

**Київський національний торговельно-економічний університет**  
**Кафедра психології**

**ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

на тему:

**ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ У ПРАЦІВНИКІВ ТРАНСПОРТНОЇ  
ОРГАНІЗАЦІЇ**

Студентки 2 курсу, 3м групи,  
спеціальності 08.03010201  
спеціалізації «Психологія»

Гендіної Єлизавети  
Олегівни

Науковий керівник  
д-р психол. наук,  
професор

Корольчук Валентина  
Миколаївна

Науковий консультант  
канд. психол. наук,  
доцент

Старик Вікторія  
Анатоліївна

Гарант освітньої програми  
д-р психол. наук,  
професор

Корольчук Валентина  
Миколаївна

**Київ 2019**

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. Теоретичний аналіз проблеми професійного стресу у працівників транспортної організації.....	6
1.1. Аналіз феномену професійного стресу, його видів та причин виникнення.....	6
1.2. Визначення особливостей професійного стресу у працівників транспортної організації.....	11
Висновки до першого розділу.....	13
РОЗДІЛ 2. Організація роботи та обґрунтування методик дослідження особливостей професійного стресу у працівників транспортної організації.....	17
2.1. Характеристика та структура проведення емпіричного дослідження.....	17
2.2. Обґрунтування методик дослідження особливостей професійного стресу у працівників транспортної організації.....	19
Висновки до другого розділу.....	23
РОЗДІЛ 3. Емпіричний аналіз дослідження особливостей професійного стресу працівників транспортної організації.....	25
3.1. Аналіз результатів емпіричного дослідження особливостей професійного стресу у працівників транспортної організації.....	25
3.2. Практичні рекомендації щодо профілактики та подолання стресу на робочому місці.....	33
Висновки до третього розділу.....	41
ВИСНОВКИ.....	43
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	46
ДОДАТКИ.....	52

## ВСТУП

**Актуальність теми.** Проблема стресу в даний час набуває все більшої актуальності. Нині вивчення різних видів стресу і його негативного впливу на людину, стало одним з основних напрямків психологічних досліджень. Майже щодня людина зустрічається зі стресом різної інтенсивності як у повсякденному житті, так і у професійній діяльності. Результатом цього є наслідки не тільки психологічного, а й економічного характеру, так само як і зростання числа захворювань стресової етіології, погіршення працездатності активної частини населення, різноманітні форми «особистісного неблагополуччя», у результаті – втрата кваліфікаційної робочої сили.

З кінця ХХ століття розвиток стресу на робочому місці стали виділяти як важливу наукову проблему, яка впливає на працездатність, продуктивність і якість праці, а також на стан здоров'я працівника. Проблема стресу на робочому місці стала настільки актуальною, що в Міжнародній класифікації хвороб (МКХ-10) професійний стрес було виділено в самостійну рубрику.

Велика кількість досліджень як вітчизняних, так і зарубіжних науковців присвячена проблемі професійного стресу. Вважається, що ця сфера вивчення стресу є найбільш затребувана практикою тому, що безпосередньо пов'язана з успішністю адаптації та реалізації людини в трудовій діяльності, збереженням працездатності та психічного здоров'я працівника. У сучасній науковій літературі проблемі стресу (в тому числі професійного стресу) присвячені роботи відомих соціологів, психологів, лікарів та економістів, серед них можна виділити: Г.С.Нікіфорова, А.І. Колчева, М.С Корольчука, С.М. Миронця, Н.В.Самоукіну, А.Б. Леонову та інших.

Професійний стрес – стрес працівника, що виникає під впливом стресорів, так чи інакше пов'язаних з роботою, її умовами, стосунками між співробітниками, оплатою праці, проблемою самореалізації тощо. Даний вид стресу має свої особливості, що залежать як від виду діяльності, якою займається людина, так і від особистості працюючого. Виділяють наступні види професійного стресу –

інформаційний, емоційний, комунікативний, професійний стрес досягнення, страх професійної помилки, стрес конкуренції на робочому місці, стрес успіху та стрес пов'язаний із зароблянням грошей [15]. До розвитку професійного стресу схильні представники різних професійних груп, щоправда інтенсивність впливу стресорів залежить від характеру роботи, взаємодії між членами колективу та керівниками, особистісними якостями особистостей, а також від структурних та організаційних особливостей окремих організацій та підприємств. Так як професійний стрес знижує не тільки якість життя співробітника, котрий відчуває його на собі, але і якість виконуваної ним роботи, завдаючи шкоди організації в цілому, сучасні роботодавці намагаються все більше уваги приділяти психологічному забезпеченню працівників, розуміючи, що це не останній чинник оптимізації трудових процесів.

То ж, без сумніву, проблема стресу на робочому місці є надзвичайно актуальною на сьогоднішній день, адже від наявності чи відсутності стресорів прямо пропорційно залежить якість роботи працівників, їх ставлення до своєї трудової діяльності, мотивація до праці, бажання якісно та відповідально виконувати свою роботу, а також психічне та фізичне здоров'я як самого працівника, так і його найближчого оточення.

**Мета роботи** полягає у теоретичному та емпіричному дослідженні професійного стресу у працівників транспортної організації та розробці практичних рекомендацій щодо профілактики та подолання стресу на робочому місці.

**Об'єкт дослідження** – професійний стрес

**Предмет дослідження** – особливості професійного стресу у працівників транспортної організації

**Завдання дослідження:**

1. Здійснити теоретичний аналіз проблеми професійного стресу
2. Обґрунтувати комплекс методів та методик дослідження професійного стресу у працівників транспортної організації

3. Здійснити емпіричне дослідження професійного стресу у працівників транспортної організації

4. Розробити практичні рекомендації щодо профілактики та подолання стресу на робочому місці, а також підвищення стресостійкості та покращення умов праці у працівників транспортної організації

З метою вирішення поставлених завдань використані такі методи дослідження: теоретичні (теоретико-методологічний аналіз, систематизація та інтерпретація наукової літератури); емпіричні (психодіагностичні тестування, спостереження), статистичні (математичний аналіз).

**Емпіричною базою** дослідження визначено машиністів працюючих у локомотивному депо станції Конотоп Південно-Західної залізниці (ТЧ-11). Всього у дослідженні взяло участь 40 чоловіків віком від 25 до 55 років.

**Апробація результатів.** Основні положення та актуальність роботи оприлюднено в науковій статті «Теоретико-методичні засади професійного стресу у працівників транспортної організації», яка опублікована у збірнику наукових статей «Організаційна та економічна психологія» (Київський національний торговельно-економічний університет, 2019)

**Структура роботи.** Випускна кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загального висновку, списку використаних джерел (68) та додатків (4). Робота містить 4 таблиці. Основний зміст випускної кваліфікаційної роботи викладений на 45 сторінках, загальний обсяг роботи – 66 сторінок.

## РОЗДІЛ I

### ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ У ПРАЦІВНИКІВ ТРАНСПОРТНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

#### 1.1. Аналіз феномену професійного стресу, його видів та причин виникнення

З кожним роком професійна і соціальна активність суб'єкта праці стає все більш насиченою численними відносинами і зв'язками. Сучасному світу притаманні висока інтенсивність взаємодії людей в соціальній і професійній сфері, динамізм, збільшення потужностей і масштабів виробництва, які створюють все нові фактори, здатні викликати стрес. Діяльність багатьох працівників часто відбувається в умовах, які вимагають високих витрат внутрішніх резервів людини, а також в умовах, які можуть зашкодити здоров'ю чи навіть життю працівника. Найчастішим психічним станом, який розвивається в несприятливих умовах діяльності, є стрес.

Вперше поняття «стрес» з'явилося в праці Г. Сельє 1956 року «Стрес життя» і, відповідно до теорії Сельє, означало стан психічного напруження, що виникає у людини під тиском важких умов - як у повсякденному житті, так і в екстремальних ситуаціях. У концепції Г. Сельє стрес трактується в статусі «генерального адаптаційного синдрому». Він виділяє три структурно-динамічні характеристики цього феномена: загальна стадія тривоги, стадія резистентності і стадія виснаження. У більшості випадків відповідні реакції людської психіки на зовнішні подразники стосуються тільки першої та другої стадій. Таким чином, людина, спочатку відчуває певну ступінь тривоги, а потім виробляє протидіючі їй ресурсні можливості. Стадія виснаження зустрічається значно рідше [16].

Стрес, на думку Г. Сельє, може як позитивно так і негативно впливати на особистість (еустрес та дистрес). Сприятлива дія стресу - мобілізація систем організму, резервів особистості. Дистресом вважається той стан, коли більшість життєвих ситуацій сприймаються як стресові і повторюються, а також неможливість людини адаптуватися до життєвих обставин. Реакція людини на ситуацію і визначення її як стресової залежить насамперед від оцінки людиною

цієї ситуації, від того, наскільки вона здатна з нею впоратися, а також від того, якими способами саморегуляції володіє людина.

При тривалому впливі сукупності несприятливих факторів на людину, з великою ймовірністю можна отримати прояв ряду виражених психічних і функціональних розладів людини, зниження працездатності, погіршення якості виконуваної роботи, тобто феномена, який отримав назву професійного стресу. Даний вид стресу має свої особливості, що залежать від виду діяльності, якою займається людина, зовнішніх факторів та особистісних властивостей окремих працівників [21].

Аналізуючи існуючі теоретичні джерела щодо вивчення проблематики професійного стресу було виявлено, що дослідження професійного стресу умовно можна поділити на такі категорії: визначення чинників, які його визивають, виділення видів професійного стресу, його складових, систематизацію його ознак, його негативних наслідків, способах управління, профілактики і подолання.

Досліджуючи чинники виникнення професійного стресу, нами було узагальнено наступні групи факторів виникнення стресу на робочому місці [19]:

1) Перша група - чинники професійного стресу, пов'язані з трудовою діяльністю. Надвеликий обсяг роботи, перенавантаження, несприятливі фізичні умови праці, брак часу, в результаті якого працівник постійно не встигає виконувати роботу, яка від нього очікується, а також необхідність самостійного прийняття рішення, призводять до виникнення професійного стресу в незалежності від виду діяльності людини.

2) Друга група – чинники стресу, пов'язані з роллю, яку займає працівник в організації. Отримання недостатньої інформації про професійні обов'язки, нечітке формулювання ролі призводять до непорозумінь як між співробітниками, так і між працівником і керівником, що в свою чергу може спричиняти виникнення стресу на робочому місці. До цієї групи слід віднести і рольовий конфлікт, коли суб'єкт праці вважає, що він виконує роботу, яка не має входити до кола його обов'язків, а також порушення принципу єдиноначальності, коли два керівника в одній ієрархії дають працівнику різні завдання та вказівки. Стрес-фактором, який

можна віднести до цієї групи також є взяття відповідальності працівником як за інших людей, так і за устаткування, бюджет тощо.

3) Третя група – чинники стресу, пов'язані з взаємовідносинами у робочому колективі. До цієї групи відносяться безпосередньо відносини як між колегами, так і між керівником і його підлеглими. У будь-якому робочому колективі можуть виникати труднощі у делегуванні повноважень, або взагалі відмова підлеглими виконувати вказівки свого керівництва, на основі цих непорозумінь виникають конфліктні ситуації, що провокують стресову реакцію у співробітників.

4) Четверта група – чинники, які пов'язані з психологічним кліматом в організації та організаційною структурою. Сюди входять неможливість одержати своєчасну кваліфіковану допомогу чи пораду у разі виникнення важливих питань, неефективне консультування, інтриги на різних ієрархічних рівнях, поширення пліток та нездорова конкуренція.

5) П'ята група – чинники професійного стресу, які пов'язані з діловою кар'єрою. Головними стресогенними факторами у цій групі є професійна «неуспішність» і страх звільнення. Невідповідність рівня домагань працівника певному професійному статусу, нестабільність, постійне очікування змін на краще, відсутність гарантій також породжують виникнення професійного стресу.

6) Шоста група – чинники, які пов'язані з видом діяльності та умовами праці. Сюди можна віднести ненормовані робочі графіки, важкі фізичні умови праці, постійний вплив шкідливих чинників на сенсорну систему, кліматичні умови, в яких доводиться працювати тощо.

Аналізуючи літературу з даної проблеми було виявлено, що певний перелік робочих стресорів зазвичай є тісно пов'язаним із психічним напруженням, психосоматичними розладами і несприятливими поведінковими наслідками, такими як десоціалізація і професійна деформація особистості [6]. Тому в даний час гостро стоїть проблема вивчення вищеописаних факторів, що мають негативний вплив на трудову діяльність особистості в організації та подальшій розробці програм, спрямованих на зниження впливу стрес-факторів і боротьбу зі стресовими станами.



Н.В. Самоукіна виділяє три різновиди професійного стресу: інформаційний, комунікативний, емоційний. У разі інформаційного стресу у людини виникають тимчасові перевантаження, перенасичення інформацією, в процесі яких вона не справляється із завданнями і не може прийняти адекватне рішення, особливо якщо воно супроводжується високим ступенем відповідальності [24]. Комунікативний стрес пов'язаний з проблемами в спілкуванні, невмінням захиститися від агресії, сформулювати відмову, нездатністю захиститися від маніпулювання. Емоційний стрес призводить до руйнування особистості, її цінностей, установок і мотивів у результаті невиправданих очікувань, зради близьких або колег, образ та ін.

Тривалий вплив стресових станів у процесі професійної діяльності на людину, за підсумками описаних у літературі спостережень, може привести до психоемоційних і соматичних змін - різних видів професійних і особистісних деформацій працівника, в результаті яких може виникнути професійне вигорання, професійна деформація чи професійна криза [3].

У сучасній психології під поняттям професійної деформації особистості спеціаліста визначають зміну якостей і властивостей особистості внаслідок виконання професійної діяльності. Вона проявляється в професійній орієнтації, особливостях професійного мислення. Сюди відносяться професійний скептицизм, професійна нестійкість, звинувачувальний нахил, психологічний захист тощо. Що стосується співвідношення понять психічне вигорання та психічний стрес, то на сьогоднішній день немає чіткого поділу між ними. Більшість дослідників вважають, що вигорання є результатом стресових ситуацій, особливо міжособистісних [5]. Тобто вигорання на робочому місці - це результат професійного стресу, прояв якого розглядається як результат дії певних професійних стресорів. Професійне вигорання - це загальна назва наслідків тривалого робочого стресу і певних видів професійного стресу. Вигорання як процес починається з сильного і тривалого стресу на роботі, яким важко керувати.

Якщо узагальнювати симптоми та прояви професійного стресу то можна виділити наступні групи: соматичні симптоми, емоційні симптоми, поведінкові симптоми. До соматичних симптомів професійного стресу відносяться такі, як:

порушення нормальної роботи серця, біль і відчуття стиснення в грудній клітці, порушення травлення, спазматичні болі, часте сечовипускання, відчуття поколювання в кінцівках, м'язову напругу, стійкі головні болі, шкірні висипи, почуття грудки в горлі та навіть порушення зору, слуху, сприйняття [8].

До емоційних симптомів професійного стресу відносяться такі неприємні відчуття і реакції, як надмірно сильні і швидкі зміни настрою, невиправдана тривога з різних приводів, нездатність відчувати симпатію до інших людей, відстороненість від зовнішнього світу, почуття втоми і неможливість зосередити увагу, підвищена дратівливість і тривожність.

До поведінкових симптомів професійного стресу належать такі вчинки і форми поведінки працівника: нерішучість і невиправдані скарги, уникання виходу на роботу, уповільнене одужання після травм і захворювань, схильність до нещасних випадків, несумлінне виконання своїх обов'язків і ухилення від відповідальності, зловживання курінням, алкоголем, виникнення залежності від лікарських засобів - транквілізаторів і снодійних, розлади харчової поведінки, зміна характеру сну, труднощі з настанням сну і пробудженням, значне погіршення якісних і кількісних показників роботи [14].

В останні роки велика увага професійному стресу приділяється у зв'язку зі зростанням інтересу до піклування про добробут працівника. Відомо, що стрес на робочому місці виливається у великі фінансові збитки. Міжнародна організація праці оцінила збитки в результаті стресу в двісті мільйонів доларів щорічно. Сюди входить фінансування лікарняних, вартість госпіталізацій і амбулаторне лікування, а також витрати у зв'язку зі зниженням продуктивності праці [25].

Отже, присутність стресу і стрес-факторів можуть спостерігатися в трудовій діяльності майже кожної людини. Професійний стрес має деструктивні психологічні та економічні наслідки, серед яких можна виділити значне зниження ефективності праці, працездатності, погіршення психічного і соматичного здоров'я особистості, професійне вигорання чи навіть професійну деформацію. Рівень професійного стресу багато в чому визначається змістом трудової діяльності особистості. Досить сильним стресогенним фактором є суб'єктивна

оцінка сенсу власної діяльності, в результаті якої відбуваються особистісні та поведінкові деформації людини, які проявляються в виникненні ознак синдрому професійного вигорання [16]. На виникнення даних деформацій впливають умови й організація праці, рівень заробітної плати, можливість кар'єрного росту тощо.

## **1.2. Визначення особливостей професійного стресу у працівників транспортної організації**

Останнім часом в сучасних умовах науково-технічного прогресу значно зросла роль людського чинника, а саме всебічного врахування фізичних, фізіологічних, психофізіологічних особливостей та можливостей організму людини, що розглядається в контексті системи «людина-техніка-середовище».

Професії залізничного транспорту ( машиніста, чергового по станції, диспетчера) пред'являють одні з найбільш високих вимог до психологічних особливостей людини, а саме до швидкості реакцій працівника, вміння тривалий час підтримувати стан готовності до екстрених дій, можливість швидко думати, уважно спостерігати та приймати точні рішення. Саме тому дослідження залізничних професій завжди були актуальними у прикладній психології.

Так як на підприємствах залізничного транспорту на сьогоднішній день зберігаються достатньо важкі умови праці та присутня недосконала організація діяльності персоналу, які продиктовані безперервним виробничим процесом і необхідністю збереження безаварійної роботи залізничного транспорту, працівники транспортних організацій є дуже схильними до виникнення професійного стресу та подальшої професійної деформації особистості [20]. Причому ці вимоги пред'являються до всіх категорій персоналу, а не тільки до працівників, безпосередньо пов'язаних з рухом поїздів та роботою на коліях. Можна припустити, що в таких умовах у працівників залізничних підприємств буде формуватися професійний стрес, викликаний специфікою корпоративно-організаційного середовища даної установи.

Діяльність машиністів локомотивів характеризується рядом специфічних особливостей, які пов'язані як з характером професійної діяльності, так і з

індивідуально-особистісними характеристиками окремої особистості. Успішність роботи щодо безаварійного водіння поїздів залежить не тільки від загальної і вузькопрофесійної підготовки, а й від ступеня розвитку ряду неспецифічних професійно значущих якостей. До них відносяться індивідуально-особистісні особливості. Недостатня розвиненість цих якостей, не завжди помітна в повсякденному житті, може несподівано проявлятися в екстремальних ситуаціях і ставати причиною помилок і зривів [24]. Спрацьовує так званий «людський фактор». Якщо працівники з такими особливостями все ж справляються зі своїми професійними обов'язками, то у них розвивається перевтома, підвищується ймовірність розвитку деяких психічних і психосоматичних розладів, виникає стан професійного стресу.

Що стосується особливостей професійного стресу у працівників залізничного транспорту, то все більше значення в механізмах виникнення та розвитку стресу у представників даної професії стало приділятися не тільки психоемоційній складовій, але й іншим шкідливим професійним чинникам, серед яких виділяють шум, вібрацію, несприятливі метеорологічні умови, забруднення повітря, іонізуючі і неіонізуючі випромінювання, тяжкість праці, високу відповідальність за життя інших людей, брак часу тощо. Хронічний вплив несприятливих факторів робочого середовища визначає значну функціональну напругу, підвищує ризик формування професійних та професійно обумовлених захворювань.

При нерациональному режимі праці та відпочинку, короткій тривалості сну, низькому рівні задоволеності працею у машиністів реєструється підвищений рівень кортизолу в крові, збільшується концентрація загального холестерину та виникають різні психосоматичні захворювання. Одним з основних фізичних факторів, що значно впливає на організм працівника залізничного транспорту, є вібрація [21]. Вібрація на залізничній колії знижує психомоторну працездатність, негативно діє на емоційну сферу і розумову діяльність людини, таким чином, підвищуючи ймовірність виникнення нещасних випадків. При впливі вібрації нерідко спостерігаються зміни з боку ЦНС у вигляді синдрому

вегетативної дисфункції, які можуть бути пов'язані з комбінованою дією вібрації, інфразвуку та інтенсивного шуму. Так вібраційна хвороба розвивається у 10-14% машиністів із робочим стажем понад 10 років, професійна туговухість внаслідок постійної дії надмірного шуму розвивається більш, ніж у 30 % машиністів зі стажем близько 5 років.

Характерним для роботи машиністів залізничного транспорту є робота за змінними графіками, в тому числі й в нічні зміни. Таким чином, напруженість праці машиністів обумовлена високим ступенем особистої відповідальності за збереження транспортного засобу, необхідністю приймати важливі рішення в умовах дефіциту часу, роботою в умовах запиленості та загазованості повітря робочої зони, значної фізичної та нервової напруги.

Професійна діяльність машиніста є настільки насиченою емоційними перенавантаженнями, що психоемоційна напруга вважається однією з найбільш характерних особливостей їх праці. Одночасно досить часто робоча поїздка містить у собі елементи новизни, необхідності альтернативних рішень, невизначеність. У процесі робочої діяльності можуть виникати такі ситуації, коли емоційна та нервова напруга машиніста зростає занадто сильно, в результаті чого формується особливий функціональний стан – емоційна напруженість (емоційний стрес) [19]. Характерними для даного стану є тимчасове погіршення психічних та психомоторних функцій, зниження професійної працездатності робітника та різні дисфункції з боку вегетативної системи. Чинники, які сприяють формуванню емоційного стресу у залізничників умовно можна поділити на наступні групи:

1) Невідповідність професійних знань, навичок та умінь машиністів вимогам, що диктує професія. Через це емоційна напруга частіше зустрічається у працівників з меншим стажем.

2) Несприятливі індивідуально-психологічні якості машиніста. Саме тому одним із перспективних шляхів зменшення ризику виникнення професійного стресу у працівників залізничного транспорту є широке запровадження психофізіологічного професійного відбору машиністів локомотивів, яке б

дозволяло ще на етапі професійного відбору знизити ймовірність подальшого виникнення стресових ситуацій.

3) Проблеми з функціональним станом здоров'я, хронічні захворювання чи хвороби, які виникли в результаті несприятливих умов праці, психосоматичні захворювання.

За ступенем вираженості проявів емоційна напруженість машиніста може варіюватися в досить широких межах: від незначної та короткочасної, тобто ситуативного характеру, до різко вираженої й тривалої. Стан емоційного стресу вважається межовим функціональним станом, що може призвести до розвитку в машиніста психічної та психосоматичної патології.

Одним із факторів, який викликає професійний стрес у працівників залізничного транспорту є монотонія виконуваної ними роботи. З психофізіологічної точки зору монотонна діяльність машиністів призводить до зниження функціонального тону організму і до розвитку так званого психофізіологічного конфлікту, який зумовлений необхідністю організму підтримувати необхідні для роботи фізіологічні функції на достатньому рівні. Усе це призводить до психоемоційного напруження і стресового стану працівника. Розвиток монотонії у машиністів пов'язаний як і з монотонною діяльністю (тривалі поїздки однаковими маршрутами), так і з комплексом факторів пов'язаних з тривалою поїздкою (знаходження в одній позі, неможливість вільно рухатись, особливі умови освітлення на шляху, вібрації, шум, мікроклімат в кабіні машиніста та постійна готовність до екстрених дій). Серед суб'єктивних проявів стану монотонії у машиністів можна виокремити нудьгу, апатію, притуплення уваги, підвищену сонливість, викривлення почуття часу, почуття перевтоми, дратівливість та млявість [22].

Загалом, проблема профілактики впливу постійно діючих та екстрено виникаючих стресових ситуацій у машиністів поїздів є дуже актуальною, насамперед тому що залізничники мають дуже специфічні умови роботи, підвищений рівень напруження в психоемоційному та фізичному компонентах

професійної діяльності та високий рівень відповідальності. Всі ці чинники з різною інтенсивністю впливають на розвиток стресових станів.

Отже, основну роль у діяльності машиністів залізничного транспорту відіграють психологічні чинники, а саме інтелектуальне навантаження, яке підкріплюється значним емоційним напруженням. Велику роль відіграють і чинники робочого середовища, в якому знаходиться машиніст під час своєї діяльності (знаходження в одній позі та неможливість вільно рухатись, особливі умови освітлення на шляху, по якому пересувається поїзд, вібрації, шум, мікроклімат в кабіні машиніста). Постійне перенавантаження сенсорних каналів та психологічних функцій робітника сприяє перевтомі та зміні загального функціонального стану залізничника.

### **Висновки до першого розділу**

Провівши теоретичний аналіз проблеми професійного стресу можна зробити висновок, що на сьогоднішній день дана проблема залишається дуже актуальною не зважаючи на те, що була досліджена великою кількістю як зарубіжних так і вітчизняних науковців.

Проблема діагностики стрес-факторів організаційного середовища і профілактики професійного стресу працівників є актуальною в сучасних концепціях управління людськими ресурсами. Результати впливу стрес-факторів на стан організму людини різноманітні і багато в чому залежать від потенціалу індивідуально-особистісних якостей працівників. Негативні наслідки високого рівня професійного стресу впливають не тільки на фізичне і психічне здоров'я окремого працівника, але і на психологічний клімат, організаційне середовище, організаційну культуру і соціально-економічну ефективність організації в цілому.

Професійний стрес – дуже складне поняття, адже при його виникненні страждає не тільки робоча сторона життя працівника, а й всі особисті сфери. Професійний стрес є одним із головних факторів, що впливає на значне зниження працездатності, плинність кадрів, виробничий травматизм, появу фізіологічних змін в організмі. Серед основних чинників, що впливають на виникнення

професійного стресу нами було узагальнено наступні: чинники, які пов'язані з трудовою діяльністю; чинники пов'язані з роллю працівника в організації; чинники стресу, пов'язані з взаємовідносинами у робочому колективі; чинники, які пов'язані із психологічним кліматом в організації та організаційною структурою; чинники, які пов'язані з видом діяльності та умовами праці.

Що стосується особливостей професійного стресу у працівників транспортної організації (а саме машиністів локомотивів), то в ході теоретичного дослідження нами було виявлено, що професійна діяльність залізничників потребує максимальних фізичних та психологічних затрат. Виконання професійних обов'язків даної групи робітників пов'язане з постійною дією на них різних видів стресів, що відрізняються як за своєю природою виникнення так і за силою впливу. Навіть при наявності ідеальних показників необхідних професійно важливих якостей, постійний вплив стресу призводить до виникнення у машиністів та їх помічників професійних психосоматичних захворювань, зростає психоемоційне напруження та почуття постійної втоми, знижується рівень пильності під час роботи та зникає мотивація до якісного виконання своїх робочих обов'язків. Саме тому робота психологів у транспортних організаціях є вкрай важливою, в обов'язки яких входить забезпечення психологічного супроводу залізничників, психологічна підтримка професійної діяльності та збереження сприятливого психологічного клімату у колективі організації.



## РОЗДІЛ II

### ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ ТА ОБГРУНТУВАННЯ МЕТОДИК ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ У ПРАЦІВНИКІВ ТРАНСПОРТНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

#### 2.1. Характеристика та структура проведення емпіричного дослідження

У цьому розділі на основі проведеного аналізу наукової літератури визначено теоретико-методологічні основи дослідження і розроблено програму дослідження особливостей професійного стресу у працівників транспортної організації.

У дослідженні особливостей стресу у працівників транспортної організації прийняли участь група машиністів локомотивного депо станції Конотоп Південно-Західної залізниці (ТЧ-11). Всього у дослідженні взяли участь 40 машиністів (чоловічої статі) віком від 25 до 55 років. У ході опитування було виявлено, що всі досліджувані мають різний стаж роботи (який має вплив на отримані результати проведеного досліджування), а також різний сімейний стан (приблизно 70% чоловіків одружені, 30% - вільні або в розлученні).

Для організації експериментального дослідження професійного стресу була розроблена програма дослідження, яка включає: визначення предмета, об'єкта, мети та завдань дослідження; розроблення критеріїв та кількісних показників за ними; вибір надійних і валідних методик дослідження; емпіричне дослідження; аналіз та інтерпретація отриманих результатів.

Мета та поставлені завдання визначили логіку емпіричного дослідження, яке проводилось у три етапи.

Перший етап – підготовчий. На даному етапі відбувалося здійснення теоретичного аналізу наукових джерел стосовно дослідження професійного стресу як феномену та особливостей професійного стресу у працівників транспортної організації; визначення вибірки дослідження; розробка концептуальної моделі організації дослідження; підбір та обґрунтування психодіагностичного інструментарію дослідження.

Другий етап – емпіричний. Під час цього етапу відбувалося проведення емпіричного дослідження діагностики професійного стресу у обраної нами групи досліджуваних.

При цьому досить важливою є послідовність проведення емпіричного дослідження, яка має наступний план:

1. Пояснити, навіщо потрібні методика, які ми використовуємо.
2. Гарантувати збереження таємниці окремих відповідей і результатів у цілому, тобто конфіденційність.
3. Повільно, голосно, чітко прочитати інструкції.
4. Перевірити, чи правильно досліджувані зрозуміли інструкцію.
5. Повідомити про правила виправлення помилок, про заборони у спілкуванні та поведінці на час обстеження.
6. Після закінчення дослідження швидко зібрати тестові матеріали та листи для відповідей.

Третій етап – завершальний. Узагальнення результатів теоретичного та емпіричного дослідження, розробка практичних рекомендацій щодо профілактики та подолання професійного стресу, підвищення рівня стресостійкості з урахуванням отриманих емпіричних даних, формування висновків та оформлення роботи.

Для розв'язання поставлених завдань нами було використано комплекс взаємодоповнюючих методів дослідження, а саме: теоретичних (аналіз проблеми професійного стресу; узагальнення наукових джерел із зазначеної проблематики), емпіричних (опитування), психодіагностичні методи («Методика визначення стресостійкості та соціальної адаптації Холмса і Раге», «Рівень професійного стресу» К. Вайсмана, «Диференційована оцінка зниженої працездатності» А.Б.Леонові, С.Б. Величківської, опитувальник «SACS» С. Хобфолла (модифікація Н. Водоп'янової та Є. Старченкової).

## **2.2. Обґрунтування методик дослідження особливостей професійного стресу у працівників транспортної організації**

Із теоретичного дослідження проблеми професійного стресу у працівників транспортної організації було виявлено, що модель професійного стресу машиністів включає: 1) блок зовнішніх чинників (стресорів), які пов'язані із впливом середовища, в якому безпосередньо працюють залізничники; 2) блок внутрішніх чинників (пов'язаних з особистісними, організаційно-професійними характеристиками працюючих); 3) блок фізіологічних та психологічних виявів і наслідків професійного стресу у машиністів.

Для дослідження професійного стресу працівників транспортної організації було вирішено спочатку дослідити рівень стресостійкості обраної нами групи людей для того, щоб зрозуміти на якому рівні знаходиться здатність машиністів витримувати певні психофізичні навантаження, з якими вони стикаються в процесі своєї роботи та здатність переносити ці стреси без шкоди для свого соматичного та психічного здоров'я. Наступний етап проведеного дослідження полягав в оцінці рівня професійного стресу працівників транспортної організації. Третій етап полягав у дослідженні рівня станів зниженої працездатності для того, щоб дізнатися рівень втоми, психічного перенавантаження, напруження та монотонії, які є характерними для машиністів локомотивів. Останній етап дослідження був спрямований на вивчення взаємозв'язку між рівнем визначеного нами професійного стресу та особистісними характеристиками машиністів локомотивів, а саме визначенням копінг-стратегій працівників. Таким чином, у дослідженні застосовувалися наступні психодіагностичні методики : «Методика визначення стресостійкості та соціальної адаптації Холмса і Раге», «Рівень професійного стресу» К. Вайсмана, «Диференційована оцінка зниженої працездатності» А.Б. Леонової, С.Б. Величківської, опитувальник «SACS» С. Хобфолла (модифікація Н. Водоп'янової та Є. Старченкової)

Нижче докладніше обґрунтовані кожна із зазначених методик.

## **«Методика визначення стресостійкості та соціальної адаптації Холмса і Раге»**

Автори даної методики займалися вивченням залежності між захворюваннями та різними стресогенними життєвими подіями у більш ніж п'яти тисяч пацієнтів. Вони прийшли до висновку, що 151 психічним і фізичним хворобам зазвичай передують певні серйозні зміни в житті людини. На підставі свого дослідження вони склали шкалу, в якій кожній важливій життєвій події відповідає певне число балів залежно від ступеня її стресогенності.

Бланк тесту містить список 43 психотравмуючих подій із повсякденного життя за останній рік, що мають різне емоційне забарвлення і значимість, кожне з яких оцінюється в балах за 100 бальною шкалою.

Респондентам пропонується уважно прочитати весь перелік подій, щоб мати загальне уявлення про те, які ситуації, події і життєві обставини, які викликають стрес, представлені у отриманому бланку. Потім повторно прочитати кожен пункт, звертаючи увагу на кількість балів, якими оцінюється кожна ситуація. Далі спробувати вивести з тих подій і ситуацій, які за останні два роки відбувалися у житті опитуваних, середнє значення. Отримана сума балів визначає одночасно і ступінь опірності людини стресу. Велика кількість балів - це сигнал тривоги, що попереджає досліджуваного про небезпеку. Підрахована сума має ще одне важливе значення - вона показує ступінь стресового навантаження. 150 балів означають 50% імовірності виникнення будь-якого захворювання, а 300 балів збільшують цю ймовірність до 90%.

### **«Рівень професійного стресу» К. Вайсмана**

Методика дає змогу визначити рівень професійного стресу та чинників, які його спричиняють. Складається з 15 запитань ( на кожний пункт респондент дає відповідь від 1 до 5 балів). Обробка отриманих результатів здійснюється підсумуванням балів та діленням їх на кількість питань, тобто 15. Чим вищим є отриманий бал, тим вищим є рівень професійного стресу у досліджуваного. Мінімальна кількість балів, яку можна отримати – 15, а максимальна – 75.

## «Диференційована оцінка зниженої працездатності» адаптація

**А. Б. Леонової, С. Б. Величковської**

Дана методика є модифікованою версією німецького тесту BMSII Пласа і Ріхтера і використовується для оцінки ступеня тяжкості праці в різних видах професійної діяльності. У адаптованій версії методики оцінки зниженої працездатності, яка була створена А. Б. Леоновою і С. Б. Величковською, відповіді випробовуваних оцінюються за допомогою чотирьохбальних шкал, що виділяють чотири ступеня вираженості симптомів наступних психічних станів:

1) монотонія - стан зниженого свідомого контролю за виконанням діяльності, виникає в ситуаціях одноманітної роботи з частим повторенням стереотипних дій, що супроводжується переживанням нудьги, сонливості і домінуючою мотивацією до зміни діяльності;

2) психічне перенасичення - стан несприйняття занадто простої і суб'єктивно нецікавої діяльності, який проявляється у вираженому прагненні припинити роботу (відмова від діяльності) або внести різноманітність у заданий стереотип виконання;

3) напруженість / стрес - стан підвищеної мобілізації психологічних і енергетичних ресурсів, розвивається у відповідь на підвищення складності або суб'єктивної значущості діяльності, з домінуванням мотивації на подолання труднощів, що реалізується як у продуктивній, так і в деструктивній формі (переважання процесуальних мотивів - мотивів самозбереження або психологічної захисту);

4) втома - стан виснаження і дискоординації у перебігу основних реалізуючих діяльність процесів, що розвивається внаслідок тривалого і інтенсивного впливу робочих навантажень, з домінуючою мотивацією на завершення роботи і відпочинок.

А. Б. Леонова вважає, що для повноцінної діагностики стрес-синдромів як стійких несприятливих функціональних станів важливо дати не тільки диференційовану оцінку по кожному з них, а й визначити вираженість їх спільної динаміки. Такий багатовимірний «зріз» дозволяє визначити наявність зрушень в

бік зміни працездатності, а також виявити критичні складові в цілісному стрес-синдромі. Опитувальник ДОРС є оригінальним діагностичним інструментом, оскільки він призначений для індивідуальної діагностики стану суб'єкта, а не непрямой оцінки робочих навантажень за груповими даними. Методика складається з 40 стверджувальних питань, на які необхідно дати відповіді (майже ніколи, інколи, часто, майже завжди).

### **Опитувальник «SACS» С. Хобфолла (модифікація Н. Водоп'янової та Є. Старченкової)**

Особистісний опитувальник «SACS» призначений для вивчення стратегій і моделей копінг-поведінки (стресдолаючої поведінки), як типів реакцій особистості людини при подоланні стресових ситуацій. Опитувальник включає в себе 54 твердження, кожне з них респондент повинен оцінити за п'ятибальною шкалою. Відповідно до ключа підраховується сума балів за кожним рядком, яка відображає ступінь переваги тієї чи іншої моделі поведінки в стресовій ситуації.

Опитувальник містить дев'ять моделей поведінки (стратегії подолання): асертивні дії, вступ в соціальний контакт, пошук соціальної підтримки, обережні дії, імпульсивні дії, уникнення, маніпулятивні (непрямі) дії, асоціальні дії, агресивні дії. Обробка результатів по тесту проводиться відповідно до наявного ключа.

Інтерпретація результатів проводиться на підставі порівняння отриманих оцінок за кожною субшкалою із середніми значеннями в досліджуваній групі. Аналіз результатів проводиться на підставі зіставлення даних конкретної людини за кожною із субшкал із середніми значеннями моделей подолання в досліджуваній професійній групі. В результаті порівняння індивідуальних і середньо-групових показників робиться висновок про подібність або розходження стресдолаючої поведінки даного індивіда щодо досліджуваної категорії людей.

Залежно від ступеня конструктивності стратегії і моделі поведінки можуть сприяти або перешкоджати успішності подолання професійних стресів, а також впливати на збереження здоров'я суб'єкта праці. «Здорове» подолання (копінг) є і

активним і просоціальним. Активне подолання в сукупності з позитивним використанням соціальних ресурсів (контактів) підвищує стресостійкість людини.

### **Висновки до другого розділу**

Отже, організація дослідження особливостей професійного стресу у працівників транспортної організації проводилася у три основні етапи: підготовчий, емпіричний та завершальний. В дослідженні взяли участь 40 машиністів працюючих у локомотивному депо станції Конотоп Південно-Західної залізниці (ТЧ-11) віком від 25 до 55 років. Для організації експериментального дослідження особливостей професійного стресу, була розроблена програма дослідження, яка включала наступні кроки:

- огляд та аналіз наукової літератури щодо проблеми професійного стресу;
- аналіз сутності поняття професійного стресу, а також основних форм його прояву, чинників виникнення та наслідків;
- обґрунтування найбільш придатних методів дослідження особливостей професійного стресу у працівників транспортної організації;
- обрання найбільш показових методик дослідження особливостей професійного стресу;
- проведення емпіричного дослідження особливостей професійного стресу у залізничників;
- статистична обробка результатів дослідження;
- розробка практичних рекомендацій щодо запобігання виникнення професійного стресу.

У даному розділі були підібрані та обґрунтовані методики дослідження обраної нами проблеми, такі як: «Методика визначення стресостійкості та соціальної адаптації Холмса і Раге», «Рівень професійного стресу» К. Вайсмана, «Диференційована оцінка зниженої працездатності» А.Б. Леонової, С. Б. Величківської, опитувальник «SACS» С. Хобфолла. Підібраний інструментарій відповідав завданням дослідження. Визначені методи та методики

давали змогу комплексно дослідити особливості професійного стресу серед працівників транспортної організації.



## РОЗДІЛ 3

### **Емпіричний аналіз дослідження особливостей професійного стресу у працівників транспортної організації**

#### **3.1. Аналіз результатів емпіричного дослідження особливостей професійного стресу у працівників транспортної організації**

У дослідженні особливостей професійного стресу взяли участь 40 машиністів (чоловічої статі) віком від 25 до 55 років з різним стажем роботи та сімейним станом.

На першому етапі дослідження було вирішено дослідити стресостійкість обраної нами вибірки, для того, щоб зрозуміти на якому рівні знаходиться здатність машиністів витримувати певні психофізичні навантаження з якими вони стикаються в процесі своєї роботи та здатність переносити ці стреси без шкоди для свого соматичного та психічного здоров'я. Для цього дослідження була обрана Методика визначення стресостійкості та соціальної адаптації Холмса і Раге.

Після обробки результатів дослідження було виявлено, що 5 % опитуваних мають низьку опірність до стресу. Для таких людей характерний високий ступінь стресового навантаження та низький ступінь стресостійкості (вразливість до стресорів різної природи). Це призводить до того, що особистість змушена велику частину своєї енергії і ресурсів витратити не на роботу чи особисті інтереси, а на боротьбу з негативними психічними станами, що виникають в процесі переживання стресу та заважають нормальному життю. Такі люди є близькими до фази нервового виснаження і тому їм вкрай важливо вжити певних заходів аби уникнути стресу, виникнення якого можливе навіть при переживанні незначних життєвих ситуацій.

60% досліджуваних нами машиністів мають порогову опірність до стресу, тобто виявляють середній ступінь стресостійкості. У цієї групи людей стресостійкість знижується зі збільшенням стресових ситуацій у житті і це також

призводить до того, що більшу частину своїх як фізичних так і психічних ресурсів людина витрачає на боротьбу зі стресом.

30% опитуваних набрали від 150 до 199 балів, що говорить про високу опірність стрес-факторам. Дана група людей виявила високий ступінь стресостійкості. Такі люди витрачають мінімум енергії та ресурсів на боротьбу з негативними психологічними станами, що виникають в процесі стресу, тому будь-яка діяльність таких людей, незалежно від її спрямованості і характеру, стає ефективніше.

Дуже високий рівень стресостійкості, згідно результатам емпіричного дослідження, має 5% досліджуваних нами працівників транспортної організації. Для цієї групи людей характерний мінімальний ступінь стресового навантаження. Діяльність таких особистостей, незалежно від виду, є значно ефективнішою, ніж діяльність людей з більш низьким рівнем опірності до стресу. Люди с високим рівнем стресостійкості рідше стикаються як із соматичними, так і з психічними захворюваннями та розладами.

Отже, можна зробити узагальнення, що серед сорока опитаних нами машиністів більше половини ( 60%) мають середній рівень стресостійкості, 35% (14 чоловік) показали високий рівень опірності до стресу і 5% (двоє з опитаних) мають низький рівень стресостійкості. Отримані результати було узагальнено та наведено у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1.

Результати дослідження стресостійкості машиністів за методикою Холмса і Раге

Рівень опірності стресу	Кількість опитуваних	Кількість опитуваних у %
Низький	2	5
Пороговий (середній)	24	60
Високий	12	30
Дуже високий	2	5

Наступним кроком нашого дослідження стало визначення рівня професійного стресу серед машиністів. Для цього нами була використана

методика «Рівень професійного стресу» К. Вайсмана, що складається з 15 запитань.

У процесі дослідження було з'ясовано, що в майже половини досліджуваних (45%) виявлено високий рівень професійного стресу. Для цієї групи характерний високий рівень честолюбства, орієнтація на максимальні результати, високий рівень орієнтації на кар'єру, залежність від чужих оцінок, що в цілому робить їх життя постійною боротьбою. Хоча іноді це і призводить до успіху в професійному та особистому житті, але разом з тим, не приносить радості, задоволення та обумовлює надмірне психічне навантаження, що стає загрозою для фізичного та психічного здоров'я особистості. Одна із рекомендацій для такої групи опитаних полягає в тому, щоб змінити спосіб життя, відмовитись від того, щоб весь час досягати максимуму, а бути гнучким в побудові планів тощо.

Для третини опитуваних (30%) характерний середній рівень професійного стресу. Для представників даної групи характерна активна діяльність та напруження. Вони підпорядковані стресу, як у позитивному плані (намагаються досягнути чого-небудь), так і в негативному плані (мають досить багато проблем та турбот). Одна із рекомендацій для такої групи полягає в тому, щоб більше уваги приділяти особисто для себе та дотримуватися певного балансу між позитивними та негативними симптомами стресу.

І для 25% притаманний низький рівень професійного стресу. Для представників даної групи опитуваних характерним є те, що вони живуть спокійно, розумно та справляються з проблемами, з якими стикаються в житті. Вони не страждають ні надмірною сором'язливістю, ні надмірним честолюбством. Одна із рекомендацій, яка може бути корисною для даної групи, є посилення об'єктивності оцінки свого способу життя.

Тобто можна говорити про те, що для переважної більшості опитаних машиністів локомотивів характерна наявність професійного стресу високого або середнього рівня вираженості.

Отримані дані наведено у таблиці 3.2.

Таблиця 3.2.

Результати дослідження рівня професійного стресу машиністів за методикою К. Вайсмана «Рівень професійного стресу»

Рівень професійного стресу	Кількість опитуваних	Кількість опитуваних у %
Високий	16	45
Середній	13	30
Низький	11	25

В ході теоретичного дослідження було виявлено, що робота більшості машиністів локомотивів супроводжується постійним станом втоми, напруження, монотонії, які впливають як на фізичні показники так і на психоемоційний стан працюючих, провокуючи виникнення професійного стресу. Саме тому наступним кроком емпіричного дослідження було виявлення рівня станів зниженої працездатності. Дослідження проводилось за допомогою опитувальника «Диференційована оцінка зниженої працездатності» адаптація А.Б. Леонової, С.Б. Величковської.

Аналіз станів вияву зниженої працездатності у машиністів показав, що більше, ніж у третини опитаних (41,7%) спостерігається високий рівень вираженості таких станів. Для 35,7% опитаних характерний середній рівень вираженості станів зниженої працездатності і лише у 22,6 % – низький рівень.

Що стосується рівня прояву окремих станів зниженої працездатності, то, як видно із таблиці 3.3, перше місце посідає монотонія. У 37,7% опитаних машиністів спостерігається високий рівень вияву даного стану. Монотонія характеризується зниженням тонуусу і сприйнятливості, ослабленням свідомого контролю, погіршенням уваги і пам'яті, стереотипізацією дій, появою відчуттів нудьги і втрати інтересу до роботи. Продуктивність діяльності лише на деякий час

відновлюється за рахунок включення особливих вольових зусиль. У відповідь на монотонні умови роботи можуть розвиватися і явища психічного пересичення, які також були досліджені за допомогою даної методики. Розвиток монотонії у машиністів пов'язаний як і з монотонною діяльністю (тривалі поїздки по одних й тих самих маршрутах), так і з комплексом факторів пов'язаних з тривалою поїздкою (знаходження в одній позі, неможливість вільно рухатись, особливі умови освітлення на шляху, вібрації, шум, мікроклімат в кабіні машиніста та постійна готовність до екстрених дій).

На другому місці знаходиться такий психічний стан, як емоційне напруження. Високий рівень напруження зафіксовано у 36,3% опитаних. Для цього стану характерною є підвищена мобілізація психологічних та енергетичних ресурсів людини, яка виникає у відповідь на підвищення складності і суб'єктивної значущості діяльності. Рушійною силою виступає мотивація до подолання труднощів як в особистому житті так і на робочому місці. У машиністів даний стан може розвиватися після пережитих аварійних ситуацій, які в будь який момент можуть трапитись на колії, або навіть при напружених відносинах в колективі внаслідок психологічної несумісності.

На третьому місці за ступенем вираженості знаходиться такий стан, як психічне перенасичення. За результатами психодіагностичного опитування у 35,5% машиністів даний стан знаходиться на високому рівні. Даний психічний стан зазвичай виникає в процесі одноманітної діяльності або при тривалому виконанні суб'єктивно нецікавої та малозмістовної роботи. Виявляється в неусвідомленому варіюванні способами виконання дій, у втраті інтересу до роботи (аж до повної відмови від неї), почутті відрази, бажанні змінити обстановку. Розвиток виражених форм психічного перенасичення провокує збільшення плинності кадрів, серйозні порушення трудової дисципліни, прогули, погіршення соціально-психологічного клімату в групі тощо.

І четверте, останнє місце, займає такий стан, як втома. Серед досліджуваних виявлено 34,2 % людей с високим рівнем цього стану. Згідно з підходами авторів методики «Диференційована оцінка зниженої працездатності», втома представляє

собою стан виснаження та дискоординації в перебігу основних процесів які реалізують діяльність. Цей стан розвивається внаслідок тривалого та інтенсивного впливу робочих навантажень, з домінуючою мотивацією на завершення роботи та відпочинок. Для робітників з вираженим станом втоми характерним є тимчасове зниження працездатності, неспецифічні зміни фізіологічних функцій в результаті виконання інтенсивної або тривалої роботи.

Підсумовуючи результати даної методики можна зробити висновок що найбільш вираженим станом зниженої працездатності у машиністів є саме монотонія. Психічне перенасичення, емоційне напруження та втома знаходяться приблизно на одному рівні.

Отримані дані узагальнено у таблиці 3.3.

Таблиця 3.3.

Рівні вияву станів зниженої працездатності у працівників транспортної організації (у % від загальної кількості опитуваних)

Стани зниженої працездатності	Рівні вияву станів		
	Низький	Середній	Високий
Втома	34,4±0,35	31,4±0,37	34,2±0,45
Психічне перенасичення	30,3±0,41	34,2±0,47	35,5±0,48
Емоційне напруження	30,4±0,36	33,3±0,39	36,3±0,39
Монотонія	28,3±0,39	34,0±0,38	37,7±0,36
Загальний показник	22,6±0,43	35,7±0,41	41,7±0,43

Останній етап роботи був спрямований на дослідження домінуючих копінг-стратегій подолання стресу у працівників транспортної організації. Вивчення домінуючих стратегій стресодолаючої поведінки машиніста дає змогу краще зрозуміти причини професійних змін, зокрема виникнення професійних деформацій, і дає можливість прогнозувати професійні ризики. Поняття «копінг» означає постійну зміну когнітивних і поведінкових спроб впоратися із специфічними зовнішніми чи внутрішніми вимогами, які викликають напруження

психіки або перевищують існуючі ресурси людини, необхідні для подолання стресових ситуацій.

Для даного дослідження був обраний опитувальник «SACS» С. Хобфолла (модифікація Н. Водоп'янової та Є. Старченкової). Результати опитування продемонстровані у таблиці 3.4.

Таблиця 3.4.

### Вираженість домінуючих стратегій подолання стресу у машиністів

(у % від загальної кількості опитуваних)

Стратегії поведінки		Ступінь вираженості		
		Низький	Середній	Високий
Активна	Асертивна	36,1±0,52	38,2±0,56	25,7±0,51
	Вступ у соц. контакт	18,2±0,49	45,2±0,58	36,6±0,56
Просоціальна	Пошук соц. підтримки	28,3±0,55	30,2±0,47	41,5±0,48
Пасивна	Обережність	39,2±0,45	29,3±0,55	31,4±0,45
Пряма	Імпульсивні дії	26,3±0,54	35,2±0,59	38,6±0,58
Пасивна	Уникнення	29,5±0,52	28,3±0,56	42,2±0,53
Непрямі	Маніпулятивні дії	49,1±0,56	32,5±0,49	18,4±0,59
Асоціальна	Асоціальні дії	42,0±0,48	41,2±0,45	16,8±0,54
	Агресивні дії	33,7±0,52	25,3±0,53	41,0±0,52

За результатами діагностики копінг-поведінки у досліджуваних нами машиністів, було визначено, що в професійній діяльності переважають поведінкові стратегії як конструктивної, так і деструктивної спрямованості. Отже, серед основних стратегій подолання стресових ситуацій у залізничників можна виділити наступні

- а) просоціальна стратегія поведінки - пошук соціальної підтримки (41,5%);
- б) пасивна модель поведінки - уникнення (42,2%);
- в) асоціальна стратегія – агресивні дії (41%).

Просоціальні стратегії вважаються конструктивними моделями професійної поведінки машиністів, пасивні ж стратегії подолання відносяться до професійнонейтрального способу вирішення проблемних професійних ситуацій. Для таких стратегій характерне пристосування до вимог середовища, наявність у фахівця невпевненості у власній професійній компетентності, ригідність в освоєнні нових способів самореалізації, відсутність прагнення до саморозвитку, нездатність та небажання брати на себе відповідальність. З часом це призводить до виникнення деструктивних тенденцій, розвитку професійних деформацій.

Високий ступінь вираженості асоціальної, активно-деструктивної стратегії за типом «агресивні дії» свідчить про невротизуючий вплив професійної діяльності залізничників на особистість, невисокий рівень професійної самосвідомості машиністів. У реалізації агресивної стратегії поведінки професійна ситуація сприймається однобічно, негнучко. Це може призводити до вироблення деструктивного способу подолання труднощів. Агресивність також може підвищуватися за рахунок накопичення негативних емоцій, втоми, стає засобом боротьби проти невизначеності під час трудової діяльності, що часто призводить до емоційного вигорання.

Отже, проаналізувавши дані, які ми отримали в результаті проведених нами методик дослідження професійного стресу та його проявів серед машиністів локомотивів було виявлено, що більша частина досліджуваних мають високий рівень професійного стресу. Також у більшості працівників був зафіксований високий рівень прояву станів зниженої працездатності характерних для даної професії, а саме монотонія, психічне перенасичення, емоційне напруження та втома.

Було встановлено, що працівники які мають більш високий рівень стресостійкості, який ми визначили на першому етапі емпіричного дослідження, показали нижчий рівень професійного стресу ніж ті, чий рівень опірності стрес-чинникам виявився значно меншим. В ході дослідження також було виявлено, що більшість співробітників використовують неефективні копінг-стратегії, які не



допомагають боротися зі стресом, а навпаки можуть наносити ще більшу шкоду працівникам.

### **3.2. Практичні рекомендації щодо профілактики та подолання стресу на робочому місці**

Професійний стрес найчастіше відноситься саме до дистресу і несе лише негативні наслідки як для окремого суб'єкта праці, так і для організації у якій він працює. Якщо роботодавець зацікавлений у створенні безпечних умов, високої продуктивності праці, мотивації співробітників на досягнення успіху у трудовій діяльності, також збереженні як соматичного так і психічного здоров'я своїх підлеглих, то неможливо обійтися без профілактики професійного стресу [34].

Модель управління професійним стресом працівників може складатися з наступних етапів. На етапі діагностики необхідно визначити професійні стресори які впливають на працівників і виміряти рівень їх професійного стресу. Результати дослідження можуть бути узагальнені у вигляді комплексної карти стресу, яка створюється на двох рівнях: організації і працівника. У комплексній карті вказуються виявлені професійні стресори. Її заповнення дозволяє підготувати інформаційну базу для розробки програм профілактики професійного стресу [23]. На рівні працівника необхідно формувати модель стрес-компетентності співробітника, яка дає змогу враховувати професійні особливості фахівця при створенні програми профілактики професійного стресу.

Виділяють структурну групу методів, спрямованих на ефективну профілактику професійного стресу, це методи [62]:

- роз'яснення вимог до роботи;
- координації та інтеграції;
- постановка і використання комплексних цілей;
- формування і використання адекватної системи винагород.

Для створення сприятливого морально-психологічного клімату необхідне реальне залучення працівників до участі в прийнятті рішень, пов'язаних з модернізацією структури або технологічного процесу. З метою зниження

можливості виникнення професійного стресу, пов'язаного з рольовою невизначеністю, необхідно визначити посадові обов'язки працівників і сферу їх функціональної відповідальності [23]. Для усунення причин, що ведуть до перевантаженості роботою або навпаки недостатньої кількості роботи, що може також викликати виникнення професійного стресу, керівник підприємства повинен належним чином організувати процеси навчання персоналу. Дані методи повинні бути систематизовані і адаптовані до специфіки діяльності організації.

Таким чином, профілактика професійного стресу - це система узгоджених заходів, спрямована не тільки на стрес-моніторинг персоналу, а й на розробку і впровадження програми профілактики професійного стресу працівників організації, а також на подальший моніторинг результатів і в разі необхідності на коригування програм [65].

Потенційну здатність будь-якої життєвої ситуації викликати у людей стрес зазвичай називають стрессогенною. Ступінь стрессогенності ситуації визначається кількістю і силою окремих стрес-факторів, присутніх в певний момент часу. Виходячи з того що стрессогенність організаційного середовища впливає з конкретних матеріальних і соціально-психологічних умов праці в даній організації, програма зниження стрессогенності повинна бути спрямована на аналіз і диференціацію складових елементів середовища за критерієм ступеня його впливу на психічну рівновагу працівників і вкладу в загальний рівень стрессогенності організації [54].

Керівнику необхідно мати інформацію, що дозволяє об'єктивно оцінювати рівень стрессогенності організаційного середовища. Це дозволить розробити систему профілактичних заходів, спрямованих на:

- компенсацію негативних факторів і впливів даної організаційної середовища;
- проведення персональної роботи зі співробітниками, схильними до стресових станів.

Виділяють кілька шляхів управління професійним стресом. Наприклад, змінити об'єктивну реальність для того, щоб видалити стресовий фактор, або

психологічне оточення, в якому знаходиться працівник [12]. В інших випадках можна змінити стресові фактори таким чином, щоб вони не мали довгострокового ефекту.

Існують організаційні та індивідуальні методи управління професійним стресом. Організаційні методи включають в себе наступні заходи: проведення оздоровчих культурно-спортивних програм для співробітників; проведення навчальних тренінгів, що підвищують рівень конфліктологічної компетентності працівників; зміна робочого оточення тощо. До індивідуальних методів відносять: психологічний (зміна соціального оточення, в якому формується професійний стрес; корекція пізнавальної оцінки оточення) і фізіологічний (поліпшення фізичного і емоційного стану працівника) [60].

#### *Методи профілактики професійного стресу:*

З боку організації: створення ефективних умов праці і відпочинку (безпечне робоче місце, оптимальний графік праці і відпочинку, створення умов для якісного відпочинку, підтримки і відновлення здоров'я, проведення корпоративних заходів, спрямованих на зняття напруги і згуртування колективу, створення умов для інформаційно-психологічної безпеки співробітника, чіткий розподіл обов'язків між працівниками, дотримання прав і соціальних гарантій, відпрацьована система мотивації та стимулювання, заохочення і покарання тощо).

З боку керівництва: створення сприятливого соціально-психологічного клімату, вибір оптимального стилю керівництва (найбільш ефективним є ситуативний стиль управління, одним з неефективних і найбільш стресогенних є жорсткий і авторитарний), також необхідно використовувати доцільне делегування повноважень [28].

З боку співробітника: управління своїм ставленням до подій, розвиток установок, які дозволяють знизити стрес, допомагають м'якше реагувати на ситуації стресу, розвиток позитивних життєвих установок; готовність до внесення необхідних корективів у власні дії, використання гумору, як ефективного засобу подолання кризових станів, надання уваги, допомоги і підтримки по відношенню до інших людей, з якими доводиться виконувати спільну справу; використання

релаксації, медитації, аутогенного тренування, відмова від шкідливих звичок, розвиток вміння переключатися на інші заняття (хобі, здоровий спосіб життя; заняття спортом; водні процедури); дотримання режиму праці та відпочинку [62].

Існує безліч способів подолання професійного стресу і його наслідків. Навички антистресової поведінки бажано розвивати, виробляючи постійну стійкість до впливу стресорів. Найбільш поширенішими і ефективними є методиками ауторегуляції антистресової поведінки черед яких можна виділити релаксацію, концентрацію, ауторегуляцію дихання, самопрограмування на стійкість до стресу тощо [11].

Релаксація - це метод, за допомогою якого можна частково або повністю позбавлятися від фізичної або психічної напруги. Релаксація є дуже корисним методом, яким дуже легко опанувати звичайній людині - для цього не потрібно спеціальної освіти, підготовки чи навіть природнього хисту. Нервово-м'язова релаксація - це сукупність спеціальних вправ яка допомагає розслабити різні групи м'язів. Метою релаксації є зняття тонуусу м'язів, який має безпосередній зв'язок з різними проявами негативного емоційного збудження такими як страх, тривожність, збентеження. Зменшивши або уникнувши тонуусу м'язів, можна позбавитися від стресових станів, безсоння, головних болей, а також можна нормалізувати емоційний фон [45].

Приступаючи до занять по м'язовій релаксації, необхідно пам'ятати, що ці заняття будуть корисними при стані професійного стресу і надмірної тривожності, які супроводжуються м'язовою напругою. При ослабленні м'язів можна досягти значного зменшення переживань, занепокоєння, збудження. Активна релаксація - потужний засіб, що дозволяє повністю розслабитися і знайти душевну рівновагу, позбавитися від будь-якого стресу.

Невміння зосередитися - чинник, тісно пов'язаний з професійним стресом. Як правило машиністна робочому місці щодня стикається з необхідністю виконувати велику кількість різнорідних завдань в один відрізок часу і в швидкому темпі. Такий темп приводить зрештою до виснаження, головним чином психічного. В такому випадку концентраційні вправи просто незамінні [21].

Одним із способів швидкого зняття напруги та запобігання виникненню стресу є правильне дихання. За допомогою глибокого і спокійного ауторегульованого дихання можна попередити перепади настрою. Під час сміху, зітхання, кашлю, розмови, співу відбуваються певні зміни ритму дихання в порівнянні з так званим нормальним автоматичним диханням. З цього випливає, що спосіб і ритм дихання можна цілеспрямовано регулювати за допомогою свідомого уповільнення і поглиблення. Збільшення тривалості видиху сприяє заспокоєнню і повній релаксації тіла та думок. Дихання спокійної і врівноваженої людини істотно відрізняється від дихання людини в стані стресу. Таким чином, за ритмом дихання можна визначити психічний стан людини. Ритмічне дихання заспокоює нерви і психіку; тривалість окремих фаз дихання не має значення - важливий ритм [21].

Одним з основних методів саморегуляції є самопрограмування, при якому людина сама задає своєму організму програму дій. При самопрограмуванні практично відсутній опір, легко скорегувати формулу, якщо вона викликає дискомфорт. Таким чином, зрозуміло що, навчитись легкому подоланню будь-якої стресової ситуації не тільки можливо але і необхідно. Ауторегульований методичний підхід забезпечує гармонійну єдність взаємопов'язаних способів боротьби з негативними наслідками стресу [18].

Для зняття професійної напруги і стресу рекомендовано застосовувати медитативні техніки та вправи. Медитація є класичним способом зосередження, завдяки якому можна досягти зняття психоемоційної напруги, розумової або фізичної втоми. Сучасна психологія та медицина має велику кількість фактів, що доводять позитивний вплив медитації на всі сфери життєдіяльності людини, починаючи простим оздоровленням організму і закінчуючи зняттям стресових станів [55].

Одними із діючих та легко застосовуючих на практиці методів зменшення стресу є фізичні методи. Баня, сауна є прекрасними антистресовими методами. Сонячні ванни в розумних дозах також надають благотворну дію на нервову систему, психічний і фізичне здоров'я.

Існують також біохімічні методи зняття стресових станів, які включають в себе вживання фармакологічних заспокійливих препаратів, лікарських рослин, ароматерапію. Найбільш відомими перевіреними, заспокійливими властивостями володіють запахи валеріани, лаванди, меліси тощо. При використанні ароматерапії необхідно враховувати індивідуальну непереносимість тих чи інших запахів [18]. Ароматерапія - наука і мистецтво впливу ароматів на психологічний і фізичний стан людини. Застосовують її як спосіб запобігання перевтоми, дратівливості, депресій. Ароматерапія підвищує стійкість до несприятливих факторів, допомагає саморегуляції, саморозвитку особистості. Ефірні масла впливають на емоції людини та допомагають у профілактиці та боротьбі з будь-якими видами стресу.

Фізіологічні методи регуляції стресу також мають істотний вплив на психічне самопочуття людини. Такі методи зазвичай впливають на серцево-судинну систему, а також дихальну м'язову. Регулярні заняття фізичною культурою повинні відповідати віковим, статевим особливостям, а також темпераменту особистості працівника. Заняття спортом є важливим фактором профілактики та корекції професійного стресу. Фізична активність при стресі генетично обумовлена, є відповідною реакцією на стрес. Заняття спортом перемикають увагу на нові подразники, і знижують актуальність проблеми. Спорт активізує роботу серцево-судинної системи, нервової системи, підвищує активність імунної системи [45]. Активність тіла дає позитивні емоції, гарний настрій. Факт впливу рівня загальної фізичної підготовки на стійкість до виникнення несприятливих станів не вимагає спеціальних доказів. Заняття спортом, різні техніки загартовування дають хороший антистресовий ефект.

Не можна передбачити всіх стресових ситуацій, які можуть виникнути в організації, але все ж є деякі практичні та прості рекомендації, щоб мінімізувати їх наслідки [33]:

1. Відвідувати психологічні тренінги та заняття, метою яких є підвищення стресостійкості працівника і розвиток вміння адекватно діяти в нестандартних ситуаціях.

2. Наявність в колективі близьких по духу людей, яким можна довіритися і обговорити проблеми, які турбують особистість працюючого.
3. Спілкування з колегами поза роботою. Це можуть бути як корпоративи, так і система спільного активного відпочинку. Поза роботою співробітники можуть розкритися з абсолютно іншого боку, так можна знайти нових друзів і ближче познайомитися, що значно покращить клімат в робочому колективі, який впливає на виникнення стресових станів у працівників.
4. Не боятися розповісти керівництву про проблеми, які заважають нормальному процесу праці, вносити пропозиції для поліпшення форми праці.

Профілактика професійного стресу серед залізничників має проводитися у наступних напрямках [13]:

- 1) Організація діяльності машиністів та робочого процесу

Керівництво організації може пригальмувати розвиток професійного стресу у працівників якщо забезпечить можливість професійного зростання, вживе соціальних заходів, що підвищують мотивацію. Також необхідно чітко розподілити обов'язки продумавши посадові інструкції, яким будуть слідувати машиністи.

Керівництво має систематично вживати заходи для поліпшення взаємовідносин між працівниками. Для профілактики професійного стресу велику увагу необхідно приділяти організації робочого часу. Дана профілактика може полягати у створенні сприятливих умов протягом робочого дня машиніста (як під час виїздів так і під час чергувань), забезпеченні довідковими посібниками та матеріалами, що можуть полегшити роботу залізничника з теоретичної частини, а також у належному технічному оснащенні. Приміщення та кабіни машиністів мають максимально відповідати нормам санітарно-гігієнічних вимог (необхідна температура, достатня освітленість тощо). Також повинні бути створені необхідні умови для відпочинку, технічних перерв, прийняття їжі [43].

- 2) Поліпшення психологічного клімату у трудовому колективі

До цього пункту відноситься створення комфортного психологічного середовища в робочій групі, яка буде функціонувати як єдине ціле, допомагати та підтримувати один одного. Один із чинників, який порушує психологічний клімат в робочому колективі є низький рівень матеріальної забезпеченості залізничників, через що працівники не мають можливості розслабитися в домашній обстановці серед родини. Рішення цього питання можна знайти в розширенні духовної сфери особистості, що веде до більшого взаєморозуміння .

### 3) Робота з індивідуальними особливостями окремих працівників

Психологічна робота з працівниками може охоплювати декілька напрямків, які відповідають чинникам виникнення професійного стресу серед машиністів [45].

Перший напрям передбачає розвиток системи цінностей та смислів працівника, а також систему мотивації, розвиток самосвідомості та Я- концепцій.

Заходи другого напрямку мають прирівняти вплив як негативних професійних, так і особистісних чинників працівника, які сприяють виникненню професійного стресу. На цьому етапі проводиться робота з розвитку у працюючих вміння вирішувати конфліктні ситуації різного характеру, знаходити конструктивні шляхи вирішення проблем, вміння аналізувати систему власних цінностей, мотивів і виокремлювати ті, що спричиняють розвиток професійного стресу та гальмують професійне зростання та вдосконалення працівника. Для цього можна використовувати різного роду тренінги [37].

До третього напрямку входить комплекс заходів, які допомагають знімати у працівників стресові стани в ході напруженої діяльності, а також вміння формувати навички саморегуляції, підвищення рівня стресостійкості, навчання розслабляючим технікам та контролю за власним фізичним та психічним здоров'ям.

Особистісна та професійна саморегуляція виконує наступні функції [43]:

- допомагає активізувати розвиток розумових процесів, покращує навички їх свідомої регуляції та контролю
- актуалізує процеси самосвідомості та самоаналізу



- допомагає стабілізувати емоційний стан людини, сприяє цілісності внутрішнього світу працівника

Зазвичай, для подолання виражених форм професійного стресу весь потенціал психотерапії: медичний, гуманітарно-особистісний, соціально-світоглядний.

Перераховані вище рекомендації щодо попередження стресів в трудовому колективі носять загальний характер. Конкретна стресова ситуація завжди унікальна, оскільки визначається індивідуальністю людини, на яку повпливав стрес-фактор (його характером, темпераментом, стилем поведінки тощо). Сприйнятливність до стресів на роботі залежить від загального життєвого фону, від того, наскільки успішно працівник вміє виходити зі стресових ситуацій, які породжуються сімейними, загальносоціальні, віковими та іншими факторами [28].

Професійні стреси являються лише одним із видів стресів, які можуть виникати у житті кожної людини. Не зважаючи на те, що професійні стреси мають свою особливу специфіку, фізіологічна природа стресів одна і та ж.

Саме тому, людина, загартована в подоланні різних неприємностей і життєвих бар'єрів, буде успішніше інших справлятися і з професійними стресовими ситуаціями.

### **Висновки до третього розділу:**

Отже, провівши емпіричне дослідження особливостей професійного стресу серед машиністів було діагностовано, що у більшості працівників проявляється високий рівень професійного стресу. Також у опитаних нами машиністів був зафіксований високий рівень прояву станів зниженої працездатності характерних для даної професії, а саме стани монотонії, психічного перенасичення, емоційного напруження та втоми. Також в ході дослідження було встановлено, що працівники які мають більш високий рівень стресостійкості, який ми визначили на першому етапі емпіричного дослідження, показали нижчий рівень професійного стресу ніж ті, чий рівень опірності стресу виявився значно меншим. Проаналізувавши результати методик також було виявлено, що більшість

співробітників використовують неефективні копінг-стратегії, які не допомагають боротися зі стресом, а навпаки можуть наносити ще більшу шкоду працівникам.

Так як емпіричне дослідження показало, що проблема професійного стресу серед залізничників є вкрай актуальною, нами було розроблено практичні рекомендації щодо профілактики та запобігання стресу на робочому місці, які представлено у підрозділі 3.3.

Констатовано відсутність антистресових програм у більшості транспортних організацій, що свідчить про недостатню увагу керівництва таких організацій до проблеми профілактики професійного стресу. Разом із тим, майже половина залізничників мають потребу в антистресових програмах, що говорить про наявність протиріччя між такою потребою персоналу та реальною можливістю задоволення такої потреби в сьогоднішніх умовах функціонування укрзалізниці.

Основними психологічними умовами підготовки машиністів локомотивів до профілактики та подолання професійного стресу є: а) оволодіння знаннями про феномен професійного стресу; б) оволодіння методами діагностики професійного стресу; в) оволодіння засобами та прийомами профілактики та подолання професійного стресу.

## **ВИСНОВКИ**

На сьогоднішній день для сучасного професійного світу характерні високий динамізм, інтенсивність взаємодії людей у соціальному та професійному середовищі, збільшення потужності і масштаби яких створюють нові стресогенні фактори для представників різного типу професій. Тривалі фізичні та психологічні перевантаження без достатніх умов повного відновлення сил

надають несприятливий вплив на працівників, іноді повністю дезорганізуючи їхню діяльність.

Професійний стрес - емоційний стан особистості, який виникає в ході несподіваної чи напруженої ситуації на робочому місці, підкріплюється конфліктними взаємовідносинами між членами робочого колективу та характеризується фізичним, емоційним та психологічним перевантаженням. Психологи зазначають, що у стані стресу люди частіше припускаються помилок, їм важче здійснювати цілеспрямовану діяльність, переключати та розподіляти увагу. У стресовому стані порушується перебіг пізнавальних процесів (сприйняття, пам'ять, увага, мислення), відбувається розладнання координації рухів, неадекватність емоційних реакцій, виникає загальне гальмування чи повна дезорганізація діяльності. Крім вкрай негативних фізіологічних наслідків для організму людини (підвищення кров'яного тиску, проблеми з серцем, головний біль, розлади шлунку тощо) професійні стреси вкрай негативно впливають на якість виконуваної роботи та на робочий процес організації в цілому.

У результаті вивчення та розв'язання вказаного наукового завдання щодо особливостей професійного стресу у працівників транспортної організації ми дійшли таких висновків:

1) Провівши теоретичний аналіз дослідження феномену професійного стресу було виявлено що дана проблема з кінця 20 століття являється дуже актуальною. Присутність стресу і стрес-факторів можуть спостерігатися в трудовій діяльності майже кожної людини. Професійний стрес має деструктивні психологічні та економічні наслідки, серед яких можна виділити значне зниження ефективності праці, працездатності, погіршення психічного і соматичного здоров'я особистості, професійне вигорання чи навіть професійну деформацію.

Даний феномен був досліджений великою кількістю як зарубіжних так і вітчизняних науковців, але до сьогодення залишається дуже актуальним в умовах реального трудового життя.

2) Обґрунтувавши доцільність дослідження особливостей професійного стресу у машиністів локомотивів за методиками «Рівень професійного стресу»

К. Вайсмана, «Методика визначення стресостійкості та соціальної адаптації Холмса і Раге», «Диференційована оцінка зниженої працездатності» Г. Леонової, Б. Величковського, опитувальник «SACS» С. Хобфолла (модифікація Н. Водоп'янової та Є. Старченкової), ми дійшли висновку, що дані методики допомагають комплексно оцінити рівень професійного стресу у досліджуваної нами групи, а також встановити взаємозв'язок рівня робочого стресу з особистісними чинниками залізничників. Всього у дослідженні взяло участь 40 осіб чоловічої статі віком від 25 до 55 років, що працюють у локомотивному депо станції Конотоп Південно-Західної залізниці (ТЧ-11).

3) Провівши аналіз емпіричного дослідження було виявлено, що більша частина досліджуваних мають високий рівень професійного стресу. Також у більшості працівників був зафіксований високий рівень прояву станів зниженої працездатності характерних для даної професії, а саме монотонія, психічне перенасичення, емоційне напруження та втома. Також було встановлено, що працівники які мають більш високий рівень стресостійкості, який ми визначили на першому етапі емпіричного дослідження, показали нижчий рівень професійного стресу ніж ті, чий рівень опірності стрес-чинникам виявився значно меншим. Під час дослідження також було виявлено, що більшість співробітників використовують неефективні копінг-стратегії, які не допомагають боротися зі стресом, а навпаки можуть наносити ще більшу шкоду працівникам.

Проаналізувавши теоретичні джерела і результати емпіричного дослідження було виявлено, що велику роль в одержанні таких високих показників професійного стресу у машиністів локомотивів грає саме відсутність системи профілактики та попередження стресів у працівників на рівні організації, а також невміння самотужки долати негативні стани, що виникають в ході робочого процесу. Саме тому, нами було визначено комплекс практичних рекомендацій щодо профілактики та подолання професійного стресу у залізничників, а також підвищення рівня стресостійкості та покращення умов праці.

## **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Ананьев Б.Г. Избранные психологические труды: в 2 т. / под ред. Н. А. Логиновой; отв. ред. и сост. Л.А. Коростылева, Г.С. Никифоров. СПб. Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2007. Т.2. – 549 с.
2. Баевский Р.М., Берсенева А.П., Берсенев Е.Ю. и др. Использование принципов донозологической диагностики для оценки функционального состоя-

ния организма при стрессорных воздействиях. Физиология человека: журнал РАН. 2009. № 1 (35). – 41-51 с.

3. Баробанова М.В. Изучение психологического содержания синдрома «эмоционального сгорания». - М.: Педагогика, 2005. - 527с
4. Безносков С.П. Профессиональная деформация личности. - СПб: Речь, 2004. - 272с.
5. Безносков, С.П. Профессиональная деформация личности / С.П. Безносков. - СПб., 2004.
6. Безносков С.П. Психология профессиональной деформации личности. СПб., 2004. – 56 с.
7. Бодров В.А. Информационный стресс / В.А. Бодров. – М. : ПЕР СЭ, 2000. – 352 с.
8. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности / В. А. Бодров. – М., ПЕРСЭ, 2001. – 511 с.
9. Боровикова С.А. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. - М.: Просвещение, 2004. – 151 с.
10. Брайт Дж. Стресс: Теории, исследования, мифы/ Дж. Брайт, Ф.Джонс. – СПб.: Еврознак, 2003. – 352 с
11. Вассерман Л.И. Совладание со стрессом: теория и психодиагностика. / Л.И. Вассерман, В.А. Абабков, Е.А. Трифионов. СПб.: Речь, 2010.- 192 с.
12. Ващенко І.В., Антонова О.Г. Конфлікт. Посттравматичний стрес: шляхи їх подолання. / І.В. Ващенко, О.Г. Антонова– К.: Знання, 1998. – 289 с
13. Ветвицкая С.М. Железнодорожная психология (учебное пособие) // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2014. – №3-2. – 186 с.
14. Водопьянова Н., Старченкова Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб.: Питер, 2005. — 336 с.

15. Водопьянова Н.Е. Профессиональное выгорание и ресурсы его преодоления. // Психология здоровья. / Под ред. Г.С. Никифорова, СПб., 2003. – 375с.
16. Водопьянова Н.Э. Психодиагностика стресса /Н.Э. Водопьянова. – СПб., 2009. – 336 с.
17. Гремлинг С. Практикум по управлению стрессом / С. Гремлинг, С. Ауэрбах; пер. с англ. – СПб. : Питер, 2002. – 240 с
18. Гримак Л. П. Резервы человеческой психики: Введение в психологию активности. - М.: Политиздат, 2009. – 180-184с.
19. Гринберг Дж. Управление стрессом /Дж.Гринберг. – СПб. Питер, 2002. – 496 с.
20. Елисеев О. П. Практикум по психологии личности./ О. П. Елисеев— СПб.: Питер, 2001. — 560 с.
21. Зеер Э.Ф. Психология профессий/ Екатеринбург: Уzd-во Урал.гос.проф. пед ун-та, 1999. – 280 с.
22. Измеров И.Ф.,Профессиональная патология: национальное руководство. Под ред. Н.Ф. Измерова. М: ГЕОТАР-Медиа, 2011. – 184-187 с.
23. Калмыкова О.Ю., Гагаринская Г.П. Профилактика профессионального стресса работников промышленного предприятия // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2011. № 10. 143-149 с.
24. Карамушка Л.М. Технології роботи організаційних психологів : навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / за наук. ред. Л. М. Карамушки. – К. : Фірма «ІНКОС», 2005. — 366 с.
25. Китаев-Смык, Л.А. Психология стресса: психологическая антропология стресса : монография / Л.А. Китаев-Смык. – Москва : Академический проект, 2009. – 943 с. Научное издание. — М.: Академический Проект, 2009. — 943 с.
26. Корольчук В.М. Аналіз результатів диференційно-інтегральної оцінки чинників професійного стресу / В.М. Корольчук , С.В. Солдато А //

Проблеми екстремальної та кризової психології. Збірник наукових праць. Вип.15.–Харків:НУЦЗУ,2014.

27. Корольчук М. С. Психофізіологія діяльності : [підручник для студентів вищ. навч. закладів] / Корольчук М. С. – К. : Ельга ; Ніка-Центр, 2003.
28. Корольчук М.С. Психологія праці у звичайних та екстремальних умовах : навч. посіб. / М.С. Корольчук, В.М. Корольчук, С.М. Миронець та ін. – К. : Київ. нац. торг.- екон. ун-т, 2015. – 651 с.
29. Корольчук М.С. Психологія: схеми, опорні конспекти, методики: навч. посіб. для вищ. навч. закл. / М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк, В. М. Марченко ; за заг. ред. М. С. Корольчука. - Київ : Ельга : Ніка-Центр, 2010. - 320с.
30. Корольчук М.С. Психологічні особливості віддалених наслідків стресогенних впливів: монографія / ; за ред. М.С. Корольчука. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2014. – 276 с.
31. Корольчук М.С., Корольчук В.М., Березовська Л.І., Професійне вигоряння працівників освіти : монографія, Київ : Нац. – торг. екон. ун-т, 2017, 304 с.
32. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах / Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. – К.: Ніка-Центр, 2010. –580 с.
33. Коростылева Л.А. Самореализация личности в профессиональной сфере: генезис затруднений // Психологические проблемы самореализации личности. Вып. 5 / под ред. Г.С.Никифорова, Л.А.Коростылевой, СПб.: Изд-во СПбГУ, 2001. - 32-36 с.
34. Крайнюк В.М. Психологія стересостійкості / В.М. Крайнюк. – К. : Ніка-центр, 2009. – 406 с.
35. Крайнюк В.М. Психологія стересостійкості особистості: Монографія. – К. : Ніка-центр, 2007. – 432 с



36. Креденцер О.В. Психологічні особливості поведінки в конфлікті персоналу комерційних організацій сфери торгівлі / О.В. Креденцер, Л.Н. Онищенко // Актуальні проблеми психології. Том 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Науковий світ, 2008. – Частина 21–22. – 152-157 с.
37. Куприянов Р.В. Психодиагностика стресса: практикум/ Р.В.Куприянов, Ю.М.Кузьмина // М-во образ. и науки РФ, Казан. гос. технол.ун-т. - Казань: КНИТУ, 2012. – 212 с
38. Куриця Д.І. Аналіз вияву станів зниженої працездатності в персоналу держадміністрацій / Д.І. Куриця, Л.М. Карамушка //Актуальні проблеми психології. – Т. 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук.праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. –К. : А.С.К., 2010. – Ч.26. – 273-282 с.
39. Лазарус Р.С. Психология эмоций./ Р.С.Лазарус. - СПб.: Питер,2017. – 328 с.
40. Леонова А.Б. Дифференциальная диагностика сниженной работоспособности / А.Б. Леонова, С.Б. Величковская // Психология психических состояний / под ред. А.О. Прохорова. – Вып. 4. – Казань, 2002. – 326-340 с.
41. Леонова А.Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса. Вестник. Моск.ун-та.Сер.14.Психология. - М., 2000. №3. – 4-19 с.
42. Леонова А.Б., Кузнецова А.С. Психопрофилактика стрессов. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1993. - 230 с.
43. Логвиненко В.П. Профілактика професійного стресу та синдрому вигорання у державних службовців: навч.-метод. розробка теми / В.П. Логвиненко – К. : ІПК ДСЗУ, 2013 – 62с.

44. Маклаков А.Г. Личностный адаптационный потенциал: его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях // Психологический журнал. 2013. Т. 22, №1. – 16-24с.
45. Маклаков А.Г. Психология профессионального здоровья. / Маклаков А.Г. Никифоров Г.С. Шостак В.И. М.: «Речь», 2006. - 480 с.
46. Мандель Б.Р. Психология стресса: учебное пособие / Б.Р. Мандель. – М: ФЛИНТА, 2014. – 252 с.
47. Моцкин Ю.В. Психологические основы профилактики перенапряжения. - СПб:Алетейя,2006 – 263 с.
48. Наугольник Л. Б. Психологія стресу: підручник / Л. Б. Наугольник. – Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2015. – 324 с.
49. Никифоров Г.С., Ананьев В.А., Гурвич И.Н. Психология здоровья. – под ред. Никифорова Г.С. – Спб.: 2000. –340 с.
50. Овчинников Б.В., Колчев А.И. Профессиональный стресс и здоровье. // Психология профессионального здоровья. / Под ред. Г.С.Никифорова. – Спб., 2006. – 204-213 с.
51. Орел В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии. - СПб: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2006. – 221 с.
52. Полякова О.Н. Стресс: причины, последствия, преодоление. - СПб: Речь, 2008. – 144 с.
53. Прищак, М.Д. Психологія управління в організації : навчальний посібник / М. Д. Прищак, О. Й. Лесько. – [2-ге вид., перероб. і доп.]. – Вінниця, 2016. – 150 с
54. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства: учебное пособие для вузов. – М.: Академия, 2001. – 480 с.
55. Пшенникова М.Г. Феномен стресса и его роль в патологии. Патологическая физиология и экспериментальная терапия. 2000. № 3. – 226 с.

56. Реан А.А., Кудашев А.Р., Баранов А.А. Психология адаптации личности. СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2008. - 479 с.
57. Ржевський Г.М., Максименко К.С., Психологія праці в звичайних та екстремальних умовах / Навчальний посібник для студентів ВНЗ -К. : Київ.нац.торг.ун-т, 2014. – 523 с.
58. Рыбников О.Н. Психофизиология профессиональной деятельности , Учебное пособие, 2010г, – 320 с.
59. Самоукина Н. В. Карьера без стресса / Н. В. Самоукина. – СПб. : Питер, 2003. – 236 с.
60. Самоукина Н.В. Управление персоналом: российский опыт. - СПб: Питер, 2003. – 235 с.
61. Селье Г. Стресс без дистресса. Рига: Внeda, 2002. 109 с.
62. Солдатов С. В. Аналіз сучасних теоретичних поглядів на психологічний стрес та прояви його наслідків / С. В. Солдатов // Вісник Національного університету оборони України. - 2012. - Вип. 3. – 281-285 с.
63. Суворов Г.А., Бутковская З.М., Тарасова Л.А. и др. Вибрация. В кн.: Физические факторы производственной и природной среды. Гигиеническая оценка и контроль. Под ред. Н.Ф. Измерова., Г.А. Суворова. М.: Медицина, 2003. – 458 с.
64. Суворов Г.А., Пальцев Ю.П., Прокопенко Л.В. и др. Физические факторы и стресс. Медицина труда и промышленная экология. 2002. № 8. – 124 с.
65. Щербатых Ю.В. Психология стресса и методы коррекции. СПб.,2006 – 58 с.
66. Эльгаров А.А., Калмыкова М.А., Эльгаров М.А. Автотранспортная медицина — опыт и перспективы. Медицина труда и промышленная экология. 2010. № 11. – 213 с.
67. Юшкова О.И., Матюхин В.В., Шардакова Э.Ф. Психофизиологические аспекты производственного стресса в медицине труда. Медицина труда и промышленная экология. 2001. № 8.

68. Ярослав Л. Психологический анализ структуры конфликтологической компетентности // Вестник НТУУ КПИ. Философия. 2014. № 1. – 235 с.

## ДОДАТКИ

### Додаток А

#### Методика визначення стресостійкості та соціальної адаптації Холмса і

#### Раге

Інструкція: постарайтеся згадати всі події, що сталися з вами впродовж останнього року, і підрахуйте загальну кількість «зароблених» вами балів.

№	Життєві події	Бали
1	Смерть члена подружжя (дитини)	100
2	Розлучення	73
3	Роз'їзд чоловіка й жінки (без оформлення розлучення), розрив із партнером	65
4	Ув'язнення	63
5	Смерть близького члена родини	63
6	Травма або хвороба	53
7	Одруження, весілля	50
8	Звільнення з роботи	47
9	Примирення чоловіка й жінки	45
10	Вихід на пенсію	45
11	Зміна в стані здоров'я членів родини	44
12	Вагітність партнерки	40
13	Сексуальні проблеми	39
14	Поява нового члена родини, народження дитини	39
15	Реорганізація на роботі	39
16	Зміна фінансового становища	38
17	Смерть близького друга	37
18	Зміна професійної орієнтації, зміна місця роботи	36

№	Життєві події	Бали
19	Посилення конфліктності у взаєминах із членом подружжя	35
20	Позика на велику покупку (наприклад, будинок)	31
21	Закінчення строку виплати позики, збільшення боргів	30
22	Зміна посади, підвищення службової відповідальності	29
23	Залишення дому сином або дочкою	29
24	Проблеми з родичами чоловіка (дружини)	29
25	Видатне особисте досягнення, успіх	28
26	Залишення членом подружжя роботи (або початок роботи)	26
27	Початок або закінчення навчання в навчальному закладі	26
28	Зміна умов життя	25
29	Відмова від певних індивідуальних звичок, стереотипів поведінки	24
30	Проблеми з начальством, конфлікти	23
31	Зміна умов або графіку роботи	20
32	Зміна місця проживання	20
33	Зміна місця навчання	20
34	Зміна звичок, пов'язаних із проведенням дозвілля або відпустки	19
36	Зміна звичок, пов'язаних із віросповіданням	19
36	Зміна соціальної активності	18
37	Позика для покупки менших речей (машини, телевізора)	17
38	Зміна індивідуальних звичок, пов'язаних зі сном, розлади сну	16
39	Зміна кількості членів родини, що живуть разом, зміна характеру й частоти зустрічей з іншими членами родини	15
40	Зміна звичок, пов'язаних із харчуванням (кількість споживаної їжі, дієта, відсутність апетиту тощо)	15
41	Відпустка	13
42	Різдво, зустріч Нового року, день народження	12
43	Незначне порушення правопорядку (штраф за порушення правил вуличного руху)	11

Уважно прочитайте весь перелік, щоб мати загальне уявлення про те, які ситуації, події та життєві обставини, що спричиняють стрес, у ньому наведено. Потім повторно прочитайте кожен пункт, звертаючи увагу на кількість балів, якою оцінюється кожна ситуація. Далі спробуйте вивести з тих подій і ситуацій, які за останні два роки відбувалися у вашому житті, середнє арифметичне (порахуйте середню кількість балів за один рік). Якщо яка-небудь ситуація виникала у вас більш ніж один раз, то отриманий результат слід помножити на кількість разів.

Остаточна сума визначає водночас і ступінь вашої опірності стресу. Велика кількість балів - це сигнал тривоги, що попереджає вас про небезпеку. Отже, вам терміново слід вдатися до якихось заходів із метою ліквідувати стрес. Підрахована сума має ще одне значення — вона виражає (у цифрах) ступінь вашого стресового навантаження.

**Додаток Б****Методика «Оценка профессионального стресса» (опросник Вайсмана)**

**Инструкция.** *Напротив каждого вопроса выберите цифру, которая наилучшим образом отражает ваш ответ.*

<b>Вопросы</b>	<b>никогда</b>	<b>редко</b>	<b>иногда</b>	<b>часто</b>	<b>практически и всегда</b>
1. Как часто вам кажется, что вам не хватает полномочий, чтобы справляться со своими обязанностями?	1	2	3	4	5
2. Как часто у вас возникает неприятное чувство по поводу своих служебных обязанностей?	1	2	3	4	5
3. Как часто бывает, что вы не знаете о возможностях своего продвижения по работе?	1	2	3	4	5
4. Как часто вы чувствуете, что слишком перегружены и не можете справиться с работой за рабочий день?	1	2	3	4	5
5. Как часто вам кажется, что вы не сможете удовлетворить противоречивые требования разных людей из вашего окружения?	1	2	3	4	5
6. Как часто вам кажется, что вам не хватает квалификации для выполнения своей работы?	1	2	3	4	5
7. Как часто вы не знаете, что думает о вас ваш начальник и как он оценивает вашу работу?	1	2	3	4	5
8. Как часто вы находитесь в ситуации, когда не можете получить нужную информацию для работы?	1	2	3	4	5
9. Как часто вы беспокоитесь о решениях, которые влияют на жизнь других знакомых вам людей?	1	2	3	4	5

10.Как часто вы чувствуете, что не нравитесь своим коллегам по работе или вас не принимают в коллективе?	1	2	3	4	5
11.Как часто вы не можете повлиять на решения и действия начальника, направленные на вас?	1	2	3	4	5
12.Как часто вы не знаете, чего ожидают от вас ваши коллеги?	1	2	3	4	5
13.Как часто вам кажется, что количество работы, которую вам необходимо сделать, повлияет на качество ее выполнения?	1	2	3	4	5
14.Как часто вам кажется, что вам приходится делать нечто противоречащее вашим суждениям?	1	2	3	4	5
15.Как часто вам кажется, что работа негативно отражается на вашей семейной жизни?	1	2	3	4	5

Обработка методики и интерпретация результата. Чтобы определить свой итоговый показатель по шкале профессионального стресса, сложите полученные результаты. Минимальное значение по этому тесту - 15, максимальное - 75. Чем выше полученный балл, тем выше уровень стресса.

**Додаток В**

**«Диференційована оцінка зниженої працездатності» адаптація  
А. Б. Леонової, С. Б. Величківської**



Инструкция: вам предлагается ряд высказываний, характеризующих чувства и ощущения, которые могут возникнуть у вас в процессе работы. Прочитайте, пожалуйста, внимательно каждое из них и оцените, насколько оно соответствует вашим обычным переживаниям во время рабочего дня.

*Обработка и интерпретация результатов. Для оценки каждого состояния суммируются баллы в соответствии с формулой подсчета. Далее они сопоставляются с тестовыми нормами.*

№	Утверждение	Почти никогда	Иногда	Часто	Почти всегда
1.	Работа доставляет мне удовольствие	1	2	3	4
2.	Я с легкостью могу полностью сконцентрироваться на работе	1	2	3	4
3.	Работа не кажется мне «тупой» или слишком однообразной	1	2	3	4
4.	Я работаю почти с отвращением	1	2	3	4
5.	Я чувствую себя неповоротливым и сонным	1	2	3	4
6.	Хотелось бы, чтобы в моей работе было побольше разнообразных заданий	1	2	3	4
7.	У меня возникает чувство неуверенности при выполнении работы	1	2	3	4
8.	На возникающие помехи и неполадки в работе я реагирую спокойно	1	2	3	4
9.	Чтобы справиться с выполнением рабочих заданий, мне приходится затрачивать гораздо больше	1	2	3	4

	усилий, чем я привык				
10.	Моя работа идет без особого напряжения	1	2	3	4
11.	Я теряю общий контроль над рабочей ситуацией	1	2	3	4
12.	Я чувствую себя утомленным	1	2	3	4
13.	Я продолжаю работать и дальше, хотя не испытываю особого интереса	1	2	3	4
14.	Все, что происходит на моем рабочем месте, я могу контролировать без всякого напряжения	1	2	3	4
15.	Я работаю с неохотой	1	2	3	4
16.	Я пытаюсь изменить деятельность или отвлечься, чтобы преодолеть чувство усталости	1	2	3	4
17.	Я нахожу свою работу достаточно приятной и интересной	1	2	3	4
18.	Бывает, что в некоторых рабочих ситуациях я испытываю страх	1	2	3	4
19.	На работе я вялый и безрадостный	1	2	3	4
20.	Работа не очень тяготит меня	1	2	3	4
21.	Мне приходится заставлять себя работать	1	2	3	4
22.	Возникают ситуации, когда приходится мгновенно собраться и принимать решения, чтобы	1	2	3	4

	предотвратить возможные сбои и неполадки в работе				
23.	Во время работы мне хочется встать, немного размяться и подвигаться	1	2	3	4
24.	Я на грани того, чтобы заснуть прямо за работой	1	2	3	4
25.	Моя работа полна разнообразных Заданий	1	2	3	4
26.	Я с удовольствием выполняю свою работу	1	2	3	4
27.	Мне кажется, что я легко могу справиться с любой поставленной передо мной рабочей задачей	1	2	3	4
28.	Я собран и полностью включен в выполнение любого порученного мне задания	1	2	3	4
29.	Я могу без труда принять все необходимые меры для преодоления сложных Ситуаций	1	2	3	4
30.	Время за работой пролетает незаметно	1	2	3	4
31.	Я привык к тому, что в моей работе постоянно может случаться что-то непредвиденное	1	2	3	4
32.	Я реагирую на происходящее недостаточно быстро	1	2	3	4
33.	Я ловлю себя на ощущении, что время как бы остановилось	1	2	3	4

34.	Мне становится не по себе при любом, даже незначительном, сбое или помехе в работе	1	2	3	4
35.	Моя работа слишком однообразна, и я был бы рад любому изменению в течении рабочего процесса	1	2	3	4
36.	Я сыт по горло этой работой	1	2	3	4
37.	Я чувствую себя измученным и совершенно избитым	1	2	3	4
38.	Мне нетрудно самостоятельно принимать любые решения, касающиеся выполнения своей работы	1	2	3	4
39.	В последнее время работа не приносит мне и половины обычного удовольствия	1	2	3	4
40.	Я чувствую нервозность и повышенную раздражительность	1	2	3	4

### Формулы подсчета основных показателей

ИУ (утомление) = (9, 11, 12, 21, 32 – 2, 10, 14, 27, 28) + 25
ИМ (монотония) = (5, 6, 23, 24, 33, 35 – 3, 25, 30) + 15
ИП (пресыщение) = (4, 13, 15, 19, 36, 39 – 1, 17, 20, 26) + 20
ИС (стресс) = (7, 18, 22, 31, 34, 37, 40 – 8, 29, 38) + 15

### Додаток Г

#### Стратегии преодоления стрессовых ситуаций (SACS) С.Хобфолл

*Инструкция:* «Вам предлагаются 54 утверждения относительно поведения в напряженных (стрессовых ситуациях). Оцените, пожалуйста, как Вы лично

поступаете в данных случаях. Для этого на бланке ответов поставьте цифру от 1 до 5, которая наиболее соответствует вашим действиям. Если утверждение полностью описывает ваши действия или переживания, то рядом с номером вопроса поставьте 5 (ответ-да, совершенно верно). Если утверждение совершенно не подходит к вам, тогда поставьте 1 (ответ нет- это совсем не так).

1- нет, это совсем не так; 2- скорее нет, чем да; 3 – затрудняюсь ответить; 4- скорее да, чем нет; 5- да, совершенно верно.

### ***Текстовый материал***

1. В любых сложных ситуациях вы не сдаётесь 1 2 3 4 5

2. Объединяетесь вместе с другими людьми, чтобы разрешить ситуацию 1 2 3 4 5

3. Советуетесь с друзьями или близкими о том, что бы они сделали, оказавшись в вашем положении 1 2 3 4 5

4. Вы всегда очень тщательно взвешиваете возможные варианты решений (лучше быть осторожным, чем подвергать себя риску) 1 2 3 4 5

5. Вы полагаетесь на свою интуицию 1 2 3 4 5

6. Как правило, Вы откладываете решение возникшей проблемы в надежде, что она разрешится сама 1 2 3 4 5

7. Стараетесь держать все под контролем, хотя и не показываете этого другим 1 2 3 4 5

8. Вы полагаете, что иногда необходимо действовать быстро и решительно, чтобы застать других врасплох 1 2 3 4 5

9. Решая неприятные проблемы, выходите из себя и можете наломать немало дров 1 2 3 4 5

10. Когда кто-либо из близких поступает с Вами несправедливо, Вы пытаетесь, вести себя так, чтобы они почувствовали, что Вы расстроены или обижены 1 2 3 4 5

11. Стараетесь помочь другим при решении ваших общих проблем 1 2 3 4 5

12. Не стесняетесь при необходимости обращаться к другим людям за помощью и поддержкой 1 2 3 4 5

13. Без необходимости не выкладываетесь полностью, предпочитая экономить свои силы 1 2 3 4 5
14. Вы часто удивляетесь, что наиболее правильным является то решение, которое первым пришло в голову 1 2 3 4 5
15. Иногда предпочитаете заняться чем угодно, лишь бы забыть о неприятном деле, которое нужно делать 1 2 3 4 5
16. Для достижения своих целей Вам часто приходится подыгрывать другим или подстраиваться под других людей (несколько кривить душой) 1 2 3 4 5
17. В определенных ситуациях Вы ставите свои личные интересы превыше всего, даже если это пойдет во вред другим 1 2 3 4 5
18. Как правило, препятствия для решения Ваших проблем или достижения желаемого сильно выводят Вас из себя, можно сказать, что они просто бесят Вас. 1 2 3 4 5
19. Вы считаете, что в сложных ситуациях лучше действовать самому, чем ждать, когда ее будут решать другие 1 2 3 4 5
20. Находясь в трудной ситуации, Вы раздумываете о том, как бы поступили в этом случае другие люди 1 2 3 4 5
21. В трудные минуты для Вас очень важна эмоциональная поддержка близких людей 1 2 3 4 5
22. Считаете, что во всех случаях лучше семь раз отмерить, прежде чем отрезать. 1 2 3 4 5
23. Вы часто проигрываете из-за того, что не полагаетесь на свои предчувствия 1 2 3 4 5
24. Вы не тратите свою энергию на разрешение того, что возможно, само по себе рассеется 1 2 3 4 5
25. Позволяете другим людям думать, что они могут повлиять на Вас, но на самом деле Вы – крепкий орешек и никому не позволяете манипулировать собой. 1 2 3 4 5
26. Считаете, что полезно демонстрировать свою власть и превосходство для укрепления своего авторитета 1 2 3 4 5

27. Вас можно назвать вспыльчивым человеком 1 2 3 4 5
28. Вам бывает достаточно трудно ответить отказом на чьи-либо требования и просьбы 1 2 3 4 5
29. Вы полагаете, что в критических ситуациях лучше действовать сообща с другими. 1 2 3 4 5
30. Вы считаете, что на душе может стать легче, если поделиться с другими своими переживаниями 1 2 3 4 5
31. Ничего не принимаете на веру, так как полагаете, что в любой ситуации могут быть «подводные камни». 1 2 3 4 5
32. Ваша интуиция Вас никогда не подводит. 1 2 3 4 5
33. В конфликтной ситуации убеждаете себя и других, что проблема не стоит и выеденного яйца 1 2 3 4 5
34. Иногда Вам приходится немного манипулировать людьми (решать свои проблемы, невзирая на интересы других) 1 2 3 4 5
35. Бывает очень выгодно поставить другого человека в неловкое и зависимое положение 1 2 3 4 5
36. Вы считаете, что лучше решительно дать отпор тем, кто не согласен с вашим мнением, чем тянуть кота за хвост. 1 2 3 4 5
37. Вы легко и спокойно можете защитить себя от несправедливых действий со стороны других, в случае необходимости сказать «нет» в ситуации эмоционального давления. 1 2 3 4 5
38. Вы считаете, что общение с другими людьми обогатит Ваш жизненный опыт 1 2 3 4 5
39. Вы полагаете, что поддержка других людей очень помогает Вам в трудных ситуациях 1 2 3 4 5
40. В трудных ситуациях Вы долго готовитесь и предпочитаете сначала успокоиться, а потом уже действовать. 1 2 3 4 5
41. В сложных ситуациях лучше следовать первому импульсу, чем долго взвешивать возможные варианты 1 2 3 4 5

42. По возможности избегаете решительных действий, требующих большой напряженности и ответственности за последствия 1 2 3 4 5
43. Для достижения своих заветных целей не грех и немного полукавить 1 2 3 4 5
44. Ищите слабости других людей и используете их со своей выгодой 1 2 3 4 5
45. Грубости и глупости других людей часто приводят Вас в ярость ( выводят Вас из себя). 1 2 3 4 5
46. Вы испытываете неловкость, когда Вас хвалят и говорят комплименты 1 2 3 4 5
47. Считаете, что совместные усилия с другими, принесут больше пользы в любых ситуациях (при решении любых задач) 1 2 3 4 5
48. Вы уверены, что в трудных ситуациях Вы всегда найдете понимание и сочувствие со стороны близких людей 1 2 3 4 5
49. Вы полагаете, что во всех случаях нужно следовать принципу «тише едешь, дальше будешь» 1 2 3 4 5
50. Действие под влиянием первого порыва всегда хуже, чем трезвый расчет 1 2 3 4 5
51. В конфликтных ситуациях предпочитаете найти какие-либо важные и неотложные дела, позволяя другим заняться решением проблемы или надеясь, что время все расставит на свои места. 1 2 3 4 5
52. Вы полагаете, что хитростью можно добиться порою больше, чем действуя напрямую 1 2 3 4 5
53. Цель оправдывает средства. 1 2 3 4 5
54. В значимых и конфликтных ситуациях Вы бываете агрессивны 1 2 3 4 5

Субшкала	Номера утверждений	Результат в баллах
----------	--------------------	--------------------



1. Ассертивные действия	1,10,19,28*,37,46*	20
2. Вступление в социальный контакт	2,11,20,29,38,47	25
3. Поиск социальной поддержки	3,12,21,30,39,48	22
4. Осторожные действия	4,13,22,31,40,49	17
5. Импульсивные действия	5,14,23,32,41,50*	18
6. Избегание	6,15,24,33,42,51	19
7. Непрямые действия	7,16,25,34,43,52	23
8. Асоциальные действия	8,17,26,35,44,53	17
9. Агрессивные действия	9,18,27,36,45,54	19

Примечание «\*» обозначены обратные вопросы (ответы подсчитываются в обратном порядке).

Для интерпритации индивидуальных особенностей преодолевающего поведения данные конкретного реципиента сопоставляются с данными, представленными в таблице. Данные реципиента выделены в таблице жирным курсивом.

№	Стратегии преодоления	Модель поведения (действия)	Степень выраженности преодолевающих моделей		
			низкая	средняя	высокая
1	Активная	Ассертивные (уверенные)	6-17	<b>18-22</b>	23-30
2	Просоциальная	Вступление в социальный контакт	6-21	<b>22-25</b>	26-30
3	Просоциальная	Поиск социальной поддержки	6-19	<b>20-24</b>	25-30
4	Пассивная	Осторожные действия	<b>6-17</b>	18-23	24-30
5	Прямая	Импульсивные	6-15	<b>16-19</b>	20-30
6	Пассивная	Избегание	6-12	13-17	<b>18-30</b>
7	Непрямая	Манипулятивные действия	6-16	<b>17-23</b>	24-30
8	Асоциальная	Жесткость, ценичность	6-14	<b>15-19</b>	20-30
9	Асоциальная	Агрессивные действия(давление, отказ от поиска альтернативных действий)	6-13	14-18	<b>19-30</b>

### Оценка общего индекса конструктивности стратегий преодолевающего поведения (ИК)

ИК рассчитывается для определения степени конструктивности поведения.

ИК=АП:ПА

АП – сумма показателей субшкал 1,2,3

ПА – сумма показателей субшкал 6,8,9

Конструктивная стратегия является «здоровым» и активным преодолением, а в совокупности с положительным использованием социальных ресурсов (контактов) повышает стрессоустойчивость человека.

ИК < 0,85 – низкая конструктивность

ИК = {0,86 – 1,1} – средняя конструктивность

ИК > 1,1 – высокая конструктивность

ИК=67:55=1,2 – высокая конструктивность.