

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ
УНІВЕРСИТЕТ МИТНОЇ СПРАВИ ТА ФІНАНСІВ**

**Факультет управління
Кафедра психології**

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему: «Психологічні особливості працівників промислового підприємства, які є внутрішньо переміщеними особами»

Виконала:

студентка групи ПС 23-1зм
спеціальність 053 «Психологія»
Майданюк А. М.

Науковий керівник:

д.біолог.н., професор,
Лихолат О. А.

ДНІПРО – 2025

АНОТАЦІЯ

Майданюк А. М. Психологічні особливості працівників промислового підприємства, які є внутрішньо переміщеними особами. Кваліфікаційна робота магістра на здобуття освітнього ступеня «магістр» за спеціальністю 053 «Психологія». Університет митної справи та фінансів, Дніпро, 2025. 79 с.

У роботі висвітлено психологічні особливості працівників промислового підприємства, які мають статус внутрішньо переміщених осіб (ВПО). Досліджено вплив соціальних, економічних та психологічних чинників на адаптацію, стресостійкість і мотиваційну структуру особистості працівників, які працюють у нових умовах після вимушеної зміни місця проживання.

Проведено теоретичний аналіз феномену стресостійкості, самоефективності та задоволеності життям у контексті трудової діяльності ВПО. Емпіричне дослідження реалізовано за допомогою низки психодіагностичних методик, зокрема аналізу мотиваційної структури особистості, мотивації досягнень, рівня стресостійкості та задоволеності життям.

Отримані результати дозволили встановити відмінності між працівниками зі статусом ВПО та місцевими мешканцями, а також ідентифікувати фактори, що сприяють адаптації та самореалізації у нових умовах. Розроблено практичні рекомендації для нормалізації психологічного стану, підвищення стресостійкості та покращення ефективності діяльності працівників ВПО.

Ключові слова: внутрішньо переміщені особи, стресостійкість, самоефективність, мотивація, задоволеність життям, адаптація.

SUMMARY

Maidanyuk A. M. Psychological Characteristics of Industrial Enterprise Employees Who Are Internally Displaced Persons. Master's qualification work for obtaining the degree of "Master" in specialty 053 "Psychology." University of Customs and Finance, Dnipro, 2025. 79 pages.

The study highlights the psychological characteristics of industrial enterprise employees who hold the status of internally displaced persons (IDPs). The research examines the impact of social, economic, and psychological factors on adaptation, resilience, and the motivational structure of employees working under new conditions after forced relocation.

A theoretical analysis of the phenomena of resilience, self-efficacy, and life satisfaction in the context of IDPs' professional activity has been conducted. The empirical research was carried out using several psychodiagnostic methodologies, including the analysis of motivational structure, achievement motivation, resilience level, and life satisfaction.

The results revealed differences between employees with IDP status and local residents, as well as identified factors contributing to adaptation and self-realization in new conditions. Practical recommendations were developed to normalize psychological well-being, enhance resilience, and improve the performance of IDP employees.

Keywords: internally displaced persons, resilience, self-efficacy, motivation, life satisfaction, adaptation.

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРАЦІВНИКІВ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА, ЯКІ Є ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИМИ ОСОБАМИ	7
1.1 Психологічні особливості та виклики адаптації працівників зі статусом внутрішньо переміщених осіб	7
1.2 Труднощі професійної інтеграції та їх вплив на працездатність і психоемоційний стан	10
1.3 Психологічна криза: теоретичний аналіз у контексті вимушеного переміщення	13
1.4 Теоретико-методологічний аналіз кризових станів і стресостійкості....	16
1.5 Формування життєстійкості та розвиток мотиваційно-вольової сфери у працівників ВПО	20
Висновки до розділу 1	27
РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛОГІЧНЕ ОБГРУНТУВАННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРАЦІВНИКІВ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА, ЯКІ Є ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИМИ ОСОБАМИ .	29
2.1 Аналіз гіпотези та структури емпіричного дослідження працівників промислового підприємства	29
2.2 Методичне забезпечення дослідження: вибір психодіагностичного інструментарію та опис методик	31
Висновки до розділу 2	46
РОЗДІЛ 3. РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРАЦІВНИКІВ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА	48
3.1 Організація дослідження та методологія збору емпіричних даних.....	48
Висновки до розділу 3	74
ВИСНОВКИ.....	77
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	81
ДОДАТКИ.....	89

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Сучасні соціально-економічні умови, обумовлені наслідками воєнного конфлікту, спричинили значний вплив на життя багатьох громадян України. Однією з найбільш вразливих категорій є внутрішньо переміщені особи (ВПО), які були змушені покинути свої домівки та адаптуватися до нових умов життя. Особливо це стосується працівників промислового підприємства, які стикаються з викликами професійної адаптації, підтриманням стабільного психологічного стану та збереженням мотивації до роботи.

Вивчення психологічних особливостей працівників промислового підприємства, зі статусом ВПО, є надзвичайно важливим. Вивченню та вирішенню психологічних проблем ВПО присвячені праці науковців Блінової О., Григоренка І., Ісаєва Д., Голотенко А., Риндзак О., Савельєвої Н., Трубавіної І., Спринської З., Ярового А. та багатьох інших. Теоретико-прикладні аспекти професійної діяльності фахівців соціономічних спеціальностей з ВПО розглянуті в дослідженнях Волинець Л., Григоренко І., Лапіної М., Мельник Л., Ольхович О., Савельєвої Н., та інших.

Дослідженням стресостійкості, самоєфективності та мотиваційної сфери займалися такі науковці, як Шварцер Р., Єрусалем М., Реан А., Мільман Е., Коннор К. та Девідсон Д. Теоретичні підходи до аналізу психологічних станів в умовах кризових змін розробляли Мадді С., Маслоу А., Бандура А. та інші.

Вивченням та розробкою власних концепцій на явище життєстійкості займались: Чиханцова О., Данилюк І., Предко В., Кондратюк С. та інші.

Практично досліджували задоволеність життям та психологічне благополуччя: Дінер Е., Еммонс Р., Гріфін С., Дюпай П., Вейер А., Стаднік А. та Мельник Ю. Проте специфіка впливу нових соціально-економічних умов на психологічний стан працівників ВПО залишається недостатньо вивченою, що і зумовило вибір теми цього дослідження.

Об'єктом дослідження є психологічні особливості працівників промислового підприємства.

Предметом дослідження є особливості стресостійкості, мотиваційної структури та задоволеності життям працівників промислового підприємства, які є внутрішньо переміщеними особами.

Гіпотезою дослідження є припущення, що працівники промислового підприємства зі статусом ВПО мають відмінності у рівнях стресостійкості, самоефективності, задоволеності життям та у мотиваційній структурі порівняно з місцевими працівниками. Ці відмінності зумовлені специфікою соціально-економічної ситуації та умов адаптації.

Метою дослідження є виявлення психологічних особливостей працівників промислового підприємства, які мають статус ВПО, визначення ключових чинників їхньої адаптації та розробка практичних рекомендацій щодо покращення їхнього психологічного стану.

Для досягнення мети були поставлені такі завдання:

1. Провести теоретичний аналіз концепцій стресостійкості, самоефективності, мотиваційної структури та задоволеності життям.
2. Дослідити вплив статусу ВПО на психологічні особливості працівників промислового підприємства.
3. Розробити програму емпіричного дослідження з використанням валідних психодіагностичних методик.
4. Провести порівняльний аналіз результатів між працівниками ВПО та місцевими працівниками.
5. Розробити практичні рекомендації для покращення психологічного стану працівників ВПО.

Для виконання поставлених завдань було використано такі методи дослідження:

- теоретичні: аналіз, синтез, узагальнення, порівняння;
- емпіричні: тестування, опитування;
- методи математичної статистики: критерій Манна-Уїтні, аналіз середніх значень.

Емпірична база дослідження. Дослідження охопило працівників промислового підприємства “ЛАМЕЛЛА”, серед яких 25 осіб мали статус ВПО, а 26 були місцевими мешканцями. Вибірка була збалансована за діяльнісними та гендерними характеристиками. Для збору даних були використані методики: мотиваційна структура особистості (Е. Мільман) 30, шкала самоефективності (Р. Шварцер і М. Єрусалем) 57, шкала задоволеності життям (Стаднік А.В., Ю.Б. Мельник) 45, шкала стресостійкості Коннора-Девідсона та методика мотивації успіху і боязні невдачі (А.А. Реан) 40.

Результати дослідження сприятимуть розробці ефективних програм психологічної підтримки працівників ВПО, що дозволить підвищити їхню адаптацію до нових умов праці, покращити професійну ефективність та задоволеність життям.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРАЦІВНИКІВ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА, ЯКІ Є ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИМИ ОСОБАМИ

1.1 Психологічні особливості та виклики адаптації працівників зі статусом внутрішньо переміщених осіб

Внутрішньо переміщені особи (ВПО) є однією з найбільш уразливих соціальних груп, особливо в умовах тривалих збройних конфліктів, таких як війна в Україні. Психологічні особливості цієї групи формуються під впливом численних кризових обставин, що змінюють їх життєвий простір і соціальний статус. ВПО стикаються із широким спектром психологічних, соціальних і професійних викликів, які потребують комплексного підходу до їхнього дослідження та вирішення.

Ключовою характеристикою психологічного портрету ВПО є порушення базових уявлень про безпеку, що супроводжується тривогою, невизначеністю та почуттям втрати [43]. Ці люди переживають втрату домівки, соціальних зв'язків, звичного життєвого укладу, що призводить до кризи ідентичності [39]. Психологічний стан багатьох ВПО характеризується високим рівнем стресу, що зумовлений як фізичною небезпекою, так і потребою адаптуватися до нових умов життя й роботи.

Дослідники Мироненко та Рослюк вказують, що однією з головних проблем ВПО є психологічна криза, яка супроводжується тривалими емоційними переживаннями, такими як страх, безпорадність і гнів. Ці емоції, з одного боку, є природною реакцією на стресову ситуацію, але з іншого — можуть перешкоджати ефективній адаптації [7]. У роботах Маслоу наголошується, що задоволення базових потреб, таких як безпека та стабільність, є необхідною умовою для переходу до вищих рівнів мотивації, таких як потреби у визнанні та самореалізації [12].

Згідно з дослідженнями Герцберга, задоволення гігієнічних факторів, таких як безпечні умови праці та стабільна заробітна плата, є важливим елементом психологічного добробуту працівників [58]. Для ВПО, які працюють на промислових підприємствах, ці фактори набувають особливого значення, адже вони забезпечують мінімальний рівень стабільності та сприяють зниженню рівня стресу.

Адаптація ВПО до умов промислового виробництва включає психологічну, соціальну та професійну складові. Як зазначає Руденко, професійна адаптація працівників зі статусом ВПО ускладнюється через низку факторів: відсутність попереднього досвіду роботи у подібних умовах, різницю в культурних та професійних традиціях, а також психологічні бар'єри, пов'язані з новим соціальним оточенням.

В умовах промислового виробництва працівники зі статусом ВПО стикаються з необхідністю інтегруватися у виробничий колектив, часто відчуваючи труднощі у спілкуванні з колегами. Як вказує Савельєва, внутрішні конфлікти та соціальна ізоляція можуть значно знижувати продуктивність праці, а також негативно впливати на психологічний клімат у колективі [9]. Крім того, нестабільність життєвих обставин ускладнює формування мотивації до тривалої роботи в умовах нового місця проживання.

Роботи Трубавіної підкреслюють, що ефективна адаптація ВПО у професійному середовищі можлива лише за умов забезпечення психологічної підтримки, зокрема через організацію тренінгів з розвитку комунікативних навичок та стресостійкості. Автор також наголошує на важливості роботи з мотиваційною сферою працівників, адже недостатній рівень мотивації може стати бар'єром для інтеграції у колектив і досягнення високих виробничих результатів [49].

Згідно з теорією циклу високопродуктивної праці Лока, мотивація працівника є ключовим фактором, що визначає його професійні досягнення [23]. Проте у випадку ВПО, як зазначає Голотенко, мотивація може бути

знижена через психологічні труднощі, такі як депресія, тривожність і відчуття відчуження. Ці фактори можуть значно знижувати продуктивність праці, особливо в умовах фізично вимогливого промислового виробництва [8, 23].

Санітарно-гігієнічні умови праці також відіграють важливу роль у психологічному стані працівників. Як підкреслює Олдхем (46), відсутність контролю над умовами праці може посилювати стрес і знижувати рівень задоволення роботою. Для працівників ВПО це питання є особливо актуальним, оскільки вони часто змушені працювати в нових для себе умовах, які можуть не відповідати їхнім очікуванням.

Ефективне управління адаптацією ВПО вимагає застосування комплексного підходу, що включає психологічну підтримку, організацію сприятливих умов праці та розвиток мотиваційно-вольової сфери. Як зазначає Лапіна, важливо створювати умови для професійного зростання працівників, адже це сприяє формуванню почуття значущості їхньої діяльності та підвищенню рівня самооцінки [22].

Згідно з дослідженнями Риндзак, інтеграція ВПО у виробниче середовище повинна супроводжуватися заходами зі зміцнення стресостійкості, такими як регулярні тренінги з управління стресом та навчання навичкам емоційної регуляції. Автор також наголошує на важливості створення підтримуючого соціального середовища, що сприяє формуванню почуття приналежності до колективу [21].

Таким чином, адаптація працівників зі статусом ВПО на промисловому підприємстві є багатогранним процесом, який потребує врахування їхніх психологічних особливостей та надання комплексної підтримки. Психологічні виклики, з якими стикаються ці працівники, можуть бути пом'якшені через створення сприятливих умов праці, розвиток мотиваційної сфери та забезпечення доступу до професійної психологічної допомоги.

1.2 Труднощі професійної інтеграції та їх вплив на працездатність і психоемоційний стан

Труднощі професійної адаптації працівників зі статусом внутрішньо переміщених осіб (ВПО) є складним багатофакторним явищем, яке охоплює психологічні, соціальні та професійні аспекти. Вимушене переселення, зумовлене збройними конфліктами, економічними кризами чи екологічними катастрофами, створює специфічні виклики для інтеграції переселенців у нове професійне середовище. Згідно з дослідженнями Л. Титаренко, професійна адаптація ВПО часто супроводжується глибокими емоційними переживаннями, що є наслідком втрати стабільного життєвого середовища, а також виникненням бар'єрів на шляху до нових професійних можливостей [39].

Основними соціально-психологічними проблемами працівників зі статусом ВПО є почуття відчуження, зниження самооцінки, стрес та невизначеність щодо майбутнього. За даними досліджень О. Голотенко, процес професійної адаптації значною мірою ускладнюється низьким рівнем довіри з боку колег та керівництва підприємства, а також стигматизацією, пов'язаною зі статусом переселенця. Це призводить до формування психологічного бар'єру, який заважає ефективній соціальній взаємодії та інтеграції в робочий колектив [8].

Як стверджує А. Яровий, ВПО характерні такі психологічні проблеми, як:

- нестабільність особистості;
- розірваність соціальних зв'язків через зміну місця проживання;
- психічні розлади [59].

Окрім того, Л. Волинець зазначає, що переселенці часто стикаються з викликами у вигляді стереотипів та упереджень з боку місцевих працівників. Це проявляється в уникненні соціальних контактів, ігноруванні їхніх

професійних досягнень та підвищених вимогах до якості виконуваної роботи [6]. Така ситуація формує відчуття меншовартості та посилює ризики професійного вигорання.

Фінансова нестабільність є ще одним важливим бар'єром професійної адаптації ВПО. Більшість переселенців вимушені погоджуватися на низькооплачувані робочі місця через брак кваліфікації, необхідної для роботи в нових умовах, або через відсутність часу та ресурсів для перекваліфікації [43]. Крім того, згідно з дослідженнями М. Григоренко, на промислових підприємствах часто спостерігається дисбаланс між вимогами до працівників і їхніми можливостями, що зумовлює зниження рівня професійної задоволеності [9].

Професійна адаптація переселенців також супроводжується глибокими психологічними викликами. За даними досліджень З. Спринської, емоційний стан ВПО характеризується підвищеним рівнем тривожності, депресії, апатії та посттравматичного стресового розладу [34]. Умови роботи на промислових підприємствах, які часто передбачають високий рівень фізичного та психологічного навантаження, можуть посилювати ці стани.

Крім того, І. Трубавіна наголошує на тому, що вимушене переселення створює кризу ідентичності, яка ускладнює інтеграцію в нове професійне середовище. Це виявляється у вигляді зниження мотивації до праці, проблем у прийнятті управлінських рішень і відчуття професійної невідповідності [50].

На рівні організації основними перешкодами для успішної адаптації ВПО є відсутність системної підтримки з боку роботодавців, низький рівень корпоративної культури та недостатній розвиток програм професійної реабілітації. Як зазначає А. Русалинова, відсутність чітких механізмів адаптації та інклюзивних заходів на промислових підприємствах часто стає причиною конфліктів у колективах та зниження загальної продуктивності праці [28].

Окрім того, за словами Д. Шульца, важливу роль у професійній адаптації відіграє наявність програм підтримки, орієнтованих на розвиток мотивації, підвищення кваліфікації та зміцнення командного духу. Проте їх впровадження залишається значною мірою обмеженим через брак ресурсів і недостатню обізнаність керівництва підприємств [58].

Науковці наголошують на важливості розробки комплексних програм професійної адаптації ВПО. Це включає психологічну підтримку, програми навчання та перекваліфікації, впровадження індивідуальних планів розвитку та створення сприятливих умов для соціальної інтеграції [14]. Зокрема, К. Олдерфер пропонує запровадження моделі ERG, яка дозволяє враховувати базові потреби працівників та стимулювати їхнє професійне зростання [46].

Ефективна професійна адаптація ВПО вимагає міждисциплінарного підходу, що поєднує соціальну, психологічну та організаційну підтримку. Так, згідно з дослідженнями Дж. Локка, забезпечення зворотного зв'язку, створення можливостей для самореалізації та розвиток корпоративної культури сприяють зменшенню професійних бар'єрів і підвищенню рівня задоволеності працівників [38].

Таким чином, професійна адаптація працівників зі статусом ВПО у промислових умовах є багатограним процесом, який потребує врахування психологічних, соціальних та економічних факторів. Успішна інтеграція цих працівників у нове робоче середовище залежить від комплексного підходу, орієнтованого на подолання психологічних бар'єрів, розвиток мотивації та створення сприятливих умов для професійного розвитку. Реалізація таких заходів вимагає активної участі як роботодавців, так і соціальних служб, з метою забезпечення ефективної інтеграції переселенців у промисловий сектор.

1.3 Психологічна криза: теоретичний аналіз у контексті вимушеного переміщення

Поняття «криза» є багатоаспектним і міждисциплінарним, адже використовується у психології, соціології, економіці та інших галузях знань. У психології кризу розглядають як явище, що виникає в результаті порушення балансу між вимогами зовнішнього середовища та можливостями індивіда, викликаючи напруження, стрес і необхідність адаптації [66]. У контексті трудової діяльності, криза пов'язана з переживанням професійних труднощів, емоційного вигорання чи зміни соціально-економічних умов.

За визначенням Титаренко [39], криза — це переломний момент, коли життєвий план чи проект піддається ризику або руйнуванню. Людині доводиться переглядати звичні уявлення про цінності, цілі та смисли життя, що викликає складний внутрішній конфлікт і напруження. Мироненко та Рослюк зазначають, що криза є гострим станом, обмеженим у часі, що супроводжується інтенсивними емоційними реакціями на стресову ситуацію [7].

Науковці класифікують кризи залежно від їхнього походження, змісту та наслідків. Зокрема, прийнято виділяти нормативні та ненормативні кризи [8]. Нормативні кризи пов'язані з природними етапами розвитку особистості (наприклад, вікові чи професійні кризи), тоді як ненормативні є наслідком непередбачуваних зовнішніх подій, таких як війна, втрата роботи чи раптові соціально-економічні зміни [43].

У трудовій сфері особливу увагу приділяють професійним кризам, що виникають внаслідок втрати роботи, змін у робочих обов'язках або проблем із взаємодією в колективі [46]. В умовах промислового виробництва ці кризи можуть набувати специфічних форм через жорсткі графіки, фізичні навантаження та підвищені вимоги до адаптації в умовах технологічних змін.

Кризи можуть бути зумовлені як зовнішніми, так і внутрішніми факторами. Зовнішні фактори включають економічні потрясіння, політичну нестабільність, соціальні катаклізми. Війна в Україні є яскравим прикладом ситуації, що провокує масштабні кризи як на рівні суспільства, так і на рівні особистості. Внутрішні фактори пов'язані з особистісними особливостями, такими як рівень стресостійкості, здатність до адаптації та саморегуляції [2]/

Лазарус і Фолькман, що ступінь тяжкості кризи залежить від суб'єктивного сприйняття ситуації. Наприклад, працівники, які мають високий рівень тривожності, частіше переживають кризові стани, пов'язані з професійними змінами. Крім того, наявність соціальної підтримки є важливим чинником зниження інтенсивності кризових переживань [66].

Для внутрішньо переміщених осіб (ВПО) криза має специфічний характер. Вона пов'язана з втратою звичного середовища, розривом соціальних зв'язків, необхідністю адаптуватися до нових умов праці та побуту. Дослідники вказують, що у ВПО часто спостерігаються такі емоційні стани, як тривога, депресія, відчуття безнадії та втрати. Крім того, професійна адаптація у промислових умовах для ВПО ускладнюється нестачею відповідних навичок, зниженням самооцінки та труднощами у взаємодії з новим колективом [49].

Криза має динамічний характер і зазвичай проходить кілька етапів [43]:

1. Початковий етап характеризується накопиченням напруження через нездатність особистості впоратися з новими вимогами.
2. Критичний етап супроводжується гострими емоційними реакціями, такими як тривога, гнів або розчарування.
3. Етап виходу передбачає прийняття рішень та пошук шляхів адаптації до нових умов.
4. Етап стабілізації завершується відновленням внутрішнього балансу і розробкою нових життєвих стратегій.

Ключовими механізмами подолання криз є стресостійкість, життєстійкість та самомотивація [1]. Життєстійкість передбачає здатність особистості зберігати оптимізм і позитивне ставлення до життя навіть в умовах значних випробувань. Блок зазначає, що розвиток життєстійкості залежить від наявності підтримки з боку сім'ї, колег та соціальних інституцій.

Стресостійкість є важливим чинником успішної адаптації до кризових умов. Вона визначається здатністю особистості зберігати емоційну рівновагу, ефективно використовувати внутрішні ресурси та знаходити конструктивні способи вирішення проблем [28]. Зокрема, працівники, які мають розвинену стресостійкість, демонструють вищу продуктивність і меншу схильність до професійного вигорання в умовах кризи.

Мотивація також відіграє вирішальну роль у подоланні криз. Герцберг наголошує на важливості внутрішніх стимулів, таких як бажання досягти успіху чи визнання, які допомагають працівникам зберігати високий рівень залученості навіть у складних умовах. Крім того, наявність чітко поставлених цілей і позитивної зворотної реакції сприяє відновленню віри у власні сили та ефективності [41].

Для успішної адаптації працівників до кризових умов важливим є створення сприятливого психологічного клімату на підприємстві. Це передбачає надання психологічної підтримки, організацію тренінгів зі стресостійкості та мотивації, а також розробку програм соціальної адаптації [58]. Крім того, працівникам необхідно забезпечити доступ до ресурсів, які сприяють професійному розвитку, таких як навчальні програми, можливості для кар'єрного зростання та підтримка з боку керівництва [18].

Таким чином, кризові стани є невід'ємною частиною життєдіяльності, але їхній вплив на особистість значною мірою залежить від внутрішніх ресурсів та умов зовнішнього середовища. Розуміння психологічних механізмів адаптації та підтримка працівників у періоди криз сприяє не лише

їхньому професійному успіху, але й покращенню загальної ефективності організації.

1.4 Теоретико-методологічний аналіз кризових станів і стресостійкості

Поняття "криза" є фундаментальною категорією у сучасній психології, соціології та інших суспільних науках. У науковому дискурсі криза трактується як переломний момент у розвитку особистості, соціальної групи або системи, який супроводжується високою емоційною напругою, дезадаптацією та потенційними змінами. Для детального теоретико-методологічного аналізу поняття кризи необхідно врахувати його багатогранність, системність та міждисциплінарний характер, зосередившись на підходах різних наукових шкіл та авторів [12].

Однією з ключових дефініцій кризи є її трактування як переломного періоду в життєдіяльності системи чи особистості, коли традиційні механізми адаптації виявляються неефективними [60]. У цьому контексті криза постає як одночасно загроза та можливість. Лазарус і Фолкман розглядають кризу як подію, що створює значний дисбаланс між вимогами середовища та доступними ресурсами особистості [66].

Значний внесок у розуміння кризи зробили Ерік Еріксон і Жан Піаже, які трактували кризові періоди як етапи розвитку особистості. Еріксон підкреслював, що кризи є необхідною складовою процесу психосоціального розвитку. Піаже, своєю чергою, наголошував на ролі когнітивного дисонансу у створенні кризових ситуацій, що стимулюють інтелектуальне та особистісне зростання [68].

Сучасні науковці вказують на різну кількість життєвих криз у дорослому віці. Різні автори (О. Гречаник, Т. Дзюба, О. Коваленко, Л. Пілецька) відмічають оригінальність у виокремленні життєвих криз дорослих Г. Шихі, що розглядає їх семирічну періодичність, а саме: 16 років – «виривання

коренів»; 23 роки – «план на все життя»; 30 років – «корекція»; 37 років – «криза середини життя»; проблема 45 років – «відновлення або покірність». Визначені Г. Шихі вікові кризи пов'язані зі змінами ролей людини в процесі життя та стереотипами поведінки: «вічна дитина», «клозет», «транзит», «інтегратор», «квочка», «кар'єрист із підлагодженим сімейним життям». О. Гречаник робить узагальнення, що в світовій психологічній літературі різні автори визначають такі періоди вікових криз дорослого періоду:

- криза двадцяти трьох років – людина стає дорослою, відповідальною за свої вчинки, починає будувати своє майбутнє паралельно на роботі й у родині;

- криза тридцяти років – самоаналіз, підведення перших підсумків, відкриття нових можливостей власної особистості, бажання їх реалізувати;

- криза тридцяти п'яти років – чоловіки й жінки відчувають, що час їх підганяє, прагнуть побудувати будь-що нове;

- криза сорока років – криза цінностей;

- криза п'ятдесяти років – підготовка до виходу на пенсію;

- криза п'ятдесяти шести років – підведення підсумків, переоцінювання цінностей, пошук нового місця в житті.

Більшість дослідників (О. Байер, Е. Еріксон, К. Карпинский, В. Моргун, К. Поливанова, В. Слободчиков, О. Солдатова, Т. Титаренко, Д. Шарп, Г. Шихі та ін.) вважають вікові кризи існування людини завершенням певного етапу психічного розвитку індивіда[11].

У психології прийнято розрізняти нормативні та ненормативні кризи. Нормативні кризи виникають у процесі природного розвитку людини та мають передбачуваний характер (наприклад, кризи віку, сімейні кризи). Ненормативні кризи обумовлені раптовими та непередбачуваними подіями, такими як втрата близької людини, вимушена міграція чи військові дії [66].

Додатково кризові ситуації класифікуються за тривалістю, глибиною впливу та структурною складністю. Зокрема, Сел'є [41] виділяв короткотривалі та хронічні стресові стани, які можуть переростати в кризу залежно від адаптаційних можливостей індивіда.

Криза зазвичай розвивається через кілька етапів. Каплан пропонує модель, що складається з таких фаз:

- Початкова напруга. Зростання тривоги та відчуття втрати контролю.
- Критичний період. Максимальна емоційна напруга, що вимагає негайних адаптаційних заходів.
- Розв'язання або загострення. Залежно від ефективності ресурсів, криза може завершитися адаптацією або поглибленням дезадаптації.

Значний внесок у дослідження механізмів подолання криз зробили Фрейд і Адлер. Фрейд розглядав кризу через призму конфлікту між свідомими та несвідомими імпульсами, тоді як Адлер [3,5] акцентував на соціальній детермінанті кризи, зокрема на необхідності досягнення почуття належності.

Лазарус і Фолкман [66] запропонували концепцію копінг-стратегій, яка включає:

- Проблемно-орієнтовані стратегії. Зміна ситуації чи пошук додаткових ресурсів.
- Емоційно-орієнтовані стратегії. Регулювання емоцій для зниження тривожності та стресу.

Кризи, пов'язані з вимушеним переміщенням, є одними з найскладніших для дослідження. Внутрішньо переміщені особи (ВПО) часто стикаються з подвійною кризою – фізичною (втрата дому, соціальних зв'язків) і психологічною (порушення ідентичності). За даними ЮНІСЕФ (2022), 70% ВПО в Україні демонструють ознаки посттравматичного стресового розладу.

Роботи Шульца і Шульца підкреслюють важливість соціальної підтримки як ключового ресурсу подолання кризи. Вони зазначають, що формування нових соціальних зв'язків сприяє швидшій адаптації до нових умов [58].

Урахування багатогранної природи кризи вимагає міждисциплінарного підходу. Наприклад, економічні кризи розглядаються через призму теорії Кейнса, тоді як екологічні кризи вивчаються у контексті теорії стійкості систем.

У сфері організаційної психології кризи вивчаються як фактор, що впливає на ефективність роботи колективу. Дослідження показують, що культурні особливості впливають на способи подолання кризових ситуацій у робочому середовищі.

Життестійкість є ключовою характеристикою особистості, що забезпечує успішне подолання криз. За дослідженнями Бонанно 1, люди з високим рівнем життестійкості демонструють здатність до швидкої реадаптації та відновлення після кризових подій.

Методологія розвитку життестійкості передбачає використання когнітивно-поведінкових терапевтичних технік, спрямованих на формування стійкого мислення та розвиток навичок саморегуляції [34].

Дослідження Брукса вказують на роль державних та недержавних інституцій у подоланні кризових ситуацій. Інституційна підтримка у вигляді доступу до медичних, соціальних та психологічних послуг є вирішальним фактором для зниження деструктивних наслідків криз [33].

Теоретико-методологічний аналіз поняття кризи демонструє її багатовимірний характер, що охоплює психологічні, соціальні, економічні та культурні аспекти. Знання механізмів розвитку та подолання кризи є основою для розробки ефективних програм підтримки в умовах сучасних викликів.

1.5 Формування життєстійкості та розвиток мотиваційно-вольової сфери у працівників ВПО

Стресостійкість є ключовою категорією психології, що характеризує здатність індивіда або соціальної системи ефективно функціонувати та зберігати психофізіологічну рівновагу в умовах стресу. В умовах кризи, яка включає як соціальні, так і особистісні виклики, стресостійкість набуває особливого значення. У цьому розділі здійснено аналіз поняття стресостійкості, її компонентів, механізмів формування, а також значення для адаптації особистості в кризових ситуаціях.

Термін "стресостійкість" вперше почав активно використовуватися в середині ХХ століття в контексті досліджень стресу. Ганс Сел'є у своїй теорії загального адаптаційного синдрому наголошував на важливості адаптаційних механізмів організму для подолання стресу. Стресостійкість, згідно з його підходом, є сукупністю фізіологічних і психологічних реакцій, які дозволяють мінімізувати негативний вплив стресора [41].

Сучасне розуміння стресостійкості значно розширилося. Лазарус і Фолкман запропонували когнітивно-поведінковий підхід, згідно з яким стресостійкість визначається як здатність суб'єкта здійснювати когнітивну оцінку стресової ситуації та використовувати адаптивні копінг-стратегії. Стресостійкість не лише зменшує вплив стресу, а й сприяє швидкому відновленню після кризи, підвищуючи життєстійкість[66].

Стресостійкість є багатовимірною характеристикою, яка охоплює когнітивні, емоційні, поведінкові та фізіологічні аспекти. Бек наголошував на ролі когнітивної гнучкості в розвитку стресостійкості. Емоційна стійкість, за дослідженнями Гроссмана, полягає у здатності регулювати емоції в умовах підвищеної тривоги. Поведінковий компонент включає використання ефективних копінг-стратегій, таких як планування, пошук соціальної підтримки та активне вирішення проблем [66]. Фізіологічний аспект охоплює

здатність організму підтримувати гомеостаз за рахунок ефективного функціонування нервової та ендокринної систем.

Криза створює умови підвищеного емоційного й фізіологічного навантаження, що вимагає мобілізації внутрішніх ресурсів. Брукс відзначає, що в умовах кризи стресостійкість стає вирішальним фактором адаптації особистості. Внутрішньо переміщені особи (ВПО), зокрема, стикаються з подвійним навантаженням: необхідністю адаптуватися до нових умов життя та подоланням психологічних наслідків втрати звичного середовища [32].

Формування стресостійкості є динамічним процесом, що залежить від спадкових, індивідуальних та соціальних факторів. За результатами досліджень Шульца і Шульца, стресостійкість розвивається через досвід подолання складних життєвих ситуацій. Основними механізмами є когнітивна оцінка ситуації, рефреймінг негативних подій, формування ефективних копінг-стратегій та розвиток соціальної підтримки[58].

Когнітивно-поведінковий підхід, запропонований Беком, акцентує увагу на ролі когнітивної реструктуризації в подоланні стресу. Цей підхід використовується в психотерапії для формування адаптивних моделей мислення, які сприяють підвищенню стресостійкості [34].

Життестійкість є ключовим компонентом стресостійкості, що визначає здатність особистості не лише долати труднощі, але й використовувати кризу як можливість для розвитку. За Бонанно, життестійкість включає емоційну регуляцію, оптимізм, здатність до рефлексії та соціальну компетентність. Дослідження показують, що розвиток життестійкості значно знижує ризик розвитку посттравматичних розладів у кризових ситуаціях [17].

Методологія дослідження стресостійкості базується на використанні як якісних, так і кількісних методів. Лазарус і Фолкман пропонують методіку оцінки копінг-стратегій через анкетування [66], тоді як Бек використовує психометричні інструменти для оцінки когнітивних схем [34].

Експериментальні дослідження Гроссмана фокусуються на фізіологічних показниках, таких як рівень кортизолу, для оцінки реакції організму на стрес [63].

Державні та недержавні інституції відіграють важливу роль у розвитку стресостійкості на рівні суспільства. Програми психологічної підтримки, такі як тренінги з управління стресом і психотерапевтична допомога, довели свою ефективність у зниженні рівня стресу серед вразливих груп населення. Важливими є також заходи щодо створення сприятливих соціально-економічних умов, які сприяють розвитку стресостійкості на колективному рівні [32].

Аналіз стресостійкості в умовах кризи демонструє її багатовимірність і значущість для адаптації особистості та соціальних систем. Розвиток стресостійкості вимагає комплексного підходу, що включає індивідуальну роботу з когнітивними, емоційними та поведінковими аспектами, а також інституційну підтримку. Ця категорія є важливим інструментом для забезпечення життєстійкості та психосоціального благополуччя в умовах сучасних викликів [15-16].

Розвиток життєстійкості та мотиваційно-вольової сфери працівників є важливим напрямком психологічних досліджень, що обумовлюється необхідністю підтримки психологічного благополуччя та підвищення продуктивності праці, особливо в умовах кризових ситуацій. Цей аспект досліджується в межах психології особистості, організаційної психології, а також психології адаптації та мотивації, спираючись на наукові теорії і практичні підходи до розвитку адаптаційного потенціалу працівників [13].

Життєстійкість визначається як здатність індивіда ефективно протидіяти негативному впливу стресових подій, швидко адаптуватися до змін і відновлюватися після переживань кризового характеру. Вперше термін "життєстійкість" (resilience) був запропонований Мастеном і розглядався як здатність до відновлення в умовах труднощів. Пізніші дослідження, зокрема

роботи Бонанно, уточнили це поняття, зосереджуючи увагу на соціальних, когнітивних і емоційних аспектах життєстійкості.

Життєстійкість базується на кількох ключових компонентах:

1. Позитивне мислення, яке допомагає особистості сприймати труднощі як виклики, а не загрози [34].
2. Соціальна підтримка, що знижує рівень тривожності та сприяє емоційному відновленню [58].
3. Ефективна саморегуляція, яка дозволяє контролювати емоції та приймати обдумані рішення [63].

Мотивація і воля є взаємопов'язаними компонентами, що визначають здатність працівників до досягнення цілей. Теорії мотивації, зокрема модель ієрархії потреб Маслоу, пояснюють, що мотивація до праці базується на прагненні задовольнити фізіологічні, соціальні та самореалізаційні потреби. На думку Герцберга, мотивація зумовлюється як гігієнічними факторами, так і факторами задоволення, що сприяють розвитку професійної компетентності.

Вольова сфера, зі свого боку, розглядається як здатність долати труднощі на шляху до досягнення мети. Розвиток вольових якостей пов'язаний із формуванням самодисципліни, наполегливості та здатності до саморегуляції. Дослідження Бандури підкреслюють, що самоефективність – віра у власні можливості – є важливим елементом вольової сфери, що забезпечує стійкість у досягненні цілей [2].

Кризові ситуації, такі як пандемія COVID-19 або військові конфлікти, висвітлили значущість розвитку життєстійкості у працівників. За даними ЮНІСЕФ, працівники, які демонструють високий рівень життєстійкості, менш схильні до емоційного вигорання та втрати продуктивності в умовах стресу.

Основними викликами розвитку життєстійкості є:

- Високий рівень невизначеності та нестабільності, що підвищує рівень тривожності.
- Соціальна ізоляція, що зменшує доступ до підтримки з боку родини та колег [32].

Для подолання цих викликів використовуються:

- Когнітивно-поведінкові інтервенції, які допомагають змінити негативні когніції на конструктивні.
- Моделі соціальної підтримки, які сприяють формуванню підтримуючого середовища в колективі.
- Навчання адаптивним навичкам, таким як тайм-менеджмент і стрес-менеджмент [34].

Дослідження життєстійкості базується на використанні інтегративних підходів, які включають як якісні, так і кількісні методи. Наприклад, Шкала життєстійкості Коннора – є одним із найбільш валідних інструментів для оцінки рівня стійкості в кризових умовах.

У сфері мотиваційно-вольових досліджень широко застосовуються опитувальники, спрямовані на вивчення рівня мотивації (наприклад, Методика оцінки мотивації до успіху Т. Елерса) та волі (шкала самоефективності Бандури). Використання змішаних методів дозволяє отримати більш глибоке уявлення про вплив психологічних факторів на працездатність працівників.

Успішний розвиток життєстійкості та мотиваційно-вольової сфери працівників можливий завдяки впровадженню програм, спрямованих на:

- Підвищення рівня самоусвідомлення, що сприяє ідентифікації внутрішніх ресурсів для подолання труднощів.
- Навчання копінг-стратегій, які допомагають ефективно справлятися зі стресом [66].

- Розвиток емоційного інтелекту, який полегшує адаптацію до змін і покращує міжособистісні стосунки.

Дослідження Хекмана та Олдхема показують, що працівники, які відчувають підтримку з боку організації, демонструють вищий рівень мотивації та продуктивності. Організаційна культура, яка сприяє розвитку життєстійкості, також позитивно впливає на загальну ефективність підприємства [46].

О. Галян переконаний у тому, що першочерговим завданням діяльності психолога має бути забезпечення життєвої стійкості переселенців, збереження у них самодостатності та самоцінності, актуалізація їх особистісних ресурсів, що спрямовані не тільки на адаптацію до нової реальності проживання, але й на саморозвиток. Необхідно переглянути орієнтири самореалізації ВПО відповідно до нової життєвої ситуації, оцінити їхні можливості тощо [20].

Щодо особливостей психосоціального благополуччя ВПО, то на думку А. Голотенко у більшості з них наявний низький рівень психологічного благополуччя, що пов'язано з їхньою закритістю, емоційною відстороненістю та низькою здатністю встановлювати соціальні контакти з оточуючими. Суб'єктивне сприйняття ВПО своєї життєвої ситуації характеризується високим рівнем занепокоєння майбутнім, наявністю тривожних тенденцій і переживань з приводу очікування ними можливих негативних подій, що виявляється на фоні високого рівня невизначеності та втоми. Загальний емоційний фон переселенців характеризується проявами тривожності і негативізму [8].

Отже, створення сприятливого середовища дасть змогу забезпечити більш ефективно відновлення життєвого світу ВПО за рахунок зниження рівня фонового стресу від взаємодії з державними органами, місцевими жителями та інформаційним простором. Соціально-психологічний супровід ВПО має вирішувати такі завдання:

1. Формувати активну життєву позицію ВПО та запобігати соціальній інвалідизації таких осіб за рахунок підвищення їхньої фінансової компетентності чи/та розширення діапазону їхніх умінь та навичок. Тобто, складачи програми підтримки, слід заохочувати людей до самостійності і відповідальності, спиратися на їхній досвід і можливості, уникати патерналізму.

2. Відповідати на актуальні потреби цільової групи та враховувати соціально-культурні контексти. У процесі створення місцевих програм активно співпрацювати з ключовими інформаторами ВПО та іншими представниками, планувати певну варіативну складову програми, яка даватиме змогу реагувати на зміни, оскільки супровід зазвичай розтягнутий у часовій перспективі.

3. Реалізовувати принципи травмочутливості та гендерної чутливості, тобто враховувати як гендерні відмінності, так і особливості людей, що пережили травматичні події (постійні стреси, підвищена тривожність і т. ін.).

4. Активізувати власні ресурси ВПО, розвивати у них суб'єктність. Упровадження програм має підкріплюватись елементами, спрямованими на розвиток емоційної сфери, навичок саморегуляції, комунікативних умінь тощо.

5. Запобігати явищу стигматизації і самостигматизації ВПО. Під час розроблення і реалізації програм соціально-психологічного супроводу ВПО слід також оцінювати їх щодо ймовірності стигматизації і самостигматизації, а саме усталювання в суспільстві соціальних стереотипів щодо ВПО [19].

Висновки до розділу 1

Працівники зі статусом внутрішньо переміщених осіб (ВПО) стикаються з низкою специфічних викликів і труднощів у процесі професійної адаптації, особливо у промислових умовах. Їхня діяльність часто супроводжується підвищеним рівнем тривоги, емоційною нестабільністю та відчуттям невизначеності майбутнього. Ці фактори значно ускладнюють адаптацію до нових умов праці, яка потребує розвинених навичок, соціальної підтримки та вміння долати культурні відмінності. У цьому контексті критично важливим є розвиток життєстійкості, стресостійкості та мотивації, які забезпечують інтеграцію ВПО у професійне середовище.

Процес професійної адаптації таких працівників ускладнюється невідповідністю їхньої кваліфікації вимогам нової роботи, недостатніми технічними навичками та складнощами у комунікації з колективом. Додатковими бар'єрами є стереотипи щодо переселенців і емоційне вигорання через фізичні та психологічні навантаження. Для ефективної інтеграції необхідно впроваджувати інклюзивне середовище, яке передбачає гнучке управління персоналом та підтримку нових працівників.

Криза, як визначають її науковці, є переломним періодом, коли особистість стикається зі зміною життєвих пріоритетів, емоційним дисбалансом і необхідністю адаптації до нових умов. Нормативні кризи є природними етапами розвитку людини, тоді як ненормативні кризи, такі як вимушене переселення, виникають через раптові зовнішні чинники. Успішність адаптації в умовах кризи залежить від рівня життєстійкості, здатності застосовувати ефективні копінг-стратегії та наявності підтримки.

Стресостійкість визначається як здатність людини зберігати емоційну стабільність і продуктивність навіть у складних умовах. Вона базується на таких ключових факторах, як здатність до емоційної саморегуляції, підтримка соціального оточення та розвиток позитивного мислення. Формування

стресостійкості вимагає застосування практик саморефлексії, технік релаксації та когнітивно-поведінкових підходів [3].

Розвиток життєстійкості та мотиваційно-вольової сфери працівників є важливим чинником у подоланні криз і забезпеченні професійної ефективності. Життєстійкість сприяє адаптації до нових умов роботи, а мотиваційно-вольова сфера забезпечує стійкість до труднощів і збереження працездатності. Це вимагає формування внутрішньої мотивації, цілепокладання, а також розвитку адаптивного мислення та навичок саморегуляції.

Загалом психологічні особливості, труднощі та виклики, з якими стикаються працівники зі статусом ВПО, потребують комплексного підходу до адаптації. Стресостійкість, життєстійкість і мотиваційно-вольова сфера є взаємопов'язаними факторами, які визначають ефективність їхньої професійної діяльності [10]. Успішна адаптація залежить від гармонійного поєднання індивідуальних ресурсів працівників та зовнішньої підтримки.

РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛОГІЧНЕ ОБГРУНТУВАННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРАЦІВНИКІВ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА, ЯКІ Є ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИМИ ОСОБАМИ

2.1 Аналіз гіпотези та структури емпіричного дослідження працівників промислового підприємства

Дослідження психологічних особливостей працівників промислового виробництва "ЛАМЕЛЛА" зі статусом внутрішньо переміщених осіб (ВПО) ґрунтується на аналізі наукових підходів до вивчення життєстійкості, мотивації та самооцінки. Основна гіпотеза дослідження передбачає, що працівники зі статусом ВПО мають особливості в психологічних характеристиках, які зумовлені їхньою соціальною ситуацією, відмінною від місцевих працівників.

Науковий інтерес до аналізу таких груп обґрунтовується актуальністю вивчення впливу кризових подій на життєдіяльність працівників. ВПО часто стикаються з такими викликами, як зниження самооцінки, підвищений рівень стресу та зменшення мотивації до успіху, що може впливати на їхню продуктивність у трудовій діяльності [39]. Місцеві працівники, в свою чергу, перебувають у більш стабільних соціально-психологічних умовах, що може зумовлювати інші прояви мотивації та стійкості.

Для аналізу використовувалися такі методики:

- 1. Мотиваційна структура особистості (Е. Мільман).** Ця методика дозволяє оцінити домінуючі потреби та мотиваційні пріоритети працівників. Її застосування обґрунтоване важливістю вивчення мотиваційної сфери, яка значною мірою визначає ефективність трудової діяльності. Відповідно до теорій Маслоу та Мак-Клелланда, мотивація є ключовим фактором у досягненні успішності в професійній сфері.

2. **Шкала самоефективності (Р. Шварцер і М. Єрусалем).** Цей інструмент оцінює здатність працівників досягати поставлених цілей, долати труднощі та зберігати впевненість у власних силах. Дослідження саме цього аспекту серед ВПО обґрунтоване тим, що їхній досвід адаптації до нових умов може впливати на загальну самоефективність.
3. **Мотивація успіху і боязнь невдачі (А.А. Реан).** Використання цієї методики зумовлене необхідністю виявлення переважних мотиваційних орієнтирів у працівників двох груп. ВПО можуть виявляти більшу боязнь невдачі через невизначеність їхньої життєвої ситуації, тоді як місцеві працівники можуть демонструвати більшу орієнтацію на успіх.
4. **Шкала психологічної стійкості Коннора-Девідсона.** Ця шкала використовується для визначення рівня стресостійкості, адаптивності та здатності до відновлення після стресових ситуацій. Працівники ВПО, перебуваючи в умовах соціальної напруженості, можуть мати знижений рівень стійкості порівняно з місцевими.
5. **Шкала задоволеності життям (Стаднік А.В., Ю.Б. Мельник).** Даний інструмент оцінює суб'єктивне сприйняття задоволеності життям, що є важливим індикатором психологічного благополуччя. Для ВПО задоволеність життям може бути знижена через соціальні та економічні обмеження.

Гіпотеза дослідження базується на теоретичних засадах, які підкреслюють, що соціальні обставини, пов'язані з переміщенням, суттєво впливають на психологічний профіль працівників. Дослідження Р. Лазаруса свідчать, що стресові події значно змінюють поведінкові й мотиваційні прояви особистості, особливо в умовах професійної діяльності. ВПО можуть демонструвати підвищений рівень тривоги, нижчу самооцінку та більше орієнтуватися на базові потреби, тоді як місцеві працівники мають стабільніші психологічні показники.

Водночас результати застосування шкал самооефективності та задоволеності життям можуть відобразити відмінності в здатності до адаптації. Дослідження Коннора-Девідсона доводять, що стресостійкість є ключовим фактором успішного функціонування працівників в умовах високої напруженості, а у ВПО цей показник може бути суттєво зниженим.

Дослідження дозволить визначити специфіку психологічних особливостей працівників ВПО у порівнянні з місцевими працівниками. Зокрема, можна очікувати, що ВПО матимуть нижчий рівень задоволеності життям, підвищений страх невдачі, а також знижену психологічну стійкість і самооефективність. Водночас застосування комплексного підходу дозволить запропонувати рекомендації щодо психологічної підтримки цих працівників для підвищення їхньої мотивації та продуктивності [31].

2.2 Методичне забезпечення дослідження: вибір психодіагностичного інструментарію та опис методик

Для досягнення мети емпіричного дослідження та виконання поставлених завдань було обрано п'ять психодіагностичних методик. Їхній вибір обґрунтовано актуальністю інструментарію, його валідністю, надійністю та відповідністю до мети дослідження, яке зосереджено на вивченні психологічних особливостей працівників промислового виробництва зі статусом внутрішньо переміщених осіб (ВПО).

Діагностична методика "Мотиваційна структура особистості" (Е. Мільман)

Методика "Мотиваційна структура особистості", розроблена В. Е. Мільманом, кандидатом психологічних наук, старшим науковим співробітником НДІ загальної та педагогічної психології Академії педагогічних наук СРСР, є інструментом для дослідження особливостей мотиваційної сфери особистості. Ця методика базується на концепції, згідно з якою мотиваційна структура особистості представляє собою сукупність

мотивів, взаємопов'язаних та зумовлених смислоутворювальним мотивом діяльності. Мотиваційна структура виступає внутрішнім фактором, що визначає загальну спрямованість поведінки індивіда.

Методика дозволяє виявляти стійкі тенденції у мотиваційній сфері, такі як загальна активність, прагнення до спілкування, потреба у комфорті, соціальний статус та творчість. На основі отриманих відповідей можливо визначити робочу (ділову) та життєву спрямованість особистості, оцінити важливість різних мотивів для особистості в роботі та повсякденному житті, а також встановити ступінь їхньої реалізації на даний момент та потенційну можливість реалізації.

Застосування методики "Мотиваційна структура особистості" є доцільним для вивчення мотиваційної структури як у трудовій, так і в повсякденній діяльності. Це дозволяє:

- Виявити головний мотив у системі ієрархії мотивів особистості;
- Оцінити ступінь реалізованості мотивів та визначити можливість їх подальшої реалізації;
- Дослідити взаємозв'язок між мотиваційними й емоційними компонентами особистості, оскільки методика включає аналіз емоційних переваг і фрустраційної поведінки.

Інструментарій методики складається з опитувальника та бланка відповідей, які включають 14 груп тверджень із 8 альтернативними пунктами в кожній. Респондент оцінює кожне твердження за п'ятибальною шкалою. Отримані оцінки класифікуються за сімома мотиваційними шкалами та двома шкалами емоційної поведінки, що дозволяє сформувати цілісний профіль особистості.

1. Життєустрій – характеризує прагнення особистості до організації стабільного, упорядкованого та передбачуваного способу життя. Ця

категорія відображає потребу в матеріальній безпеці, чітких життєвих планах і гармонійному побуті.

2. Комфорт – визначає потребу особистості у фізичному та психологічному комфорті. Ця категорія охоплює прагнення уникати стресу, створювати сприятливі умови для життя та діяльності.
3. Соціальний статус – досліджує мотиви, пов’язані зі здобуттям визнання, впливу та авторитету в соціумі. Ця категорія важлива для осіб, які орієнтовані на кар’єрний ріст і суспільне становище.
4. Спілкування – відображає потребу в міжособистісних контактах, обміні інформацією, емоційній підтримці та соціальній інтеграції. Люди з високим рівнем цієї потреби прагнуть активно взаємодіяти з іншими.
5. Загальна активність – характеризує загальну енергійність особистості, її готовність до дій, діяльності, вирішення завдань та подолання перешкод.
6. Творча активність – визначає прагнення особистості до самовираження, генерації нових ідей, креативності та інноваційності. Люди з високою творчою активністю схильні до пошуку нестандартних підходів у діяльності.
7. Соціальна корисність – вказує на бажання особистості бути корисною для суспільства, допомагати іншим, брати участь у соціально значущих ініціативах.

Ключ до інтерпретації. Кожна шкала має окремі оцінки, які підсумовуються відповідно до відповідей респондента. Високі бали за конкретною шкалою вказують на домінуючий мотив або значущу особливість мотиваційної структури, тоді як низькі свідчать про менш важливий вплив цього аспекту на поведінку особистості.

1. **Високі бали (31-40 балів):** мотив є провідним і сильно впливає на поведінку.

2. **Середні бали (21-30 балів):** мотив має певний вплив, але не домінує.
3. **Низькі бали (10-20 балів):** мотив не відіграє значної ролі в поведінці.

Результати методики дозволяють визначити, які потреби та мотиви домінують у структурі особистості, наскільки вони реалізовані в реальному житті, а також рівень емоційної стійкості та здатності справлятися з труднощами.

Методика Мільмана є універсальним інструментом для аналізу мотиваційної структури як окремої особистості, так і колективів. Вона надає цінну інформацію для організації навчального процесу, планування професійного розвитку, вдосконалення мотиваційних програм на підприємствах та підвищення ефективності трудової діяльності. Застосування методики дозволяє розробити індивідуальні та групові рекомендації для оптимізації мотиваційної сфери та підвищення якості життя респондентів.

Діагностична методика "Мотивація успіху і боязнь невдачі" (А. А. Реан)

Методика "Мотивація успіху і боязнь невдачі", розроблена А. А. Реаном, є одним із ключових психодіагностичних інструментів, спрямованих на вивчення мотиваційної сфери особистості. Цей тест дозволяє визначити, яке прагнення – досягнення успіху чи уникнення невдачі – домінує в поведінці індивіда, що має значний вплив на його життєві й професійні стратегії. Методика базується на теоріях мотивації та психологічних концепціях особистісного розвитку, враховуючи взаємодію між позитивними (успіх) і негативними (невдача) підкріпленнями, які формують установки людини.

Методика застосовується для оцінки мотиваційного полюсу особистості, що впливає на рівень її домагань. Зокрема, досліджується, чи готовий респондент ставити перед собою складні завдання з перспективою досягнення значних успіхів, чи він надає перевагу менш амбітним цілям, аби уникнути можливих розчарувань. Результати тестування дозволяють

аналізувати, як мотивація впливає на прийняття рішень, ефективність діяльності та стійкість до стресових ситуацій.

Методика складається з опитувальника, що включає низку тверджень, які спрямовані на ідентифікацію мотиваційної спрямованості особистості. Респондент оцінює кожне твердження за п'ятибальною шкалою, що дозволяє отримати кількісні показники. Загальна сума балів визначає, до якого мотиваційного полюсу тяжіє індивід.

Інтерпретація результатів:

- **1-7 балів** – домінує мотивація уникнення невдач (боязнь невдачі). Такий результат свідчить про схильність уникати ризиків і ситуацій, які можуть бути сприйняті як загрозливі для самооцінки.
- **14-20 балів** – виражена мотивація досягнення успіху. Людина орієнтована на складні завдання та високі результати, демонструє амбітність і оптимізм.
- **8-13 балів** – мотиваційний полюс не виражений. У цьому діапазоні можлива часткова схильність до одного з полюсів: **8-9 балів** ближче до боязні невдачі, а **12-13 балів** – до прагнення успіху.

Методика "Мотивація успіху і боязнь невдачі" є актуальною для застосування у різних контекстах, зокрема:

- Професійна діяльність: оцінка мотиваційної структури працівників, визначення готовності до вирішення складних завдань, здатності працювати у стресових умовах.
- Освітній процес: дослідження мотивації студентів та учнів, аналіз факторів, які впливають на академічні досягнення та їхній рівень активності у навчанні.
- Психологічне консультування: виявлення мотиваційних бар'єрів, що заважають особистісному зростанню, а також робота з клієнтами, які відчувають труднощі в постановці або досягненні цілей.

Методика також дозволяє прогнозувати поведінку індивіда у складних життєвих ситуаціях. Люди, орієнтовані на уникнення невдач, частіше демонструють уникання викликів, а ті, хто прагне успіху, – активно шукають нові можливості.

Цілі використання:

- Оцінка мотиваційної спрямованості: методика дає змогу визначити домінуючий мотив (успіх або уникнення невдач) та проаналізувати його вплив на поведінкові стратегії.
- Визначення рівня домагань: оцінка здатності особистості ставити перед собою завдання певної складності та готовності до їх реалізації.
- Аналіз мотиваційного профілю: з'ясування, як рівень мотивації впливає на продуктивність праці, навчання чи інші аспекти діяльності.
- Формування рекомендацій: розробка програм особистісного зростання, покращення ефективності роботи, підвищення впевненості та зменшення страху перед невдачами.

Методика А. А. Реана є цінним інструментом для психологічного аналізу та діагностики, оскільки вона поєднує вивчення мотиваційних тенденцій з аналізом особистісних установок. Її результати можуть бути використані для вдосконалення мотиваційних програм у професійній сфері, адаптації освітніх методик до індивідуальних потреб учнів і студентів, а також у психологічному консультуванні з метою подолання страхів і стимулювання активності.

Діагностична методика "Україномовна версія Шкали стресостійкості Коннора-Девідсона-10 (CD-RISC-10): характеристика, доцільність та цілі використання

Методика **CD-RISC-10** (Connor-Davidson Resilience Scale-10) у її україномовній адаптації є одним із інструментів для оцінювання рівня

стресостійкості особистості. Розроблена Р. Коннором і Дж. Девідсоном, шкала створена для діагностики здатності індивіда адаптуватися до стресових ситуацій, відновлюватися після травматичних подій і зберігати емоційну рівновагу. Скорочена версія опитувальника, що складається з 10 пунктів, забезпечує швидке, надійне та точне оцінювання стресостійкості в різних популяціях, включаючи осіб із підвищеним ризиком психологічних розладів.

Україномовна версія CD-RISC-10 адаптована для вітчизняного контексту, що дозволяє враховувати культурні, соціальні та психологічні особливості респондентів. Вона була перевірена на предмет валідності та надійності, що підтверджує її ефективність для досліджень у сфері психології та психотерапії.

CD-RISC-10 містить 10 тверджень, які оцінюють такі аспекти стресостійкості, як:

- здатність справлятися зі стресовими ситуаціями;
- відновлення після невдач і криз;
- адаптація до змінних умов;
- впевненість у своїх силах і здатність досягати цілей.

Кожне твердження оцінюється за 5-бальною шкалою, де **0** означає "зовсім не погоджуюся", а **4** – "повністю погоджуюся". Максимальний можливий результат – 40 балів, що свідчить про високий рівень стресостійкості.

Шкала є універсальною й може використовуватися як у клінічних, так і в неклінічних вибірках. Її результати дозволяють визначити як загальний рівень стресостійкості, так і окремі аспекти здатності особистості до адаптації.

Доцільність використання методики:

1. Швидкість і зручність. CD-RISC-10 дозволяє швидко оцінити рівень стресостійкості завдяки невеликій кількості пунктів. Це особливо

важливо для масових досліджень, скринінгів або роботи з клієнтами у стані психологічної напруги.

2. Універсальність. Методика застосовується в різних сферах, зокрема у професійній діяльності, освіті, медицині, психологічному консультуванні. Її можна використовувати для оцінки стресостійкості працівників, студентів, спортсменів, військових та інших груп.
3. Адаптованість до українського контексту. Завдяки перекладу та адаптації методика враховує культурні особливості, що робить її релевантною для вітчизняних досліджень.
4. Ефективність у клінічних умовах. CD-RISC-10 використовується для виявлення осіб із низьким рівнем стресостійкості, що може бути предиктором депресії, тривожності або посттравматичного стресового розладу.

Цілі використання:

1. Оцінка рівня стресостійкості. Визначення загальної здатності особистості адаптуватися до змін і долати життєві труднощі.
2. Діагностика емоційного благополуччя. Виявлення осіб із підвищеним ризиком емоційних та психологічних розладів.
3. Мотиваційне консультування. Результати шкали використовуються для розробки рекомендацій щодо покращення стресостійкості, включаючи розвиток навичок саморегуляції, планування й постановки цілей.
4. Моніторинг динаміки. Методика застосовується для оцінки ефективності психотерапевтичних, реабілітаційних або тренінгових програм, спрямованих на підвищення стресостійкості.

CD-RISC-10 є надійним і валідним інструментом, який активно використовується в наукових дослідженнях і практичній діяльності. Його результати дозволяють дослідникам отримувати об'єктивні дані про здатність

людини справлятися зі стресом, що особливо важливо в умовах підвищених соціальних і економічних викликів. Методика сприяє розширенню уявлень про психологічну стійкість як ключовий фактор адаптації в кризових ситуаціях, а також є важливим інструментом для розвитку індивідуальних ресурсів особистості.

Діагностична методика "Шкала самоефективності" (Р. Шварцер, М. Єрусалем)

Загальна характеристика методики Шкала самоефективності, розроблена Р. Шварцером і М. Єрусалем, є одним із найбільш широко застосовуваних інструментів для оцінювання загального рівня самоефективності особистості. Ця методика спрямована на визначення здатності індивіда успішно досягати поставлених цілей завдяки своїй впевненості в можливості контролювати власну поведінку, думки та емоції навіть у складних обставинах.

Методика базується на теорії соціального навчання Альберта Бандури, згідно з якою самоефективність (self-efficacy) є ключовим компонентом саморегуляції поведінки, що впливає на стратегії подолання стресу, мотивацію, продуктивність та адаптивність. Шкала розроблена у 1981 році та адаптована для використання в багатьох країнах світу, включаючи Україну, що забезпечує її універсальність і порівнянність результатів.

Склад і процедура оцінювання. Шкала складається з 10 тверджень, кожне з яких оцінюється за 4-бальною системою: від "зовсім не погоджуюсь" (1 бал) до "повністю погоджуюсь" (4 бали). Респондентам пропонується оцінити свою здатність досягати успіху в різних життєвих ситуаціях. Загальний бал обчислюється шляхом підсумовування балів за всіма твердженнями, що дозволяє отримати інтегральний показник самоефективності.

Інтерпретація результатів:

- 19 і менше балів – низька самоефективність;
- 20–24 бали – нижче середнього рівня;
- 25–29 балів – середній рівень;
- 30–35 балів – вище середнього рівня;
- 36–40 балів – висока самоефективність.

Чим вищий підсумковий бал, тим більша впевненість особистості у своїй здатності долати труднощі й досягати поставлених цілей.

Доцільність використання методики:

1. **Оцінка загальної самоефективності.** Методика дозволяє визначити, наскільки людина впевнена у власних силах і здатна мобілізувати ресурси для вирішення проблемних ситуацій.
2. **Діагностика емоційної стійкості.** Високий рівень самоефективності асоціюється з меншим рівнем стресу, ефективнішими стратегіями подолання труднощів і зниженим ризиком депресії.
3. **Адаптивність у кризових ситуаціях.** Шкала є корисним інструментом для оцінки готовності людини до змін, зокрема в умовах професійних викликів, соціальних трансформацій чи особистісних криз.
4. **Прогнозування продуктивності.** Висока самоефективність пов'язана з вищою мотивацією, якістю виконання завдань та здатністю досягати професійних і особистих цілей.
5. **Підбір і розвиток персоналу.** Методика широко застосовується у психологічному консультуванні, коучингу та управлінні персоналом для оцінки потенціалу кандидатів і розробки індивідуальних програм розвитку.

Основною метою використання шкали є виявлення рівня самоефективності як інтегрального показника здатності особистості ефективно діяти у складних умовах. Це дозволяє:

- визначити рівень впевненості у власних силах для подолання стресу;
- оцінити готовність до прийняття рішень та реалізації складних завдань;
- виявити сильні й слабкі сторони особистості у контексті саморегуляції;
- розробити рекомендації для підвищення особистої ефективності через тренінги чи психологічне консультування.

Шкала самоефективності Шварцера і Єрусалема є валідованим і надійним інструментом, який має високу прогностичну цінність для оцінки особистісних ресурсів. Вона широко використовується в емпіричних дослідженнях і практичній психології для оцінки ефективності інтервенцій, зокрема у сфері освіти, медицини та управління персоналом.

Таким чином, Шкала самоефективності є ефективним і універсальним інструментом для оцінки ключового аспекту особистісного потенціалу, що забезпечує успішну адаптацію, стійкість до стресу та продуктивність у різних сферах життєдіяльності.

Діагностична методика "Шкала задоволеності життям" (Стаднік А. В., Мельник Ю. Б.)

Шкала задоволеності життям (SWLS), адаптована Стаднік А. В. і Мельник Ю. Б., є україномовною версією відомого опитувальника Satisfaction with Life Scale, розробленого Дінером та його колегами у 1985 році. Ця методика спрямована на вимірювання глобальних когнітивних суджень респондента стосовно рівня задоволеності своїм життям. SWLS дозволяє оцінити загальний рівень суб'єктивного благополуччя шляхом аналізу когнітивних компонентів самооцінки.

Методика складається з 5 пунктів, відповіді на які даються за шкалою Лайкерта, що забезпечує легкість у використанні та мінімальне навантаження для респондента. Опитувальник відкритий для інтерпретації, що робить його застосовним для дорослих із різноманітним життєвим досвідом і найбільш придатним для неклінічних популяцій.

Суб'єктивне благополуччя, яке вимірюється цією методикою, концептуально складається з двох основних компонентів:

1. Емоційного (афективного) – оцінка позитивних і негативних емоцій, які людина переживає впродовж свого життя.
2. Когнітивного (судження) – оцінка власного життя з точки зору досягнення бажаного рівня благополуччя.

SWLS зосереджена саме на когнітивному компоненті, що дозволяє отримати об'єктивну картину загальної задоволеності життям. Конвергентна валідність методики була підтверджена високою кореляцією з іншими шкалами суб'єктивного благополуччя, такими як шкали Фордайса та Джунна. Низька кореляція з інтенсивністю афектів свідчить про те, що методика є надійною у вимірюванні саме когнітивного аспекту.

Процедура оцінювання та інтерпретація результатів

Респонденти оцінюють кожне із п'яти тверджень за шкалою Лайкерта, що дозволяє отримати сирі бали в межах від 5 до 35. Підрахунок загального бала здійснюється шляхом сумування оцінок за всіма пунктами. Оцінки інтерпретуються за наступними категоріями:

- **30–35 балів** – Дуже задоволений життям.
- **25–29 балів** – Задоволений.
- **20–24 бали** – Дещо задоволений.
- **15–19 балів** – Дещо незадоволений.
- **10–14 балів** – Незадоволений.
- **5–9 балів** – Вкрай незадоволений.

Чим вищий підсумковий бал, тим більша загальна задоволеність респондента життям.

Доцільність використання методики:

1. **Широка сфера застосування.** Методика підходить для використання в освітній, психологічній, соціальній та управлінській сферах. Вона особливо актуальна для неклінічних популяцій і забезпечує швидке отримання результатів.
2. **Вивчення суб'єктивного благополуччя.** Опитувальник дозволяє оцінити загальну задоволеність життям як ключовий показник емоційного і когнітивного стану особистості.
3. **Моніторинг психологічного стану.** Методика може бути використана для діагностики змін у рівні задоволеності життям під впливом стресових ситуацій, соціальних чи економічних факторів.
4. **Прогнозування адаптаційних ресурсів.** Високий рівень задоволеності життям асоціюється з більшою адаптивністю, стресостійкістю та психологічною стійкістю.
5. **Інтеграція з іншими методиками.** SWLS є зручним інструментом для включення в комплексні психологічні дослідження, зокрема у поєднанні з методиками вимірювання самооефективності чи мотивації.

Основною метою використання "Шкали задоволеності життям" є оцінка суб'єктивного благополуччя особистості. Це дозволяє:

- визначити рівень задоволеності життям для оцінки психологічного стану;
- виявити групи з низьким рівнем задоволеності для проведення цільової психологічної допомоги;
- оцінити ефективність психологічних інтервенцій і тренінгових програм;
- сприяти саморефлексії респондентів щодо їхніх життєвих цінностей і цілей.

Шкала задоволеності життям є одним із ключових інструментів сучасної позитивної психології, який забезпечує валідність і надійність результатів, що

підтверджується численними емпіричними дослідженнями. Її використання сприяє не лише оцінці суб'єктивного благополуччя, а й розробці рекомендацій для підвищення психологічного комфорту й загальної якості життя.

Критерій Манна-Уїтні

Критерій Манна-Уїтні (Mann–Whitney U-test) — це непараметричний статистичний тест, який застосовується для оцінки відмінностей між двома незалежними групами. Цей критерій є альтернативою параметричному t-тесту Стьюдента для незалежних вибірок і використовується тоді, коли дані не відповідають умовам нормального розподілу, або якщо розмір вибірки є невеликим [67].

Основна мета критерія Манна-Уїтні полягає у визначенні, чи належать вибірки до однієї популяції, чи існують значущі відмінності між ними.

Принцип дії критерію:

- Ранжування даних. Значення обох вибірок об'єднуються та впорядковуються за зростанням, після чого кожному значенню присвоюється відповідний ранг.
- Обчислення суми рангів. Підраховується сума рангів для кожної з вибірок окремо.
- Розрахунок статистики U. На основі сум рангів обчислюється значення статистики U за формулою:

$$U = n_1 \times n_2 + \frac{n_1 \times (n_1 + 1)}{2} - R_1$$

де:

- $n_1 n_2$ – кількість елементів у першій та другій вибірках;
- R_1 – сума рангів першої вибірки.

Застосування критерію Манна-Уїтні в даному дослідженні є доцільним і науково обґрунтованим. Він дозволяє виявити статистично значущі відмінності між психологічними характеристиками працівників, які є ВПО, та місцевих мешканців. Це сприяє глибшому розумінню впливу нових соціально-економічних умов на мотиваційну сферу, стресостійкість та задоволеність життям працівників обох груп.

Висновки до розділу 2

Розділ присвячено методологічному обґрунтуванню дослідження психологічних особливостей працівників промислового підприємства зі статусом внутрішньо переміщених осіб (ВПО), містить два основні підпункти: обґрунтування гіпотези дослідження та вибір і адаптацію психодіагностичного інструментарію. Узагальнюючи зміст цих підпунктів, можна зробити такі висновки.

Теоретичне обґрунтування гіпотези базувалося на вивченні впливу кризових життєвих обставин на психологічний профіль працівників ВПО. Гіпотеза дослідження ґрунтувалася на припущенні, що працівники зі статусом ВПО характеризуються специфічними психологічними особливостями, зокрема змінами в мотиваційній структурі, рівні стресостійкості, самоефективності, задоволеності життям, а також переважанням мотивації успіху чи уникнення невдачі. Ці аспекти вимагають комплексного вивчення за допомогою валідного та надійного психодіагностичного інструментарію. Теоретичне обґрунтування підтвердило необхідність інтеграції різних підходів до дослідження, що дозволяє виявити взаємозв'язок між мотиваційними, емоційними та поведінковими аспектами психологічного стану працівників ВПО.

Обґрунтування вибору п'яти психодіагностичних методик для дослідження було зумовлено потребою отримання комплексної характеристики психологічного стану респондентів. Застосування методики «Мотиваційна структура особистості» (Е. Мільман) забезпечує оцінку домінуючих мотивів у життєдіяльності та праці, що є критичним для розуміння мотиваційної специфіки працівників ВПО. Використання методики «Мотивація успіху і боязнь невдачі» (А. А. Реан) дозволяє виявити схильність до досягнення чи уникнення невдач, що відображає особистісну готовність до подолання професійних викликів. Шкала стресостійкості Коннора-Девідсона (CD-RISC-10) сприяє оцінці здатності респондентів протистояти стресовим

ситуаціям, які є характерними для умов ВПО. Шкала самоефективності (Р. Шварцер і М. Єрусалем) дає змогу визначити рівень віри у власні сили, що впливає на адаптацію та продуктивність працівників. Нарешті, Шкала задоволеності життям (Стаднік А. В., Мельник Ю. Б.) дозволяє оцінити когнітивний компонент суб'єктивного благополуччя, який є показником загальної психологічної гармонії.

Отже, обґрунтування гіпотези та вибір психодіагностичного інструментарію підтверджують доцільність інтегративного підходу до вивчення психологічних особливостей працівників ВПО. Обрані методики забезпечують комплексний аналіз мотиваційних, емоційних і поведінкових аспектів, що створює умови для якісної діагностики та подальшого розвитку програм психологічної підтримки й адаптації працівників ВПО на промисловому підприємстві.

РОЗДІЛ 3. РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРАЦІВНИКІВ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

3.1 Організація дослідження та методологія збору емпіричних даних

Для емпіричного дослідження психологічних особливостей працівників промислового підприємства було сформовано дві вибірккові групи респондентів, які представляють різні соціально-демографічні категорії. Основною метою дослідження стало вивчення мотиваційної сфери працівників, аналіз впливу статусу внутрішньо переміщених осіб (ВПО) на психологічну структуру особистості та порівняння психологічних особливостей між двома групами.

Тож, відповідно до зазначеної мети, було поставлено наступні завдання даного дослідження:

1. Визначити домінуючі мотиви у професійній та життєвій діяльності працівників.
2. Оцінити рівень впевненості працівників у власних можливостях досягати поставлених цілей.
3. Виявити співвідношення мотивації досягнення успіху та страху невдачі.
4. Дослідити рівень стресостійкості працівників у контексті їхньої здатності адаптуватися до складних ситуацій.
5. Встановити рівень суб'єктивного задоволення життям у респондентів.
6. Порівняти психологічні особливості працівників зі статусом ВПО та місцевих працівників.

Перша група включала 25 чоловіків віком від 21 до 54 років, які через повномасштабне вторгнення Російської Федерації 24 лютого 2022 року були змушені залишити місця свого постійного проживання та набули офіційного статусу ВПО. Ці респонденти репрезентують категорію працівників, які опинилися в нових соціально-економічних умовах, зазнали змін у життєвих обставинах і проходять процес адаптації до роботи в новому середовищі.

Група 1	№	Стать	Вік	Посада/діяльність	Група 2	№	Стать	Вік	Посада/діяльність
ВПО	1	Ч	32	Шліфувальник	Місц.	26	Ч	49	Конструктор
ВПО	2	Ч	25	Шліфувальник	Місц.	27	Ч	58	Технолог
ВПО	3	Ч	24	Шліфувальник	Місц.	28	Ч	51	Охорона праці
ВПО	4	Ч	24	Оператор ЧПУ	Місц.	29	Ч	54	Охорона праці
ВПО	5	Ч	31	Ручна зборка	Місц.	30	Ч	56	Вахта
ВПО	6	Ч	29	Ручна зборка	Місц.	31	Ч	48	Водій
ВПО	7	Ч	36	Пакувальник	Місц.	32	Ч	43	Конструктор
ВПО	8	Ч	48	Пакувальник	Місц.	33	Ч	27	Фахівець енергоз.
ВПО	9	Ч	27	ОТК	Місц.	34	Ч	31	Диспетчер
ВПО	10	Ч	22	ОТК	Місц.	35	Ч	30	Технолог
ВПО	11	Ч	50	Бригадир	Місц.	36	Ч	34	Лакування
ВПО	12	Ч	31	Пакувальник	Місц.	37	Ч	29	Лакування
ВПО	13	Ч	39	ОТК	Місц.	38	Ч	27	Лакування
ВПО	14	Ч	43	Оператор ЧПУ	Місц.	39	Ч	45	Складальник
ВПО	15	Ч	37	Водій	Місц.	40	Ч	28	Складальник
ВПО	16	Ч	21	Пакувальник	Місц.	41	Ч	21	Зрошування
ВПО	17	Ч	23	Пакувальник	Місц.	42	Ч	29	Пресс
ВПО	18	Ч	26	Мех. Обробка	Місц.	43	Ч	38	Масло
ВПО	19	Ч	45	Мех. Обробка	Місц.	44	Ч	43	Адмін
ВПО	20	Ч	29	Вайми	Місц.	45	Ч	31	Оператор ЧПУ
ВПО	21	Ч	22	Вайми	Місц.	46	Ч	27	Асистент
ВПО	22	Ч	27	Вайми	Місц.	47	Ч	42	Конструктор
ВПО	23	Ч	30	Технолог	Місц.	48	Ч	34	Ремонт
ВПО	24	Ч	54	Диспетчер складу	Місц.	49	Ч	28	Зрошування
ВПО	25	Ч	46	Водій	Місц.	50	Ч	47	Водій
					Місц.	51	Ч	48	Бригадир

Рис. 3.1. Характеристика досліджуваної вибірки.

Друга група складалася з 26 чоловіків віком від 27 до 58 років, які є місцевими мешканцями Західної України. Ці респонденти працюють на промисловому підприємстві без значних змін у своїх соціальних умовах, що дозволяє вивчати їх мотиваційну сферу та психологічні особливості у стабільному середовищі.

Психодіагностичний інструментарій

Для досягнення цілей дослідження було обрано п'ять валідних психодіагностичних методик, які забезпечують комплексне вивчення психологічних аспектів:

1. **Мотиваційна структура особистості (Е. Мільман)** – використовується для аналізу домінуючих мотивів у професійній і життєвій діяльності респондентів. Методика дозволяє оцінити, які мотиви переважають у

мотиваційній структурі, їх значення у роботі та житті, а також рівень їх реалізації.

2. **Шкала самоефективності** (Р. Шварцер і М. Єрусалем) – спрямована на визначення рівня впевненості респондентів у своїх силах і здатності досягати поставлених цілей.
3. **Мотивація успіху і боязнь невдачі** (А.А. Реан) – дозволяє дослідити співвідношення мотивів прагнення до успіху та уникнення невдач, що є ключовими для розуміння поведінки працівників у професійному середовищі.
4. **Шкала стресостійкості Коннора-Девідсона-10 (CD-RISC-10)** – використовується для оцінки здатності респондентів протистояти стресовим ситуаціям та адаптуватися до змін.
5. **Шкала задоволеності життям** (Стаднік А.В., Ю.Б. Мельник) – забезпечує вимірювання когнітивного компонента суб'єктивного благополуччя та задоволення життєвими обставинами.

Організація збору даних

Дослідження проводилося з дотриманням етичних принципів, зокрема добровільності участі та конфіденційності отриманої інформації. Респонденти заповнювали опитувальники в умовах, що забезпечували комфорт і анонімність. Загальна кількість учасників дослідження становила 51 особу, що дозволило сформуванню репрезентативні вибірки для порівняльного аналізу.

Ціль і доцільність дослідження

Обрані методики забезпечують багатовимірний аналіз психологічних характеристик респондентів, зокрема їх мотиваційної структури, самоефективності, стресостійкості, мотиваційної орієнтації та рівня задоволеності життям. Це дозволяє отримати комплексну картину

психологічного стану працівників обох груп, а також виявити закономірності, які пов'язані зі статусом ВПО.

Таким чином, дослідження спрямоване на вивчення психологічних механізмів адаптації та професійної мотивації працівників в умовах соціально-економічних змін, що є актуальним для розробки програм психологічної підтримки та покращення умов праці.

3.2 Аналіз результатів емпіричного дослідження та їх інтерпретація

За методикою «Мотиваційна структура особистості» (Е. Мільмана)

Аналіз результатів емпіричного дослідження є ключовим етапом наукової роботи, оскільки він дозволяє виявити закономірності, особливості та відмінності, що визначають психологічну структуру працівників різних соціально-демографічних категорій. В рамках цього підpunkту здійсимо оцінку та порівняння отриманих даних, що характеризують мотиваційну сферу працівників обох груп.

Після проведення тестування за методикою «Мотиваційна структура особистості» (Е. Мільмана) були отримані такі результати за шкалою Ж (Життеустрій) (рис.):

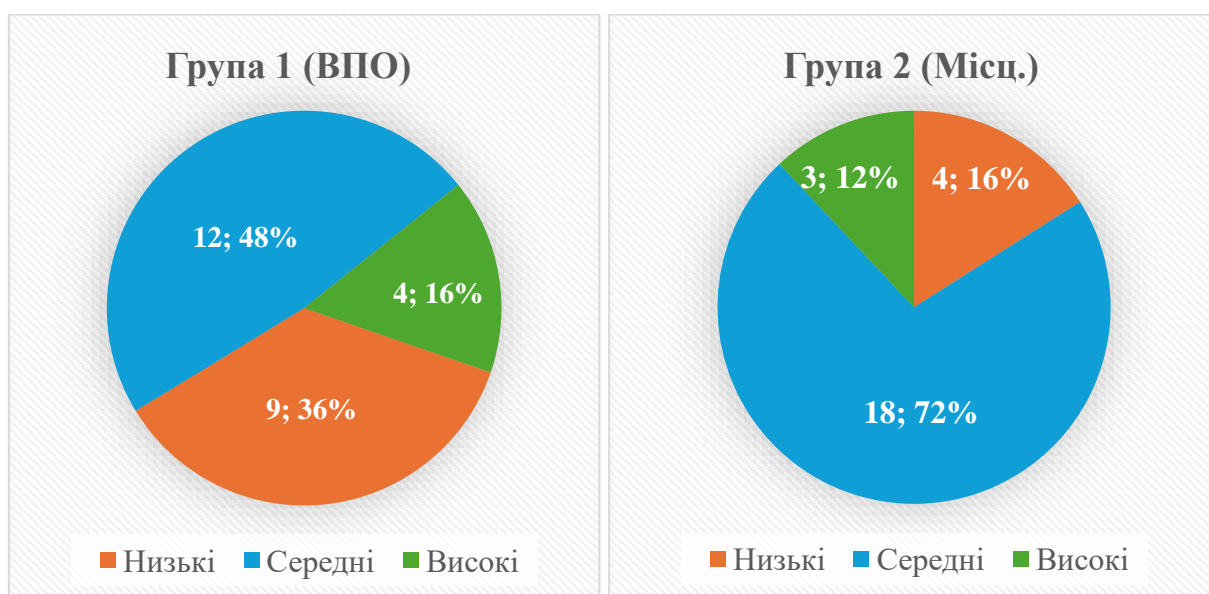


Рис. 3.2 Результати досліджуваних за шкалою Життеустрій

Аналіз отриманих даних дозволяє зробити висновок, що Група 2 демонструє значно вищий відсоток середнього рівня життєустрою (72% проти 48% у Групі 1). У Групі 1 більша частка осіб із низьким рівнем життєустрою (36% проти 16% у Групі 2), що підтверджує більшу вразливість до зовнішніх факторів та потребу в додатковій підтримці. Високий рівень життєустрою є майже однаковим у двох групах (16% у ВПО і 12% у місцевих), що може свідчити про те, що окремі особистості з обох груп мають достатньо ресурсів для успішного життя.

За шкалою К (Комфорт) обидві групи отримали наступні результати:

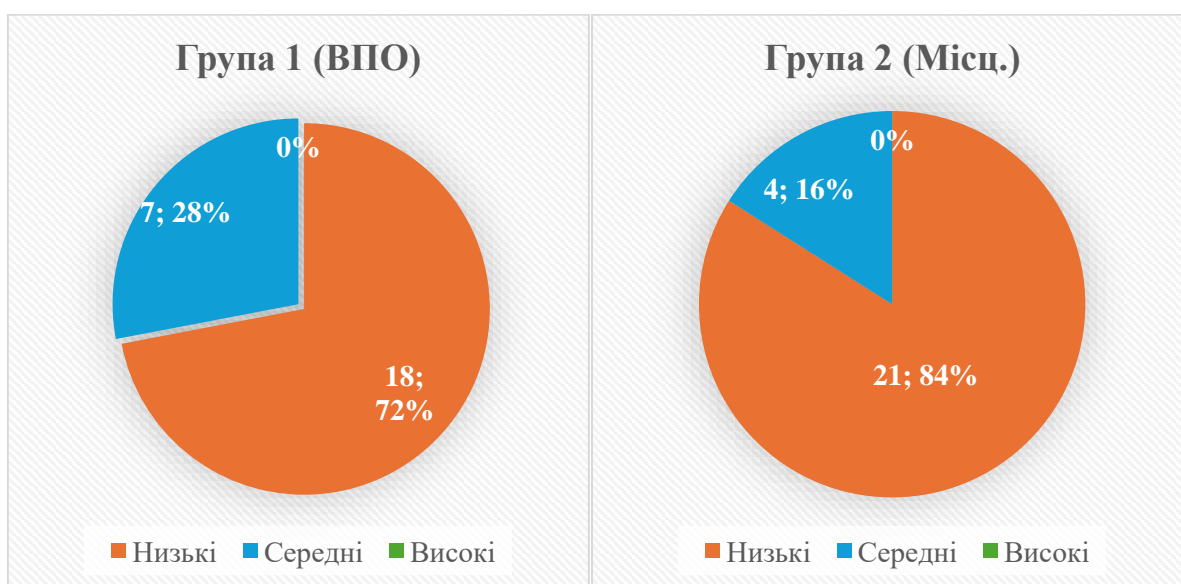


Рис. 3.3 Результати досліджуваних за шкалою Комфорт

Обидві групи демонструють помірний рівень вираженості потреби в комфорті. Це свідчить про те, що цей мотив не є домінуючим у жодній із груп, але його значення може бути обумовлене умовами життя та соціально-економічними обставинами.

Для групи ВПО акцент на середніх балах може вказувати на прагнення до відновлення базових умов життя та створення комфортного середовища, що є важливим для їхньої адаптації. Для місцевих працівників такий розподіл балів вказує на стабільність життєвих обставин, які не вимагають надмірної уваги до цього аспекту.

За шкалою С (Соціальний статус) обидві групи отримали наступні результати:

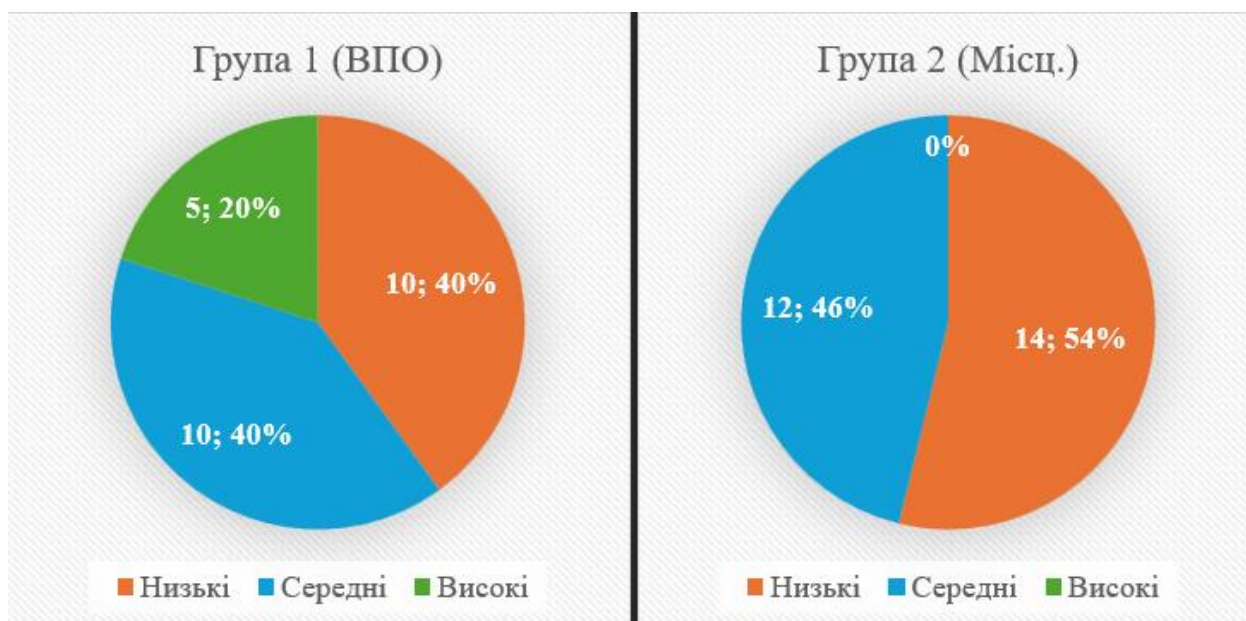


Рис. 3.4 Результати досліджуваних за шкалою Соціальний статус

Група 1 демонструє більшу мотивацію досягнення соціального статусу (20% із високими балами), що може свідчити про спроби адаптуватися до нових умов, використовуючи підвищення статусу як засіб інтеграції в нове середовище. **Група 2** демонструє більший акцент на стабільність, що пояснюється їхньою адаптованістю до існуючого соціального середовища та відсутністю потреби в активному підвищенні свого статусу.

Відсутність респондентів Групи 2 з високими балами може свідчити про те, що у місцевих працівників немає нагальної потреби або мотивації активно досягати більш високого соціального статусу, оскільки їхнє становище стабільне.

Різниця у розподілі балів між групами підкреслює різні життєві пріоритети: для ВПО досягнення соціального статусу може бути способом подолання кризових обставин, тоді як місцеві працівники концентруються на інших аспектах.

За шкалою Сп (Спілкування) обидві групи отримали наступні результати:

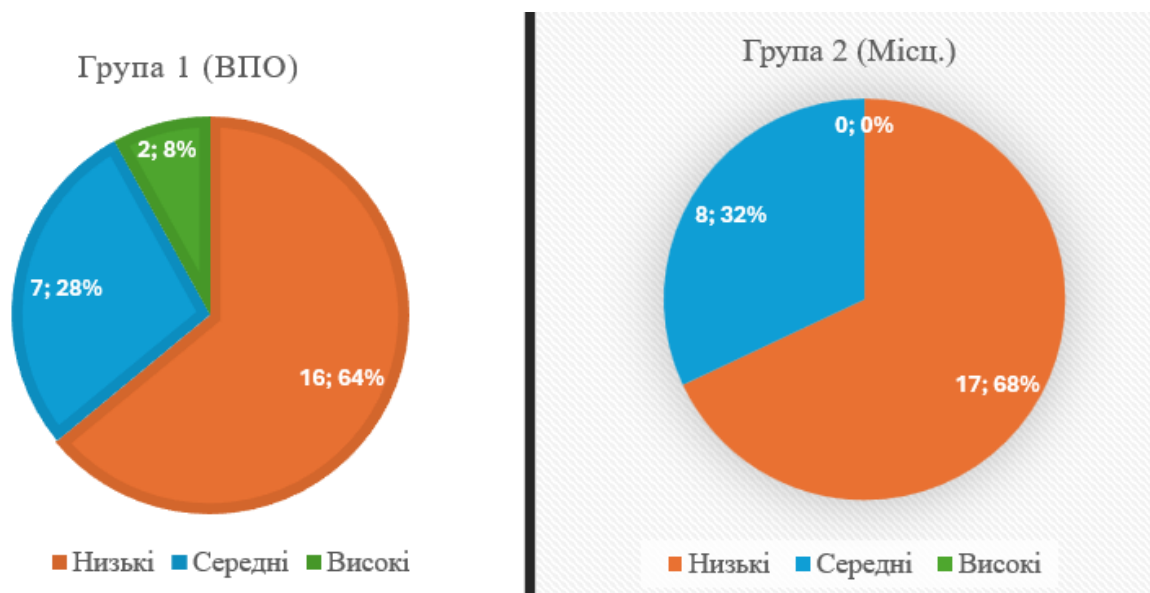


Рис 3.5 Результати досліджуваних за шкалою Спілкування

Низька мотивація до спілкування характерна для обох груп, але у місцевих мешканців цей показник є вищим (68% проти 64% у ВПО). Це може свідчити про більшу замкнутість або стабільність соціальної поведінки місцевих респондентів, порівняно з ВПО, які можуть відчувати більшу потребу у пошуку нових соціальних зв'язків для адаптації.

Середній рівень мотивації частіше зустрічається серед ВПО (52% проти 32% у місцевих). Це вказує на те, що внутрішньо переміщені особи більшою мірою прагнуть підтримувати соціальні контакти, що може бути обумовлено їхньою необхідністю адаптуватися до нового середовища.

Відсутність високих показників в обох групах вказує на загальну тенденцію до помірної або низької соціальної активності, що може бути зумовлено як професійними умовами, так і особистісними особливостями респондентів.

Результати дослідження свідчать, що респонденти обох груп мають переважно низький або середній рівень мотивації до спілкування, що може впливати на динаміку колективної взаємодії та психологічний клімат у робочих групах. Для ВПО це може бути результатом соціальної невизначеності, тоді як для місцевих мешканців — проявом стабільності без потреби в розширенні соціальних зв'язків.

Результати Групи 1 та Групи 2 за шкалою Загальної активності:

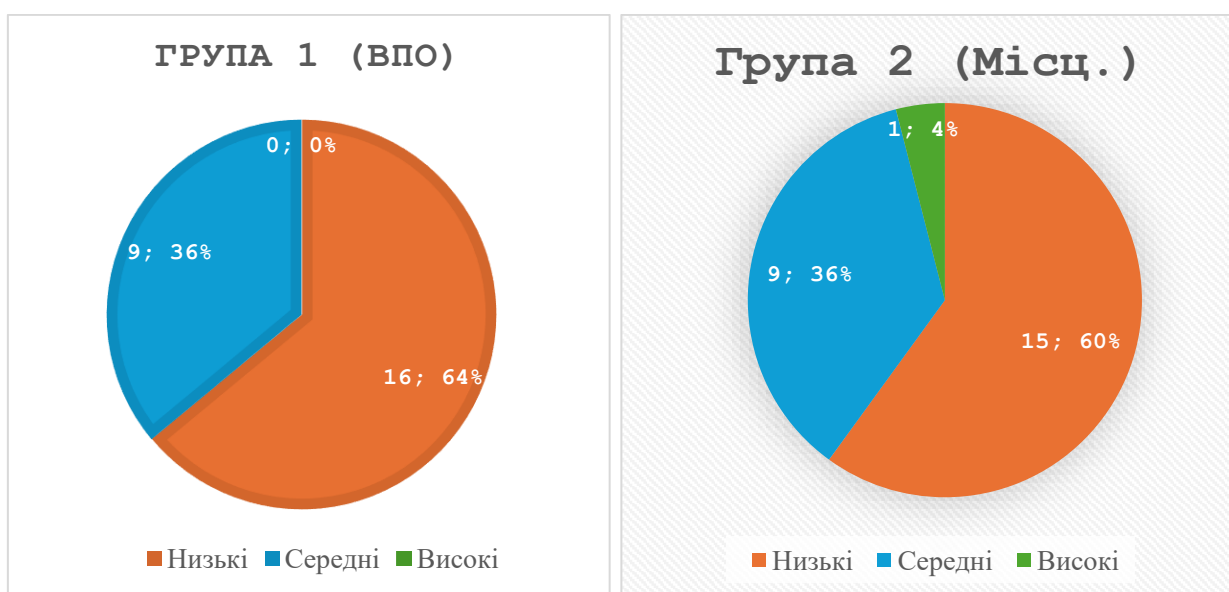


Рис. 3.6 Результати досліджуваних за шкалою Загальної активності

У групі ВПО спостерігається вищий відсоток низьких показників загальної активності (64%), ніж у групі місцевих мешканців (60%). Це може бути пов'язано з обмеженими ресурсами та стресовими обставинами, які знижують здатність до активної діяльності.

Середній рівень активності однаковий у обох групах (36%), що вказує на потенційну схожість мотиваційної структури, яка може бути розкрита за умов надання додаткових стимулів або ресурсів.

Високий рівень активності демонструє лише один представник групи місцевих мешканців (4%), тоді як у групі ВПО такі показники взагалі відсутні. Це може бути ознакою того, що стабільність життєвих обставин сприяє

підтриманню індивідуальної активності на високому рівні, тоді як криза та адаптація до нових умов її обмежують.

Результати Групи 1 та Групи 2 за шкалою Творчої активності:

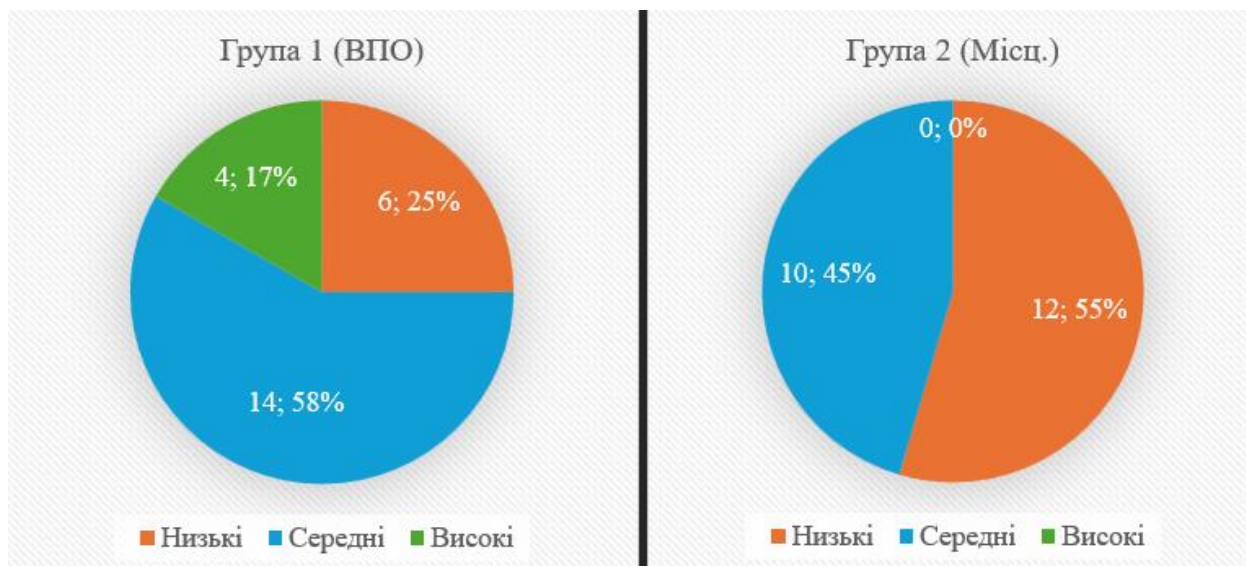


Рис. 3.6 Результати досліджуваних за шкалою Творчої активності

У групі ВПО спостерігається вищий відсоток респондентів із середнім (58% проти 45%) та високим (17% проти 0%) рівнем творчої активності порівняно з місцевими мешканцями. Це може бути ознакою того, що творчість для ВПО стає важливим засобом адаптації до нових умов і способом подолання життєвих труднощів.

Місцеві мешканці частіше демонструють низький рівень творчої активності (46% проти 25%), що може бути пов'язано із зосередженістю на виконанні звичних професійних завдань без додаткових стимулів до креативної діяльності.

Відсутність респондентів із високим рівнем творчої активності у групі місцевих мешканців вказує на необхідність створення умов, які б сприяли підвищенню мотивації до творчої діяльності.

Результати Групи 1 та Групи 2 за шкалою Соціальна корисність:

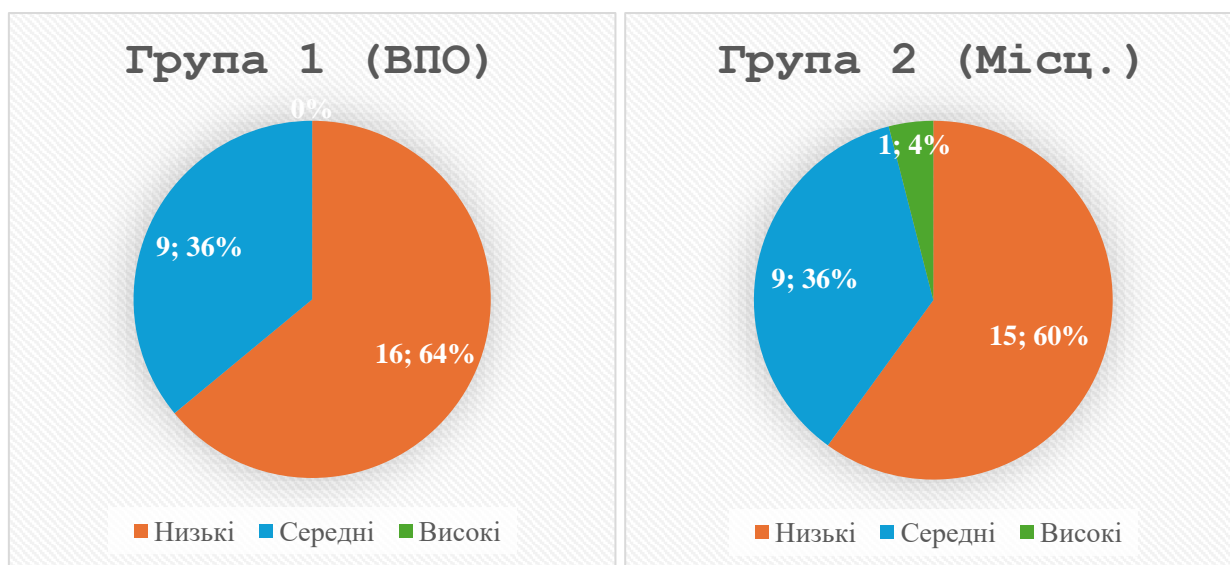


Рис. 3.7 Результати досліджуваних за шкалою Соціальна корисність

В обох групах переважають респонденти з низьким рівнем мотивації до соціальної корисності (64% у групі ВПО та 60% у групі місцевих мешканців). Це може бути пов'язано з індивідуалістичною спрямованістю або зосередженістю на особистих чи професійних потребах.

Середній рівень соціальної корисності спостерігається у 36% респондентів в обох групах. Це свідчить про потенційно схожі можливості для залучення обох категорій до громадських ініціатив, але з урахуванням специфіки кожної групи.

Високий рівень соціальної корисності виявлений лише у 4% респондентів із групи місцевих мешканців, тоді як у групі ВПО таких показників не спостерігається. Це може свідчити про те, що місцеві мешканці мають більш сталі соціальні зв'язки та ресурси, які сприяють реалізації суспільно значущої діяльності.

Загальні результати Групи 1 та Групи 2 за методикою Мотиваційної структури особистості Е. Мільмана можемо побачити на таблиці 3.1, де результати усіх респондентів обчислено до середніх значень з урахуванням стандартного відхилення (СВ).

Загальні результати Групи 1 та Групи 2 за методикою Мотиваційної
структури особистості Е. Мільмана

Шкала	Група 1	СВ	Група 2	СВ
Життєустрій	22	8.30	25.3	4.9
Комфорт	17.2	6.17	14	6
Соціальний статус	23.5	7.9	18.7	6.9
Спілкування	20.2	4.5	18.4	4.1
Загальна активність	20.7	5	20	3.4
Творча активність	24.1	6.6	19.7	5
Соціальна корисність	19.5	5	20.1	4.2

Щоб визначити, до якого профілю (професійного чи життєвого) переважно належать групи, потрібно порівняти результати двох груп за шкалами методики Мотиваційної структури особистості Е. Мільмана.

Професійний профіль охоплює такі шкали: Творча активність, Загальна активність, Соціальна корисність.

Життєвий профіль охоплює такі шкали: Життєустрій, Комфорт, Соціальний статус, Спілкування.

Для кожної групи обчислимо середнє значення окремо для професійного та життєвого профілів.

Група 1:

$$\begin{aligned}\text{Середнє значення} &= \frac{\text{Творча активність} + \text{Загальна активність} + \text{Соціальна корисність}}{3} \\ &= \frac{24.1 + 20.7 + 19.5}{3} = 21.43\end{aligned}$$

Професійний профіль: 21.43

$$\begin{aligned}\text{Середнє значення} &= \frac{\text{Життеустрій} + \text{Комфорт} + \text{Соціальний статус} + \text{Спілкування}}{4} \\ &= \frac{22 + 17.2 + 23.5 + 20.2}{4} = 20.73\end{aligned}$$

Життєвий профіль: 20.73

Група ВПО переважно належить до професійного профілю, адже середній показник за професійним профілем трохи вищий, ніж за життєвим.

Група 2:

$$\begin{aligned}\text{Середнє значення} &= \frac{\text{Творча активність} + \text{Загальна активність} + \text{Соціальна корисність}}{3} \\ &= \frac{19.7 + 20 + 20.1}{3} = 19.93\end{aligned}$$

Професійний профіль: 19.93

$$\begin{aligned}\text{Середнє значення} &= \frac{\text{Життеустрій} + \text{Комфорт} + \text{Соціальний статус} + \text{Спілкування}}{4} \\ &= \frac{25.3 + 14 + 18.7 + 18.4}{4} = 19.1\end{aligned}$$

Життєвий профіль: 19.1

Результати дослідження свідчать, що для працівників промислового підприємства як зі статусом ВПО, так і місцевих мешканців, професійний профіль є домінуючим. Це підтверджує важливість професійної діяльності як ключового аспекту у структурі мотивації особистості в умовах праці.

Водночас специфіка становища ВПО зумовлює їхню більшу орієнтацію на професійну сферу, тоді як місцеві працівники демонструють більш збалансовану мотиваційну структуру.

Для подальшого дослідження, чи існують статистично значущі відмінності між групами 1 та 2 виконаємо обчислення U-критерію Манна-Уїтні на основі результатів шкали **Життєустрій**.

Результат $U_{\text{емп}} = 239.5$: Це емпіричне значення критерію Манна-Уїтні, яке розраховане на основі порівняння рангів результатів обох груп.

Критичні значення $U_{\text{кр}} = 192$ ($p \leq 0.01$) та 227 ($p \leq 0.05$): Згідно з таблицею критичних значень, для рівнів значущості 0.01 та 0.05 емпіричне значення має бути меншим або рівним цим значенням, щоб вважати відмінності статистично значущими.

Положення $U_{\text{емп}} = 239.5$ у зоні незначущості:

Нульова гіпотеза (H_0), яка передбачає відсутність статистично значущих відмінностей у розподілах результатів шкали Життєустрою між двома групами, не відхиляється.

Проведемо статистичні розрахунки на основі відповідей за іншими шкалами методики Мотиваціна структура особистості Е.Мільмана.

Розрахунок U-критерію Манна-Уїтні для шкали "Комфорт" між групами:

Емпіричне значення U-критерію, яке розраховане на основі рангового розподілу даних обох груп. **Результат $U_{\text{емп}} = 209.5$:**

Критичні значення $U_{\text{кр}} = 192$ ($p \leq 0.01$) та 227 ($p \leq 0.05$):

Вказані значення є порогами для визначення статистичної значущості. Емпіричне значення U знаходиться між ними.

Значення $U_{\text{емп}}=209.5$ потрапляє у проміжок між критичними значеннями, тобто в "зону невизначеності".

Відмінності між групами не можна впевнено інтерпретувати як статистично значущі або незначущі на обраному рівні довіри. Нульову гіпотезу (H_0), яка припускає відсутність значущих відмінностей між групами, не можна однозначно прийняти або відхилити. Можна припустити, що між групами є певні відмінності в рівнях комфорту, проте їхня величина не є достатньо очевидною, щоб зробити остаточний висновок.

За шкалою Спілкування. Результат $U_{\text{емп}} = 239.5$:

Емпіричне значення критерію Манна-Уїтні становить 239.5, що перевищує верхнє критичне значення $U_{\text{кр}}=227$ для рівня значущості $p \leq 0.05$.

$U_{\text{емп}}$ знаходиться у зоні незначущості, що означає відсутність статистично значущих відмінностей між результатами двох груп (ВПО та місцеві працівники) за шкалою "Спілкування" методики Е. Мільмана. Рівень спілкування у працівників обох груп є схожим.

За шкалою Загальна активність Результат $U_{\text{емп}} = 305.5$:

Емпіричне значення критерію Манна-Уїтні становить 305.5, що перевищує верхнє критичне значення $U_{\text{кр}}=227$ для рівня значущості $p \leq 0.05$.

Оскільки $U_{\text{емп}}$ знаходиться у зоні незначущості, це означає, що немає статистично значущих відмінностей між результатами двох груп (ВПО та місцевих працівників) за шкалою "Загальна активність" методики Е. Мільмана.

За шкалою Творча активність Результат $U_{\text{емп}} = 168.5$:

Емпіричне значення критерію Манна-Уїтні становить 168.5, що потрапляє в зону значущості (менше за критичне значення $U_{\text{кр}}=192$ для рівня значущості $p \leq 0.01$).

Отримане значення вказує на статистично значущі відмінності між групами (ВПО та місцеві працівники) за шкалою "Творча активність" методики Е. Мільмана.

Працівники зі статусом ВПО демонструють значно вищий рівень творчої активності порівняно з місцевими працівниками.

Висока творча активність у ВПО може бути пов'язана з необхідністю адаптуватися до нових умов життя та праці. Групі 1 доводиться проявляти більше креативності у вирішенні проблем у професійній діяльності.

Нижчий рівень творчої активності серед місцевих працівників може свідчити про стабільність і передбачуваність їхнього середовища, що зменшує потребу в креативних підходах до вирішення завдань.

За шкалою Соціальна корисність Результат $U_{\text{емп}} = 289$:

Емпіричне значення критерію Манна-Уїтні $U_{\text{емп}}=289$, що перевищує критичне значення $U_{\text{кр}}=227$ для рівня значущості $p \leq 0.05$. Це означає, що отримане значення знаходиться в зоні незначущості.

Аналіз та інтерпретація результатів дослідження за методикою Мотивація успіху і боязнь невдачі (А.А. Реан)

Методика "Мотивація успіху та боязнь невдачі" А. А. Реана призначена для оцінки домінуючого мотиву, який визначає поведінку особистості: прагнення до досягнення успіху або уникнення невдачі. Вона допомагає встановити, наскільки респонденти готові брати на себе складні завдання для досягнення високих результатів або, навпаки, зосереджуються на уникненні ризиків.

Після опитування Групи 1 та Групи два за методикою А. А. Реана були отримані наступні результати (рис. 3.8):

Група 1 (ВПО) демонструє більшу кількість респондентів із мотивацією на успіх, ніж група 2. Це свідчить про те, що працівники зі статусом ВПО

більше орієнтовані на досягнення цілей і вирішення завдань, що може бути пов'язано з їхньою адаптацією до нових умов життя і роботи, а також прагненням до самореалізації в нових обставинах.

У Групі 2 (місцеві мешканці) домінує мотивація уникнення невдачі. Це може вказувати на схильність до стабільності та обережності у прийнятті рішень, що є типовим для працівників, які працюють у стабільному середовищі без істотних змін у життєвих обставинах.

У нейтральній мотивації (відсутність яскраво вираженого мотиваційного полюсу) відносно рівний розподіл між обома групами. Це свідчить про те, що значна частина респондентів обох груп не має яскраво вираженої орієнтації ані на досягнення успіху, ані на уникнення невдач.



Рис. 3.8 Результати методики Мотивація успіху і боязнь невдачі А.А. Реана

На основі порівняння результатів за методикою "Мотивація успіху та боязнь невдачі" А. Реана між 1-ю та 2-ю групами було отримано емпіричне значення критерію Манна-Уїтні $U_{\text{емп}}=96$, яке потрапляє в зону статистичної значимості ($U_{\text{кр}}=192$ для $p \leq 0.01$). Це свідчить про наявність статистично значущої різниці між мотиваційними характеристиками двох груп.

Статистична значущість результатів вказує на те, що мотиваційні установки щодо прагнення до успіху або уникнення невдач суттєво відрізняються між двома групами.

Учасники з групи 1 (ВПО) демонструють вищу мотивацію до досягнення успіху, ніж учасники групи 2 (місцеві мешканці), які, в свою чергу, більше орієнтовані на уникнення невдач.

Аналіз та інтерпретація результатів дослідження за Шкалою самоефективності (Р. Шварцер і М. Єрусалем)

Шкала самоефективності (Р. Шварцер і М. Єрусалем) – це психодіагностичний інструмент, розроблений для оцінки рівня загальної самоефективності, тобто впевненості людини у своїй здатності успішно долати труднощі та досягати поставлених цілей.

За результатами опитування по Шкалі самоефективності можемо порівняти результати обох груп (рис. 3.9):

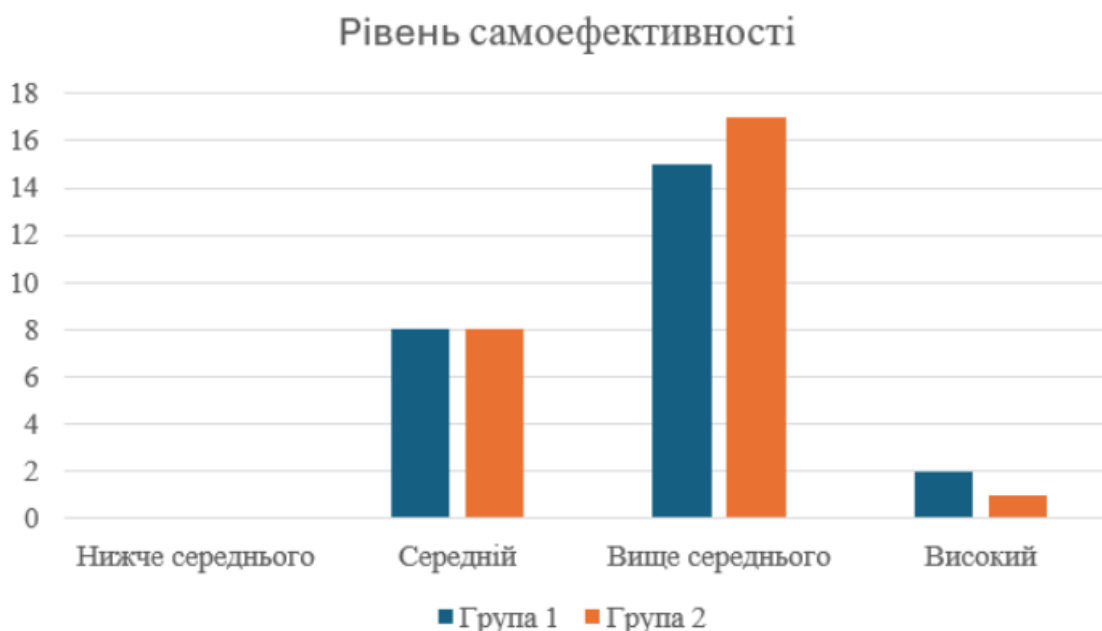


Рис. 3.9 Результати методики Шкала самоефективності (Р. Шварцер і М. Єрусалем)

Група 2 (місцеві працівники) демонструє більшу кількість респондентів із рівнем самоефективності вище середнього, що може свідчити про їхню вищу стабільність та впевненість у своїх діях.

Група 1 (ВПО) характеризується значною часткою респондентів із середнім рівнем самоефективності, але також включає незначну кількість осіб із високим рівнем, що може свідчити про успішну адаптацію та мобілізацію ресурсів у певної частини працівників.

Щоб перевірити значущість різниці між двома групами було розраховано U критерій Манна-Уїтні. Емпіричне значення критерію Манна-Уїтні $U_{\text{емп}} = 278,5$.

Отримане значення знаходиться у зоні незначущості, оскільки воно перевищує критичні значення ($U_{\text{кр}}$) для рівнів значущості $p \leq 0,01$ та $\leq 0,05$, що складають 192 та 227 відповідно.

Наявна відсутність статистично значущих відмінностей між рівнем самоефективності респондентів першої групи (ВПО) та другої групи (місцеві працівники). Обидві групи демонструють схожі результати за цією методикою, що свідчить про подібний рівень упевненості у власних силах для досягнення поставлених цілей.

Аналіз та інтерпретація результатів дослідження за Шкалою стресостійкості Коннора-Девідсона (CD-RISC)

Данна методика дозволила виділити показники рівня стресостійкості у Групі 1 (ВПО) та Групі 2 (Місцевих) (рис. 3.9.1):

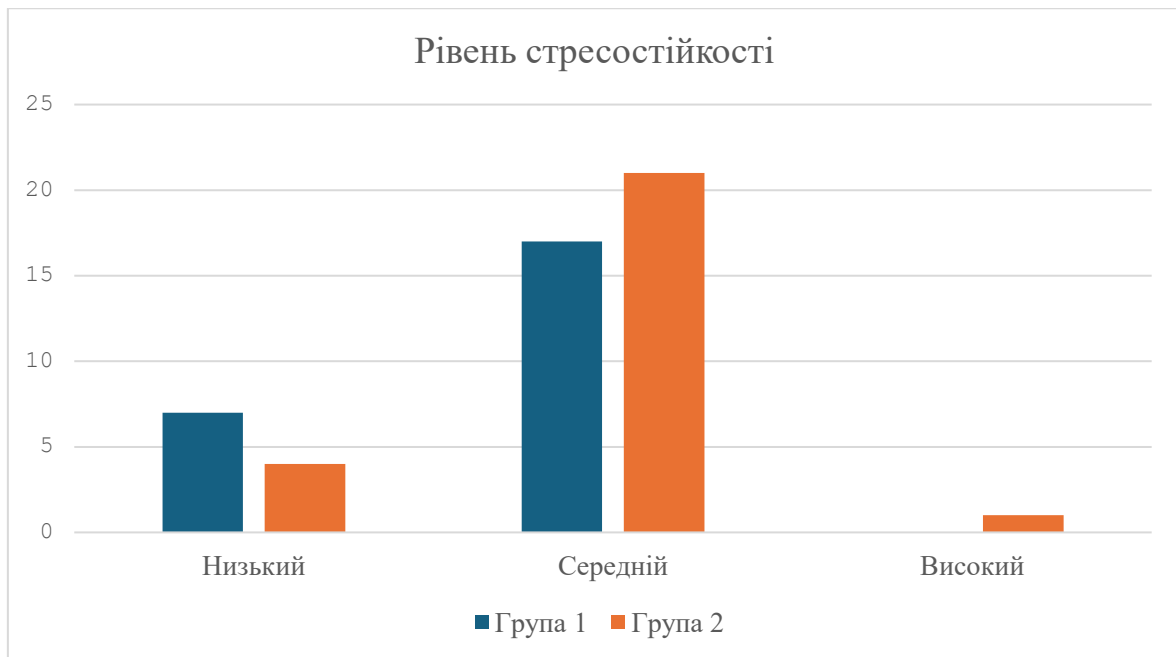


Рис. 3.9.1 Рівень стресостійкості серед двох груп

На основі представленої діаграми можна зробити такі висновки щодо рівнів стресостійкості серед респондентів двох груп:

У групі 1 (ВПО) кількість респондентів із низьким рівнем стресостійкості є вищою, ніж у групі 2 (місцевих працівників); У групі 2 (місцеві працівники) більшість респондентів мають середній рівень стресостійкості. Це свідчить про те, що вони здатні долати стресові ситуації у стабільному середовищі. У групі 1 також переважають респонденти із середнім рівнем стресостійкості, однак їх кількість є меншою, ніж у другій групі.

У цілому група місцевих працівників демонструє більш стабільний середній рівень стресостійкості. Це може бути обумовлено відсутністю зовнішніх стресорів, таких як зміна життєвих обставин, характерних для ВПО. Внутрішньо переміщені особи демонструють більшу варіативність у рівнях стресостійкості: від низького до високого. Це вказує на те, що деякі з них мають труднощі з адаптацією, а інші – успішно справляються зі стресовими викликами.

Щоб перевірити значущість різниці між двома групами за Шкалою стресостійкості було розраховано U критерій Манна-Уїтні. Емпіричне значення $U = 244,5$.

Це значення знаходиться у зоні незначимості (вище критичного значення $U_{0.05} = 227$), що означає, що між групами не виявлено статистично значущих відмінностей у рівні стресостійкості. Відсутність значущих відмінностей свідчить про те, що обидві групи демонструють схожі показники стресостійкості.

Можна припустити, що соціальні та психологічні умови, в яких перебувають обидві групи, створюють подібний рівень адаптації до стресу. Для внутрішньо переміщених осіб (група 1) це може бути результатом адаптаційних стратегій або наявності підтримки, що дозволяє їм підтримувати рівень стресостійкості на рівні місцевих працівників.

Аналіз та інтерпретація результатів дослідження за Шкалою задоволеності життям (Стаднік А.В., Мельник Ю.Б.)

Шкала спрямована на визначення загального рівня задоволеності життям респондентів, враховуючи їхню суб'єктивну оцінку життєвих досягнень, реалізацію власних цілей та гармонійність із навколишнім середовищем. Це дозволяє зрозуміти, наскільки працівники задоволені своїм життям у широкому розумінні, незалежно від поточних емоційних станів.

За результатами опитування по Шкалі задоволеності представлені показники обох груп (рис. 3.9.2):

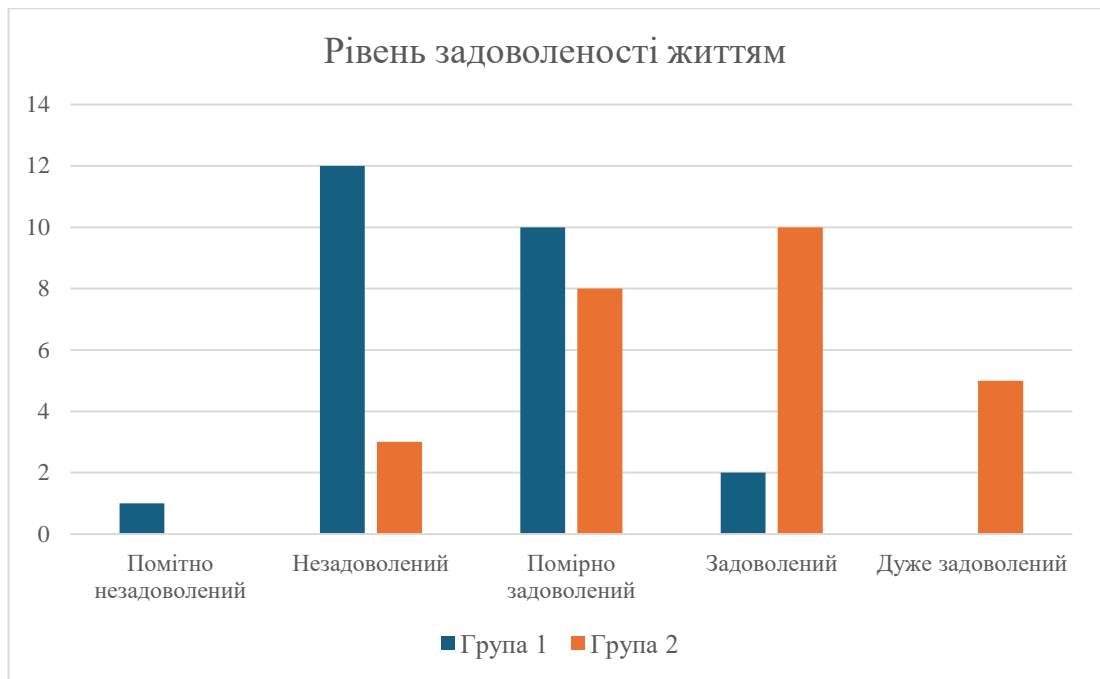


Рис. 3.9.2 Рівень задоволеності життям серед респондентів

Група 1 (ВПО): Значна частина респондентів належить до категорії "Незадоволений" (12 осіб). Майже рівна кількість респондентів перебуває в категорії "Помірно задоволений" (10 осіб), лише два респондента потрапляють до категорії "Задоволений". Перша група демонструє загальну тенденцію до низького рівня задоволеності життям, що може відобразитися як наслідок складних життєвих обставин. Рівень задоволеності життям у групі ВПО потребує уваги та подальшого аналізу, оскільки він є показником емоційного та соціального неблагополуччя.

Група 2 (Місцеві): Більшість респондентів перебувають у категорії "Задоволений" (10 осіб), а також є значна частка респондентів із категорії "Помірно задоволений" (8 осіб). Менша кількість респондентів належить до категорії "Незадоволений" (3 особи), та є представники категорії "Дуже задоволений" (5 осіб). Місцеві мешканці мають переважно позитивний рівень задоволеності життям.

Щоб перевірити значущість різниці між двома групами за Шкалою задоволеності життям було розраховано U критерій Манна-Уїтні. Порівняння результатів Групи 1 та Групи 2 за методикою "Шкала задоволеності життям"

показало, що емпіричне значення $U_{\text{емп}}=100$ потрапляє в зону значущості ($p \leq 0.01$), що вказує на статистично значущу різницю між двома групами. Це означає, що ми можемо з високим рівнем впевненості відхилити нульову гіпотезу (H_0) яка передбачала відсутність значущих відмінностей між рівнями задоволеності життям у групі ВПО та місцевих мешканців.

Рівень задоволеності життям у групі ВПО значно відрізняється від показників групи місцевих мешканців. Це свідчить про те, що проблеми, з якими вони стикаються, можуть істотно впливати на їхнє суб'єктивне відчуття задоволеності.

Результати дозволяють припустити, що група місцевих мешканців демонструє вищий рівень задоволеності життям, у порівнянні з ВПО. Це може бути обумовлено стабільністю життєвих умов, меншим рівнем стресу та відсутністю необхідності адаптації до нових соціально-економічних обставин.

Значні відмінності можуть також бути пов'язані із соціальними, економічними та психологічними факторами, такими як відчуття безпеки, підтримка з боку соціального оточення та наявність сталих життєвих перспектив у місцевих працівників.

Практичні рекомендації для покращення психологічного стану працівників промислового підприємства

1. Організація комфортного робочого середовища. Робоче середовище суттєво впливає на психологічний стан працівників. Забезпечення комфортних фізичних і психологічних умов є базовим кроком до зниження стресу.

Рекомендується:

- забезпечити оптимальний температурний, світловий та акустичний режим на робочих місцях;

- створити зони відпочинку для коротких перерв, що дозволить працівникам відновлювати сили;
- впроваджувати відкриту комунікацію між працівниками та керівництвом, сприяючи взаємній підтримці.

Такі заходи допоможуть зменшити рівень психологічного напруження, сприятимуть покращенню стосунків у колективі та підвищенню продуктивності.

2. Навчання стрес-менеджменту

Розвиток навичок управління стресом сприяє підвищенню стресостійкості працівників. На основі результатів емпіричного дослідження рекомендовано впроваджувати:

- тренінги з розвитку навичок саморегуляції, таких як дихальні техніки, медитація, техніки релаксації;
- програми когнітивно-поведінкової терапії, що допоможуть працівникам ефективніше справлятися зі стресовими ситуаціями;
- навчання тайм-менеджменту, що дозволить оптимізувати розподіл робочого часу та уникати перевтоми.

Такі заходи підвищать стресостійкість, зміцнять емоційну рівновагу працівників та дозволять зменшити ризик професійного вигорання.

3. Розвиток життєтворчості працівників

Життєтворчість передбачає здатність особистості активно формувати своє життя, приймаючи виклики та адаптуючись до змін. Для її розвитку необхідно:

- створювати умови для творчої реалізації працівників шляхом організації проєктів, що вимагають креативного підходу;

- заохочувати працівників до участі в корпоративних заходах, спрямованих на розвиток комунікативних та соціальних навичок;
- проводити воркшопи та семінари, що допоможуть працівникам виявити свої сильні сторони та використати їх у професійній діяльності.

Це сприятиме підвищенню мотивації працівників, формуванню впевненості у власних силах та стимулюванню особистісного розвитку.

4. Інтеграція програм психологічної підтримки

Психологічна підтримка є важливою складовою у покращенні ментального здоров'я працівників. На підприємстві доцільно запровадити:

- індивідуальні консультації з психологами для надання професійної допомоги;
- групові сеанси для обговорення спільних проблем, що сприяє формуванню відчуття підтримки у колективі;
- створення інформаційних матеріалів, що роз'яснюють важливість піклування про власний психологічний стан.

Ці заходи дозволять своєчасно виявляти та вирішувати психологічні проблеми працівників, зміцнюючи їхній емоційний стан.

5. Розвиток корпоративної культури

Формування корпоративної культури, яка базується на принципах взаємоповаги, підтримки та взаємодопомоги, сприяє зміцненню психологічного клімату у колективі. Рекомендується:

- запровадити регулярні збори для обговорення питань, пов'язаних із добробутом працівників;
- створювати ініціативи, спрямовані на колективну діяльність, такі як благодійні акції, спортивні заходи тощо;
- забезпечити прозорість у взаєминах між керівництвом і працівниками.

Такі ініціативи сприятимуть зменшенню рівня конфліктності у колективі та покращенню загальної атмосфери на підприємстві.

6. Підтримка балансу роботи та особистого життя

Для збереження емоційного балансу працівників важливо забезпечити можливість поєднувати професійну діяльність із особистим життям. Це може бути реалізовано через:

- гнучкий графік роботи, який дозволить працівникам адаптувати робочий час до власних потреб;
- заохочення до участі у сімейних заходах, організованих підприємством;
- підтримку працівників, які перебувають у складних життєвих обставинах.

Такі заходи сприятимуть формуванню гармонійного поєднання робочих та особистих пріоритетів.

7. Оцінка ефективності впроваджених заходів

Регулярний моніторинг впроваджених програм є необхідним для оцінки їхньої ефективності та своєчасної корекції. Доцільно запровадити:

- періодичне опитування працівників для оцінки їхнього психологічного стану;
- аналіз динаміки показників, отриманих за допомогою діагностичних методик;
- коригування впроваджених програм на основі зібраних даних.

Це дозволить адаптувати заходи до змін у потребах працівників та забезпечити їхню максимальну ефективність.

Впровадження зазначених рекомендацій сприятиме покращенню психологічного стану, підвищенню стресостійкості та розвитку

життєтворчості працівників, що позитивно позначиться як на їхньому добробуті, так і на загальній ефективності роботи підприємства.

Висновки до розділу 3

У третьому розділі було представлено результати емпіричного дослідження психологічних особливостей працівників промислового підприємства, які мають статус внутрішньо переміщених осіб (ВПО), порівняно з місцевими працівниками. Дослідження проводилося за п'ятьма психодіагностичними методиками: "Мотиваційна структура особистості" (Е. Мільман), "Мотивація успіху і боязнь невдачі" (А. Реан), Шкала самоефективності (Р. Шварцер і М. Єрусалем), Шкала стресостійкості Коннора-Девідсона (CD-RISC-10) та Шкала задоволеності життям (Стаднік А.В., Мельник Ю.Б.). Результати дослідження дозволили отримати важливу інформацію про психологічний стан і потреби працівників у контексті нових соціально-економічних умов.

Основні результати дослідження

1. Мотиваційна структура особистості (Е. Мільман). Працівники з групи ВПО мали вищі результати за шкалами "Творча активність" і "Соціальна корисність", що вказує на їхню схильність до самовираження і прагнення бути корисними у нових умовах. У той же час, група місцевих працівників показала більш низькі результати за цими шкалами, але високий рівень життєустрою та соціального статусу. Це свідчить про різні акценти в мотиваційних структурах, що пов'язані з адаптаційними викликами ВПО та стабільними умовами місцевих працівників.
2. Мотивація успіху і боязнь невдачі (А. Реан). У групі ВПО переважає мотивація до успіху, тоді як у місцевих працівників частіше зустрічається мотивація уникнення невдач. Це може бути зумовлено прагненням ВПО досягти нових цілей у нових умовах життя, тоді як місцеві працівники більше зосереджуються на стабільності.
3. Шкала самоефективності (Р. Шварцер і М. Єрусалем). Працівники з ВПО виявили нижчий рівень самоефективності порівняно з місцевими

мешканцями, що може свідчити про труднощі в адаптації до нових умов праці та недостатню впевненість у власних силах.

4. Шкала стресостійкості Коннора-Девідсона (CD-RISC-10). Стресостійкість у працівників ВПО виявилася значно нижчою, ніж у місцевих працівників. Це вказує на необхідність підтримки психологічної стабільності працівників, які зіткнулися зі значними змінами у житті.
5. Шкала задоволеності життям (Стаднік А.В., Мельник Ю.Б.). Працівники з групи ВПО мали нижчий рівень задоволеності життям, особливо в аспектах соціальної адаптації та стабільності. Це підтверджує вплив вимушених життєвих змін на їхній загальний добробут.

Рекомендації для покращення психологічного стану працівників

1. Для працівників ВПО:

- Підвищення стресостійкості. Рекомендується організувати тренінги зі стрес-менеджменту та розвивати навички подолання труднощів. Залучення до групової психологічної підтримки сприятиме зменшенню рівня тривожності.
- Розвиток самоефективності. Проводити освітні програми та мотиваційні заходи, які допоможуть підвищити впевненість у власних силах та навчитися ефективно досягати поставлених цілей.
- Покращення задоволеності життям. Забезпечити підтримку соціальної адаптації через організацію корпоративних заходів, спрямованих на інтеграцію працівників ВПО у трудовий колектив.
- Підтримка творчої активності. Надання можливостей для самореалізації через участь у проєктах, де працівники можуть проявити креативність та ініціативність.

2. Для місцевих працівників:

- Розвиток мотивації до успіху. Проводити майстер-класи або тренінги, спрямовані на формування амбіційних цілей та подолання страху перед можливими невдачами.
- Підтримка соціальної стабільності. Забезпечити регулярний зворотний зв'язок між керівництвом і працівниками для підвищення впевненості в стабільності робочого місця.

3. Для обох груп:

- Індивідуальний підхід. Психологічна підтримка повинна враховувати індивідуальні особливості кожного працівника, зокрема мотиваційні пріоритети та рівень адаптації.
- Колективні заходи. Організовувати командні зустрічі та тренінги, спрямовані на зміцнення міжособистісних відносин у колективі.
- Корекція умов праці. Забезпечення комфортних умов на робочому місці сприятиме зниженню рівня стресу та підвищенню загальної задоволеності працівників.

Результати дослідження дозволяють рекомендувати більш гнучкий та індивідуалізований підхід до підтримки працівників, враховуючи їхній статус, психологічні особливості та актуальні потреби. Це сприятиме покращенню їхнього психологічного стану, підвищенню продуктивності праці та рівня задоволеності життям.

ВИСНОВКИ

У роботі розкрито психологічні особливості працівників промислового підприємства зі статусом внутрішньо переміщених осіб (ВПО) та місцевих працівників. Дослідження базувалося на теоретичному аналізі феномену стресостійкості, самоефективності, мотиваційної структури, задоволеності життям та емпіричному порівнянні обох груп за допомогою п'яти психодіагностичних методик. Основні висновки дослідження відображають специфіку психологічних особливостей працівників у контексті нових соціально-економічних умов та визначають шляхи підвищення їхньої професійної ефективності.

Працівники ВПО стикаються з низкою викликів, зокрема емоційною нестабільністю, підвищеною тривожністю та відчуттям невизначеності майбутнього. Це ускладнює процес адаптації до нових умов праці, зокрема у промисловому середовищі, де важливою є мотивація, життєстійкість та стресостійкість. Вивчення феномену кризи показало, що успішна адаптація залежить від здатності працівників застосовувати копінг-стратегії, підтримувати емоційну стабільність та розвивати волюві якості.

Життєстійкість та мотиваційна сфера є ключовими факторами професійної адаптації, які забезпечують ефективність діяльності працівників у складних умовах. Для їх розвитку необхідні індивідуальні підходи, спрямовані на формування мотивації до досягнень, розвиток навичок саморегуляції та подолання емоційних труднощів.

Для емпіричного дослідження було використано п'ять валідних методик, що забезпечили комплексний аналіз психологічних особливостей працівників:

1. Мотиваційна структура особистості дозволила оцінити домінуючі мотиви у професійній діяльності.

2. Мотивація успіху і боязнь невдачі ідентифікувала готовність досягати цілей чи уникати ризиків.
3. Шкала стресостійкості Коннора-Девідсона (CD-RISC-10) відобразила здатність долати стрес.
4. Шкала самоефективності виявила рівень впевненості у власних силах.
5. Шкала задоволеності життям оцінювала суб'єктивний добробут працівників.

Обґрунтування вибору інструментарію підтвердило доцільність інтегративного підходу до діагностики, який враховує мотиваційні, емоційні та поведінкові аспекти.

1. Мотиваційна структура показала, що працівники ВПО мають сильнішу орієнтацію на творчу активність та соціальну корисність, що пов'язано з їхнім прагненням до інтеграції в нові умови. Місцеві працівники мають вищі показники за шкалами життєустрою та соціального статусу, що свідчить про стабільність їхніх умов життя та діяльності.
2. Мотивація успіху і боязнь невдачі виявила, що ВПО частіше орієнтовані на досягнення успіху, тоді як місцеві працівники демонструють схильність до уникнення невдач, що може свідчити про їхню більшу орієнтацію на стабільність.
3. Шкала самоефективності вказала на нижчий рівень впевненості у власних силах у працівників ВПО, що є наслідком вимушених життєвих змін.
4. Шкала стресостійкості показала значно нижчий рівень у працівників ВПО, що підтверджує необхідність заходів підтримки для подолання стресових ситуацій.

5. Задоволеність життям у працівників ВПО також була нижчою, що свідчить про значний вплив нових соціально-економічних умов на їхній добробут.

За U критерієм Манна-Уїтні:

- Мотиваційна орієнтованість на "Комфорт" методики Мотиваційна структура особистості Е. Мільмана. Емпіричне значення $U_{emp} = 209.5$, яке потрапляє в проміжок між критичними значеннями ($U_{кр} = 192$ для $p \leq 0.01$ та $U_{кр} = 227$ для $p \leq 0.05$). Існують потенційні відмінності між рівнями комфорту у ВПО та місцевих працівників, але вони не є статистично очевидними;
- Мотиваційна орієнтованість на "Соціальну корисність" методики Мотиваційна структура особистості Е. Мільмана. Емпіричне значення $U_{emp} = 289$ перевищує $U_{кр} = 227$ ($p \leq 0.05$), не показує однозначної відсутності чи наявності значущих відмінностей;
- Мотиваційна орієнтованість на "Творчу активність" методики Мотиваційна структура особистості Е. Мільмана. Емпіричне значення $U_{emp} = 168.5$ потрапляє у зону значущості (менше за $U_{кр} = 192$, $p \leq 0.01$). Працівники ВПО демонструють значно вищий рівень творчої активності, ніж місцеві працівники, що пов'язано з необхідністю адаптації до нових умов.
- По Шкалі Задоволеності життям. Емпіричне значення $U_{emp} = 100$ також потрапляє у зону значущості (менше за $U_{кр} = 192$, $p \leq 0.01$). Працівники ВПО демонструють нижчий рівень задоволеності життям у порівнянні з місцевими працівниками.

На основі отриманих результатів розроблено рекомендації для покращення психологічного стану працівників:

- Для ВПО: організувати тренінги з розвитку стресостійкості, мотивації та самоефективності, забезпечити соціальну підтримку та інтеграцію в колектив.
- Для місцевих працівників: проводити заходи для стимулювання мотивації до успіху та забезпечення соціальної стабільності.
- Для обох груп: створювати умови для професійного розвитку, враховуючи психологічні потреби, організувати командні тренінги для покращення комунікації та колективної ефективності.

Результати роботи підтверджують важливість комплексного підходу до психологічної підтримки працівників ВПО та місцевих мешканців у промисловому середовищі. Забезпечення психологічного благополуччя, розвиток стресостійкості та мотивації сприятимуть їхній професійній адаптації та підвищенню ефективності роботи. Подальші дослідження можуть бути спрямовані на аналіз довгострокової адаптації ВПО до нових умов, оцінку ефективності психологічних інтервенцій для підвищення стресостійкості та самоефективності, а також на вивчення впливу соціально-економічних чинників та гендерних відмінностей. Розширення досліджень на інші професійні групи та аналіз міжособистісних відносин у колективах допоможуть глибше зрозуміти особливості адаптації ВПО та сприяти розробці інноваційних засобів підтримки.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Балабанова К. В. Феномен життєстійкості в професійній діяльності осіб ризиконебезпечних професій. Вісник ХНПУ імені Г. С. Сковороди. Психологія. Вип. 53. Харків: ХНПУ, 2016. С. 5–12.
2. Бандура А. Теория социального научения / Альберт Бандура : [пер. с англ. Н. Н. Чубарь]. – Санкт-Петербург : Евразия, 1977. – 320 с.
3. Болотова А. К. Прикладна психологія. Основи консультативної психології: підручник і практикум для бакалаврату та магістратури. 2-е вид., випр. і доп. М., 2016.
4. Варбан Е. О. Типологія критичних життєвих ситуацій та психологічні особливості реагування на них. Вісник АПСВ ФПУ. 1999. № 2. С. 176–183.
5. Величковський Б. М. Когнітивна наука. Основи психології пізнання в 2 т. Підручник для бакалаврату та магістратури. 2-е вид., випр. і доп. М., 2017.
6. Вірна Ж. П. Мотиваційно-сміслова регуляція у професіоналізації психолога: монографія. Луцьк: РВВ «Вежа», Волин. держ. ун-т ім. Лесі Українки, 2003. 320 с.
7. Галян О. Самосуб'єктність як детермінанта психічного та психологічного здоров'я особистості в умовах вимушеної міграції. Психічне здоров'я особистості у кризовому суспільстві: зб. тез II Всеукр. наук.-практ. конф. Львів: Львів. держ. ун-т внутрішніх справ, 2017. С. 98–103.
8. Голотенко А. Особливості психосоціального благополуччя внутрішньо переміщених осіб. Соціальна робота. 2018. № 1 (3). С. 6–10.
9. Григоренко І. О., Савельєва Н. М. Соціальна робота з внутрішньо переміщеними особами в сучасних умовах: навч. посіб. Полтава: ПНПУ, 2017. 100 с.
10. Гуляс І. А. Детермінанти самоздійснення особистості. Психологічні перспективи. 2011. Вип. 17. С. 83–92.
11. Гречаник О. Акмеологічний супровід учителя в періоди вікових криз професійного становлення / О. Гречаник // Науковий вісник

- Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. – 2014. – Вип. 8. – С. 35-40ф.
12. Життєві кризи особистості: у 2 ч. / за ред. Донія В. М., Сохань Л. В., Єрмакова І. Г. та ін. К.: ІЗМН, 1998. Ч. 1: Психологія життєвих криз особистості. 354 с.
13. Карпенко Л. А. Внесок А. В. Петровського та його наукової школи в розвиток соціальної психології, психології особистості, теорії та історії психології. Теоретична і експериментальна психологія. 2014. Т. 7. № 3. С. 85–110.
14. Квятковська К. А. Психологічні проблеми внутрішньо переміщених осіб в Україні [Електронний ресурс].
URL: <https://elar.khmnu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/33856392-3a67-4681-af58-405a2055c5fd/content> (дата звернення: 13.12.2024).
15. Кокур О. М. Діагностика професійної життєстійкості та психофізіологічної стійкості: методичні рекомендації. Київ: Інститут психології ім. Г. С. Костюка НАПН України, 2024. 58 с.
16. Кокур О. М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини у психофізіологічному забезпеченні діяльності: автореф. дис... д-ра психол. наук. Київ, 2004. 31 с.
17. Кондратюк С. М. Життєстійкість як ресурс подолання життєвих труднощів в умовах війни. Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права. 2022. № 4. С. 78–83.
18. Кризові стани [Електронний ресурс]. URL: <http://msvitu.com/archive/2011/may/article-5.php> (дата звернення: 13.12.2024).
19. Лапіна М. Д. Використання методу репертуарних решіток в дослідженні професійних якостей особистості фахівців соціальної роботи. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки». 2017. № 1. С. 84–93.

- 20.Лапіна М. Д. Динаміка розвитку особистісної компетентності соціальних працівників в умовах профільної освіти. Психологічні перспективи. Луцьк: Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки, 2017. Вип. 30. С. 113–123.
- 21.Лапіна М. Д. Професійна підготовка соціальних працівників з соціального захисту внутрішньо переміщених осіб. Университетская наука – 2016. Социальная работа. Социология: зб. ст. XII Міжнародної наук.-практ. конф., Мариуполь, 18–22 травня 2016 р. Мариуполь: ГВУЗ «ПГТУ», 2016. С. 121–126.
- 22.Лапіна М. Д. Психологічна модель професійних якостей особистості соціального працівника. Людина та соціум: сучасні проблеми взаємодії. Львів: ГО «Львівська педагогічна спільнота», 2017. С. 30–33.
- 23.Лапіна М. Д. Психологічні особливості професіоналізації особистості соціального працівника під час професійної підготовки. Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди». Тематичний випуск «Міжнародні Челпанівські психолого-педагогічні читання». К.: Гнозис, 2016. Том I (17). Додаток 3 до вип. 36. С. 166–173.
- 24.Ларіна Т. О. Роль життєстійкості у формуванні життєвих домагань особистості. Наук. студії із соц. та політ. психол.: зб. статей. 2007. Вип. 16 (19). С. 229–233.
- 25.Леонтьев Д. А. Становление саморегуляции как основа психологического развития: эволюционный аспект. Субъект и личность в психологии саморегуляции: сб. науч. трудов. Под ред. В. И. Моросановой. Москва; Ставрополь: Изд-во ПИ РАО, СевКав ГТУ, 2007. 431 с.
- 26.Леонтьева В. Л. Психологія і педагогіка. СПб.: Изд-во Політехі, ун-ту, 2004. 196 с.
- 27.Мадди С. Теорії особистості: порівняльний аналіз. СПб., 2002. С. 148–159.

- 28.Макарова І. В. Загальна психологія: навч. посібник для прикладного бакалаврату. М., 2016.
- 29.Максименко С. Д. Психологія особистості: парадигма життєтворення. Психологія і суспільство. 2006. № 4. С. 8–52.
- 30.Мильман В. Э. Метод изучения мотивационной сферы личности. Практикум по психодиагностике. М., 1990. 9 с.
- 31.Моргун В. Ф., Тітов І. Г. Основи психологічної діагностики: навч. посіб. 2-е вид. К.: Видавничий дім «Слово», 2012. 464 с.
- 32.Нікольська О. Підтримка ментального здоров'я в кризові періоди [Електронний ресурс]. URL: <https://knowledge.org.ua/posibnik-pidtrimka-mentalnogo-zdorov-ja-v-krizovi-periodi/> (дата звернення: 17.12.2024).
- 33.Панок В. Г., Рудь Г. В. Психологія життєвого шляху особистості: монографія. К.: Ніка-Центр, 2006. 280 с.
- 34.Пісоцький О. П. Когнітивний стиль як чинник розвитку інтелектуального потенціалу майбутнього практичного психолога: дис. канд. псих. наук: 19.00.07 / Пісоцький О. П. Київ, 2008. 199 с.
- 35.Педагогічні та соціально-педагогічні умови формування професійної готовності майбутніх працівників ОВС до роботи в екстремальних умовах: монографія / Білоус Т. Л., Клімова С. М., Трубавіна І. М. та ін. За ред. Трубавіної І. М. Суми: ФОП Наталуха А. С., 2015. 174 с.
- 36.Перелігіна Л. А., Назаров О. О., Приходько Ю. О., Світлична Н. О. Структурні показники психологічного здоров'я особистості. Збірник наукових праць «Проблеми екстремальної та кризової психології». Харків, 2011. Вип. 10. С. 79–86.
- 37.Приходько І. І. Методологія психологічної безпеки в сучасній вітчизняній екстремальній та кризовій психології особистості фахівців екстремальних видів діяльності. Актуальні дослідження в сучасній вітчизняній

- екстремальній та кризовій психології / відп. ред. Садковий В. П., Тімченко О. В. Харків, 2017. С. 152.
38. Психологія життєвих криз особистості: навчальний посібник [для студентів вищих навчальних закладів] / І. О. Черезова. Бердянськ: БДПУ, 2016. 193 с.
39. Психологія життєвої кризи / Відп. ред. Т. М. Титаренко. К.: Агропромвидав України, 1998. 348 с.
40. Реан А. А. Психология личности. Социализация, поведение, общение. СПб., 2004. 416 с.
41. Романовська Д. Д. Профілактика посттравматичних стресових розладів: психологічні аспекти. Навчальний посібник. Чернівці: Технодрук, 2014. 133 с.
42. Сабо Ш., Сабо К., Заячківська О. Стрес: від Ганса Сельє до сьогодні. Львів: Львівський національний медичний університет імені Данила Галицького, Наукове Товариство ім. Шевченка, 2019. 120 с.
43. Саннікова О. П. Переживання кризи: диференціально-психологічний аналіз. Наука і освіта. 2015. № 10. С. 16–22.
44. Словник української мови: у 20 т. / НАН України, Укр. мов.-інформ. фонд; [голов. наук. ред. В. М. Русанівський]. Київ: Наук. думка, 2010. 911 с.
45. Стаднік А. В., Мельник Ю. Б. Шкала задоволеності життям: метод. посіб. (укр. версія). Харків: ХОГОКЗ, 2023. 8 с.
46. Теорія характеристик роботи Дж. Р. Хекман і Г. Р. Олдхема [Електронний ресурс].

URL: https://stud.com.ua/112444/psihologiya/bibliografichniy_spisok#649

(дата звернення: 14.12.2024).

- 47.Тімченко О. В. Основні психічні стани, що знижують ефективність діяльності особового складу підрозділів особливого ризику. Вісник Харківського університету. 2000. № 47. С. 134–136.
- 48.Ткачишина О. Р., Столярчук О. А. Конструктивна поведінка особистості в контексті проблем психічного та психологічного здоров'я [Електронний ресурс]. Гельветика. 2023. URL:https://www.researchgate.net/publication/370510117_KONSTRUKTIVNA_POVEDINKA_OSOBISTOSTI_U_KONTEKSTI_PROBLEMI_PSIHICNOGO_TA_PSIHOLOGICNOGO_ZDOROV'A (дата звернення: 16.12.2024).
- 49.Трубавіна І. М. Проблеми внутрішньо переміщених осіб в Україні як основа соціально-педагогічної роботи з ними. Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології. Суми: СДПУ імені А. С. Макаренка, 2015. № 8 (52). С. 434–446.
- 50.Трубавіна І. М. Проблеми внутрішньо переміщених осіб в Україні як основа ведення випадку в соціальній роботі з ними [Електронний ресурс]. URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/8a338e50-a725-4397-b169-15f24fe6f832/content> (дата звернення: 12.12.2024).
- 51.Трубавіна І. М., Левченко К. Б., Панок В. Г. Розбудова миру. Профілактика і розв'язання конфлікту з використанням медіації: соціально-педагогічний аспект. К.: ФОП Стеценко В. В., 2016. 192 с.
- 52.Федорчук В. М. Тренінг – інструмент особистісного зростання особистості. Проблеми сучасної психології: зб. наук. праць КПНУ ім. І. Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. 2010. Вип. 9. С. 690–700.
- 53.Черемних К. О. Життєві домагання як чинник професійного самоздійснення особистості. Наукові студії із соціальної та політичної психології. К.: Міленіум, 2006. Вип. 13 (16). С. 33–42.

54. Чиханцова О. Життестійкість та її зв'язок із цінностями особистості. Проблеми сучасної психології. 2018. Випуск 42. С. 211–231.
55. Шапар В. Б. Сучасний тлумачний психологічний словник. Харків: Прапор, 2007. 640 с.
56. Шаханін В. А. Психічні властивості особистості. Київ: Бук, 2021. 88 с.
57. Шварцер Р. Русская версия шкалы общей самооффективности Р. Шварцера и М. Ерусалема / Ральф Шварцер, Маттиас Ерусалем, Владимир Ромек // Иностранная психология. – 7. – 1996. – С. 46–56.
58. Шульц Д., Шульц С. Психология и работа [Електронний ресурс]. URL: https://fileskachat.com/view/81212_d7492234b4f33c9b3bceacd7d2f96e98.html (дата звернення: 17.12.2024).
59. Яровий А. Проблеми правового регулювання діяльності установ виконання покарання для неповнолітніх. Вісник Академії правових наук України. 1999. № 3 (18). С. 98–104.
60. **Benner P.** Stress and Satisfaction on the Job: Work as a coping resource. New York, 1984. P. 42–53.
61. **Carrey N., Ungar M.** Resilience theory and the diagnostic and statistical manual: incompatible bed fellows? Journal of Child & Adolescent Clinical Psychiatry. 2007. Apr. № 16 (2). P. 497–513.
62. **Dohrenwend, Bruce P.** Adversity, Stress and Psychopathology. New York: Oxford, 1998.
63. **Grossman, M.** The Demand for Health: A Theoretical and Empirical Investigation. New York: Columbia University Press, 1972. 111 p.
64. **Hellerstein D.** How can I become resilient. Heal your Brain [Електронний ресурс]. URL: <http://www.psychologytoday.com/blog/heal-yourbrain/201108/how-can-i-become-resilient> (дата звернення: 12.12.2024).

65. **Kobasa S., Maddi S., Kahn S.** Hardiness and health: a prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1982. V. 42 (1). P. 168–177.
66. **Lazarus R., Folkman S.** Stress appraisal and coping. New York, 1992. 501 p.
67. **Mann H. B., Whitney D. R.** On a test of whether one of two random variables is stochastically larger than the other. *Annals of Mathematical Statistics*. 1947. № 18. P. 50–60.
68. **Richardson G.** The metatheory of resilience and resiliency. *Journal of Clinical Psychology*. 2002. № 58 (3). P. 307–321.
69. **Robertson D.** Build your resilience. New York, 2012. P. 12–67.

ДОДАТКИ