсутність значущих кореляцій ригідності із жодною формою мотивації може бути свідченням того, що ригідні (жорсткі у своїх переконаннях) особи не проявляють чітких зв'язків із внутрішньою чи зовнішньою мотивацією, можливо, через їхню стійкість до змін та небажання адаптуватися. Слабка або практично нульова кореляція між тривожністю і різними видами мотивації може вказувати на те, що мотивація не є основним фактором, що визначає рівень тривожності. Інші фактори, такі як особистісні характеристики, стресові ситуації або зовнішні обставини, можуть мати більший вплив на тривожність.

Для досягнення мети магістерської роботи було проведено емпіричне дослідження впливу умов праці на психічні стани (тривожність, фрустрацію, агресивність, ригідність), стійкість до стресу, професійну самоефективність, мотивацію та копінг-стратегії працівників, які виконують роботи підвищеної небезпеки.

Результати дослідження виявили, що виконання робіт підвищеної небезпеки має значний вплив на психічні стани працівників, їхнє психічне здоров'я та професійну самоефективність. Зокрема, виявлено, що такі умови можуть призводити як до виснаження психічних ресурсів, так і до формування адаптивних стратегій. Установлено залежність між рівнем стресостійкості, мотиваційним комплексом і вибором копінг-стратегій, що відкриває

перспективи для оптимізації умов праці та розробки програм підтримки персоналу.

Незважаючи на виклики, більшість працівників демонструють емоційну стабільність, високий рівень стресостійкості, професійну самоефективність і перевагу адаптивних копінг-стратегій. Низький рівень тривожності (68,1%), фрустрації (79,7%), агресивності (56,5%) та ригідності (56,5%) свідчить про здатність працівників підтримувати емоційну рівновагу у складних умовах праці. Водночас працівники з іншим рівнем психічних станів не змогли б ефективно виконувати свої обов'язки, оскільки така робота потребує самоконтролю, стабільності та оперативності у прийнятті рішень.

Показники середнього та високого рівня стресостійкості у 100% респондентів підтверджують ефективність відбору працівників для роботи в умовах підвищеної небезпеки. Працівники з низькою стійкістю до стресу не здатні витримувати тривалі впливи екстремальних факторів, що підтверджується відповідною плінністю кадрів.

Більшість респондентів (71%) мають високий рівень самоефективності, що свідчить про їхню впевненість у власних професійних можливостях. Однак недостатній рівень самомотивації або віри у свої сили може стати фактором ризику, як для ефективності роботи, так і для здоров'я та безпеки працівників.

80% респондентів демонструють оптимальний або середній рівень мотиваційного комплексу, що свідчить про збалансованість внутрішніх і зовнішніх стимулів, необхідних для виконання небезпечної роботи. Натомість низький рівень мотивації не дозволяє успішно долати виклики подібної діяльності, де критично важливими є зацікавленість і орієнтація на результат.

Серед копінг-стратегій домінує орієнтація на вирішення завдань (35,53%), що відповідає вимогам професії. Менш поширені стратегії уникнення (22,98%) та орієнтація на емоції (22,96%), які є менш ефективними у стресових умовах. Працівники, що використовують дезадаптивні стратегії, ризикують втратити контроль у критичних ситуаціях, що унеможливорює ефективну та безпечну роботу.

У результаті аналізу психологічних станів тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності, а також вибору копінг-стратегій у стресових ситуаціях, були виявлені значущі кореляції між ними. Тривожність негативно корелює з орієнтацією на вирішення завдання, але позитивно – з спрямованістю на емоції. Фрустрація також знижує ефективність вирішення завдань і посилює емоційну зосередженість. Агресивність, натомість, має позитивний зв'язок з орієнтацією на завдання, вказуючи на її роль у подоланні труднощів. Ригідність асоціюється з більшою емоційною зосередженістю.

Щодо професійної мотивації та професійної самоефективності, внутрішня мотивація виявила помірний позитивний зв'язок з професійною самоефективністю, тоді як зовнішня позитивна мотивація також позитивно впливає на професійну впевненість. Зовнішня негативна мотивація не має значущого впливу на професійну ефективність.

Також було встановлено, що стійкість до стресу має слабкий позитивний зв'язок з орієнтацією на вирішення завдань, але більш помітний – з спрямованістю на емоції. У той же час, стратегії уникання, відволікання та соціального відволікання не мають значущих зв'язків із стійкістю до стресу.

У контексті мотивації професійної діяльності, фрустрація та агресивність мають певні зв'язки з мотиваційними факторами, зокрема агресивність позитивно корелює як з внутрішньою, так і з зовнішньою позитивною мотивацією, в той час як ригідність і тривожність не проявляють чітких кореляцій з мотивацією.

Отже, працівники, які виконують роботи підвищеної небезпеки, здебільшого демонструють адаптивні психічні стани, стресостійкість та ефективні копінг-стратегії. Ці якості формуються завдяки поєднанню індивідуальних і професійних факторів, що сприяють їхній психоемоційній витривалості. Умови праці вимагають саме таких характеристик, оскільки інші психічні стани чи поведінкові особливості ставлять під загрозу не лише ефективність роботи, але й безпеку працівника та колективу.

Таким чином, дослідження показало, що працівники демонструють високий рівень адаптації до стресових умов, однак існує потреба у додатковій підтримці, яка дозволить зберегти їхній професійний потенціал, забезпечити стійкість до навантажень та сприяти формуванню умов для розвитку як індивідуальних, так і командних ресурсів у роботі з підвищеною небезпекою.

РОЗДІЛ 3. ПРАКТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ДІАГНОСТИКИ ТА ПСИХОКОРЕКЦІЇ СТАНІВ ПРАЦІВНИКІВ

3.1. Розробка психокорекційної програми по зменшенню негативного впливу умов праці

Психокорекція є особливим видом психологічної інтервенції. Оскільки її метою є цілеспрямований вплив на поведінковий, емоційний та інтелектуальний рівні функціонування особистості. Водночас психокорекція є локальним втручанням у процеси психічного й особистісного розвитку клієнта з метою виправлення відхилень, що часто впливає не лише на самого клієнта, але й на його оточення [41, 53, 54].

Ефективність психокорекційного втручання значною мірою залежить від вміння розробити психокорекційну програму, яка включає вибір відповідних методик і технік, враховуючи вікові, інтелектуальні та фізичні особливості особистості. Важливо також враховувати, що клієнти можуть мати роботу, що впливає на їхню доступність та можливості для участі в психокорекційних сесіях. Крім того, необхідно створити методи для оцінки та аналізу динаміки психокорекційного впливу. Необхідно враховувати специфіку та методичні вимоги, зокрема чіткість визначених психокорекційних цілей і завдань, які повинні конкретизувати основну мету допомоги клієнтам [94].

Розглянемо основні етапи психокорекційної програми.

Розпочати складання програми слід з проведення діагностики та оцінки стану. Це дозволить визначити ключові проблеми та спрямувати корекцію на конкретні аспекти психічного здоров'я. Здійснити це можливо за допомогою опитувальників, тестів та проведення інтерв'ю таких як: шкала стресу (PSS), масштаб тривоги (STAI), оцінка рівня емоційного вигорання (MBI), опитування для оцінки рівня соціальної підтримки та психологічного клімату.

На другому етапі відбувається безпосереднє планування втручання через постановку цілей та завдань, обрання методів і технік інтервенції, відповідно до потреб учасників.

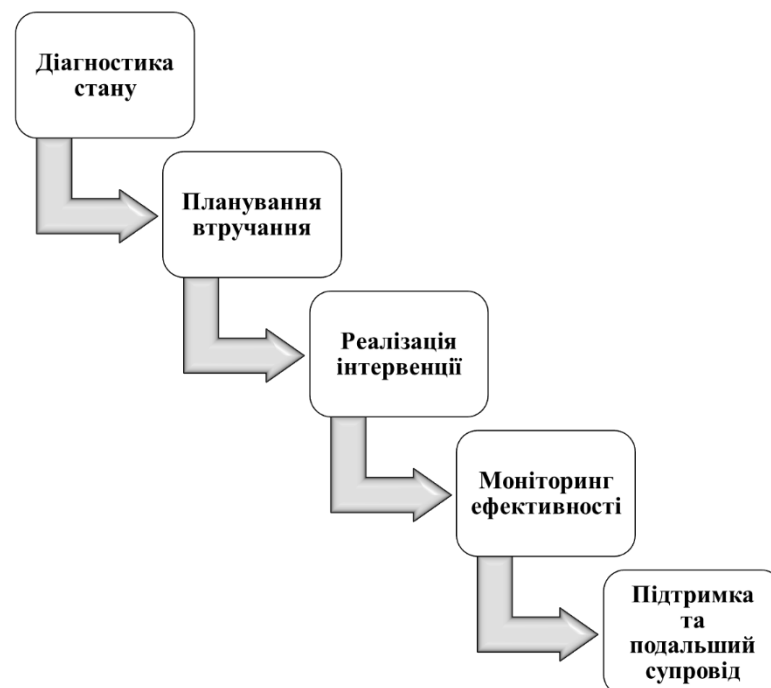
Реалізація інтервенції становить третій етап. Це використання технік медитації та прогресивна м'язова релаксації, використання технік, що підтримують соціальну взаємодію, а також когнітивно-поведінкові методи.

Наступним кроком має бути моніторинг та оцінка ефективності проведеної інтервенції. За допомогою повторних тестувань та спостережень слід періодично оцінювати зміни психологічного стану, обговорювати результати з учасниками, за потреби вносити зміни в план.

І на останньому етапі необхідна підтримка та супровід, який полягає в розробці рекомендацій, проведення індивідуальних консультацій або групових зустрічей для підтримання досягнутих результатів [54].

Основні етапи психокрекційної програми зображено на малюнку. 3.1.

Основні етапи психокрекційної програми



Мал.3.1. Основні етапи психокрекційної програми

Працівники, що виконують роботи підвищеної небезпеки, регулярно зазнають значного стресу та психологічного навантаження, що може

призводити до емоційного вигорання, розвитку тривожних та депресивних станів. Розробка психокорекційної програми для зменшення негативного впливу умов праці на працівників, які виконують роботи підвищеної небезпеки, є важливим кроком для підтримки їхнього психічного і психологічного здоров'я. Така програма повинна бути багатокомпонентною, охоплювати різні аспекти роботи та включати як індивідуальні, так і групові методи корекції.

Мета програми – зменшити негативний вплив робочих умов та допомогти працівникам розвинути навички подолання стресу. Досягти цього можна шляхом підвищення обізнаності працівників методам саморегуляції та управління стресом, навчання технік зниження тривожності та поліпшення емоційної стабільності, підтримка розвитку навичок самоконтролю, що допомагають зберегти працездатність в екстремальних умовах, а також створення психологічного резерву для підвищення стійкості до потенційних психотравмуючих факторів.

Таблиця 3.1.

**Психокорекційна програм по зменшенню негативного впливу
умов праці на психічну стійкість працівників,
які виконують роботи підвищеної небезпеки**

Мета	Зміст	Тривалість
1. Вступна сесія Ознайомити учасників з метою програми, методами роботи та очікуваними результатами.	Знайомство. Презентація на тему впливу стресу та важливість психічної стійкості, обговорення типових стрес-факторів у їхній роботі.	60 хвилин
2. Психоедукаційне заняття Підвищення обізнаності про фізіологічні та психологічні реакції на стрес.	Інтерактивна лекція про механізм виникнення стресу, роль саморегуляції та психічної стійкості, значення емоційного інтелекту, важливість навичок самодопомоги (презентації, дискусії, короткі відео).	60 хвилин

Продовж. табл. 3.1.

3. Техніки релаксації Засвоєння навичок, що допомагають швидко відновлювати емоційну рівновагу.	Практика дихальних вправ, прогресивна м'язова релаксація, техніка «заземлення» для стабілізації під час тривоги шляхом демонстрації та спільному виконанні вправ.	60 хвилин
4. Когнітивно-поведінковий тренінг Розпізнавання та корекція деструктивних мисленнєвих схем.	Виявлення негативних думок, навчання технікам їх заміни на більш адаптивні, ведення журналу автоматичних думок.	2 заняття по 90 хвилин
5. Розвиток навичок стрес-менеджменту Формування ефективних стратегій подолання стресу.	Ознайомлення з методами тайм-менеджменту, навчання пріорітезації завдань, підходи до управління стресовими ситуаціями. Робота в малих групах, рольові ігри, моделювання ситуацій	2 заняття по 60 хвилин
6. Підтримка командного духу та соціальної взаємодії Зміцнення підтримки у колективі та розвитку комунікативних навичок.	Командні вправи, спрямовані на покращення взаєморозуміння та підтримки в стресових ситуаціях. Групові вправи на розвиток емпатії, обговорення ситуацій, моделювання підтримуючих бесід.	2 заняття по 60 хвилин
7. Заключна сесія та обговорення результатів Оцінка результатів програми, обговорення досягнутих змін та планів на подальшу самостійну роботу.	Підбиття підсумків, аналіз виконаних вправ, рекомендації щодо подальшого розвитку навичок. Обговорення, зворотний зв'язок, розробка індивідуальних планів підтримки психічного здоров'я.	60 хвилин

Розроблена програма ґрунтується на системному підході, який включає врахування чотирьох складових стресу: фізіологічної, емоційної, когнітивної та поведінкової, а також застосування науково обґрунтованих методів для коригування рівня тривожності.

З урахуванням фізіологічних та емоційних аспектів стресової поведінки, програма включає заняття, спрямовані на опанування технік емоційної регуляції, релаксації та зняття нервово-психічного напруження.

Зосереджуючись на когнітивних і поведінкових аспектах стресу, у програмі передбачено роботу над подоланням когнітивних викривлень та

виконання вправ, що сприяють зміні поведінки шляхом формування альтернативних стратегій взаємодії. Особливу увагу приділено значенню соціальної підтримки у подоланні стресу, де учасники навчаються знаходити та використовувати ресурси підтримки для зниження рівня тривожності.

Програма розрахована на 10 занять тривалістю від 60 до 90 хвилин по два заняття на тиждень. Відносно коротка тривалість занять зумовлена специфікою роботи і неможливістю відволікати працівників на більш тривалі періоди. Кількість рекомендованих учасників – 10-12.

Зупинимось більш детально на заняттях програми.

План вступної сесії: «Вплив стресу та важливість психічної стійкості»

Мета: ознайомити учасників програми з її метою, основними методами роботи, очікуваними результатами. Визначити типові стрес-факторів у роботі працівників, що виконують роботи підвищеної небезпеки та обговорити важливість розвитку психічної стійкості в умовах професійної діяльності.

1. Вітання та знайомство.

– Привітання учасників, представлення тренера, знайомство учасників між собою. Для знайомства пропонуємо використати вправу «Клубок знайомств». Тренер починає з клубком ниток (мотком ниток) у руках. Він розповідає коротко про себе (ім'я, роль, хобі, цікаві факти тощо) і кидає клубок комусь із учасників, притримуючи кінець нитки. Той, хто отримав клубок, теж представляється (ім'я, хобі, цікавість про себе), а потім кидає клубок наступному учаснику, притримуючи свою частину нитки. Коли всі представляться, утвориться своєрідна «павутина», яка символізуватиме зв'язок між учасниками. Наприкінці можна зазначити, як всі учасники стали частиною спільної мережі, і додати фразу, на кшталт: «Як ця нитка нас пов'язала, так і наш тренінг об'єднає нас у спільній роботі».

– Короткий вступ. Чому важливі психічна стійкість та управління стресом.

– Ознайомлення з порядком сесії.

2. Ознайомлення з програмою.

- Короткий опис мети програми: допомогти учасникам розвинути навички саморегуляції та зменшити вплив стресу.

- Пояснення методів роботи (групові обговорення, практичні вправи, індивідуальні завдання).

- Очікувані результати: підвищення стресостійкості, покращення емоційної саморегуляції, ефективне управління навантаженням.

3. Презентація на тему «Вплив стресу та важливість психічної стійкості».

Мета: дати учасникам базове розуміння природи стресу, його впливу на організм і важливості психічної стійкості.

Зміст презентації:

Фізіологічні та психологічні реакції на стрес. Типи стресу (гострий, хронічний).

Фізичні наслідки впливу стресу: втома, проблеми зі сном, серцево-судинні захворювання; емоційні наслідки впливу стресу: тривога, вигорання, зниження мотивації.

Поняття психічної стійкості та зменшення впливу стресу.

Навички формування психічної стійкості, такі як саморегуляція, планування, емоційна адаптація.

4. Обговорення типових стрес-факторів у роботі.

Для ідентифікації основних джерел стресу пропонується обговорення в малих групах з відповідями на наступні питання:

- Які ситуації у вашій роботі викликають найбільший стрес?
- Як ви зазвичай реагуєте на ці стрес-фактори?
- Що допомагає вам справлятися зі стресом?

Тренер на фліпчарті фіксує відповіді учасників для подальшого обміну ідеями у учасників.

5. Підбиття підсумків, відповіді на запитання.

- Повторення ключових ідей про важливість психічної стійкості.
- Запрошення учасників до активної участі у програмі.

- Відповіді на запитання.

План 2 психоедукаційного заняття на тему підвищення обізнаності про фізіологічні та психологічні реакції на стрес.

Мета заняття: Ознайомити учасників із механізмом виникнення стресу. Розкрити роль саморегуляції, психічної стійкості та емоційного інтелекту. Надати основні практики самодопомоги.

План заняття.

1. Вступ

Привітання учасників.

Визначення цілей заняття.

Питання до аудиторії: *«Що ви відчуваєте, коли переживаєте стрес?»* (коротка відповідь декількох учасників).

2. Механізм виникнення стресу

Презентація. Що таке стрес? (позитивний і негативний стрес). Фізіологічні реакції на стрес (викид адреналіну, кортизолу; реакція «бийся або тікай»). Психологічні наслідки стресу (вплив на увагу, пам'ять, емоції). Візуальний матеріал: Інфографіка або коротке відео про роботу мозку під час стресу та вибір стратегії поведінки (бий, біжи, завмири).

3. Роль саморегуляції та психічної стійкості.

Дискусія на тему «Що вам допомагає заспокоїтись у стресових ситуаціях». Фіксація відповідей на фліпчарті.

Міні-лекція + презентація. Як працює саморегуляція. Роль дихальних технік, тілесної розрядки, позитивного мислення. Психічна стійкість. Формування оптимізму, адаптації до змін, планування. Як емоційний інтелект допомагає керувати стресом (усвідомлення та контроль власних емоцій).

4. Навички самодопомоги.

Презентація практичних порад

- Дихальна вправа «4-7-8» для швидкого заспокоєння.
- Метод «Заземлення 5-4-3-2» (перелічити 5 предметів, які бачите, 4 – яких торкаєтесь, 3 звуки які чуєте, 2 запахи які відчуваєте тощо).

- Ведення щоденника для висловлення емоцій.

Практична вправа. Тренер разом із учасниками виконує одну дихальну техніку.

5. Шерінг. Що нового ви дізналися сьогодні? Поради для подальшого вивчення (наприклад, книги, онлайн-ресурси про стрес та самодопомогу).
Відповіді на запитання учасників.

План 3 заняття. Техніки релаксації.

1. Вступна частина

Ключові пункти. Під час стресу дихання стає поверхневим і прискореним, що поглиблює тривогу. Глибоке діафрагмальне дихання активує парасимпатичну нервову систему, сприяючи заспокоєнню. Психічна напруга впливає на м'язи тіла, що підсилює стрес. Релаксація дозволяє знизити фізичне напруження, що позитивно впливає на психіку. Методика Джекобсона і майндфулнес підходять для регулярного використання в різних умовах.

Тренер показує поверхнєве та діафрагмальне дихання, акцентуючи увагу на русі живота.

2. Основна частина.

Вправа 1: Глибоке діафрагмальне дихання

Вправа 2: Техніка «4-7-8»

Вправа 3: «Квадратне дихання»

Техніка 1: Прогресивна м'язова релаксація за методом Джекобсона.

Техніка 2: Практика усвідомленості (майндфулнес)

3. Заключна частина

Учасники діляться відчуттями після виконання вправ.

Домашнє завдання. Практикувати одну з технік (наприклад, «4-7-8») 2 рази на день протягом тижня. Щодня практикувати одну з технік релаксації (Джекобсона або майндфулнес). Фіксувати свої емоційні та фізіологічні відчуття до та після вправ.

Заняття 4-5. Когнітивно-поведінковий тренінг.

План заняття 4. Розпізнавання та корекція деструктивних мисленнєвих схем.

Мета: допомогти учасникам розпізнати деструктивні мисленнєві схеми, які посилюють стрес, та навчити технікам заміни цих схем на адаптивні. Запровадити навичку ведення журналу автоматичних думок для самостійної роботи.

1. Вступна частина. Коротке пояснення мети заняття. Знайомство з основними поняттями:

- Автоматичні думки – швидкі, часто несвідомі реакції на ситуації.
- Деструктивні мисленнєві схеми – шаблони мислення, які викликають негативні емоції (наприклад, «Я завжди помиляюся», «Мене всі критикують»).

Обговорення, як такі схеми впливають на поведінку та самопочуття.

2. Виявлення деструктивних схем. Робота в міні-групах.

Вправи на усвідомлення. Учасники аналізують типові робочі або життєві ситуації, які викликають стрес. Завдання описати, які думки виникали в цих ситуаціях.

Ситуація: Майстер бригади зробив зауваження щодо роботи.

Автоматична думка: «Я недостатньо хороший спеціаліст».

Емоції: страх, роздратування.

Обговорення поширених деструктивних схем:

Чорно-біле мислення («Я або успішний, або нікчема»). Перебільшення («Ця помилка все зруйнує»). Читання думок («Він точно думає, що я некомпетентний»).

3. Техніка «Зупинка негативної думки».

Етапи використання техніки.

1. Що я думаю про цю ситуацію?
2. Зробіть паузу і запитайте: чи це об'єктивно?
3. Чим я можу замінити цю думку?

Практичне завдання. Учасники працюють у парах: один озвучує ситуацію, другий допомагає знайти альтернативну думку. Наприклад: «Мені сказали, що я сповільнюю процес → Альтернативна думка: це лише думка однієї людини, я намагаюся працювати старанно і можу вдосконалитися».

Домашнє завдання. Роздати учасникам шаблон журналу автоматичних думок:

Ситуація

Автоматична думка

Емоція

Альтернативна думка

Завдання. Щодня записувати свої реакції на ситуації, які викликають стрес, і спробувати застосовувати техніку заміни.

План заняття 5. Корекція деструктивних схем та закріплення технік

1. Аналіз домашнього завдання.
 - Учасники діляться своїм досвідом ведення журналу.
 - Обговорення складнощів у заміні негативних думок та пошук рішень.

2. Вивчення адаптивних схем (поглиблення знань)

Презентація. Як формуються адаптивні мисленнєві схеми.

Приклади позитивних думок: «У мене є право на помилку», «Я контролюю свої дії, навіть якщо не можу контролювати все навколо».

Робота в мікро-групах. Учасники беруть ситуації зі свого журналу і самостійно формують адаптивні думки, а потім обговорюють результати у групі.

3. Вправа «Зміна перспективи».

Завдання. Учасникам пропонуються складні ситуації (реальні або вигадані), які викликають негативні думки. Потрібно оцінити ситуацію з різних точок зору.

- Що я думаю зараз?
- Що б подумала людина, яка мене підтримує?

– Що я скажу про це за тиждень чи місяць?

4. Заключна частина. Підбиття підсумків.

Учасники розповідають, які нові техніки та знання вони збираються застосовувати.

Домашнє завдання. Продовження ведення журналу АД та самоконтролю.

Заняття 6-7. Розвиток навичок стрес-менеджменту

План заняття 6: Виявлення тригерів стресу та базові техніки стрес-менеджменту.

1. Вступ Привітання учасників. Ознайомлення з темою та завданнями заняття.

«Що найчастіше викликає у вас стрес?»

2. Виявлення тригерів стресу.

Міні-лекція. Що таке стресові тригери? Як їх розпізнати? (приклади: перевантаження, конфлікти, невизначеність).

Практична вправа. *«Коло стресу»* – учасники малюють коло, у якому записують свої основні стресові фактори та їх інтенсивність.

3. Базові техніки стрес-менеджменту

1. *Дихальна техніка «4-7-8».*

2. *Прогресивна м'язова релаксація (ПМР).*

3. *П'ятихвилинна медитація на увазі до «тут і зараз».*

Практика. Учасники виконують одну техніку під керівництвом тренера.

4. Розширені техніки стрес-менеджменту

Метод «Стоп» для управління емоціями:

– Зупинитись, зробити паузу.

– Три глибокі вдихи.

– Оцінити ситуацію та свої реакції.

Візуалізація безпечного місця: Учасники закривають очі й уявляють місце, де вони почуваються спокійно.

Техніка «Позитивне переписування»: Переформулювання негативних думок у позитивні.

Практика в парах. Учасники допомагають одне одному переписати негативні думки у позитивні.

5. Побудова стресостійкості.

Міні-лекція. Роль звичок: сон, фізична активність, здорове харчування. Соціальна підтримка та її важливість. Вміння говорити «ні» для збереження внутрішніх ресурсів.

Вправа: *«Щоденник вдячності»* – учасники записують 3 речі, за які вони вдячні сьогодні.

6. Шерінг. *«Яку техніку ви вважаєте найкориснішою для себе?»* Кожен учасник формулює один крок для підтримання власної стресостійкості.

Домашнє завдання. Протягом тижня вести щоденник вдячності.

План заняття 7. Побудова стресостійкості за рахунок технік тайм-менеджменту.

1. Вступна частина.

Ознайомлення учасників із ключовими принципами тайм-менеджменту.

Ключові пункти. Час – це ресурс, який не можна повернути, але можна ефективно використовувати. Тайм-менеджмент сприяє не лише підвищенню продуктивності, а й покращенню якості життя.

Робота в міні-групах. Тренер пропонує учасникам визначити, як вони зараз організовують свій час і які труднощі виникають. Труднощі записати на фліпчарті.

2. Основна частина: Техніки тайм-менеджменту.

Техніка 1. Постановка цілей за SMART

Пояснення критерію SMART.

Учасники формулюють одну професійну мету і одну особисту мету за SMART. Обговорення прикладів у групі.

Техніка 2. Пріоритизація завдань (матриця Ейзенхауера)

Теорія. Завдання поділяються на 4 категорії:

- Термінові та важливі: виконуйте негайно.
- Не термінові, але важливі: плануйте та виконуйте поступово.
- Термінові, але не важливі: делегуйте.
- Не термінові та не важливі: уникайте або відмовтеся.

Практика. Учасники записують свої завдання та розподіляють їх за матрицею.

Обговорення. Як оптимізувати виконання завдань.

Техніка 3. «Pomodoro» для зосередженості

Теорія. Працювати в інтервалах: 25 хвилин роботи, 5 хвилин відпочинку.

Після 4 циклів – довша перерва (15–30 хвилин).

Практика. Учасники визначають одне завдання, встановлюють таймер і виконують його за методом Pomodoro.

Обговорення. Як метод може допомогти уникнути перевтоми.

Техніка 4. Запобігання прокрастинації (техніка «2 хвилини»)

Теорія. Пояснення техніки: якщо завдання можна виконати за 2 хвилини – зробіть його негайно.

Практика. Учасники знаходять одне просте завдання зі свого списку та виконують його одразу.

Рефлексія. Як швидке виконання дрібних завдань зменшує стрес.

3. Заключна частина.

Обговорення. Учасники діляться своїми враженнями та планами застосування технік.

Домашнє завдання.

1. Протягом тижня використовувати одну техніку (наприклад, матрицю Ейзенхауера) для планування.

2. Вести щоденник часу: записувати, скільки часу витрачено на робочі та особисті завдання.

План заняття 8-9. Підтримка командного духу та соціальної взаємодії.

Мета. Розвинути навички командної роботи та взаємопідтримки. Поглибити розуміння важливості соціальної взаємодії для досягнення спільних цілей. Підвищити рівень довіри та згуртованості в групі.

1. Вступ.

Ознайомлення з темою: *«Чому командний дух важливий у складних ситуаціях?»*

Коротке опитування: *«Якими словами ви б описали ідеальну команду?»* (учасники називають слова, тренер записує їх на дошці/фліпчарті або через Mentimeter вивести на екран хмаринку слів).

1. Теоретичний блок .

Міні-лекція.

Основні елементи командної роботи (довіра, спільна мета, підтримка, ефективна комунікація).

Роль соціальної взаємодії у стресових ситуаціях (емоційна підтримка, поділ відповідальності, синергія).

Дискусія. Запитайте: *«Які чинники, на вашу думку, допомагають підтримувати командний дух?»*

2. Інтерактивні вправи. (на вибір).

Вправа 1. «Будуємо міст» Розвиваємо навички командної взаємодії та вирішення спільних завдань.

Вправа 2. «Комплімент по колу». Підвищуємо довіру та підтримку між учасниками.

Вправа 3. «Вежа зі спагеті». Розвиваємо командну співпрацю, креативність та комунікації.

Вправа 4. «Пазл із зав'язаними очима». Розвиваємо довіру та ефективну комунікацію.

Вправа 5. «Лінія часу». Для побудови взаємної довіри та кращого розуміння командних цінностей.

Вправа 6. «Голосування ногами». Для виявлення спільних інтересів та цінностей у команді.

Вправа 7. «Мережа взаємопідтримки». Показуємо важливість підтримки в команді.

Вправа 7 «Спільний малюнок». Розвиваємо креативність та уміння роботи в команді.

3. Підсумок заняття. Рефлексія. *«Що було найцікавішим чи найкориснішим на цьому занятті?» «Що ви можете взяти із цього досвіду у свою повсякденну роботу чи життя?»*

План заняття 10. Заключна сесія та обговорення результатів

Мета. Узагальнити результати програми. Визначити досягнуті зміни у навичках і поведінці учасників. Розробити індивідуальні плани для подальшого саморозвитку та підтримки психічного здоров'я.

1. Вступ

Ознайомлення з планом сесії. *«Сьогодні ми підсумуємо пройдене, оцінимо ваші результати та сплануємо, як рухатися далі.»*

Коротке опитування. *«Як ви оцінюєте свій прогрес у програмі від 1 до 10?»*(Mentimeter вивести на екран результати).

2. Аналіз виконаних вправ:

Рефлексію щодо ключових понять

- Які вправи були найбільш корисними?
- Що запам'яталося найбільше?
- Як ці вправи допомогли краще впоратися зі стресом чи взаємодіяти з іншими?

Вправа «До і Після»:

Роздати учасникам аркуші з двома колонками.

У першій колонці: *«Яким я був до початку програми?»*

У другій колонці: *«Яким я став після завершення програми?»*

Після заповнення учасники можуть поділитися своїми змінами в загальному колі (за бажанням).

3. Розробка індивідуальних планів підтримки.

Презентація рекомендацій:

- Розповідь про методи підтримки психічного здоров'я:
- Регулярна практика технік релаксації (дихальні вправи, медитація).
- Планування та постановка досяжних цілей.
- Підтримка соціальних зв'язків.
- Ведення щоденника емоцій.
- Звернення до фахівців у разі необхідності.

Вправа «Мій план розвитку».

Роздайте шаблони для плану самостійної роботи в якому учасникам слід записати:

1. Навички, які вони хочуть підтримувати.
2. Методи для збереження психічного здоров'я.
3. Плани для подальшого розвитку (курси, вправи, особисті практики).

4. Зворотний зв'язок і завершення програми

1. Що вам найбільше сподобалося в програмі?
2. Що ви змінили б або додали?
3. Як ви почуваетесь після завершення програми?

Подяка за їхню участь, відкритість та бажання розвиватися.

Фінальна вправа: «Символ змін»:

Запропонувати учасникам намалювати символ, який уособлює їхні зміни та досягнення в процесі програми.

Дати можливість бажаючим презентувати свій символ і пояснити, чому він важливий.

На завершення зустрічі і програми можна узагальнити такими словами: *«Пам'ятайте, що ви маєте інструменти для подолання викликів. Головне – продовжувати працювати над собою.»*

На нашу думку, впровадження цієї програми сприятиме підвищенню стресостійкості працівників, які виконують роботи підвищеної небезпеки, оскільки вона базується на емпірично підтверджених методах. Водночас, через

складні умови воєнного стану та безпекову ситуацію, апробація програми на практиці наразі не відбулася, що визначає напрямок наших подальших досліджень.

Для перевірки ефективності впроваджених рекомендацій можна використовувати опитування, оцінку рівня стресу та вигорання, а також регулярний моніторинг психічного стану працівників. Основними показниками якого будуть зниження рівня тривожності та вигорання, покращення рівня загального психічного здоров'я та підвищення задоволеності роботою та покращення робочих результатів.

3.2. Розроблення практичних рекомендацій щодо саморегуляції психічних станів працівників

Працівники, зайняті у сфері підвищеної небезпеки, стикаються зі значними емоційними та психологічними викликами, що може призводити до стресу, вигорання та зниження працездатності. Важливим аспектом є здатність до саморегуляції психічних станів, адже саморегуляція дозволяє стабілізувати емоційне навантаження, підтримувати стійкість до негативних факторів, підвищити працездатність.

На основі отриманих даних дослідження було запропоновано до використання низку практичних рекомендацій щодо саморегуляції психічних станів для працівників, що виконують роботи підвищеної небезпеки, які можуть стати дієвим інструментом збереження психічного здоров'я та підвищення ефективності роботи в умовах ризику.

Техніки саморегуляції стресу, пов'язані з тілесною взаємодією.

1. Техніка «Метелик» використовується для заспокоєння нервової системи, зниження рівня тривожності, відновлення почуття безпеки.

- 1) Техніка виконання.
- 2) Схрестіть руки на грудях так, щоб кінчики пальців торкалися плечей (утворюючи «крила метелика»).

3) Почергово постукуйте правою і лівою рукою по плечах або верхній частині грудей (ритмічно та м'яко).

4) Водночас дихайте глибоко: вдих через ніс, видих через рот.

5) Зосередьтесь на своєму диханні та відчуттях в тілі, поки не відчуєте полегшення.

2. Простукування (EFT - Emotional Freedom Technique) використовується щоб зняти стрес і фізичну напругу через стимуляцію біологічно активних точок на тілі.

Техніка виконання.

1) Розпочинати слід із формулювання проблеми (наприклад, «Я відчуваю тривогу») з додаванням позитивного налаштування: *«Хоча я відчуваю тривогу, я повністю приймаю себе»*.

2) Простукуємо кінчиками пальців легко по таких точках:

- Верхівка голови.
- Внутрішній край брів (ближче до перенісся).
- Зовнішній кут ока.
- Під оком (на кістці).
- Під носом.
- Під нижньою губою (в центрі).
- Ключиця (біля основи шиї).
- Під пахвою (приблизно на рівні грудей).

Під час постукування бажано повторювати вашу позитивну фразу або просто зосереджуватись на відчуттях.

3. Техніка «Обійми для себе» (Self-Hug) має на меті забезпечити відчуття підтримки, знизити тривогу.

Техніка виконання.

- 1) Обійміть себе руками так, щоб ваші долоні торкалися плечей.
- 2) Легко натисніть руками, щоб відчути тепло й захист.
- 3) Зробіть кілька повільних глибоких вдихів і видихів.

4) Можете повторити позитивні фрази, наприклад: *«Я у безпеці. Я можу впоратися з цим.»*

4. Вправа «Швидке заземлення через п'ять органів чуття» допомагає стабілізувати емоції та повернути увагу в поточний момент.

Техніка виконання

- 1) Назвіть 5 речей, які ви бачите навколо.
- 2) Назвіть 4 речі, яких ви можете торкнутися (стіл, одяг, підлога).
- 3) Назвіть 3 звуки, які ви чуєте.
- 4) Назвіть 2 запахи, які ви відчуваєте (або могли б уявити).
- 5) Назвіть 1 смак, який ви зараз відчуваєте або пам'ятаєте.

5. Техніка «Дихання з рухом тіла» поєднує фізичний рух і дихання для зняття напруги.

Техніка виконання.

- 1) Станьте прямо, ноги на ширині плечей.
- 2) Вдихніть через ніс, повільно піднімаючи руки вгору.
- 3) На видиху через рот опустіть руки вниз, уявляючи, як з них «витікає» напруга.

4) Повторіть 5-10 разів, додаючи легкі рухи всього тіла (нахили, потягування).

6. «Тряска тіла» (Body Shaking) знімає накопичену напругу через вивільнення енергії.

Техніка виконання.

- 1) Встаньте рівно, трохи зігнувши коліна.
- 2) Починайте легко «трястися» всім тілом: струшуйте руки, ноги, плечі.
- 3) Рухайтесь хаотично, ніби струшуєте стрес із тіла.
- 4) Дихайте довільно, але глибоко.
- 5) Виконуйте вправу 1-3 хвилини, потім поступово зупиніться.

7. Техніка «Теплі долоні». За допомогою тепла рук допоможе розслабити тіло і стабілізувати емоції.

Техніка виконання.

- 1) Розітріть долоні одну об одну, щоб відчути тепло.
- 2) Покладіть теплі долоні на закриті очі, обличчя чи груди.
- 3) Відчуйте це тепло і дозвольте собі розслабитися.

Дихальні техніки мають допомогти працівникам оперативно знизити напругу в умовах стресу.

Глибоке діафрагмальне дихання. Працівникам рекомендується вдаватися до цієї техніки в момент сильного хвилювання. Для цього необхідно робити глибокі вдихи через ніс, наповнюючи живіт повітрям, і повільно видихати через рот.

Метод 4-7-8. Вдихати на рахунок 4, затримувати дихання на 7 секунд, а потім повільно видихати протягом 8 секунд.

Черевне дихання особливо корисне для зняття фізичного напруження; його слід практикувати щодня для розвитку автоматизованої реакції у стресових ситуаціях.

Результатом застосування цих технік має стати нормалізація фізіологічних показників (серцевого ритму, тиску) і зниження емоційного збудження.

1. Прогресивна м'язова релаксація за методом Джекобсона. По черзі напружувати і розслабляти різні групи м'язів (починаючи з ніг і закінчуючи головою). Ця техніка допомагає зняти м'язове напруження, яке накопичується під час стресу.

Зняття м'язового напруження під час роботи. Короткі вправи, які можна виконувати безпосередньо на робочому місці, допоможу знизити напруження та заспокоїти нервову систему.

2. Практики уважності та майндфулнес.

Майндфулнес (усвідомленість) – це практика, спрямована на розвиток здатності бути присутнім у поточному моменті, приймаючи його без оцінок та осуду. Вона допомагає знизити стрес, покращити концентрацію, підвищити емоційну стабільність та загальне відчуття благополуччя. Основним

принципом майндфулнес є фокусування на «тут і зараз» а не занурювання у минуле або хвилювання про майбутнє. Увагу слід сконцентрувати на теперішньому моменті.

Усе, що відбувається, сприймається таким, яким воно є, без спроби його змінити чи оцінити як «добре» чи «погане». Важливо усвідомлювати свої думки, почуття і фізичні відчуття, не ототожнюючись із ними.

Практики майндфулнес [80, 81].

Дихальна медитація. Сядьте зручно. Закрийте очі. Зосередьте увагу на диханні, як повітря входить і виходить відстежуйте його ритм і глибину. Якщо увага відволікається, м'яко поверніть її до дихання.

Сканування тіла. Лежачи чи сидячи, послідовно направляйте увагу на різні частини тіла від голови до пальців ніг. Відчуйте напругу, тепло чи легкість, які виникають.

Усвідомлене спостереження. Зосередьтеся на якомусь об'єкті, наприклад, листку чи чашці чаю. Розглядайте його уважно, помічаючи всі деталі колір, форму, текстуру.

Усвідомлене ходіння. Прогулюючись, звертайте увагу на свої кроки, контакт ступні з землею, звуки навколо, запахи повітря.

Практика вдячності. Щовечора подумки перелічуйте 3 речі, за які ви вдячні сьогодні.

Майндфулнес підходить як для щоденної практики, так і для використання в кризових ситуаціях для заспокоєння розуму та збереження рівноваги.

Результатом використання цієї практики має стати відновлення енергетичного балансу, підвищення емоційної стабільності, покращення концентрації уваги, зниження рівня стресу, поліпшення концентрації уваги та пам'яті, підвищення емоційного інтелекту, покращення фізичного самопочуття (зниження артеріального тиску, покращення сну), а також підтримка психічного здоров'я (зниження тривожності та депресії).

Візуалізація. Уявлення приємних або спокійних місць (наприклад, берег моря, ліс). Це допомагає відволіктися від стресових думок і зменшити тривожність.

Відреагування внутрішнього напруження.

Техніка саморегуляції «Гейзер» спрямована на швидке реагування на внутрішнє напруження, вивільнення емоцій та відновлення психологічної рівноваги. Ця вправа дозволяє безпечно «випустити пару» накопичених емоцій та напруги.

- Знайдіть тихе місце, де вас ніхто не потурбує.
- Станьте або сядьте зручно, поставивши обидві ноги на підлогу.
- Зробіть кілька глибоких вдихів і видихів, щоб налаштуватися.
- Уявіть себе гейзером – джерелом, що накопичило багато внутрішньої енергії. Ця енергія символізує ваші емоції, стрес і напругу.
- Уявіть, як гейзер починає «кипіти» всередині вас, готуючись вивільнити потужний потік.
- Поступово уявляйте, як енергія підіймається вгору від центру вашого тіла, наче гаряча пара.
- Одночасно зробіть глибокий вдих носом, затримайте дихання на кілька секунд і різко видихніть ротом, ніби «випускаючи пару».
- Під час видиху можна вимовити звук (наприклад, «шшшш» або «хааа»), що допоможе вивільнити напругу.
- Уявіть, що після вивільнення напруги гейзер стає спокійним, а вода прозорою та чистою.
- Зробіть кілька спокійних вдихів і видихів, відчуючи, як ваше тіло розслабляється, а думки стають ясними.
- Подякуйте собі за виконання техніки.
- Сфокусуйтеся на теплі, яке залишилося в тілі, як символі відновленої рівноваги.

– Техніка «Гейзер» корисна у стресових ситуаціях, оскільки дозволяє швидко розрядити внутрішню напругу, зберігаючи контроль над емоціями.

Техніка «Гнівлива яєчня» – це вправа для роботи з емоцією гніву, яка дозволяє безпечно виразити та «перетравити» негативну енергію. Її суть полягає в тому, щоб перенаправити емоцію в уявну дію, яка допомагає зняти напругу.

– Уявіть, що перед вами є сковорідка і всі необхідні інгредієнти для приготування яєчні.

– Ваш гнів – це сирі яйця, які ви зараз будете розбивати та готувати.

– Візьміть уявне яйце (ваш гнів) і подумайте, що саме вас дратує чи злить.

– Уявіть, як ви сильно розбиваєте це яйце об край сковорідки, виливаючи його в середину. Можна при цьому вимовляти звуки, наприклад, «ах!», «геть!», «досить!».

– Розбийте стільки яєць, скільки потрібно, поки не відчуєте, що частина напруги зникла.

– Зосередьтеся на тому, як ви уявно поміщуєте яєчню, додаєте сіль, перець чи інші інгредієнти.

– Спостерігайте, як гнів «перетворюється» на щось нове – енергію, яку можна використати конструктивно.

– Уявіть, як ви знімаєте яєчню зі сковорідки і ставите її на стіл.

– Подумки подякуйте собі за те, що ви змогли справитися з гнівом, не зашкодивши собі чи іншим.

– Зробіть кілька глибоких вдихів і видихів, відчуваючи, як ваше тіло розслабляється, а розум стає ясним.

Результатом використання цієї техніки має стати зниження рівня напруги, перетворення негативної енергії в позитивну або нейтральну; розвиток саморегуляції і допомога безпечно висловити гнів

5. Стратегії когнітивної саморегуляції

Когнітивні методи дозволяють працівникам краще контролювати свої думки та емоційні реакції на стресові фактори.

5.1. Робота з негативними думками

Ведення щоденника емоцій – це корисна психологічна практика, яка допомагає усвідомлювати, аналізувати та управляти своїми емоціями. Необхідно обрати звичайний блокнот, спеціальний додаток на телефоні або електронний документ. Писати бажано щодня, виділяючи для цього 5–10 хвилин (вранці, ввечері або після значної події) в структурованому вигляді.

- фіксуєте дату і час, коли ви записуєте емоцію.
- коротко опишіть ситуацію, яка сталася.
- назвіть емоцію (радість, гнів, смуток).
- оцініть силу емоції за шкалою від 1 до 10.
- пишіть як ви відреагували (кричали, плакали, усміхалися).
- подумайте, чому виникла ця емоція? Що ви можете зробити, щоб подібна ситуація в майбутньому мала нейтральний або позитивний вплив?
- чи відчували ви зміни в тілі (наприклад, серцебиття, напругу)?
- спробуйте поглянути на ситуацію з іншого боку.

Приклад запису: 27 листопада 2024 року. У транспорті хтось нахамив. Емоція – гнів (7/10). Замовчала і відчула роздратування. Розізлилася, бо вважаю, що зі мною повелись несправедливо. Наступного разу спробую спокійно відповісти, щоб захистити свої межі.

Результатом використання цієї техніки має стати одним із кроків до стабілізації емоційного стану та розвитку впевненості в собі. Це інструмент самопізнання, який допомагає розвивати емоційний інтелект краще розуміти власні почуття в реакції, пом'якшу негативні емоції, зміцнення позитивних, аналіз тригерів і пошук способів їх уникати, допомагає зрозуміти свої потреби та ефективно комунікувати. Практика цієї техніки формує звичку усвідомленого ставлення до емоцій.

Техніка «Зупинки думки» – це метод когнітивної терапії, який використовується для боротьби з негативними чи нав'язливими думками. Її

мета – перервати цикл негативного мислення, дозволяючи зосередитися на більш конструктивних і спокійних ідеях. Особливо, коли негативна думка виникла немає часу та змоги детально провести її аналіз. В цьому випадку варто подумки сказати собі «Стоп» і переключитися на більш корисні або нейтральні думки.

Опис техніки. Помітьте, коли у вас з'являється нав'язлива або тривожна думка. Наприклад: *«Я постійно провалююсь, мені нічого не вдається.»*

Ментально або вголос скажіть собі: *«Стоп!»* або *«Досить!»* Уявіть, як ви фізично зупиняєте цю думку, наприклад, натискаєте на паузу або вимикаєте телевизор, можна уявити червоний знак «СТОП» або натискання гальм у машині і т.ін.

Поміняйте фокус. Відразу після зупинки думки переключіться на щось позитивне або нейтральне. Подумайте про щось приємне (спогад про відпочинок, улюблений хобі). Повторюйте позитивну афірмацію, наприклад: *«Я можу впоратися з цим.»* Почніть рахувати назад від 10 або опишуйте в деталях предмет, який знаходиться перед вами.

Кілька глибоких вдихів і видихів з фокусуванням на своєму диханні, допоможе розслабитися і «переключити» розум. Після завершення техніки скажіть собі: *«Я контролюю свої думки, а не вони мене.»*

Регулярне використання техніки «Зупинки думки» дозволяє поступово зменшити вплив нав'язливих і тривожних думок, зміцнюючи психологічну стійкість.

Раціоналізація тривожних думок – це техніка когнітивно-поведінкової терапії, яка допомагає впоратися з тривожними думками, аналізуючи їх і замінюючи ірраціональні переконання більш логічними та реалістичними. Техніка складається з наступних етапів.

1. Усвідомлення тривожної думки. Важливо зрозуміти момент, коли з'являється тривога. Бажано записати цю думку максимально точно, наприклад: *«Я не впораюся з завданням і мене звільнять».*

2. Аналіз думки. Задайте собі питання: ця думка раціональна; є конкретні факти, які підтверджують або спростовують її; наскільки ймовірно, що це станеться? Наприклад: *«Чи я вже мав досвід вирішення подібних завдань?»*; *«Чи мене хтось хвалив за успіхи на роботі?»*; *«Чи дійсно невиконання одного завдання призведе до звільнення?»*

3. Заміна думки на більш реалістичну сформулюйте нову, більш збалансовану думку. Наприклад: *«Це завдання дійсно складне, але я зроблю все можливе. Навіть якщо щось піде не так, це не означає, що мене звільнять».*

4. Пошук альтернативних сценаріїв. Подумайте, які інші, менш тривожні результати можуть бути. Наприклад: *«Якщо я не знатиму, як виконати завдання, я можу попросити поради у колеги або керівника».*

Наприклад: Тривожна думка: *«Я напишу тест погано і провалю екзамен.»* Аналіз: - *Чи це факт?* Ні, це лише припущення. *Чи є докази?* Раніше я складав тести успішно, навіть якщо був трохи тривожним. *Чи ймовірно, що я провалюся?* Низька ймовірність, якщо підготуюся. Раціональна заміна: *«Я хвилююся, бо це важливо для мене, але я готуюся і маю шанси скласти тест добре. Якщо щось піде не так, це не кінець світу.»*

Ця техніка допомагає дивитися на ситуації об'єктивніше та приймати обґрунтовані рішення замість панічних реакцій. Думки стають менш емоційно зарядженими, легше відрізнити реальність від надуманого, приходить розуміння, що є здатність впоратися з ситуаціями. Важливо регулярно застосовувати цю техніку до своїх тривожних думок і вести записи, щоб спостерігати за прогресом і помічати, як зменшується тривога.

Отже, розроблена психокорекційна програма, покликана зменшити негативний впливу умов праці на психоемоційний стан працівників. Програма базується на сучасних підходах до психологічної корекції та враховує специфіку умов праці досліджуваного контингенту. Основними її елементами є методи релаксації, когнітивно-поведінкова терапія, техніки зниження стресу та розвитку емоційної стійкості. Практична реалізація програми сприятиме

покращенню самопочуття працівників, підвищенню їхньої професійної ефективності та зменшенню ризику професійного вигорання.

Запропоновані практичні рекомендації із саморегуляції психічних станів працівників включають техніки саморефлексії, формування позитивного мислення, фізичні вправи для зняття м'язового напруження та практики усвідомленості. Це лише частина арсеналу, який можна використовувати для саморегуляції. Рекомендації є універсальними, легко застосовними та сприяють формуванню у працівників навичок саморегуляції, що допомагає зменшити стресовий вплив умов праці.

Оскільки запропоновані техніки мають науково доказовий ефект сподіваємось, що регулярне використання запропонованих психокорекційних та регулятивних заходів сприятиме гармонізації психоемоційного стану працівників, підвищить їхню загальну життєстійкість та забезпечить якісне виконання професійних обов'язків навіть за умов високого навантаження.

ВИСНОВКИ

За підсумками нашого дослідження ми дійшли до наступних висновків:

1. Проведено теоретичний аналіз впливу умов праці на психічну стійкість працівників, зайнятих у роботах підвищеної небезпеки. Розглянуто основні підходи до визначення понять «психічна стійкість» та «роботи підвищеної небезпеки». З'ясовано, що психічна стійкість є базовою, вродженою здатністю протистояти кризам і зберігати функціонування психіки навіть за умов високого ризику. Водночас психологічна стійкість, яка спирається на ці вроджені ресурси, залежить від розвитку навичок і набутого досвіду, що дозволяє адаптуватися до складних життєвих ситуацій.

Було висвітлено підходи до розуміння психічної стійкості (біопсихосоціальний, гуманістичний, когнітивно-поведінковий тощо) та виявлено, що вона є багатогранним явищем, яке формується під впливом внутрішніх ресурсів людини і зовнішніх соціальних умов. Також визначено фактори ризику, що впливають на психічне здоров'я працівників, включаючи фізичні умови праці, індивідуальні психологічні особливості та організаційні чинники.

Аналіз літератури вказує на недостатнє дослідження питань психічної стійкості працівників, які виконують роботи підвищеної небезпеки, що обумовлює потребу у створенні комплексних стратегій підтримки, спрямованих на збереження їхнього психічного здоров'я та підвищення стійкості до стресових факторів.

2. Для досягнення мети магістерської роботи було проведене емпіричне дослідження впливу умов праці на психічні стани (тривожність, фрустрацію, агресивність та ригідність), стійкість до стресу, професійну самоефективність та мотивацію працівників, які виконують роботи підвищеної небезпеки, а також копінг-стратегії, якими користуються працівники, перебуваючи в стресових ситуаціях.

Дослідження проводилось на базі АТ «ЗАПОРІЖГАЗ» м. Запоріжжя; вибірку склали 69 осіб, які виконують роботи підвищеної небезпеки, з них 31 жінка та 38 чоловіків віком від 20 до 61 року.

Для комплексного підходу до вивчення проблематики були застосовані такі психодіагностичні методики: Опитувальник «Самооцінка станів тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності» (адаптований варіант методики Г. Айзенка), Тест «Стійкість до стресу», Опитувальник професійної самоефективності (коротка версія) («SHORT OCCUPATIONAL SELF-EFFICACY SCALE») (T. RIGOTTI, B. SCHYNS, G. MOHR) (адаптація О.В. Креденцер), Методика Мотивація професійної діяльності (методика К.Замір в модифікації А. Реана) та Методика дослідження копінг-поведінки в стресових ситуаціях (THE COPING INVENTORY FOR STRESSFUL SITUATIONS (CISS)) (Н. Ендлер, ДЖ. Паркер).

Результати дослідження підтверджують, що умови праці, характерні для робіт підвищеної небезпеки, суттєво впливають на психічні стани та адаптивні механізми працівників. Незважаючи на складні та стресогенні умови, більшість працівників демонструють емоційну стабільність, високу стійкість до стресу, професійну самоефективність і домінування адаптивних копінг-стратегій.

Низький рівень тривожності, фрустрації, агресивності та високий рівень ригідності у більшості респондентів свідчить про їхню здатність підтримувати емоційну рівновагу в складних умовах праці, адже такі роботи вимагають високого рівня самоконтролю, стабільності та готовності до швидкого прийняття рішень у стресових ситуаціях.

Середній і високий рівень стресостійкості у всіх респондентів свідчить про ефективний відбір працівників для виконання робіт підвищеної небезпеки. Працівники з низькою стійкістю до стресу не змогли б витримувати постійний вплив екстремальних факторів, що є невід'ємною частиною таких професій. Це підтверджується певною плинністю кадрів. Адже при звільненні з роботи,

пропрацювавши невеликі терміни, однією з причин звільнення працівники називають неможливість витримувати такі навантаження.

Дві третини працівників відзначають високий рівень самоефективності, що характеризує їх як впевнених і компетентних спеціалістів. При виконанні робіт підвищеної небезпеки недостатній рівень самомотивації чи віри у власні професійні можливості може призводити до неефективності та навіть ризику для життя і здоров'я.

Оптимальний та середній мотиваційні комплекси у більшості респондентів свідчить про ефективне поєднання внутрішньої та зовнішньої мотивації, необхідної для роботи в стресових умовах, де є потреба у високій внутрішній зацікавленості та орієнтації на результат. Наявність певної кількості працівників з низькою мотивацією вимагає розробки та впровадження низки заходів, спрямованих на стимулювання їхньої внутрішньої і зовнішньої мотивації.

Домінуючою стратегією у працівників АТ «ЗАПОРІЖГАЗ» є орієнтація на вирішення завдань, що відповідає вимогам роботи підвищеної небезпеки. Уникнення та емоційна реакція менш поширені серед респондентів, що вказує на професійний підхід до подолання стресу. Невелика кількість працівників, які обирають дезадаптивні стратегії, ризикують втратити контроль у критичних ситуаціях, що робить їхню діяльність несумісною з подібними умовами праці. Саме ця категорія робітників вимагає підвищеної уваги та допомоги у розвитку інших копінг-стратегій, зокрема орієнтації на вирішення завдань, або зменшити залежність від менш адаптивної поведінки.

Аналіз психічних станів тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності виявив значущі кореляції з копінг-стратегіями. Тривожність знижує ефективність вирішення завдань, але підвищує емоційну реактивність. Фрустрація зменшує здатність до вирішення завдань та посилює емоційну зосередженість. Агресивність сприяє кращому подоланню труднощів, а ригідність пов'язана з більшою емоційною зосередженістю.

Щодо професійної мотивації, внутрішня мотивація позитивно корелює з професійною ефективністю, тоді як зовнішня негативна мотивація не впливає на впевненість у професійних здібностях. Стійкість до стресу пов'язана з орієнтацією на вирішення завдань і спрямованістю на емоції, а стратегії уникання і відволікання не мають впливу на стресостійкість.

Зв'язки між мотивацією та емоційними станами показують, що агресивність сприяє як внутрішній, так і зовнішній мотивації, тоді як ригідність і тривожність не мають чітких кореляцій з мотивацією.

Отже, працівники, які виконують роботи підвищеної небезпеки, демонструють адаптивні психічні стани, високу стресостійкість та ефективні копінг-стратегії. Це свідчить про їхню здатність успішно долати професійні виклики завдяки комбінації індивідуальних і професійних факторів, що формують їхню психоемоційну витривалість. Інші психічні стани або поведінкові особливості, несумісні з високим рівнем адаптації, унеможливають виконання такої роботи, оскільки це ставить під загрозу не лише ефективність, а й безпеку працівника і команди. Враховуючи сказане вище, наголосимо, що хоч працівники і демонструють високий рівень адаптації до стресових умов, є нагальна потреба у додатковій підтримці, спрямованій на зміцнення їхнього психічного здоров'я, підвищення мотивації та формування стійких механізмів подолання стресу, аби забезпечити не лише ефективність виконання професійних обов'язків, а й їхній добробут і гармонію у складних умовах сьогодення.

3. Розроблено психокорекційну програму, спрямовану на зниження негативного впливу умов праці на психоемоційний стан працівників. Програма ґрунтується на сучасних підходах до психологічної допомоги та враховує особливості професійної діяльності цільової групи. Основними компонентами програми є техніки релаксації, методи когнітивно-поведінкової терапії, стрес-менеджменту та розвиток емоційної стабільності. Її практичне застосування сприятиме покращенню емоційного стану, підвищенню ефективності роботи та зниженню ризику професійного вигорання.

Запропоновано практичні рекомендації для саморегуляції психічного стану працівників. Ці рекомендації включають вправи для саморефлексії, розвиток позитивного мислення, фізичні вправи для зняття напруження, а також техніки усвідомленості. Вони є простими у використанні, універсальними та спрямованими на розвиток навичок саморегуляції, що допомагає ефективно справлятися зі стресом, викликаним як умовами роботи так і зовнішніми небезпечними факторами.

Хоча в межах цієї роботи основна увага була зосереджена на дослідженні рівнів стресостійкості та тривожності серед працівників, важливо відзначити, що взаємозв'язок цих факторів із явищем професійного вигорання залишається актуальним та перспективним напрямом для подальших наукових досліджень

Для працівників газорозподільних підприємств у професійній діяльності ключовими є два аспекти: забезпечення безперебійної роботи газорозподільної системи та оперативне реагування в аварійних ситуаціях, для їх локалізації й усунення наслідків.

У зв'язку з цим важливо досліджувати не лише психосоціальні та особистісні фактори, які впливають на професійну адаптацію й працездатність, а й упроваджувати, шляхом створення психологічних служб підприємств газорозподільної галузі, практично орієнтовані програми. Ці програми мають бути спрямовані на підтримку та активізацію компенсаторних, захисних і регуляторних механізмів, що забезпечують працездатність, ефективність та пристосованість працівників, які виконують роботи в умовах підвищеної небезпеки.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. 48-ма Науково-технічна конференція молоді з нагоди 91-річчя ПАТ «Запоріжсталь»: збірник тез і анотацій наукових доповідей. Одеса: Олді+, 2024. 124с.
2. Аарон Т. Бек, Деніз Д. Девіс, Артур Фріман. Когнітивна психотерапія розладів особистості = Cognitive Therapy of Personality Disorders. — Київ: Науковий Світ, 2024. — 500 с.
3. Балл Г. О. До визначення засад раціогуманістичного підходу в методології психологічної науки. Психологія і суспільство. 2000. № 2. С. 74—90.
4. Балл Г. О. Орієнтири сучасного гуманізму (в суспільній, освітній, психологічній сферах): Видання друге, доповнене. — Житомир: ПП «Рута», Видавництво «Волинь», 2008.; Балл Г. О. Раціогуманістична орієнтація в методології людинознавства. Київ: Видавництво ПП «СДК», 2017. 204 с.
5. Балл Г. О. Орієнтири сучасного гуманізму (в суспільній, освітній, психологічній сферах). Рівне : Видавець Олег Зень, 2007.172 с.
6. Балл Г.О., Бастун М.В., Гордієнко В.І., Красильникова Г.В., Красильников С.Р. Психологія праці та професійної підготовки особистості: Навч. посіб. - Хмельницький: ТУП, 2001. - 330 с.
7. Бех І. Д. Вибрані наукові праці. Виховання особистості. / І. Д. Бех // Вибрані наукові праці: у 2 тт.: Т.2 / Іван Дмитрович Бех. — Чернівці: Букрек, 2015. — 640 с. — (Серія «Школа майбутнього»).
8. Бех І. Д. Інноваційна виховна технологія: сутнісні положення і шляхи реалізації / І. Д. Бех // Педагогіка і психологія. — 2014. — № 1. — С. 12–17.
9. Бех І. Д. Природа духовного у людини. Виховання довільної спонуки як засобу оволодіння вихованцем духовною цінністю / І. Д. Бех // Методист. — 2015. — № 11 (47). — С. 18–26.

10. Бех І. Д. Феномен одухотворення навчального змісту як виховний засіб / І. Д. Бех // Педагогіка і психологія. — 2014. — № 2. — С. 47–51. Бех І. Д. Вибрані наукові праці. Виховання особистості / І. Д. Бех // Вибрані наукові праці: у 2 тт.: Т.1/ Іван Дмитрович Бех. — Чернівці: Букрек, 2015. — 840 с. — (Серія «Школа майбутнього»).
11. Бондаренко Н. Б. Гуманістична парадигма та біопсихосоціальний підхід як базовий у соціальній підтримці осіб із проблемами психічного здоров'я, 2018. Психологія та психосоціальні інтервенції. 2018. Том 1, с 8-12
12. Бурдяк І. Психотерапія у хворих із хронічними захворюваннями: біопсихосоціальний підхід. *Журнал соціальної роботи та соціальної політики*, 2018. №1(1), С. 45-52
13. Бурлачук А. Ф., Морозов С. М. Словарь-справочник по психологической диагностике. Киев : Наук, думка, 1989. 200 с.
14. Варій М. Й. Загальна психологія.:підр. [для студ. вищ. навч. закл.] / М.Й. Варій – [3-тє вид.]. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 1007 с.
15. Васютинський В. О. Психологічна правда про індивідуалізм і колективізм : монографія. Київ : Міленіум, 2016. 138 с.
16. Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга. Москва : Изд-во “Ось-89”, 1999. 176 с
17. ВОРОНЦОВА, Н. Є. Роль психофізіологічної експертизи у профілактиці виробничого травматизму. Проблеми та перспективи розвитку технічних та біоенергетичних систем природокористування. ХІХ Міжнародна конференція науково-педагогічних працівників, наукових співробітників та аспірантів: збірник тез. м. Київ, Україна, 25–29 березня 2019 року. Київ. 2019. 161 с. 2019, 13.
18. Всесвітня організація охорони здоров'я. Керівні принципи з охорони психічного здоров'я на робочому місці. Міжнародна організація праці, 2023. Ліцензія: CC BY-NC-SA 3.0 IGO. <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/369584/WHO-EURO-2023-5166-44929-68953-ukr.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (дата звернення 14.10.2024)

19. Галян О.І. Експериментальна психологія: навч.посіб/О.І.Галян, І.М. Галян.-К.:Академвидав, 2012. – 400с. с. 390.
20. Григорян О.В. Аналіз показників психологічного стану працівників, які виконують роботи підвищеної небезпеки / В.О. Коробчанський, О.В. Григорян // Український журнал медицини, біології та спорту №3(12) – Миколаїв, 2018. – С. 170-175
21. Григорян О.В. Критерій візуально-моторної інтеграції як професійно-значуща функція працівників, робота яких пов'язана з підвищеною небезпекою / В.О. Коробчанський, О.В. Григорян // Медицина сьогодні і завтра №1(74) – Харків, 2017. – С. 80-84
22. Григорян О.В. Сучасні аспекти психофізіологічного відбору працівників для виконання робіт підвищеної небезпеки. *Family medicine*, 2021, №5-6, С. 83-88.
23. Григорян О.В. Урівноваженість нервової системи - важливий фактор формування професійної придатності до робіт з підвищеною небезпекою / В.О. Коробчанський, О.В. Григорян // Експериментальна і клінічна медицина №3(76) – Харків, 2017. – С. 113-116.
24. Григорян О.В. Фізіолого-гігієнічне обґрунтування критеріїв професійної придатності працівників, які виконують роботи підвищеної небезпеки / В.О. Коробчанський, О.В. Григорян // *Journal of Education, Health and Sport* – 2017. – №7(3). – Р. 540-550.
25. Дерев'янка С. П. Когнітивно-поведінкова терапія: Навчально-методичні рекомендації. Чернігів: НУЧК імені Т. Г. Шевченка, 2023. С.60 с.
26. Долгополова Є.В. Психофізіологічна підготовка працівників до екстремальних ситуацій: нові підходи. *Науковий вісник психолого-педагогічних наук*, 2019. № 5(3), С. 22-29.
27. Духневич В. М. Прикладні питання технологій підготовки та проведення когнітивно-орієнтованих тренінгів спілкування: методичні рекомендації. Київ, 2014. 84 с.

28. Закон України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-XII. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення 01.10.2024).

29. Збірник тестових методик для організації професійно-психологічного відбору в Збройних Силах України, Київ: – 2009, 97с. <https://www.scribd.com/document/765328045/%D0%97%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA-%D0%9C%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D0%BA%D0%B4%D0%BE-%D0%9D%D0%B0%D0%BA%D0%B0%D0%B7%D1%83-525>(дата звернення 01.09.2024).

30. Зігмунд Фройд. Вступ до психоаналізу. Переклад з німецької: Петро Тарашук. Київ: Основи, 1998. С.709

31. Зубар А. Соціальні аспекти психічного здоров'я: біопсихосоціальний підхід. *Вісник психології та психотерапії*, 2020. № 2(2), С. 112-118.

32. Карамушка Л. М. Психічне здоров'я персоналу організацій в умовах війни: Навч.-методичний посібник. К.: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2023. 124 с.

33. Карамушка Л.М., Дзюба. Т.М. Феномен здоров'я як актуальний напрям досліджень в організаційній психології. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2019 № 1 (16), С. 22-33.

34. Карамушка Л.М., Карамушка Т.В. «Тренінгова програма» Професійна кар'єра та психологічне здоров'я освітнього персоналу». *Організаційна психологія. Економічна психологія* 2019. № 4 (18), С. 36-45.

35. Карамушка Л.М., Креденцер О.В., Терещенко К.В., Лагодзінська В.І., Івкін В.М., Ковальчук О.С. Особливості психічного здоров'я персоналу освітніх та наукових організацій в умовах війни. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2022 №1 (25), С. 62-74.

36. Карамушка, Л.М., Креденцер О.В., Терещенко К.В., Лагодзінська В.І., Івкін, В.М., Ковальчук, О.С. Особливості психічного здоров'я персоналу

освітніх та наукових організацій в умовах війни. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2022. № 1 (25), С. 62-74.

37. Карпінська Р. І. Психокорекційна діяльність медичного психолога з профілактики соматичних захворювань / Р.І.Карпінська, Р. І. Білобровка. – <http://problemps.kpnu.edu.ua>

38. Кассинов Г. Рационально-эмоционально-поведенческая терапия как метод лечения эмоциональных расстройств // Психотерапия: От теории к практике. Материалы I съезда Российской Психотерапевтической Ассоциации. — СПб., изд. Психоневрологического института им. В.М. Бехтерева, 1995. — С. 88-98

39. Кащенко В. П. Педагогическая коррекция; Исправление недостатков характера у детей и подростков. Москва : Просвещение, 1992. 223 с.

40. Клименко Н.В., Мартинюк Л.В. Вплив робочого навантаження на психічне здоров'я працівників. *Психологія і соціальна робота*, 2019. №4(1), С. 55-64

41. Ключева Н. В., Свистун М. М. Программы социально-психологического тренинга. Ярославль, 1992. 66 с.

42. Коваленко Л. Взаємозв'язок соціальних факторів і психічного здоров'я: біопсихосоціальний підхід. *Науковий вісник Чернівецького університету, Серія: Психологія*, 2017. №1(2), С. 67-72.

43. Коваленко О. С. Кравець А.В. Психологічні аспекти балансу між роботою і особистим життям. *Журнал практичної психології*, 2021. №3(3), С. 30-39.

44. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 01.10.2024).

45. Козлов С. Вплив соціального оточення на психічне здоров'я: нові дані. *Психологічна практика в Україні*, 2019. №3(1), С. 88-95.

46. Комунікативні навички лікаря: підручник / Колектив авторів за заг. ред. О.С. Чабан. – К.: Медпринт, 2022 – 400 с.

47. Коробчанський В.О.; Григорян. О.В. Аналіз захворюваності серед працівників, які виконують роботи підвищеної небезпеки. // *Український журнал медицини, біології та спорту*, 2018, №6 С. 221-227.
48. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. К. 2009. 580 с.
49. Кочерга О.А., Соціально-психологічні ризики професійної діяльності. Львів: Світ, 2018. 127 с.
50. Кравцов Д. Психологічна стійкість спеціаліста екстремального профілю. *Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України*, 2020. С. 217-219.
51. Креденцер О. В. Професійна самоефективність та її роль у забезпеченні психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій в умовах війни та повоєнного відродження: теоретичний аналіз проблеми. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2023. №29(2-3), С. 52-64.
52. Креденцер О.В. Підприємницька самоефективність персоналу освітніх організацій як чинник розвитку їх підприємницької активності. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2016. №1 (4), С 51-60.
53. Кузікова С. Б. Підготовка студентів-психологів до психокорекційної діяльності: навч. посіб. Суми : СумДПУ ім. А. С. Макаренка, 2011. 145 с.
54. Кузікова С. Основи психокорекції: навч.посіб./ Світлана Кузікова.- 2-ге вид., перероб. Київ ВЦ «Академія», 2021. – 336с.
55. Кузьо О. Б. Особливості використання експерименту в когнітивно-поведінковій терапії та гештальт-терапії. Вісник Львівського університету. Серія: Психологічні науки. Львів, 2018. Випуск 2. С. 81–90.
56. Луньова Т.В., Кудрявцева О.Ю. Баланс між роботою і особистим життям: виклики сучасності. *Науковий журнал Психологія і педагогіка, Мукачево*, 2018 № 2(2), С. 45-52.

57. Максименко С. Д. Загальна психологія Видання 3-є, перероблене та доповнене. Навчальний посібник. -К.: Центр учбової літератури, 2008. – 272 с.
58. Максименко, С. Д., Карамушка, Л. М., & Зайчикова, Т. В. (Ред.). (2006). Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти. Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти. 2-е вид, 2016. Київ: Міленіум. 368 с.
59. Максименко С.Д., Карамушка, Л.М., Креденцер О.В., Бендерещ Н.М., Шевченко А.М. Психологічне здоров'я персоналу організацій: проблеми та технології забезпечення. *Вісник Національної академії педагогічних наук України*, 2020. № 2(1), С. 1-9.
60. Максимова Н.Ю. Соціально-психологічний аспект адиктивної поведінки підлітків та молоді. - Київ, 2000. - 200 с.
61. Маслоу А. Мотивация и личность. Санкт-Петербург : Питер, 2016. 290 с.
62. Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій: психологічний практикум. Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко, В. І. Лагодзінська, В. М. Івкін, О. С. Ковальчук; за ред. Л. М. Карамушки. Київ : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2023. 76 с.
63. Методологія та організація наукових досліджень: навчальний посібник/укладачі Н.В. Рашкевич, Ю.А. Отрош. Харків, 2022 291 с.
64. Мэй Р. Экзистенциальная психология. Москва : Апрель Пресс & ЭКСМО-Пресс, 2001. 149 с
65. Наказ «Про затвердження Порядку психологічного забезпечення в Державній службі України з надзвичайних ситуацій» від 31.08.2017 N 747. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1390-17#Text> (дата звернення 07.11.2024).
66. Наследов Д. А. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных : учебное пособие. 3-е изд., стереотип. Санкт-Петербург : Речь, 2008. 392 с

67. О.С. Чабан, О.О. Хаустова, В.Ю. Омелянович Психічні розлади воєнного часу. Монографія — К.: Видавничий дім Медкнига, 2023. — 232 с.
68. Основи охорони праці: Підручн. Для проф.-техн. навч. закладів. - 2-ге вид. допов., перероб.- К: Вікторія, 2001. – 192.
69. Основи психології: підручник / за ред. О. В. Киричука, В. А. Роменця. [2-ге. вид.]. Київ : Либідь, 1996. 633 с.
70. Перелік робіт з підвищеною небезпекою (НПАОП 0.00-4.12-2005) <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0232-05#Text> (дата звернення 01.10.2024).
71. Правила безпеки систем газопостачання (НПАОП 0.00-1.76-15) <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0674-15#Text> (дата звернення 01.10.2024).
72. Практикум з підвищення стресостійкості та розширення адаптаційних можливостей організму під ред. проф., д-ра мед. наук О.С. Чабана. – К: ТОВ «Доктор-Медіа-Груп», 2017 <http://surl.li/btput> (дата звернення 26.10.2024).
73. Практична психосоматика: діагностичні шкали, за ред. Чабана О.С., Хаустової О.О. <http://surl.li/buyq> (дата звернення 26.10.2024).
74. ПСИХІЧНЕ ЗДОРОВ'Я ДЛЯ УКРАЇНИ (MENTAL HEALTH FOR UKRAINE — MH4U) <https://www.mh4u.in.ua/> (дата звернення 25.10.2024).
75. Психічне здоров'я особистості: підручник для вищих навчальних закладів / С.Д. Максименко, Я.В. Руденко, А.М. Кушнірєва, В.М. Невмержицький. Київ: «Видавництво Людмила», 2021. 438 с.
76. Психологічний словник /Авт.-уклад. В.В. Синявський, О.П. Сергеєнкова / За ред. Н. А. Побірченко. Київ : Науковий світ, 2007. 27 с.
77. Психологічні особливості особистісного благополуччя в професійній сфері життєдіяльності : монографія. Хмельницький: Видавництво НАДПСУ, 2019. 620 с
78. Психологія професійної безпеки: технології конструктивного самозбереження особистості: моногр. / О. Лазорко, Ж. Вірна, Л. Акімова та ін.; за заг. ред. Ж. Вірної. Луцьк : Вежа-Друк, 2015. 588 с.

79. Романчук О. Когнітивно-поведінкова терапія депресії. *НейроNews*. Львів, 2008. Журнал «Нейро News: психоневрологія и нейропсихіатрія», №3(38), Майндфулнес-орієнтована КПТ - новий ефективний метод попередження рецидиву депресії. С. 47-53є
80. Романчук О. І. Майндфулнес-орієнтована КПТ – новий ефективний метод попередження рецидиву депресії. *НейроNews*. 2012. № 3. С. 40–45.
81. 4. Рубель Н., Князев В., Дубашидзе Н. Майндфулнесс для дітей. Учебнометодическое издание. Киев, 2019. 105 с.
82. Саркісян Г.В.. Вплив стресу на психічне здоров'я: роль соціальної підтримки. *Актуальні проблеми психології*, 2017. № 1(1), С. 17-26.
83. Свідectво про реєстрацію авторського права на твір. Комп'ютерна програма «Психодіагностичне тестування з метою встановлення професійної придатності працівників промисловості на роботи з підвищеною небезпекою за психофізіологічними показниками «ProfRisk»» / О.В. Григорян, В.О. Коробчанський. – Харків. – №63518; заявл. 17.11.15; зареєстр. 15.01.16
84. Смирнов Б.А. Долгополова Є.В. Вплив екстремальних факторів на професійну діяльність: досвід і перспективи. *Клінічна психологія та психотерапія*, 2020. №4(1), С. 11-18.
85. Смирнов Б.А., Долгопалова Е.В. Психология деятельности в экстремальных ситуациях / Б. А. Смирнов, Е. В. Долгопалова. – Харьков : Изд-во Гуманитарный Центр, 2007. – 276 с.
86. Смирнов Б.А., Долгополова Е.В. Психология деятельности в экстремальных ситуациях. Х. 2008. 292 с.
87. Тимченко І.О., Соловійова Н.В. Соціальна підтримка і її роль у збереженні психічного здоров'я. *Науковий вісник Херсонського державного університету*, 2020. № 1(1), С. 50-56.
88. ТИПОВЕ ПОЛОЖЕННЯ про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці (НПАОП 0.00-4.12-05) <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0231-05#Text> (дата звернення 01.10.2024).

89. Франкл В. Человек в поисках смысла / В. Франкл. – М. : Прогресс, 1990. – 368 с.
90. Фрейд А. Психологія «я» і захисні механізми. — М.: Педагогика, 1993. — 144 с
91. Цзен Н. В., Пахомов Ю. В. Психотренинг. Игры и упражнения. Москва: Независимая фирма «Класс», 2006. 272 с. (Серия «Библиотека психологии и психотерапии»).
92. Цукерман Г.А., Мастеров Б.М. Психология саморазвития. Москва: Интерпракс, 1995. 288 с.
93. Шугурова Т. Л. Взаємозв'язок зовнішніх і внутрішніх умов соціалізації (в аспекті збереження психічного здоров'я) /Т. Л. Шугурова // Наука і освіта. – 2010. – №3. – С. 164-168.
94. Яценко Т. С. Теорія і практика групової психокорекції: навч. посіб. Київ: Вищ.і шк, 2004. 679 с.
95. Hartman H. Ego psychology and the problem of adaptation. — N. Y., 1958
96. Maslow, A. H. (1962) *Toward a Psychology of Being*. Van Nostrand 1962
97. *May, R. (1969) Love and Will. New York: W. W. Norton & Company.*
98. Meichenbaum, D. (1977). *Cognitive behavior modification: An integrative approach*. New York: Plenum Press.
99. Meichenbaum, D. (1993). *Stress Inoculation Training: A Cognitive-Behavioral Approach to the Treatment of Stress*. In P. J. Lang, R. F. Karr, & A. P. Smith (Eds.), *Stress and Emotion: Anxiety, Anger, and Curiosity* (pp. 185-211). New York: Wiley
100. Meichenbaum, D. (2017). *The Evolution of Cognitive Behavior Therapy*. *International Journal of Cognitive Therapy*, 10(1), 1-20
101. Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). *Positive Psychology Progress: Empirical Validation of Interventions*. *American Psychologist*, 60(5), 410-421

102. Seligman, Martin E. P. (1975). *Helplessness: On Depression, Development, and Death*. San Francisco: W.H. Freeman
103. Seligman, Martin E. P. (2002). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. New York: Free Press
104. Winnicott D. *Playing and Reality*, London: Tavistock, 1971
105. **Yalom, I. D. (1980).** *Existential Psychotherapy*. New York: Basic Books
106. **Yalom, I. D. (2001).** *The Gift of Therapy: An Open Letter to a New Generation of Therapists and Their Patients*. New York: HarperCollins.

ДОДАТКИ

Додаток А

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

Загальна характеристика методики:

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

на визначення рівня таких станів як тривожності, агресивності, фрустрації та ригідності.

Інструкція для учасників опитування:

Дайте, будь ласка, оцінку зазначених психічних станів, які можуть виникати у Вас під час конфліктної ситуації, та зробіть позначку у відповідній колонці таблиці бланка для відповідей.

Спробуйте, будь ласка, бути відвертими, пам'ятаючи, що Ваша відповідь має відображати реальний, а не бажаний психічний стан.

Текст опитувальника:

№ з/п	Психічний стан	Так	Не знаю	Ні
		2	1	0
1.	1 Не почуваюся впевненим			
2.	2 Нерідко червонію через дрібниці			
3.	3 Мій сон неспокійний			
4.	4 Легко впадаю в тугу			
5.	5 Турбуюся через неприємності, які існують поки що лише в моїй уяві			
6.	6 Мене лякають конфлікти			
7.	7 Люблю «порпатися» у власних недоліках			
8.	8 Мене легко переконати			
9.	9 Я самовразливий			
10.	10 Важко витримую час очікувань			

11.	11 Нерідко мені здається безвихідною ситуація, з якої насправді можна знайти вихід			
12.	12 Неприємності дуже мене засмучують			
13.	13 У разі великих неприємностей я схильний до самозвинувачувань			
14.	14 Нещастя й невдачі нічого мене не навчили			
15.	15 Я часто відмовляюся від боротьби, вважаючи її марною			
16.	16 Я часто почуваюся беззахисним			
17.	17 Іноді я відчуваю відчай			
18.	18 Зазнаю почуття розгубленості перед труднощами			
19.	19 Іноді, у важкі хвилини, поведжуся як дитина, хочу, щоб мене пожаліли			
20.	20 Вважаю недоліки власного характеру невинними			
21.	21 Залишаю за собою останнє слово			
22.	22 Нерідко під час розмови перебиваю співрозмовника			
23.	23 Мене легко розсердити			
24.	24 Полюблю робити зауваження			
25.	25 Прагну бути авторитетом для оточуючих			
26.	26 Не задовольняюся малим, хочу набагато більше			
27.	27 Коли розгніваюся, не вмію стримуватися			
28.	28 Люблю керувати, а не підпорядковуватися			
29.	29 Маю різку, грубувату жестикуляцію			
30.	30 Я мстивий			
31.	31 Мені важко змінювати звички			
32.	32 Важко переключаю увагу			
33.	33 Дуже насторожено ставлюся до всього нового			
34.	34 Мене важко переконати			
35.	35 Нерідко мене не залишають думки, яких варто було б позбутися			
36.	36 Важко сходжуся з людьми			
37.	37 Мене засмучує щонайменша зміна плану дій			
38.	38 Я неохоче йду на ризик			
39.	39 Гостро переживаю відхилення від установленого мною звичного режиму			
40.	40 Почуваюся на межі можливостей			

Обробка та інтерпретація результатів

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

- перша група (питання №№ 1–10) – характеризують тривожність;
- друга група (№№ 11–20) – фрустрацію;

- третя група (№№ 21–30) – агресивність;
- четверта група (№№ 31–40) – ригідність.

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

Тривожність:

0–7 балів – Ви не тривожні.

8–14 балів – середня тривожність, рівень допустимий.

15–20 балів – Ви надто тривожні.

Фрустрація:

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

8–14 балів – середній рівень фрустрації.

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

Агресивність:

0–7 балів – Ви спокійні й врівноважені.

8–14 балів – середній рівень агресивності.

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

Ригідність:

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

8–14 балів – середній рівень ригідності.

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

Додаток Б

Тест «Стійкість до стресу»**Загальна характеристика методики:**

Тест «Стійкість до стресу» складається з 18 питань та вимірює рівень стійкості до стресу (низький, середній, високий).

Інструкція для учасників опитування:

Вам пропонується тест, який дозволить Вам дати самооцінку стійкості до стресу. Результат буде об'єктивнішим, якщо Ваші відповіді будуть якомога щирішими.

Текст опитувальника:

Психічний стан	Рідко	Іноді	Часто
	1	2	3
1. Я думаю, що мене недооцінюють у колективі			
2. Я намагаюся працювати, навіть якщо буваю не цілком здоровим			
3. Я постійно переживаю за якість своєї роботи			
4. Я буваю налаштованим агресивно			
5. Я не терплю критики на свою адресу			
6. Я буваю роздратованим			
7. Я стараюся стати лідером там, де це можливо			
8. Мене вважають людиною наполегливою і напористою			
9. Я страждаю на безсоння			
10. Своім недругам я можу дати відсіч			
11. Я емоційно і хворобливо переживаю неприємності			
12. У мене бракує часу для відпочинку			
13. У мене виникають конфліктні ситуації			
14. Мені бракує влади, щоб реалізувати себе			

15. Мені бракує часу, щоб зайнятися улюбленою справою			
16. Я все роблю швидко			
17. Я відчуваю страх, що втрачу роботу (не вступлю до інституту)			
18. Я дію гарячково, а потім переживаю за свої справи та вчинки			

Обробка та інтерпретація результатів:

Підрахуйте суму балів, яку Ви набрали, і визначте, який рівень Вашої стійкості до стресу.

Сумарне число балів	Рівень вашої стійкості до стресу
43–54	низький
31–42	середній
18–30	високий

Чим менше число (сумарне) балів Ви набрали, тим вища стійкість до стресу, і навпаки, якщо у Вас низький рівень стійкості до стресу, то Вам необхідно кардинально змінювати свій спосіб життя.

Додаток В

ОПИТУВАЛЬНИК ПРОФЕСІЙНОЇ САМОЕФЕКТИВНОСТІ (КОРОТКА ВЕРСІЯ)**(«SHORT OCCUPATIONAL SELF-EFFICACY SCALE»)****(T. RIGOTTI, B. SCHYNS, G. MOHR)**

(адаптація О.В. Креденцер)

Загальна характеристика методики:

Методика містить 6 питань та є скороченою версією «Шкали професійної самоефективності» (B. Schyns, G. von Collani) з 20 питань. «Шкала професійної самоефективності (коротка версія)» пройшла стандартизацію в п'яти країнах Європи (Німеччина, Швеція, Бельгія, Великобританія та Іспанія) та показала високу валідність щодо дослідження професійної самоефективності персоналу організацій.

Інструкція для учасників опитування:

Оцініть, будь ласка, запропоновані твердження за шкалою від 1 (цілком не вірно) до 6 (цілком вірно).

1 цілком не вірно	2 не вірно	3 скоріше не вірно	4 скоріше вірно	5 вірно	6 цілком вірно
-------------------------	---------------	--------------------------	-----------------------	------------	-------------------

Текст опитувальника:

1. Я можу залишатися спокійним / спокійною, коли стикаюся з труднощами в роботі, бо можу покластися на свої здібності	1 2 3 4 5 6
2. Коли я стикаюся з проблемою на роботі, то зазвичай можу знайти декілька рішень.	1 2 3 4 5 6
3. Я зазвичай можу впоратися з усім, з чим стикаюся на роботі.	1 2 3 4 5 6
4. Мій минулий досвід роботи добре підготував мене до мого професійного майбутнього.	1 2 3 4 5 6
5. Я відповідаю цілям, які я поставив /поставила перед собою у своїй роботі.	1 2 3 4 5 6
6. Я відчуваю, що підготовлений / підготовлена до більшості вимог у своїй роботі.	1 2 3 4 5 6

Обробка та інтерпретація результатів:

Високі значення відображають високу професійну самоефективність, низькі значення – низьку самоефективність.

Додаток Г

МОТИВАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**(методика К. Замір в модифікації А. Реана)**

Методика застосовується для діагностики мотивації професійної діяльності.

В основу покладена концепція про зовнішню та внутрішню мотивацію. Про внутрішній тип мотивації потрібно говорити, коли для особистості має значення сама діяльність. Якщо ж основою мотивації професійної діяльності є прагнення до задоволення інших зовнішніх потреб по відношенню до змісту самої діяльності (мотиви соціального престижу, зарплатні тощо), то в цьому випадку прийнято говорити про зовнішню мотивацію.

Самі ж зовнішні мотиви тут диференціюються на зовнішні позитивні та зовнішні негативні. Зовнішні позитивні мотиви, безперечно, більш ефективні та бажані ніж негативні мотиви.

Інструкція: Прочитайте перераховані нижче мотиви професійної діяльності та дайте оцінку їх значущості для Вас за п'ятибальною шкалою.

№ з/п	Текст професійного мотиву	У дуже незначній мірі	У достатньо незначній мірі	У невеликій, але значній мірі	У достатньо великій мірі	У дуже значній мірі
		1	2	3	4	5
1	Грошове забезпечення					
2	Прагнення до просування по роботі					
3	Прагнення уникнення критики зі сторони керівника чи колег					
4	Прагнення уникати можливих покарань чи неприємностей					
5	Потреба у досягненні соціального престижу та поваги оточуючих					
6	Задоволення від самого процесу та результату роботи					

7	Можливість найбільш повної самореалізації саме в цій діяльності					
---	---	--	--	--	--	--

Обробка

Підраховуються показники внутрішньої мотивації (ВМ), зовнішньої позитивної (ЗПМ) та зовнішньої негативної (ЗНМ) у відповідності до наступних ключів:

$$ВМ = (\text{оцінка пункту 6} + \text{оцінка пункту 7}) / 2$$

$$ЗПМ = (\text{оцінка п. 1} + \text{оцінка п. 2} + \text{оцінка п.5}) / 3$$

$$ЗНМ = (\text{оцінка п. 3} + \text{оцінка п.4}) / 2$$

Показником значущості кожного типу мотивації буде число, яке знаходиться у межах від 1 до 5 (у тому числі можливо і дробове).

Інтерпретація

На підставі отриманих результатів визначається мотиваційний комплекс особистості. Він уявляє собою тип співвідношення між собою трьох видів мотивації: ВМ, ЗПМ, ЗНМ. До найкращих, оптимальних мотиваційних комплексів слід відносити два типи сполучення:

$$ВМ > ЗПМ > ЗНМ \text{ та } ВМ = ЗПМ > ЗНМ.$$

Найгіршим мотиваційним комплексом є тип $ЗНМ > ЗПМ > ВМ$.

Між цими комплексами заключні проміжні з точки зору їх ефективності інші мотиваційні комплекси.

Потрібно враховувати не тільки тип мотиваційного комплексу, але й те, наскільки сильно один тип мотивації превалює над іншим по ступеню значущості.

Наприклад, неможливо два нижче приведені мотиваційні комплекси вважати абсолютно однаковими:

	ВМ	ЗПМ	ЗНМ
1.	1	2	5
2.	2	3	4

І перший, і другий мотиваційний комплекс відносяться до одного і того ж неоптимального типу: $ЗНМ > ЗПМ > ВМ$

У першому випадку мотиваційний комплекс особистості є значно негативним, ніж у другому. У другому випадку в порівнянні з першим має місце зниження показника негативної мотивації та підвищення показників зовнішньої позитивної і внутрішньої мотивації.

Задоволеність професією тим вища, чим оптимальніший мотиваційний комплекс: значна перевага внутрішньої позитивної мотивації і низька – зовнішньої негативної.

Чим оптимальніший мотиваційний комплекс, чим більша активність, мотивована самим змістом діяльності, прагненням досягти в цій діяльності певних позитивних результатів, тим нижча емоційна нестабільність. І навпаки, чим більша діяльність досліджуваного, яка обумовлена мотивами уникнення (що починають превалювати над мотивами, що пов'язані з цінністю самої діяльності, а також над зовнішньою позитивною мотивацією), тим вище рівень емоційної нестабільності.

Додаток Д

**МЕТОДИКА ДОСЛІДЖЕННЯ КОПІНГ-ПОВЕДІНКИ
В СТРЕСОВИХ СИТУАЦІЯХ (THE COPING INVENTORY
FOR STRESSFUL SITUATIONS (CISS))
(Н. ЕНДЛЕР, ДЖ. ПАРКЕР)**

Загальна характеристика методики:

Методика містить 48 питань та дає можливість дослідити такі копінг-стратегії, які є важливими для подолання стресу 1) «Орієнтація на вирішення завдання» (стратегія, застосовуючи яку, людина прагне використовувати особистісні ресурси для пошуку можливих способів ефективного розв'язання проблеми); 2) «Соціальне відволікання» (стратегія, використовуючи яку, людина для ефективного розв'язання проблеми звертається за допомогою і підтримкою до оточуючого її середовища: сім'ї, друзів, колег); 3) «Спрямованість на емоції» (стратегія, яка пов'язана з виникненням негативних емоцій, які стосуються ситуації, та зосередженість на таких емоціях); 4) «Уникнення» (стратегія, застосовуючи яку, людина прагне уникнути контакту з навколишнім світом, витісняє необхідність розв'язання проблеми); 5) «Відволікання» (стратегія, яка передбачає відволікання на інші види діяльності, які дають можливість забути про проблему). За результатами обробки даних визначається, які копінг-стратегії є найбільш пріоритетними для освітнього персоналу, а які – найменш.

Інструкція для учасників опитування:

Нижче наведено можливі реакції людини на різні складні чи стресові ситуації. Визначте, як часто Ви поводитися таким чином у важкій стресовій ситуації, і поставте відповідну цифру у бланк для відповідей.

Ніколи	Рідко	Іноді	Часто	Найчастіше
1	2	3	4	5

Текст опитувальника:

1. Намагаюся ретельно розподілити свій час.	1	2	3	4	5
2. Концентрую увагу на проблемі і думаю, як її можна вирішити.	1	2	3	4	5

3. Думаю про щось гарне, приємне, що було в моєму житті.	1 2 3 4 5
4. Намагаюся бути на людях.	1 2 3 4 5
5. Звинувачую себе в нерішучості.	1 2 3 4 5
6. Роблю те, що вважаю найбільш підходящим у даній ситуації.	1 2 3 4 5
7. Заглиблююся у свій біль та страждання.	1 2 3 4 5
8. Звинувачую себе в тому, що опинився в такій ситуації.	1 2 3 4 5
9. Ходжу по магазинах, нічого не купуючи.	1 2 3 4 5
10. Думаю про те, що для мене головне.	1 2 3 4 5
11. Намагаюся більше спати.	1 2 3 4 5
12. Дозволю собі покуштувати улюблену їжу.	1 2 3 4 5
13. Переживаю, що не можу справитися із ситуацією.	1 2 3 4 5
14. Відчуваю нервові напруження.	1 2 3 4 5
15. Згадую, як я вирішував аналогічні проблеми раніше.	1 2 3 4 5
16. Говорю собі, що це відбувається не зі мною.	1 2 3 4 5
17. Звинувачую себе в занадто емоційному ставленні до ситуації	1 2 3 4 5
18. Іду куди-небудь перекусити чи пообідати.	1 2 3 4 5
19. Відчуваю емоційний шок.	1 2 3 4 5
20. Купую собі якусь річ.	1 2 3 4 5
21. Визначаю план дій і дотримуюся його.	1 2 3 4 5
22. Звинувачую себе в тому, що не знаю, що робити.	1 2 3 4 5
23. Іду на вечірку.	1 2 3 4 5
24. Намагаюся осмислити ситуацію.	1 2 3 4 5
25. Застигаю, «заморожуюсь» і не знаю, що робити.	1 2 3 4 5
26. Терміново вживаю заходів, щоб виправити ситуацію.	1 2 3 4 5
27. Аналізую те, що сталося, чи своє ставлення до нього.	1 2 3 4 5
28. Шкодную, що не можу змінити того, що сталося, чи свого ставлення до нього.	1 2 3 4 5
29. Іду в гості до друга.	1 2 3 4 5
30. Непокоюся, що я тепер робитиму.	1 2 3 4 5
31. Проводжу час із дорогою, приємною для мене людиною.	1 2 3 4 5
32. Іду на прогулянку.	1 2 3 4 5
33. Говорю собі, що цього ніколи не станеться знову.	1 2 3 4 5
34. Концентрую увагу на своїх загальних вадах.	1 2 3 4 5
35. Розмовляю з людиною, чия порада я особливо ціную.	1 2 3 4 5
36. Аналізую проблему, перш ніж реагувати на неї.	1 2 3 4 5
37. Телефоную друзів.	1 2 3 4 5
38. Відчуваю роздратування.	1 2 3 4 5
39. Вирішую, що тепер слід насамперед робити.	1 2 3 4 5
40. Дивлюся кінофільм.	1 2 3 4 5
41. Контролюю ситуацію.	1 2 3 4 5
42. Докладаю додаткових зусиль, щоб усе вирішити.	1 2 3 4 5
43. Розробляю декілька різних варіантів вирішення проблеми.	1 2 3 4 5
44. Беру відпустку чи вихідні, віддаляюся від ситуації.	1 2 3 4 5
45. Виплескую переживання на інших.	1 2 3 4 5
46. Використовую ситуацію, аби довести, що я все ж таки можу вирішити цю проблему.	1 2 3 4 5
47. Намагаюся зібратися, щоб вийти переможцем із ситуації.	1 2 3 4 5
48. Дивлюся телевізор.	1 2 3 4 5

Обробка та інтерпретація результатів:

При обробці результатів сумуються бали, зазначені респондентами з урахуванням наведеного нижче ключа.

Для копінгу, зорієнтованого на вирішення завдання, сумуються такі 16 пунктів: 1, 2, 6, 10, 15, 21, 24, 26, 27, 36, 39, 41, 42, 43, 46, 47.

Для копінгу, спрямованого на емоції, сумуються інші 16 пунктів: 5, 7, 8, 13, 14, 16, 17, 19, 22, 25, 28, 30, 33, 34, 38, 45.

Для копінгу, що має за мету уникнення, сумуються такі 16 пунктів: 3, 4, 9, 11, 12, 18, 20, 23, 29, 31, 32, 35, 37, 40, 44, 48.

Можна підрахувати шкалу відволікання з 8 пунктів, що належать до уникнення: 9, 11, 12, 18, 20, 40, 44, 48.

Шкала соціального відволікання може бути підрахована з таких 5 пунктів, що стосуються уникнення: 4, 29, 31, 35, 37.

(Слід зверніть увагу, що пункти уникнення 3, 23 і 32 не використовуються в субшкалах відволікання і соціального відволікання).