

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ  
ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ  
Центр післядипломної освіти, дистанційного та заочного навчання  
Кафедра теоретичної психології

**Особливості розвитку тривожності під час спільної професійної  
діяльності персоналу в організації**

**кваліфікаційна робота**  
здобувача вищої освіти  
освітнього ступеня «бакалавр»  
спеціальність 053 «Психологія»  
ОПП «Психологія»  
**Надії ТУРКО**

**Науковий керівник**  
доктор педагогічних наук, доцент  
**Галина ЛЯЛЮК**

**Рецензент**  
доктор психологічних наук, доцент  
**Євген Карпенко**

*Кваліфікаційна робота допущена до захисту*  
«   » \_\_\_\_\_ 2024 р., протокол №  
завідувач кафедри теоретичної психології  
\_\_\_\_\_ **Зоряна КОВАЛЬЧУК**

**Львів**  
**2024**

***Надія ТУРКО. Кваліфікаційна робота. Особливості розвитку тривожності під час спільної професійної діяльності персоналу в організації.***

В кваліфікаційній роботі актуалізовано проблему особливості розвитку тривожності під час спільної професійної діяльності персоналу в організації. Проаналізовано тривожність як психологічний феномен, чинники розвитку тривожності особистості у процесі професійної діяльності та психологічні особливості реалізації особистості у професії. Висвітлено результати емпіричного дослідження особливості розвитку тривожності під час спільної професійної діяльності персоналу в організації. Розроблено та реалізовано програму психокорекції щодо зниження рівня тривожності працівників організації, формування вмінь та навичок контролю та керування власними емоціями та почуттями інших людей та надано рекомендації щодо подолання тривожності. Доведено дієвість розробленої нами програми та її доцільність у роботі психолога з персоналом організації. Визначено етапи роботи психолога з метою стабілізації емоційного стану особистості працівника.

***Ключові слова:*** тривожність, професійна діяльність, персонал організації, мотивація, успіх, психокорекція., соціально-психологічний тренінг.

***Nadiy TURKO. Qualification work. Peculiarities of the development of anxiety during joint professional activities of personnel in the organization.***

In the qualification work, the problem of the particularity of the development of anxiety during the joint professional activity of the personnel in the organization is updated. Anxiety as a psychological phenomenon, factors in the development of personality anxiety in the process of professional activity and psychological features of personality realization in the profession are analyzed. The results of an empirical study of the specifics of the development of anxiety during joint professional activities of personnel in the organization are highlighted. A psychological correction program was developed and implemented to reduce the level of anxiety of the organization's employees, to develop the skills and abilities to control and manage one's own emotions and the feelings of other people, and recommendations were provided to overcome anxiety. The effectiveness of the program developed by us and its expediency in the psychologist's work with the organization's staff have been proven. The stages of a psychologist's work are defined in order to stabilize the emotional state of the employee's personality.

***Key words:*** anxiety, professional activity, personnel of the organization, motivation, success, psychocorrection, socio-psychological training.

## ЗМІСТ

|   |           |
|---|-----------|
| ВСТУП .....   | 4         |
| РОЗДІЛ 1. ТРИВОЖНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ ПІД ЧАС СПІЛЬНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА ПРОБЛЕМА          |           |
| 1.1. Тривожність як психологічний феномен.....  | 8         |
| 1.2. Психологічні особливості реалізації особистості у професійній діяльності .....   | 112       |
| 1.3. Чинники розвитку тривожності особистості у процесі професійної діяльності .....  | 16        |
| Висновки до першого розділу.....  | 18        |
| РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ РОЗВИТКУ ТРИВОЖНОСТІ ПІД ЧАС СПІЛЬНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ |           |
| 2.1. Опис вибірки та методів емпіричного дослідження.....   | 21.       |
| 2.2. Результати емпіричного дослідження: аналіз та інтерпретація .....  | 27        |
| Висновки до другого розділу .....   | 31        |
| РОЗДІЛ 3. ПСИХОКОРЕКЦІЯ ТРИВОЖНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ   |           |
| 3.1. Програма психокорекції тривожності персоналу організації .....   | 33        |
| 3.2. Результати впровадження програми психокорекційної програми .....   | <b>36</b> |
| Висновки до третього розділу.....   | 42        |
| ВИСНОВКИ.....   | <b>44</b> |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....   | 47        |
| ДОДАТКИ.....  | 521       |

## ВСТУП

Сьогодні в суспільстві особливо гостро відчувається потреба у людях інтелектуальних, ініціативних, творчих, готових знайти нові, креативні та не стандартні підходи до вирішення нагальних соціальних завдань. Справді, ці якості дуже важливі для успішної реалізації в сучасних умовах розвитку соціуму. У цьому значну роль відіграє процес розвитку особистості. Варто зазначити, що попри великі знання отримані у цій галузі упродовж років досліджень, проблема становлення та розвитку психіки особистості є актуальною й на сьогодні. Означене обумовлено різними чинниками: новітніми технологіями та методиками розробки даного питання, з появою та формуванням різних концепцій та гіпотез, які безсумнівно потребують свого підтвердження.

Як одну з основних вимог, що впливають на ефективну реалізацію даних факторів, можна виділити формування та розвиток особистісних якостей, які сприяли б якісній самореалізації людини на всіх етапах життя. Ґрунтуючись на цій інформації, можемо стверджувати, що даний процес вимагає формування нових, дієвих підходів у сфері дослідження особливостей прояву індивідуальності особистості її емоційної сфери.

Важливого змісту набуває дослідження тривожності особистості в процесі професійної діяльності, що відображає певні особливості переживання людиною емоційного хвилювання, стресових ситуацій, які детермінують аспекти непевної загрози та реалізуються в очікуваних подіях й прогнозуванні несприятливих наслідків без визначених на те причин, а відтак впливають на продуктивність професійної діяльності.

Проблема дослідження полягає у тому, що кожен віковий етап має свою специфіку в психологічних аспектах формування, становлення та розвитку передумов для розвитку тривожності. Значну увагу, на наш погляд, слід приділяти періоду розвитку особистості в молодому віці: в окреслений період відбувається реалізація визначених кроків по навчанню, професійна самореалізація, закладаються основи практичної діяльності, що набувають

особливої значущості в межах набуття спеціалізації, професійної компетентності та кваліфікації. Більшість молодих людей створюють родини, досягають перших особистих результатів у векторі життєвої самореалізації, професійної кар'єри.

Проте, низка ситуацій у спільній професійній діяльності може призводити до зростання внутрішнього напруження людини, тим самим сприяючи підвищенню рівня тривожності. Відповідно, вважаємо, що дослідження питання особливостей розвитку тривожності під час спільної професійної діяльності персоналу в організації є актуальним, потребує систематизації та узагальнення матеріалу, розкриття нових векторів проблематики.

Феномен тривожності перебував і перебуває у колі наукових інтересів відомих науковців, таких як А. Адлер, З. Фройд, К. Хорні, К. Роджерс, Е. Фромм, Р.Мей, Г. Айзенк, Ч.Спілбергер та інші. Вивченню вікових особливостей тривожності присвячені роботи Р. Бернса, І. Гуд, Ю. Лановенко, Т. Лук'яненко, С. Тимченко та інших науковців.

**Мета дослідження:** теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити особливості розвитку тривожності під час спільної професійної діяльності персоналу в організації.

**Об'єктом дослідження:** тривожність особистості як психологічний феномен.

**Предметом дослідження:** особливості розвитку тривожності під час спільної професійної діяльності персоналу в організації.

Відповідно до окресленої мети дослідження, у кваліфікаційній роботі виокремлено такі **завдання:**

1. Охарактеризувати поняття «тривожність», схарактеризувати особливості.
2. Виокремити психологічні аспекти професійної реалізації особистості в молодому віці.
3. Схарактеризувати чинники розвитку тривожності особистості.

4. Провести емпіричне дослідження особливостей розвитку тривожності персоналу організації.

5. Розробити та апробувати програму психокорекції тривожності персоналу організації.

**Теоретико-методологічні основи дослідження:** теоретичні положення щодо феномену тривожності (А. Адлер, З. Фройд, К. Хорні, К. Роджерс, Е. Фромм, Р.Мей, Г. Айзенк, Т. Тейлор, Ч.Спілбергер та інші.); концептуальні основи вікових особливостей тривожності (Р. Бернса, І. Гуд, Ю. Лановенко, Т. Лук'яненко, С. Тимченко та ін.)

Для досягнення мети дослідження та розв'язання поставлених завдань застосовували такі **методи дослідження:**

– теоретичні: аналіз, синтез, класифікація, узагальнення для вивчення сучасного стану дослідження проблеми в чинній теорії та практиці та визначення поняттєвого апарату дослідження;

– емпіричні: діагностичні для визначення особливостей тривожності персоналу організації.

**Організація дослідження.** Вивчення особливостей тривожності персоналу організації було проведено на базі мережі гіпермаркетів м. Львова. У дослідженні взяли участь 100 досліджуваних віком від 20 до 35 років.

**Надійність та вірогідність результатів дослідження** забезпечувалися теоретико-методологічним обґрунтуванням вихідних положень, використанням методів відповідних до мети та завдань дослідження, поєднанням кількісного і якісного аналізу емпіричних даних.

**Теоретичне значення** дослідження полягає у використанні методології системного підходу до вивчення проблеми тривожності; можливості корекційної роботи в межах гострих особистісних переживань.

**Практичне значення** отриманих результатів дослідження полягає в можливості застосування методичного інструментарію для дослідження та систематизації соціально-психологічних характеристик реалізації тривожності

особистості; у можливості використання отриманих даних в психотерапевтичній та консультативній діяльності.

Результати дослідження можуть бути покладені в основу розробки системи підготовки практичних психологів до професійної діяльності з молодими людьми у яких діагностовано тривожність.

**Структура кваліфікаційної роботи.** Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів теоретичного та практичного характеру, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків.

## РОЗДІЛ 1.

# ТРИВОЖНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ ПІД ЧАС СПІЛЬНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА ПРОБЛЕМА

### 1.1. Тривожність як психологічний феномен

Вивчення природи тривожності важливе для розуміння закономірностей розвитку емоційної сфери людини, особливостей формування її стійких особистісних рис.

Феномен тривожності активно досліджується не тільки у психології, але і в фізіології, психіатрії, патофізіології, соціології. Однак, незважаючи на значну кількість досліджень, тривожність як психічний феномен залишається неоднозначним та до кінця семантично невизначеним. Як правило, дослідники описують тривожність як складний особистісний феномен, який включає значну кількість факторів, при цьому кожен фахівець враховує саме ті аспекти чи складові, що впливають із його власних теоретичних побудов. Тобто одні автори пояснюють тривожність спостережуваними поведінковими ознаками, інші -- з точки зору захисних механізмів, треті -- схильні пов'язувати її із минулими подіями, а четверті -- визначають її як фізіологічну реакцію, як різновид ентузіазму.

У психології З. Фройд одним із перших спробував пояснити природу тривоги та фокусувався на виникненні психотравмуючої ситуації і перетворенні лібідо в тривожне очікування. З. Фройд схематично описує тривогу як фізіологічну реакцію на небезпечну ситуацію і, на його думку, тривожність є результатом трансформації лібідо [32].

Теоретичний аналіз вітчизняних та зарубіжних психологічних розвідок показав, що проблемою тривожності займалися також й такі вчені, як А. Адлер, Г. Айзенк, К. Спілбергер, К. Хорні та ін. Паралельно досліджувався феномен тривожності як емоційного стану на різних вікових етапах та визначався його вплив на соціалізацію, поведінку й адаптацію особистості.



Зокрема, А. Адлер розглядав тривогу як симптом неврозу, причому останній вчений розумів досить широко: як неоднозначний діагностичний термін, який включає численні розлади поведінки [29]. Неврозами страждають люди, що обрали неправильний спосіб життя через фізичні страждання, відторгнення та покинутість чи надмірну опіку у ранньому дитинстві. У таких умовах у дітей виникає надмірна тривожність, вони не почувають себе у безпеці, відтак, виробляють стратегію психозахисту, для того щоб нейтралізувати почуття власної неповноцінності. Тому Адлер уважав переживання тривоги однією з ознак невротичного розвитку, постійного переживання почуття загрози самооцінності, відчуття незахищеності, підвищеної чутливості до небезпеки на різних рівнях [29].

К. Хорні, на відміну від Фрейда, не розглядала тривогу як необхідний компонент особистісної структури. У соціокультурній теорії особистості етіологія тривожності полягає у відсутності почуття безпеки в міжособистісних стосунках. К. Хорні вважає, що головним джерелом тривоги є неправильні людські стосунки, а не конфлікт між біологічними потягами та соціальними заборонами [42].

Отже, у роботах психологів-класиків тривога передусім розглядалася як один із проявів неблагополуччя, причиною якого могли бути несприятливі умови розвитку особистості чи психотравми дитячого віку.

Відповідно, тривога як стан недовіри до соціуму загалом детермінується соціально, тому потреба в її подоланні заважає особистісному самовдосконаленню. А тривожність як стан занепокоєння виникає в дитинстві за наявності страху несхвалення рідними.

На думку Е. Фромма, існує суттєвий зв'язок тривожності з історичним розвитком людства. З переходом людства до капіталізму природні соціальні зв'язки руйнуються, з'являється вільний індивід, а це призводить до переживання невпевненості, сумнівів, відчуженості, самотності та тривоги [44].

На думку Ч. Спілбергера, переживання тривоги людиною можуть призводити до формування такої особистісної риси, як тривожність – це

відносно сформована схильність особистості до надмірного хвилювання, сприймання загрози власному «Я» в різних ситуаціях і, як наслідок, зростання стану суб'єктивної тривоги [25; 45].

На думку К. Роджерса, основою виникнення тривоги є певні ситуації, що не усвідомлюються особистістю, тобто виходять за межі власних конструктів. А суперечності, що виникають між Я-реальним та Я-ідеальним, призводить до напруженості, викликаючи тривожність [21; 44].

Тривожність являє собою психічний стан внутрішнього хвилювання, що може бути безпричинним та зумовленим виключно суб'єктивними факторами. Авторка вважає, що тривожність належить до низки негативних емоцій, в яких фізіологічний аспект є що домінує [29; 31].

У сучасних дослідженнях феномену тривожності виділяється низка ключових моментів, які потребують подальшої інтерпретації та переосмислення. Найважливішими є проблеми в інтерпретації тривоги як психічного стану і тривожності як стійкої риси особистості. У психологічній літературі співіснують два фундаментальних поняття, які в деяких випадках вживаються як синоніми, але частіше розглядаються як самостійні терміни: «тривога» та «тривога».

Розрізняють тривожність як властивість особистості, як відносно постійну і незмінну протягом життя рису (особистісна тривожність), і тривожність як відносно тривалий негативний емоційний стан, пов'язаний зі зміною нервово-психічної діяльності (тривожність ситуаційна).

Концептуальне розрізнення тривоги як динамічного стану та особистісної властивості чи диспозиції людини підкреслює процесуальний характер феномену тривоги. Цей стан логічно розглядати як послідовність когнітивних, афективних і поведінкових реакцій, що актуалізуються в результаті впливу на людину різних форм стресорів. При цьому стресові подразники можуть мати зовнішній характер або бути викликані якимись внутрішніми факторами, які суб'єкт інтерпретує як небезпечні або загрозливі.

Таким чином, когнітивна оцінка небезпеки оновлює стан тривоги або підвищує рівень інтенсивності цього стану. Отже, стан тривоги можна включити в структуру загального тривожного процесу, який складається з наступних компонентів, що відбуваються в певному часовому інтервалі: стрес – сприйняття загрози – стан тривоги.

Оскільки підвищене відчуття тривоги сприймається індивідом як неприємне і болюче, когнітивні та поведінкові реакції, які є компонентами цього стану, виконують функцію мінімізації існуючого суб'єктивного дискомфорту. Тривожний процес супроводжується переоцінкою стресових умов і вибором відповідних поведінкових і когнітивних механізмів, що знижують переживання стресу, а також активацією деяких способів уникнення ситуації, що викликає тривогу.

Якщо винахідливості для подолання або уникнення стресу недостатньо, в дію вступають механізми психологічного захисту, функція яких полягає в зменшенні переживань тривоги. Основним завданням цих механізмів є трансформація сприйняття стимулу, що викликає тривогу. Таким чином, у даному випадку стан тривоги передбачає таку послідовність реакцій: стан тривоги – когнітивна переоцінка – утилізація наявних ресурсів або психологічний захист [4].

Найбільш поширеним є уявлення про тривожність як про стійку рису, яка передбачає більшу схильність індивіда до переживання стану тривоги [7]. Ця риса особистості є фактором, який змушує індивіда починати сприймати значну кількість об'єктивно безпечних факторів як такі, що містять загрозу, що, у свою чергу, призводить до стану тривоги [8].

При цьому рівень особистісної тривожності визначається виходячи з частоти та інтенсивності, з якою людина переживає стан тривоги. У деяких роботах тривога розглядається як психофізіологічна схильність емоційно реагувати навіть на ситуацію легкої загрози і напруги.

Вчені вважають, що тривога є показником слабкості нервової системи, хаотичності нервових процесів [9]. У цьому контексті тривожність виступає як

властивість темпераменту, тому її високі показники завжди корелюють з відносно високими показниками невротизму.

В інших дослідженнях, навпаки, тривожність оцінюється як набута поведінкова диспозиція і вважається, що вона формується лише в результаті формування у особистості певного негативного досвіду переживання тривожних станів [30]. Отже, тривожність можна охарактеризувати і як стійке особистісне утворення, що зберігається досить тривалий період і має власну мотиваційну силу та стійкі форми реалізації в поведінці із переважанням компенсаторних і захисних проявів.

## **1.2. Психологічні особливості реалізації особистості у професійній діяльності**

Гармонія розвитку, реалізації та досягнення певних життєвих результатів залежить від умов становлення особистості. Основними відмінними рисами особистості з погляду обох теоретичних підходів є: індивідуальність, свідомість, саме регулювання, активність до діяльності, ефективна соціалізація. При цьому з цим поняттям тісно пов'язаний процес спільної праці. У цьому аспекті велику роль грають такі показники як: соціальний статус, що у процесі діяльності, бажання самореалізації, авторитет у команді, активну взаємодію у процесі спільної діяльності. Виявляється також інтерес до темпераменту: оскільки це біологічний фундамент, що є основою для формування особистості, як суспільна сутність, а властивості особистості, що обумовлені темпераментом, є найбільш стійкими та довготривалими.

Кожна людина свідомо чи не усвідомлюючи, нерідко порівнює себе з оточенням і виробляє стійку думку про свій інтелект, зовнішність, здоров'я, тобто. формує «набір самооцінок».

Р. Бар-Он характеризував «емоційний інтелект» як певний набір не когнітивних здібностей, які є запорукою розв'язання людиною будь-яких життєвих завдань. Серед основних досягнень розвитку емоційного інтелекту особистості дослідник виокремлював такі складові:

- внутрішньо-особистий інтелект, як уособлення саморозуміння (що таке «власне Я», самосвідомості та відповідальності за власні вчинки;
- «соціальні навички» - громадський інтелект, що надає змогу налагоджувати контакти з іншими (емпатія, відповідальність, взаємоповага тощо);
- адаптація – реалістичність, гнучкість, вміння пристосовуватись та знаходити вихід з ситуацій;
- можливість керування стресом – внутрішня стійкість та контроль потреб, спонукань;
- керування загальним настроєм – задоволеність життям, вміння підтримувати позитивний настрій, відсторонення та раціональний аналіз чинних проблем [22;25].

Вікові особливості – комплекс фізичних, пізнавальних, інтелектуальних, мотиваційних, емоційних властивостей, притаманних більшості людей одного віку[11;14].

Перший період молодості (від 17 до 25 років) пов'язаний з початком навчання у вищому навчальному закладі та початком роботи на виробництві.

Для 17–18 років характерною є певна зрілість у розумовому, моральному та соціально-суспільному плані: підсилюються свідомі мотиви поведінки. Студентський вік поділяється на стандартний (17–22 роки) та нестандартний (23–27 років) [14;18].

Це явище можна пояснити накопиченням запасу знань та набуттям життєвого досвіду.

Другий період молодості враховує період 25- 34 років.

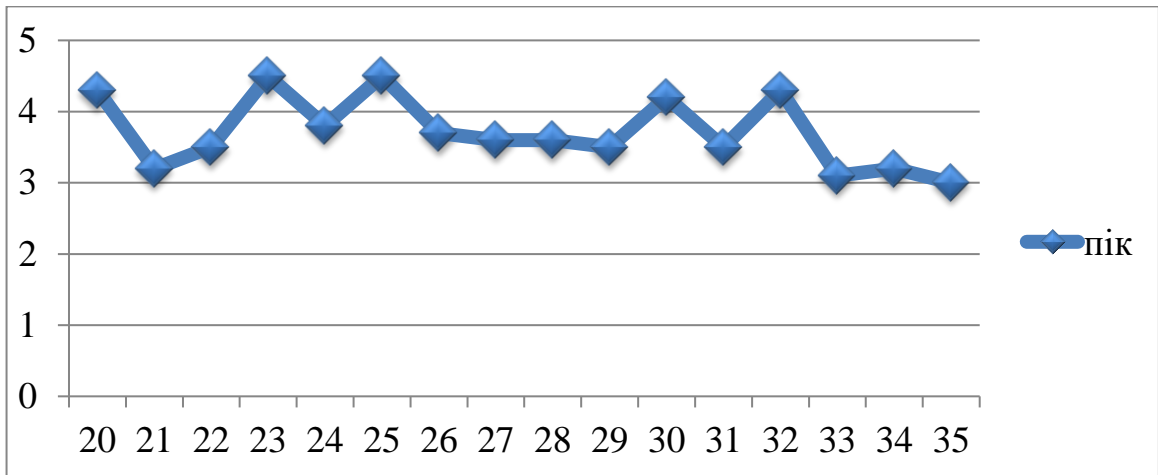


Рис. 1.1. Піки та спади розвитку у молодому віці [16;19].

Піки в розвитку припадають на 20, 23, 25 років, а потім на 30 та 32 роки. Спади спостерігаються у 22 та 24 роки, а надалі у 26,28,31 та 34–35 років.

Аналіз одержаних результатів дає змогу дійти висновку, що динаміка розвитку інтелектуальних функцій не збігається. Спостерігаються тимчасові розбіжності підйомів та спадів у рівнях розвитку пам'яті та мислення [16;19].

Наявність піків та спадів відображає нерівномірність розвитку особистості, що може проявлятися у розвитку тривожності.

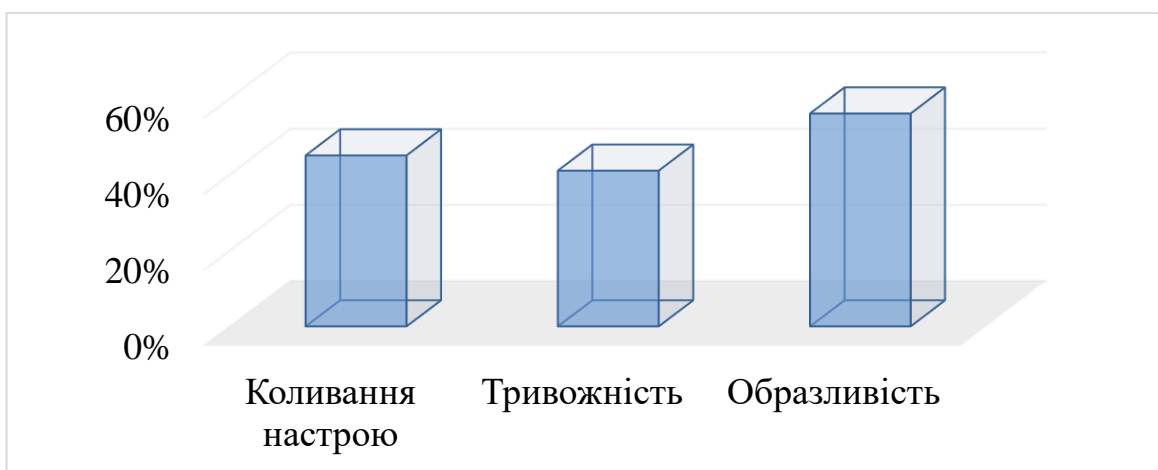


Рис. 1.2. Рівень тривожності за результатами опитування (у %) [19].

Аналізуючи результати, можливо дійти висновку, що:

- понад 50% мають ознаки травматизації, що виражається в порушенні емоцій та переживань;

- в 45% визначаються коливання настрою від підвищеного до апатії, без визначеної причини, відбуваються зміни харчової поведінки. Людям не можуть пояснити такі зміни;

- в 31 % випадків – визначається порушення сну (виражається у безсонні, нічних жахіттях);

- майже в 35% визначається підвищена образливість (людина відчуває напруженість, жаліється, проте не може пояснити причину власних переживань).

У змісті накопичення особистісних переживань відбувається негативна тенденція у зміні ставлення до навчання, соціальних зв'язків та змісту комунікації:

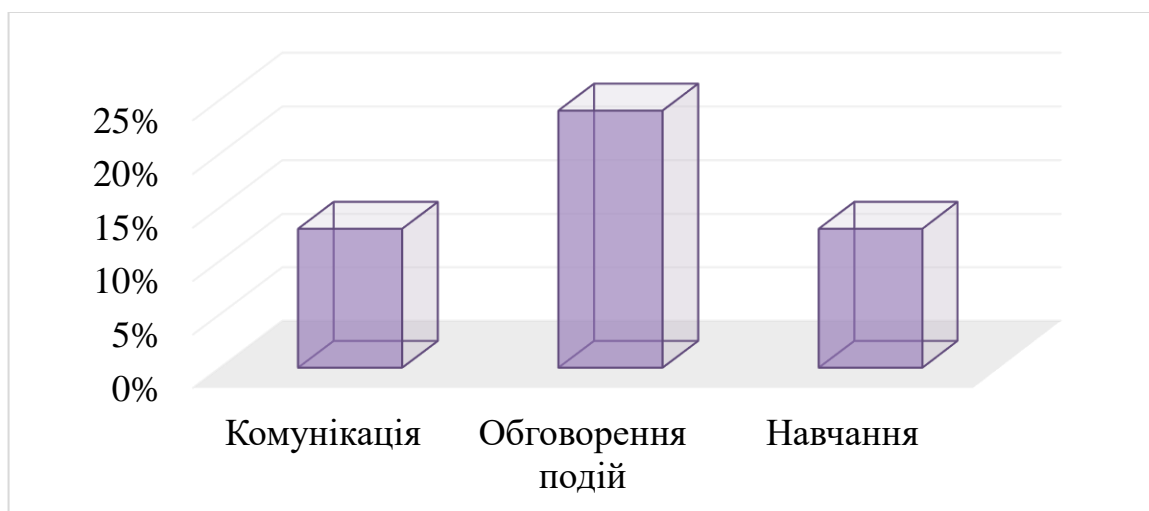


Рис. 1.3. Сприйняття оточуючого світу за результатами опитування (у %)[ 19].

Тривожність має свої наслідки для сприйняття світу та комунікації:

- 13% зникло бажання комунікації – люди не встановлюють нові соціальні зв'язки, не довіряють іншим;

- 24% молодих людей зосереджуються на сутності та змісті пережитих подій;

- 13% орієнтовані на навчання, проте не бажають встановлювати міцні соціальні контакти.

Отже, важливо розглянути особливості та провідні аспекти, що виступають в якості чинників-детермінант розвитку тривожності у сучасної молоді людини.

### **1.3. Чинники розвитку тривожності особистості у процесі професійної діяльності**

Емоційна сфера є важливою та фундаментальною детермінантою, що дозволяє сформуватися гармонійній особистості. Емоційні реакції можуть розглядатися як адаптивний копінг (варіанти пристосування) до умов оточуючої дійсності

До чинників розвитку тривожності можливо віднести такі: особливості саморефлексії, самовизначення, самосвідомості, вмотивованості на результат та досягнення успіху, особливості соціалізації та сформованості умов соціально-психологічного мікроклімату в якому відбувається становлення та професійний розвиток молоді.

Соціально-психологічний клімат – це якісний бік взаєностосунків, що виявляється у сукупності психологічних умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній діяльності колективу та всебічному розвитку особистості в групі.

Перша складова – це соціальний клімат, який визначається усвідомленням спільних цілей і завдань організації.

Друга складова – моральний клімат, який визначається прийнятими моральними цінностями організації.

Третя складова – це психологічний клімат, тобто ті неофіційні відносини, які складаються між працівниками. У цілому, цей феномен заведено називати соціально-психологічним кліматом колективу [42;44].

Необхідно сказати, що потреби людини надзвичайно багатогранні та різноманітні. Відповідно до теорії А. Маслоу, виділяють сім рівнів реалізації потреб, які в міру свого розвитку характеризують людину:



– базові чи природні потреби – потреба у їжі, воді, сні тощо. Ці потреби забезпечують можливість нормальної життєдіяльності людини;

– потреба у безпеці – наявність близьких людей, житла, правових засад держави, де людина живе;

– потреба у комунікації – людина потребує соціального й конструктивного спілкування, яке формувало його позитивні якості. У цьому важливо як спілкування в колі сім'ї, із друзями, так і вміння встановлювати комунікативні зв'язки з малознайомими людьми;

– потреба в інтелектуальному та творчому розвитку – розкриття свого потенціалу допомагає знайти шлях реалізації у житті, сприяє підвищенню особистісної самооцінки;

– потреба в естетичному розвитку – відвідування виставок, музеїв, різних культурних заходів, допомагає формуванню та розширенню кругозору людини, розширює її перспективи:

– потреба у професійному розвитку – бажання і прагнення досягати нових висот у своїй діяльності;

– потреба у самоактуалізації – бажання розкрити та втілити у життя всі свої вміння, перспективи, щоб забезпечити найвищий рівень самореалізації [45;47].

Таким чином, констатуємо, що реалізація потреб є гарною мотиваційною базою для формування ефективних взаємин усередині колективу, якісного розвитку компанії, в якій працюють фахівці високого рівня. На наш погляд, дані характеристики дуже важливі в галузі управлінської діяльності.

Наступна характеристика, до якої хочемо звернутися у процесі свого теоретичного дослідження, це соціальна спрямованість особистості. Під спрямованістю психологи мають на увазі реалістичні цілі, які ставить людина у процесі своєї діяльності, прагнення, мотиви, відповідно до яких вона діє. У цьому випадку також важливо знати та розуміти основні мотиви, що сприяють виникненню конкретної діяльності.

Можна відзначити, що як мотиви в даному аспекті можуть виступати як потреби людини, так і спонукання іншого роду. Наприклад, професійна конкуренція, бажання довести свою значущість, бажання підвищити свій авторитет в очах близьких та колег, також сприяє формуванню спрямованості дій у контексті досягнення бажаних цілей. У процесі дослідження спрямованості дій, ознайомилися також із низкою пріоритетних факторів, що впливають на її формування та розвиток [23;36].

Успіх – це позитивний результат діяльності особистості з досягнення важливої для неї мети. Структура понять успіх/неуспіх містить об'єктивні та суб'єктивні компоненти [38;39]. Об'єктивні досягнення особистості в певному вигляді діяльності чи життєдіяльності загалом відбиваються у понятті успіх чи неуспіх. Суб'єктивні переживання, що супроводжують процес досягнення, зафіксовані у поняттях успішність/неуспішність.

В ситуації, коли людина не відчуває себе успішною, не має компетентності щодо реалізації власного потенціалу – формується тривожність, починає відчувати себе потенційним невдахою та не бажає відшукувати мотиви для подальшого розвитку.

Отже, особливості саморефлексії, самовизначення, самосвідомості, вмотивованості на результат та досягнення успіху, особливості соціалізації та сформованості умов соціально-психологічного мікроклімату в якому відбувається становлення та професійний розвиток молоді є досить вагомими чинниками розвитку тривожності в процесі професійної самореалізації молодої людини.

### **Висновки до першого розділу**

Здійснивши теоретичний огляд літератури визначимо такі ключові аспекти:

Тривожність являє собою психічний стан внутрішнього хвилювання, що може бути безпричинним та зумовленим виключно суб'єктивними факторами.

Тривожність належить до низки негативних емоцій, в яких фізіологічний аспект є тим, що домінує. У сучасних дослідженнях інтерпретації феномену тривожності включає тривогу як психічний стан та тривожності як стійку рису особистості. Розрізняють вчені тривожність як властивість особистості, як відносно постійну і незмінну протягом життя рису (особистісна тривожність), і тривожність як відносно тривалий негативний емоційний стан, пов'язаний зі зміною нервово-психічної діяльності (тривожність ситуатійна).

Концептуальне розрізнення тривоги як динамічного стану та особистісної властивості чи диспозиції людини підкреслює процесуальний характер феномену тривоги. Цей стан логічно розглядати як послідовність когнітивних, афективних і поведінкових реакцій, що актуалізуються в результаті впливу на людину різних форм стресорів. При цьому стресові подразники можуть мати зовнішній характер або бути викликані якимись внутрішніми факторами, які суб'єкт інтерпретує як небезпечні або загрозливі.

Характерною рисою розвитку молоді є посилення свідомих мотивів поведінки. Помітно зміцнюються цілеспрямованість, рішучість, наполегливість, самостійність, ініціатива, вміння володіти собою. Процес формування особистості здійснюється під впливом низки чинників.

Успіх – це позитивний результат діяльності особистості з досягнення важливої для неї мети. Структура понять успіх/неуспіх містить об'єктивні та суб'єктивні компоненти. Об'єктивні досягнення особистості в певному вигляді діяльності чи життєдіяльності загалом відбиваються у понятті успіх чи неуспіх. Суб'єктивні переживання, що супроводжують процес досягнення, зафіксовані у поняттях успішність/неуспішність. В ситуації, коли людина не відчуває себе успішною, не має компетентності щодо реалізації власного потенціалу – формується тривожність, починає відчувати себе потенційним невдахою та не бажає відшукувати мотиви для подальшого розвитку.

Отже, особливості саморефлексії, самовизначення, самосвідомості, вмотивованості на результат та досягнення успіху, особливості соціалізації та сформованості умов соціально-психологічного мікроклімату в якому

відбувається становлення та професійний розвиток молоді є досить вагомими чинниками розвитку тривожності в процесі професійної самореалізації молодої людини.

## РОЗДІЛ 2

### ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ РОЗВИТКУ ТРИВОЖНОСТІ ПІД ЧАС СПІЛЬНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

#### 2.1. Опис вибірки та методів емпіричного дослідження

Метою емпіричного етапу проведення дослідження є вивчення особливостей розвитку тривожності персоналу організації на прикладі конкретної організації та обґрунтування практичних результатів та чинників, що впливають на розвиток тривожності під час спільної професійної діяльності персоналу в організації.

Базою проведення дослідження є один з гіпермаркетів м. Львова.

У дослідженні взяли участь 100 досліджуваних віком від 20 до 35 років.

Завдання емпіричного етапу дослідження є такими:

1. Схарактеризувати вибірку випробуваних за такими критеріями:
  - Вік особистості;
  - Стать;
  - Сімейний стан;
  - Ступінь освіти;
  - Стаж та досвід роботи в організації.
2. Підібрати методики проведення емпіричного етапу, що відповідають змісту досліджуваного питання.
3. Розробити алгоритм проведення дослідження.
4. Проаналізувати та інтерпретувати отримані результати дослідження, встановити певні закономірності формування тривожності у сучасної молоді в умовах професійної діяльності.
5. За результатами дослідження надати характеристику передумов для розвитку тривожності у змісті професійної діяльності в організації

Виокремлюючи етапи проведення дослідження виділено такі:

1. Підготовчий: підбір методик, вибірка дослідження.

2. Експериментальний: проведення дослідження з випробуваними за підготованими методиками.

3. Аналітичний: оцінка отриманих результатів, характеристика детермінант формування тривожності в змісті спільної діяльності в організації.

Опис підготовчого етапу дослідження.

Етап був реалізований в листопаді 2023 року.

У розпорядженні сучасних фахівців (психологів, менеджерів з підбору персоналу) є низка методик, за допомогою яких можна діагностувати готовність до діяльності в організації, орієнтованість на колектив та детермінанти розвитку тривожності особистості за обставин діяльності в організації.

Арсенал подібних опитувальників обмежений, проте рівень сучасних методик дає можливість з успіхом застосовувати їх в практичній діяльності фахівців. Отримані результати виступають гарантією реалізації грамотної кадрової політики в сучасній та прогресивній організації/компанії/підприємстві, що є орієнтованим на:

- Реалізацію усталеного колективу;
- Досягнення конкурентостійкості/конкурентоспроможності;
- Швидку адаптацію до змін;
- Прийняття командних, виважених рішень в перспективі діяльності.

1. «Шкала реактивної та особистісної тривожності» Ч. Спілбергера (адаптація Ю. Ханіна).

2. Анкетування «Готовність працівника до інноваційної діяльності».

3. Методика «Спосіб життя в перспективі»: оцінка ідеальних аспектів життя та найгіршого способу життя в розумінні випробуваних.

*«Шкала реактивної та особистісної тривожності» Ч. Спілбергера (адаптація Ю. Ханіна).* Методика є інформативним способом самооцінки рівня тривожності цієї миті (реактивна тривожність як стан) та особистісної тривожності (як стійка характеристика людини).

*Анкетування «Готовність працівника до інноваційної діяльності».*

Розроблена анкета містить 10 питань, що окреслюють ставлення кожного працівника до змін професійної діяльності, адаптації до умов, готовності впроваджувати у власну діяльність новітні технології, наявність досвіду щодо діяльності.

*Методика «Спосіб життя в перспективі»:* оцінка ідеальних аспектів життя та найгіршого способу життя в розумінні випробуваних.

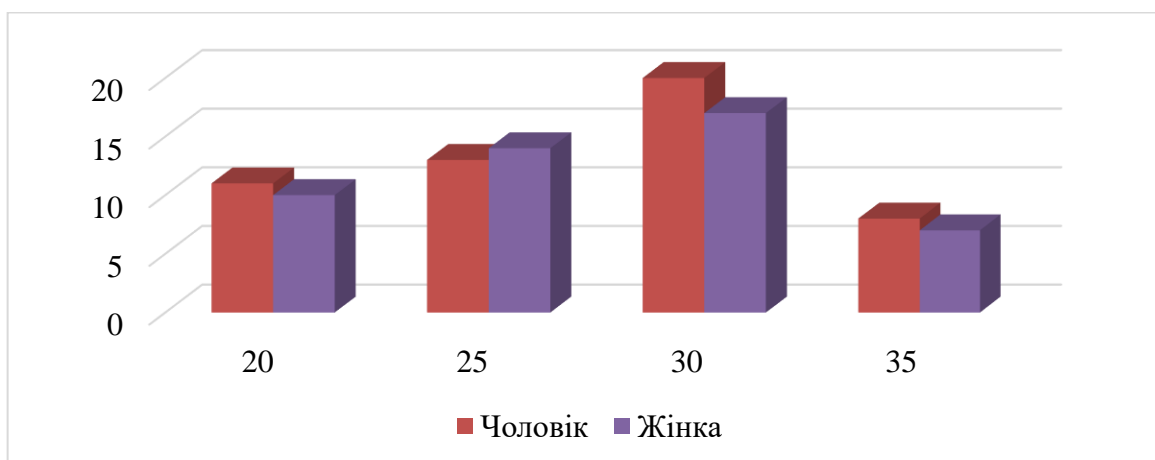
Після того, як були підібрані методики для проведення дослідження, була проведена попередня робота із випробуваними для з'ясування особливостей соціальної складової (як певних детермінант у потребі в професійній реалізації та вмотивованості на високий результат у змісті досягнення).

В дослідженні взяли участь 100 випробуваних (48 жінок та 52 чоловіки) – 48% та 52% відповідно. Вікові межі – 20-35 років.

Відповідно, в нас сформувалась гетерогенна вибірка працівників конкретної організації.

Попередньо, співробітники заповнили стислі анкети з метою визначення розподілу: віку, сімейного статусу, освіти та стажу роботи. Отримані результати було опрацьовано та візуалізовано в таблицях 2.1-2.3 та на рисунках 2.1. – 2.4:

Показники розподілу за віком статистично розподілені таким чином:



*Рис. 2.1. Розподіл показників за віком серед випробуваних (чол.)*

За результатами оцінки розподілу, можемо зазначити, що більша частина випробуваних знаходиться в межах вікового діапазону 30 – 35 років (52% серед усіх опитаних). Більшість випробуваних відповідають віковому етапу «зрілість», коли людина зважено оцінює власні життєві орієнтири, інтереси та потреби в реалізації, має попередній досвід (як життєвий, так і професійний).

У рамках проведеного дослідження виділимо низку вікових особливостей:

- група віком 20 – 25 років;
- група віком 25 – 30 років;
- група віком 30 – 35 років.

Розглянемо характерні риси кожної вікової групи.

1. У віці 20 – 25 років молоді співробітники починають освоювати обрану професію, отримує необхідні для роботи вміння та навички. Відбувається формування його класифікації, виникає потреба у самоствердженні, що стикається з відсутністю досвіду.

У цьому віці найбільш характерними рисами є:

- висока потреба в автономії,
- достатня незадоволеність собою,
- знижена, занижена чи нестійка самооцінка за наявності позитивного сприйняття вже зробленої роботи,
- досить висока орієнтованість на кар'єрне зростання. Для того, щоб успішно пройти цей етап необхідно сприяти адаптації та постійної психологічної підтримки.

2. Вікова група 25 – 30 років у межах професійної діяльності відзначаються такі особливості: бажання фінансової стабільності, реалізації для того, щоб створити родину, підвищити кваліфікацію.

Де хто вирішує отримати ще одну освіту, з метою або поглиблення знань, або зміни кваліфікації у кардинальному змісті.

3. Вікова група 30 – 35 років: людина переживає кризу досягнення, виникає суперечність між влаштованістю життя та потребою у



змінах. відбувається своєрідне уповільнення темпу діяльності, задоволеність навіть за невисокого статусу. Працівник стає прагматичнішим: головною метою для нього є підвищення свого матеріального добробуту.

У цей період пріоритет досягається у сфері професійної реалізації, навчання ж йде «надругий план», будучи лише варіантом забезпечення розвитку особистості.

Таблиця 2.1.

### Розподіл рівнів освіти серед випробуваних

| Чоловіки       |             | Жінки          |             |
|----------------|-------------|----------------|-------------|
| Середня освіта | Вища освіта | Середня освіта | Вища освіта |
| 14             | 38          | 15             | 33          |

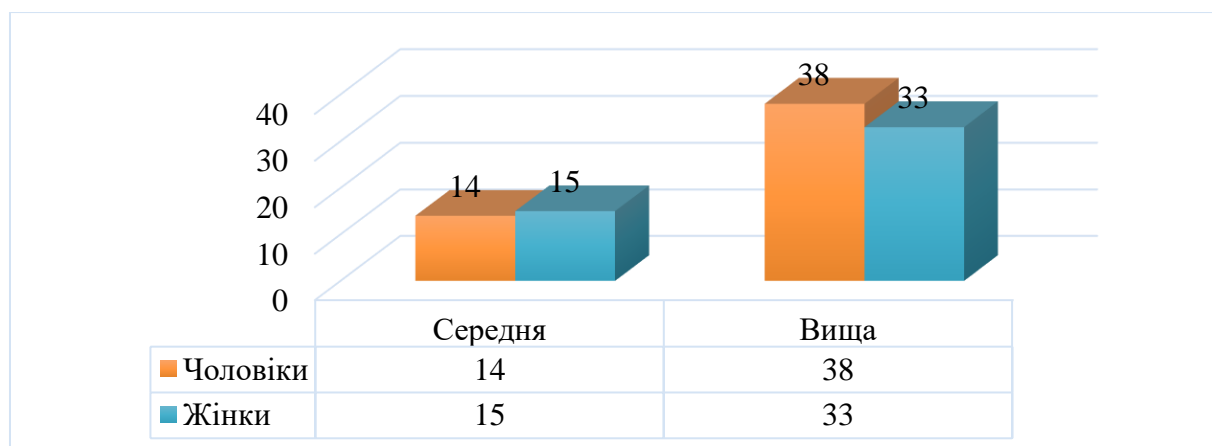


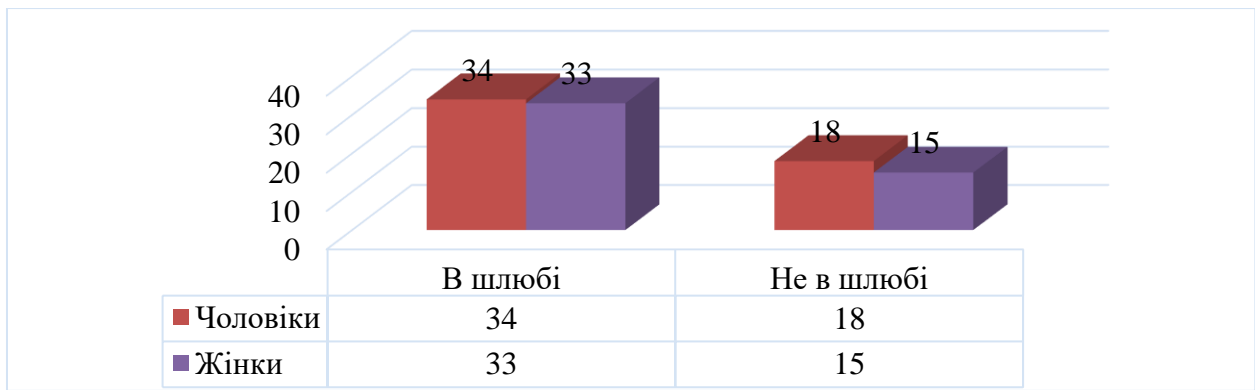
Рис. 2.2. Розподіл показників рівня освіти серед випробуваних (чол.)

Родинний статус було визначено таким співвідношенням:

Таблиця 2.2.

### Розподіл показників родинного статусу серед випробуваних

| Чоловіки  |              | Жінки   |           |
|-----------|--------------|---------|-----------|
| Одружений | Не одружений | Заміжня | Незаміжня |
| 34        | 18           | 33      | 15        |

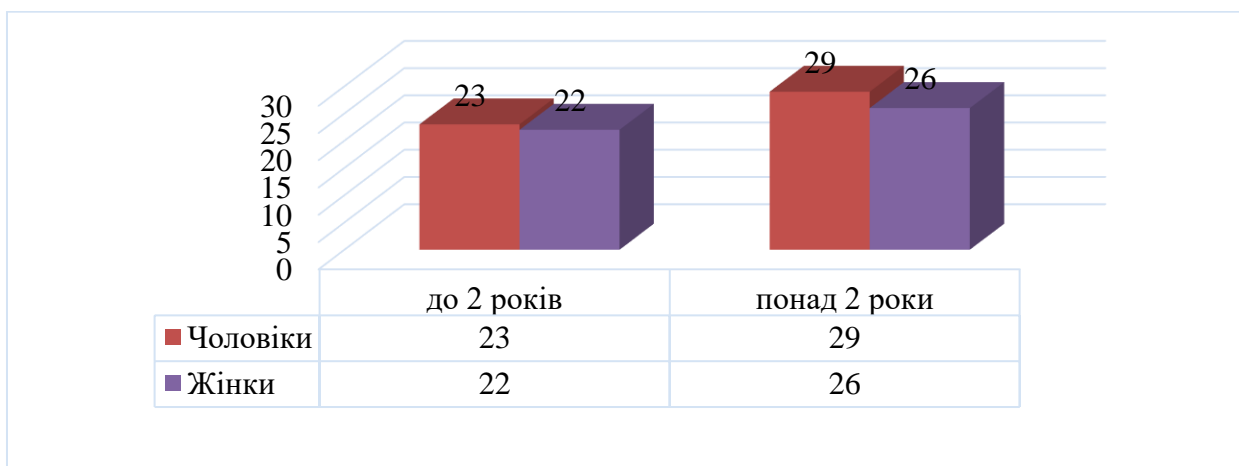


*Рисунок 2.3. Розподіл показників родинного статусу серед випробуваних (чол.)*  
Показники професійного стажу (на підприємстві) розподілені таким чином:

*Таблиця 2.3.*

### **Розподіл показників професійного стажу серед випробуваних**

| Чоловіки   |                | Жінки      |                |
|------------|----------------|------------|----------------|
| До 2 років | Більше 2 років | До 2 років | Більше 2 років |
| 23         | 29             | 22         | 26             |



*Рисунок 2.4. Розподіл показників стажу в організації серед випробуваних (чол.)*

Встановлено, що у 11 чоловіків та 8 жінок стаж роботи в організації більше 5 років.

Загалом виокремимо дві групи:

- Група недосвідчених працівників – до 2 років досвіду – 45 осіб;

- Група досвідчених працівників – понад 2 роки досвіду – 55 осіб.

Отримавши попередній розподіл показників було запропоновано випробуваним пройти діагностику за обраними методиками.

Діагностика проводилась у групах відповідно до віку:

- 1 група – 20 років – 21 випробуваний (11 чоловіків та 10 жінок);
- 2 група – 25 років – 27 випробуваних (13 чоловіків та 14 жінок);
- 3 група – 30 років – 37 випробуваних (20 чоловіків та 17 жінок);
- 4 група – 35 років – 15 випробуваних (8 чоловіків та 7 жінок).

До кожної методики була надана інструкція, бланки надання відповіді.

Випадків відмови від завдання та викривлення результатів не було зафіксовано.

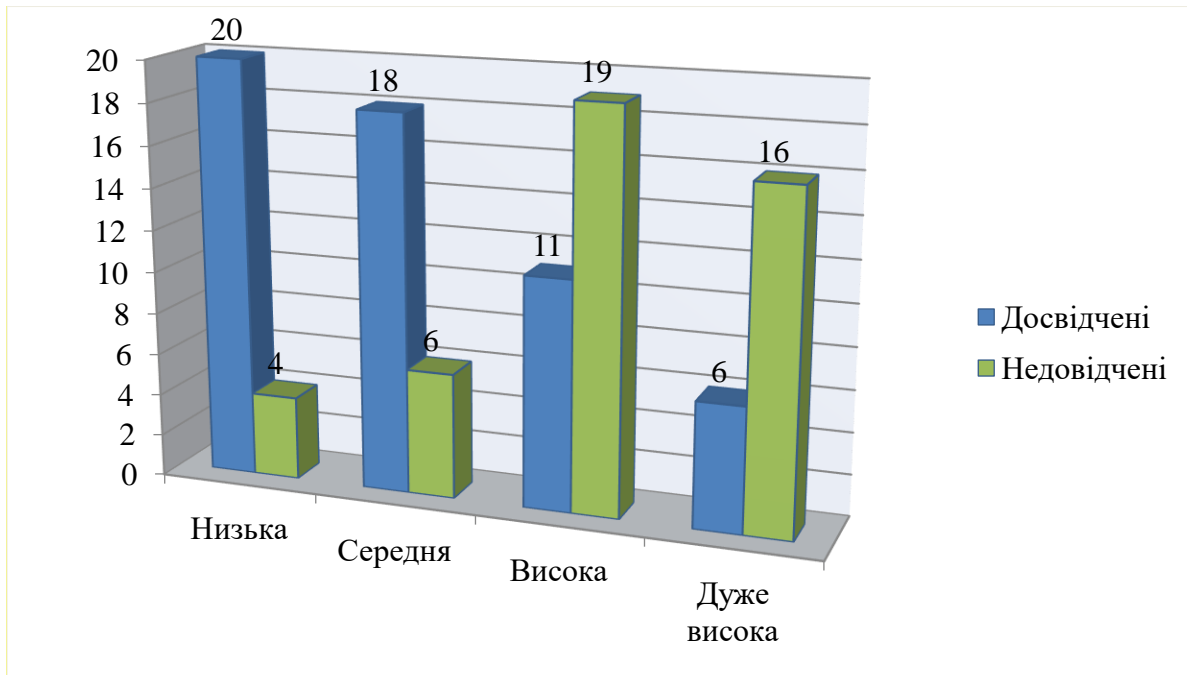
Після того, як усі методики проведено було проаналізовано та інтерпретовано отримані дані, що надало можливість схарактеризувати рівень тривожності працівників під час сумісної професійної діяльності в організації.

## **2.2. Результати емпіричного дослідження: аналіз та інтерпретація**

Розглянемо результати за «Шкалою реактивної та особистісної тривожності», позаяк методика є інформативним способом самооцінки рівня реактивної тривожності як стану та особистісної тривожності як стійкої характеристики людини.

За результатами дослідження рівня тривожності в групі досвідчених та недосвідчених отримані такі результати:

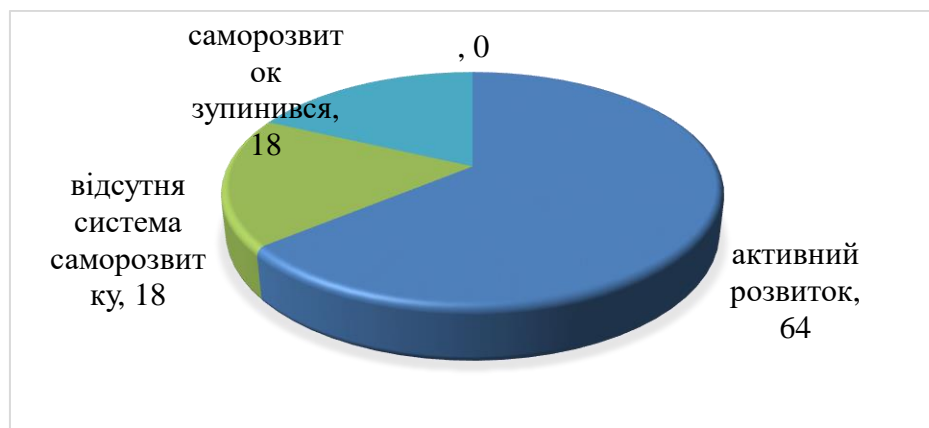
- В групі досвідчених фахівців встановлено переважно низький та достатній рівень тривожності (36,3/32,7% відповідно). Фахівці не орієнтовані на погану адаптацію, вмотивовані на результат та не втрачають соціальні орієнтири діяльності. Загалом доволі гнучко реагують на зміни.



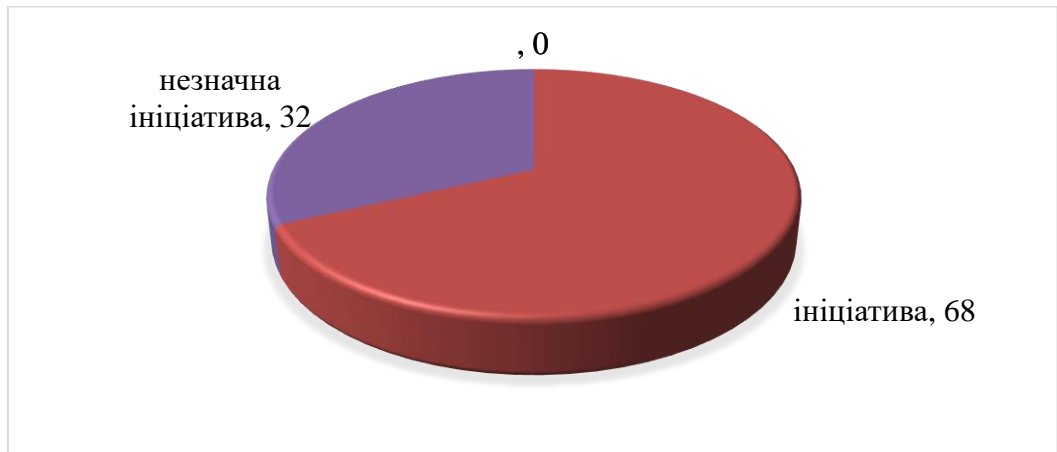
**Рис. 2.5. Рівень тривожності персоналу організації (у %)**

- В групі недосвідчених фахівців переважними є високий та дуже високий рівні тривожності (42,2/35,5% відповідно). Властивими є: схильність до занепокоєння, стурбованості, до відчуття страху, безпорадності та неминучої загрози.

Результати анкетування «Готовність працівників до інноваційної діяльності» та його результати представлено на рисунках 2.6. – 2.7.:



**Рис. 2.6. Рівень саморозвитку персоналу організації**



**Рис. 2.7. Рівень ініціативи працівників організації**

64 випробуваних (64%) – займають позицію активного саморозвитку; 18/18% – відсутня що склалася система саморозвитку, орієнтація в розвитку залежить від різних умов; 18 фахівців/18% - саморозвиток, що зупинився.

68 випробуваних (68%) – переважно працює ініціативно з повною віддачею фізичних та душевних сил. Часто виявляє ініціативу, віддає багато сил роботі.

32 випробуваних (32%) орієнтовані на підвищення рівня обізнаності, модернізації, роботи в нових умовах що вимагають гнучкості та адаптації.

Результати за методикою «Спосіб життя в перспективі» подано на рис.2.8.



**Рис. 2.8. Ідеальний спосіб життя у власному розумінні працівників**

Відповідно до аналізу результатів зазначимо, що в змісті позитивних аспектів життя та самовизначення, для фахівців важливими є:

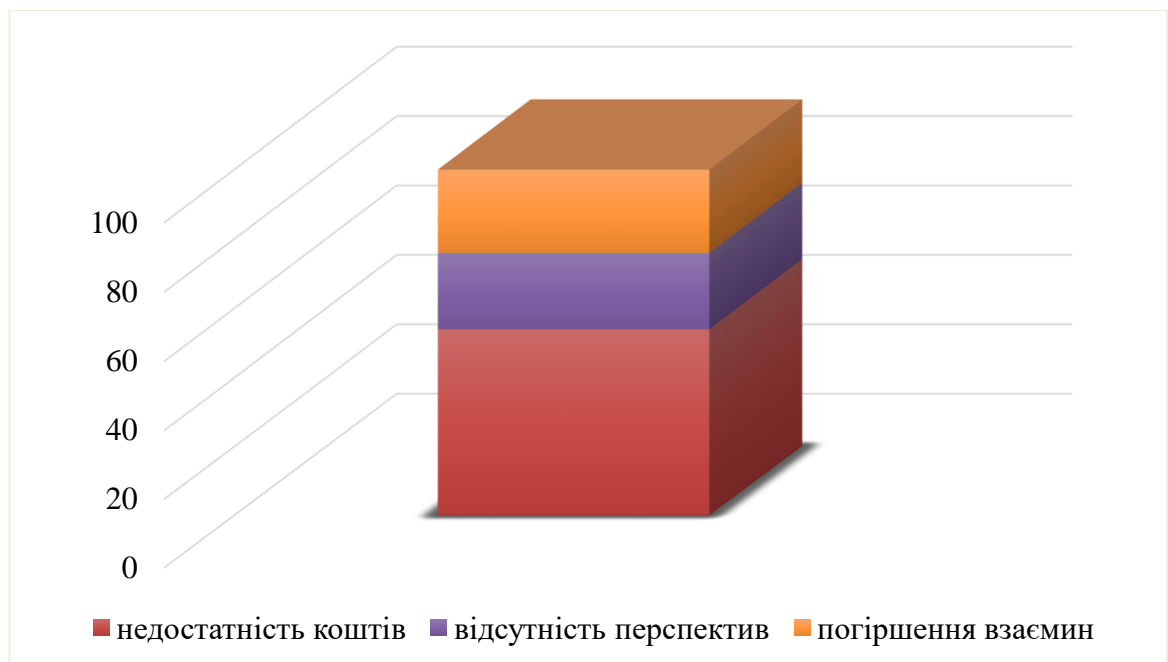
- родинний затишок,
- професійна реалізація,
- фінансовий добробут.

Ці три аспекти є рівнозначними за важливістю, та детермінуватимуть подальше професійне, творче зростання, сприятимуть реалізації інтересів, потреб.

Проте, для досвідчених фахівців пріоритету набуває:

- родинний затишок та фінансова стабільність;
- для недосвідчених вагомим змістом набуває навчання та реалізація разом із фінансовою стабільністю.

У векторі негативних детермінант варто звернути увагу на такі елементи, що представлені на рисунку 2.9.:



**Рис. 2.9. Найгірший спосіб життя у власному розумінні працівників**

Визначальним негативним аспектом є:

- недостатність коштів для стабільного життя;
- на другому місці є погіршення взаємин з оточуючими (відсутність комунікації, підтримки);

- на третьому місті відсутність перспектив професійного розвитку фінансової стабільності– 22%.

В розмінні недосвідчених фахівців, найбільшу небезпеку становить недостатність коштів, що може бути одним із чинників тривожності.

Натомість досвідчені фахівці більше переживають за порушення соціальних контактів та відсутність перспектив.

Відповідно, підсумовуючи результати емпіричного дослідження можемо дійти таких висновків:

- Групи є рівнозначними за результатами, що підтверджує достовірність результатів;

- В групі досвідчених працівників організації, результат щодо тривожності перебуває на низькому та середньому рівні – вони більш впевнені у майбутньому, орієнтовані на подальші перспективи, вмотивовані на результат та не втрачають соціальні орієнтири діяльності. Загалом доволі гнучко реагують на зміни.

Недосвідчені працівники – демонструють високі показники тривожності, вони менш адаптовані до змін, переймаються професійними перспективами та результатами фінансового становища. Властивими їм є: схильність до занепокоєння, стурбованості, до відчуття страху, безпорадності та неминучої загрози.

### **Висновки до другого розділу**

Метою емпіричного етапу проведення дослідження є встановлення рівня тривожності персоналу організації під час професійної діяльності на прикладі конкретної організації та обґрунтування практичних результатів чинників, що впливають на розвиток тривожності під час спільної професійної діяльності персоналу в організації.

1. Базою проведення дослідження ста один з гіпермаркетів м. Львова.

У дослідженні взяли участь 100 випробуваних віком від 20 до 35 років.

Нами виокремлено дві групи:

- Група недосвідчених працівників – до 2 років досвіду – 45 осіб;
- Група досвідчених працівників – понад 2 роки досвіду – 55 осіб.

Отримавши попередній розподіл показників запропоновано було випробуваним пройти діагностику за обраними методиками.

Результати дослідження показали, що в групі досвідчених працівників, результат щодо тривожності перебуває на низькому та середньому рівні – вони більш впевнені у майбутньому, орієнтовані на подальші перспективи, вмотивовані на результат та не втрачають соціальні орієнтири діяльності. Загалом доволі гнучко реагують на зміни.

Недосвідчені працівники – демонструють високі показники тривожності, вони менш адаптовані до змін, переймаються професійними перспективами та результатами фінансового становища. Властивими їм є: схильність до занепокоєння, стурбованості, до відчуття страху, безпорадності та неминучої загрози.

В змісті позитивних аспектів життя та самовизначення, для фахівців важливими є: родинний затишок, професійна реалізація, фінансовий добробут. Ці три аспекти є рівнозначними за важливістю, та детермінуватимуть подальше професійне, творче зростання, сприятимуть реалізації інтересів, потреб.

Проте, для досвідчених фахівців пріоритету набуває: родинний затишок та фінансова стабільність; для недосвідчених вагомим змісту набуває навчання та реалізація разом із фінансовою стабільністю.

На розвиток тривожності працівників організації впливають недостатність коштів для стабільного життя; погіршення взаємин з оточуючими (відсутність комунікації, підтримки); відсутність перспектив професійного розвитку фінансової стабільності. В розумінні недосвідчених фахівців, найбільшу небезпеку становить недостатність коштів, що може бути одним із чинників високого рівня тривожності. Натомість досвідчені фахівці більше переживають за порушення соціальних контактів та відсутність перспектив.



## РОЗДІЛ 3.

### ПСИХОКОРЕКЦІЯ ТРИВОЖНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

#### 3.1. Орієнтовна програма психокорекції тривожності у молоді

Зміст програми передбачає необхідність зниження рівня тривожності працівників організації, формування вмінь та навичок щодо контролю та керування власними емоціями та почуттями інших людей. Особистості для подальшої особистісної реалізації важливо мати навички щодо встановлення контактів з іншими людьми, бути далекоглядною у змісті подальших перспектив, відчувати емпатію, позитивну налаштованість до інших та самої себе.

В межах оптимізації взаємодії та розвитку необхідних компетенцій слід звернути увагу на такі форми міжособистісної діяльності, через призму систематичної взаємодії:

- проведення міні – лекцій, які акцентують увагу на основній суті проблематики;
- систематизовані огляди – призначені для систематизації даних та розуміння ключових аспектів проблеми;
- формування програмованих інструкцій – які передбачають покрокову реалізацію програми;
- використання рисункових методик, які призначені для візуалізації інформації та розуміння основної ідеї заняття;
- проведення групових дискусій, що допомагає реалізовувати обмін досвідом між учасниками, пошук оптимальної стратегії вирішення тієї чи іншої життєвої ситуації.

Індивідуальний підхід, що включає наступні етапи, є пріоритетним вектором, що сприяє побудові якісної програми взаємодії з персоналом організації, фахівців, у яких діагностовано високий рівень тривожності:

1. Встановлення психологічного контакту.
2. Вивчення особливостей його особистості, умов становлення особистості, становища у соціумі.

3. Визначення на основі такого вивчення ступеня емоційних переживань.

4. Залучення молодів соціально позитивну діяльність, що відповідає особистим інтересам і обдаруванням і здатну вплинути на моральне формування особистості.

5. Постановка (у міру опановування цією діяльністю) соціально прийнятних життєвих цілей та завдань.

6. Розвиток позитивних критеріїв оцінки своєї поведінки та поведінки оточуючих.

Актуальним є: індивідуальне консультування та соціально-психологічні тренінги.

Індивідуальна робота з психологом позитивно впливає на зменшення тривожності, сприяє особистісному зростанню, усвідомленню сили своєї особистості та нових можливостей, отриманих в активній соціальній взаємодії, розвитку адаптивних копінгів.

Додатково важливим є формування моделі управління емоціями інших людей:

- Усвідомити свої емоції та емоції партнера.
- Визначити ціль, що враховує і власні інтереси, і інтереси партнера.
- Продумати, який емоційний стан допоможе взаємодіяти більш ефективно.

- Виконати дії, щоб самому опинитися у потрібному емоційному стані.

- Виконати дії, щоб допомогти партнеру опинитися у потрібному емоційному стані.

Відповідно до змісту завдань, що поставлені у вступі роботи та за результатами діагностики та встановлення тих компетенцій, що мають бути досягнуті в контексті реалізації програми діяльності.

Назва програми: «Я - знаю, я - відчуваю, я - розумію».

Мета реалізації програми: підвищення рівня знань щодо захисних механізмів, розуміння емоцій, здатності до рефлексії та формування продуктивних моделей відновлення психоемоційного балансу.

Важливою є реалізація таких кроків:

1. Розширення поглядів на методи організації та управління своїм психоемоційним станом.

2. Активізація розуміння причин виникнення негативних установок та переконань.

3. Учасникам дається можливість побачити з боку свої «слабкі місця», які сприяють формуванню негативних установок та переконань, визначити для себе свої сильні та слабкі сторони щодо різних ситуацій.

4. Опанування техніками формування захисних механізмів.

Завдання:

- розробка методів та прийомів щодо формування необхідних компетенцій;
- ознайомлення учасників з моделями ефективної самодопомоги;
- сформуванню у працівників конкретне уявлення про ефективні стратегії подолання негативних установок та переконань;

- допомогти учасникам виявити свої слабкі та сильні сторони у сфері ефективної соціальної взаємодії;

- навчити учасників виявляти та активізувати свої приховані можливості у процесі прийняття важливих рішень та правильно їх аргументувати;

- формування навичок самостійного прийняття рішень. Вміння аналізувати свій стан та шукати дієві шляхи подолання проблем через призму емоційного відреагування.

Організаційні питання проведення програми та реалізації необхідних етапів діяльності:

Учасники: працівники у яких діагностовано достатній та високий рівень тривожності. Група за кількістю учасників становила 10 осіб;

Приміщення для проведення програми: кабінет, просторий із високою стелею. Достатня кількість природного та штучного освітлення (лампи денного світла, настільні лампи, ін.).

Меблі: парти (можна пересувати за потребою), стільці (1 – 2 на кожного учасника), інтерактивна дошка, проєктор;

Дидактико-методичні матеріали: оцінювання за критеріями досягнення мети та з мінімальною витратою ресурсів.

Допоміжний матеріал: наочність, картини, музика, ручки, аркуші паперу, метафоричні картки, схеми.

Загальна структура програми: 5 занять тривалістю 50 хвилин.

Критеріями оцінювання ефективності програми є налагодження соціально-психологічного клімату та взаємодії.

Основними показниками соціально-психологічного клімату та ефективної взаємодії є прагнення до збереження цілісності групи:

- сумісність,
- спрацьованість,
- згуртованість,
- контактність,
- відкритість,
- відповідальність.

В змісті роботи виокремлюються три послідовні та взаємопов'язані етапи діяльності:

- підготовчий – налагодження взаємодії в групі, використання вправ на зміцнення колективу, згуртованість, довіру, формування інтересу до діяльності, пізнання;
- корекційний – використання вправ що спрямовані на підвищення показників які є необхідними зокрема у змісті розвитку психоемоційного стану молоді, зниження рівня тривожності молодих людей;
- закріплення – виконання вправ на зміцнення самовпевненості, самооцінки, самореалізації, розуміння власних емоцій, раціонального відреагування на стресові ситуації, вміння надати підтримку іншим та не доводити себе до високого рівня тривожності.

### 3.2. Реалізація та результати впровадження програми корекції тривожності

Реалізація програми корекції тривожності включала проведення 5 занять з працівниками організації, у яких діагностовано високий рівень тривожності тривалістю 50 хвилин.

#### ЗАНЯТТЯ № 1.

Цілі: Підбір групи, пояснення мети та завдань програми, формування базової довіри та реалізація адаптації до умов роботи.

1. Знайомство. Встановлення контакту з учасниками. Оголошення теми та цілей заняття. Роздача бей-джиків та підписання.

Ознайомлення з правилами роботи у групі:

- виявляти повагу один до одного;
- не впевнений – не кажи;
- не перебивати ведучого та учасників;
- активно висловлювати свою позицію, якщо вона застосовна до програми;
- утримуватися від негативних коментарів.
- виконувати інструкції ведучого та завдання тренінгу.

2.Бесіда «Що таке довіра»

3.Вправа «Карусель подій»

Мета – сформулювати уявлення учасників один про одного, ознайомити з особливостями сприйняття.

Учасники з кола продовжують фразу, задану ведучим.

«Я люблю ...», «Мене радує ...», «Мені сумно коли ...», «Я серджусь, коли ...», «Я пишаюся собою, коли ...»

Результат розминки – налаштованість на основну частину тренінгу.

4.Робота з метафоричними картками

1. Колода розкладається «малюнком» до гори.

Інструкція для учасників:

- оберіть декілька відкритих карт, які характеризують сучасний стан вашого конфлікту із собою;

- оберіть карту на якій ніби «сфотографовано» ваш конфлікт;
- на якій карті зображено ваші почуття, емоції у конфлікті?;
- поділіться враженнями.

## ЗАНЯТТЯ № 2.

Цілі: формування змісту розуміння власного внутрішнього світу.

1. Використання арт-терапії: Малюнок «Мій внутрішній світ»

2. Вправа «Я говорю, ви говорите»

Мета вправи: допомогти учасникам усвідомити, що таке переконлива мова; розвинути навички переконливої мови.

Результат вправи – повірити у свій ораторський талант.

3. Робота з метафоричними картками

Робота з власними перешкодами: папір формату А4, олівці.

- малюємо дві водойми (озеро, річка);
- на лівій водоймі пишемо усі перепони, що гальмують розвиток;
- на правій водоймі – перелік кроків, що допоможуть побороти перепони;
- малюємо місток між водоймами (який він – міцний, дерев'яний, цегляний?);
- на мості пишемо черговість кроків на шляху до подолання перешкод;
- дії, що допоможуть нам реалізувати кроки (ресурси, люди тощо);
- саморефлексія.

## ЗАНЯТТЯ № 3.

Цілі: розуміння особливостей сприйняття, зниження негативізму

1. Розмова: «Моє життя без впливу установок».

Важливо донести до слухачів інформацію щодо того, що кожна людина має своє власне розуміння та формує власне, особисте уявлення стосовно

певних подій, вчинків та ситуацій. Відповідно, важливо захищати своє власне «Я» від впливу стереотипів, установок, які можуть обмежувати, викривляти точку зору та негативно впливати на перебіг певних дій.

## 2. Вправа «Мої установки»

Мета вправи – проаналізувати причини виникнення установок.

Учасників просять заплющити очі, зробити кілька глибоких вдихів та повільних, плавних видихів – і на тлі розслабленого стану згадати свою батьківську родину, своє дитинство.

## 3. Малюнок «Я в колі подій»

Необхідно намалювати себе та ті події (позитивні/негативні, що оточують на етапі сьогодення, та закарбувалися у пам'яті).

## ЗАНЯТТЯ № 4.

Цілі: формування уявлення про емоції, їх перебіг та трансформацію.

### 1. Бесіда «Навіщо нам емоції»

### 2. Вправа «Мій внутрішній голос»

Мета вправи: допомагає сформуванню уявлення про ступінь впевненості людини у собі, і навіть схильність до «зацікловання» на проблемах.

Хід вправи:

Подумайте і сформулюйте на папері ТРИ думки, які здаються Вам Вашими, потаємними. Тема цих думок - різна:

1. навчання;
2. друзі;
3. батьки;
4. досягнення;
5. розваги.

Тема може бути зовсім не визначена. Кожен має право визначити три власні теми, які є найбільш значущими. Після того, як думки записані, необхідно провести роботу за алгоритмом:

1. Наскільки твердо я вірю в це?
2. Яким шляхом ця ідея потрапила до мене на думку?

3. Чому я дотримуюсь цієї точки зору?

4. Які події повинні статися, щоб я почав думати по-іншому?

5. Яка з цих трьох думок викликає у мене найсильніші емоції?

Ця вправа допоможе розкрити свій внутрішній світ, усвідомити, що турбує.

3. Вправа «Позитивна трансформація»

Мета вправи – знайти у негативній ситуації позитивні аспекти та використовувати їх максимально продуктивно.

Результат: пошук внутрішнього ресурсу у складній ситуації, у разі виникнення негативних установок.

4. Робота з метафоричними картками

- хто ще бере участь у конфлікті? яка його роль?;
- як ведуть стосовно вас інші учасники ситуації?
- перегорніть карти та зачитайте написи на «сторінці» карток, що ці написи рекомендують/дозволяють/додають вам з огляду на наявну проблему?;
- що потрібно зробити, щоб відновити свої сили та ресурси у змісті діяльності.

## ЗАНЯТТЯ № 5.

Цілі: здатність до адаптації в стресових умовах.

1. Бесіда «Адаптація та її роль»

- формування уявлень про адаптацію та адаптивність;
- терміни адаптації та етапи;
- як зрозуміти, що відбувається дезадаптація?

2. Вправа «Я можу, я розвиваюся»

Виділити особливості діяльності у змісті формування власних компетенцій:

- що допомагає мені трансформуватися?
- які сильні сторони я маю?
- чого не вистачає для самореалізації?



- що допоможе мені окреслити шляхи до досягнення результату?

### 3. Малюнок «Перетворення»

Намалювати власне відчуття себе в момент виконання вправи.

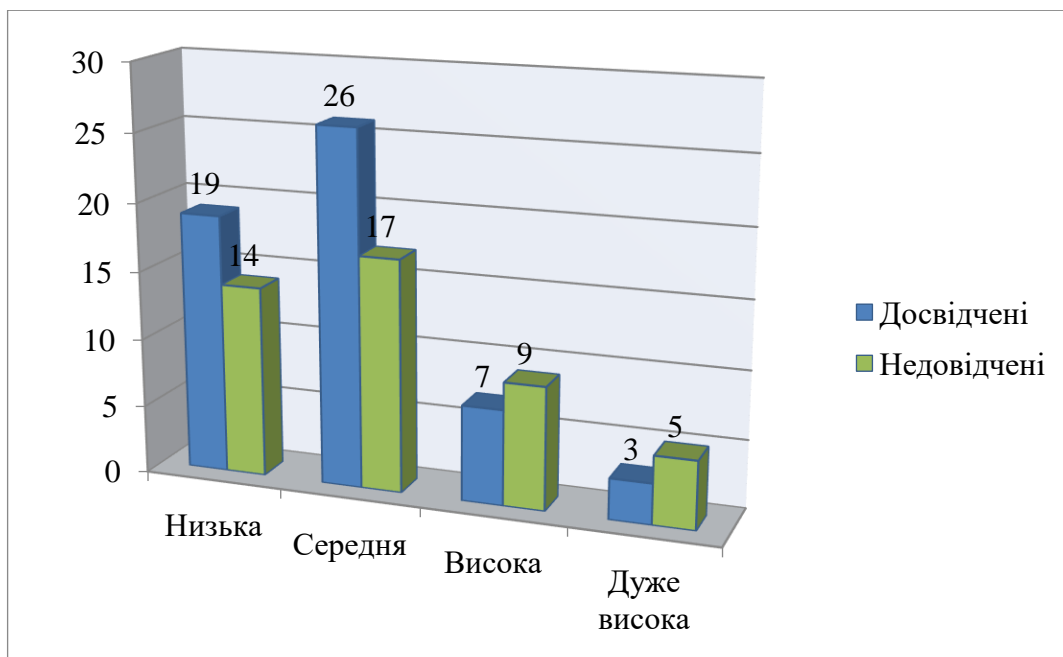
Проаналізувати та уявити, що проблеми відійшли на другий план.

Зрозуміти, яким чином відбулося перетворення.

Домалювати до першого малюнка елементи, що символізуватимуть позитивне перетворення.

Проаналізуємо результати впровадженої нами програми серед працівників гіпермаркету із високими показниками рівня тривожності. Повторне дослідження працівників після впровадження психокорекційної програми дозволило визначити позитивну динаміку показників тривожності:

Показники загального рівня тривожності у працівників презентовано на рис.3.1.:



**Рис. 3.1. Рівень тривожності у працівників (у %)**

Загалом знизився загальний рівень тривожності у групах випробуваних.

За результатами встановлено таке:

- загальна здатність до самоаналізу власних психічних станів зростає;

- зважаючи на недостатність власного життєвого досвіду та розуміння здатності до саморефлексії встановлено, що працівники, пояснюючи різні життєві ситуації, частіше виявляли песимістичний атрибутивний стиль, проте, після проходження програми, невдачі вони сприймають як тимчасові;

- прагнуть перетворення дійсності, тим самим, створюють умови для свого подальшого розвитку.

Відтак, важливою є реалізації таких кроків для стабілізації емоційного стану особистості:

- створення сприятливих для людини середовища та умов реалізації;
- недопущення перевантажень через невідповідність рівня проблеми до відповідності індивідуальним можливостям;
- підтримка та допомога особистості в адаптації до нових умов.

Підбиваючи підсумок зазначимо, що емпіричним шляхом доведено дієвість розробленої програми та її доцільність у роботі психолога з персоналом організації.

### **Висновки до третього розділу**

Нами розроблено програму психокорекції щодо зниження рівня тривожності працівників організації, формування вмінь та навичок контролю та керування власними емоціями та почуттями інших людей та надано рекомендації щодо подолання тривожності.

В межах оптимізації взаємодії та розвитку необхідних компетенцій було звернуто увагу на такі форми міжособистісної діяльності, через призму систематичної взаємодії: проведення міні – лекцій; систематизовані огляди; формування програмованих інструкцій; використання рисункових методик; проведення групових дискусій.

Доведено дієвість розробленої нами програми та її доцільність у роботі психолога з персоналом організації. Загалом знизився загальний рівень тривожності у групах випробуваних.

Визначено значущість роботи щодо важливості реалізації таких кроків для стабілізації емоційного стану особистості працівника:

- створення сприятливих для людини середовища та умов реалізації;
- недопущення перевантажень через невідповідність рівня проблеми до відповідності індивідуальним можливостям;
- підтримка та допомога особистості в адаптації до нових умов.

## ВИСНОВКИ

Тривожність являє собою психічний стан внутрішнього хвилювання, що може бути безпричинним та зумовленим виключно суб'єктивними факторами. Тривожність належить до низки негативних емоцій, в яких фізіологічний аспект є тим, що домінує.

У сучасних дослідженнях інтерпретації феномену тривожності включає тривогу як психічний стан та тривожності як стійку рису особистості. Розрізняють вчені тривожність як властивість особистості, як відносно постійну і незмінну протягом життя рису (особистісна тривожність), і тривожність як відносно тривалий негативний емоційний стан, пов'язаний зі зміною нервово-психічної діяльності (тривожність ситуативна).

Концептуальне розрізнення тривоги як динамічного стану та особистісної властивості чи диспозиції людини підкреслює процесуальний характер феномену тривоги. Цей стан логічно розглядати як послідовність когнітивних, афективних і поведінкових реакцій, що актуалізуються в результаті впливу на людину різних форм стресорів. При цьому стресові подразники можуть мати зовнішній характер або бути викликані якимись внутрішніми факторами, які суб'єкт інтерпретує як небезпечні або загрозливі.

Характерною рисою розвитку молоді є посилення свідомих мотивів поведінки. Помітно зміцнюються цілеспрямованість, рішучість, наполегливість, самостійність, ініціатива, вміння володіти собою. Процес формування особистості здійснюється під впливом низки чинників.

Особливості саморефлексії, самовизначення, самосвідомості, вмотивованості на результат та досягнення успіху, особливості соціалізації та сформованості умов соціально-психологічного мікроклімату в якому відбувається становлення та професійний розвиток молоді є досить вагомими чинниками розвитку тривожності в процесі професійної самореалізації молоді людини.

В ситуації, коли людина не відчуває себе успішною, не має компетентності щодо реалізації власного потенціалу – формується тривожність, починає відчувати себе потенційним невдахою та не бажає відшукувати мотиви для подальшого розвитку.

Проведене нами емпіричне дослідження метою якого стало вивчення особливостей розвитку тривожності персоналу організації та чинників, що впливають на розвиток тривожності під час спільної професійної діяльності персоналу в організації дозволило встановити наступне.

На основі розподілу двох груп працівників (група недосвідчених працівників – до 2 років досвіду – 45 осіб та група досвідчених працівників – понад 2 роки досвіду – 55 осіб) результати дослідження показали, що в групі досвідчених працівників, результат щодо тривожності перебуває на низькому та середньому рівні – вони більш впевнені у майбутньому, орієнтовані на подальші перспективи, вмотивовані на результат та не втрачають соціальні орієнтири діяльності. Загалом доволі гнучко реагують на зміни.

Недосвідчені працівники – демонструють високі показники тривожності, вони менш адаптовані до змін, переймаються професійними перспективами та результатами фінансового становища. Властивими їм є: схильність до занепокоєння, стурбованості, до відчуття страху, безпорадності та неминучої загрози.

В змісті позитивних аспектів життя та самовизначення, для фахівців важливими є: родинний затишок, професійна реалізація, фінансовий добробут. Ці три аспекти є рівнозначними за важливістю, та детермінуватимуть подальше професійне, творче зростання, сприятимуть реалізації інтересів, потреб. Проте, для досвідчених фахівців пріоритету набуває: родинний затишок та фінансова стабільність; для недосвідчених вагомим змісту набуває навчання та реалізація разом із фінансовою стабільністю.

На розвиток тривожності працівників організації впливають недостатність коштів для стабільного життя; погіршення взаємин з оточуючими (відсутність комунікації, підтримки); відсутність перспектив професійного

розвитку фінансової стабільності. В розумінні недосвідчених фахівців, найбільшу небезпеку становить недостатність коштів, що може бути одним із чинників високого рівня тривожності. Натомість досвідчені фахівці більше переживають за порушення соціальних контактів та відсутність перспектив.

Нами розроблено програму психокорекції щодо зниження рівня тривожності працівників організації, формування вмінь та навичок контролю та керування власними емоціями та почуттями інших людей та надано рекомендації щодо подолання тривожності.

В межах оптимізації взаємодії та розвитку необхідних компетенцій було звернуто увагу на такі форми міжособистісної діяльності, через призму систематичної взаємодії: проведення міні – лекцій; систематизовані огляди; формування програмованих інструкцій; використання рисункових методик; проведення групових дискусій.

Доведено дієвість розробленої нами програми та її доцільність у роботі психолога з персоналом організації. Загалом знизився загальний рівень тривожності у групах випробуваних.

Визначено значущість роботи щодо важливості реалізації таких кроків для стабілізації емоційного стану особистості працівника: створення сприятливих для людини середовища та умов реалізації; недопущення перевантажень через невідповідність рівня проблеми до відповідності індивідуальним можливостям; підтримка та допомога особистості працівників в адаптації до нових умов.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бикова С. В. Особливості емоційного інтелекту жінок та чоловіків. Наука і освіта. 2015. № 10. С. 126–130
2. Бодров В. О. Проблема подолання стресу. Процеси та ресурси подолання стресу. Психологічний журнал. 2016. № 2. С. 113–122.
3. Гулько Г.О. Психологічні чинники актуалізації особистісних властивостей тривожного спектру в ситуації досягнення: дис. канд. псих. наук: 19.00.01. Київ, 2017. 249
4. Джеджара О. В. Емоційні переживання як детермінуючий чинник результативності навчальної діяльності студентів. Рівненський державний гуманітарний університет, 2017. № 12. С. 33–36.
5. Дуткевич Т. В. Загальна психологія. Теоретичний курс: навч. посіб. для студентів. Кам'янець-Поділ. нац. ун-т ім. Івана Огієнка, Факультет корекц. та соц. педагогіки і психології, каф. психології освіти. Кам'янець-Подільський, 2015. 431 с.
6. Євдокімова О. О. Історія психології : навч. посіб. МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2020. 320 с.
7. Євдокімова О.О., Заворотний В.І. Посттравматичні стресові розлади, гострі та віддалені, як наслідок участі у воєнних діях. Право і безпека, 2014. № 3(54). С.207–212.
8. Загальна психологія: підручник. За ред. С. Д. Максименка. Вінниця: Нова Книга, 2016. 688 с.
9. Загальна психологія. Семінарські та практичні заняття. Методичний посібник. К. : ПП «Дірект Лайн», 2019. 72 с.
10. Загальна психологія : Підручн. для студ. вищ. навч. Закладів. За заг. ред. акад. С. Д. Максименка. К.: Форум, 2017. 543 с.
11. Загальна психологія: Навч. посіб. За ред. О. В. Скрипченко, Л. В. Долинська, З. В. Огороднійчук та ін. К.: А.Г.Н., 2002. 280 с.

12. Занюк С. С., «Мотиваційний тренінг. Формування мотивації навчальної діяльності у студентів та старшокласників». Практична психологія та соціальна робота, 2002. № 8. С. 31–42.
13. Занюк С.С. Психологія мотивації: Навч. посіб. К.: Либідь, 2018. 304 с.
14. Зарицька В.В. Емоційний інтелект як чинник ефективності професійної діяльності. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах: зб. наук. пр., 2016. № 50. С. 117–125.
15. Зливков В.Л., Лукомська С.О., Федан О.В. Психодіагностика особистості у кризових життєвих ситуаціях. К. : Педагогічна думка, 2016. 219 с.
16. Калюжна Є.М. Психолого-педагогічні чинники тривожності у підлітків, Динаміка наукових досліджень-2005: Матеріали IV Міжн. наук.-практ. конф. 20-30 червня 2005 р., Дніпропетровськ, С. 20–22.
17. Коваленко В.С. Психологічне благополуччя як складник психологічного здоров'я людини: теоретичні підходи та емпіричні дослідження в закордонній психології. Вісник Одеського національного університету. Психологія, 2017. № 3 (45). С.40–50.
18. Корень Т. О. Професійний розвиток особистості: категоріальне визначення. Актуальні проблеми психології, 2018. № 17. С. 86–89.
19. Кричфалушій М., Гнітецький Л., Швай О., Тарасюк В. Самооцінка стану тривожності в студентів третього курсу заочної форми навчання в реальних умовах навчальної діяльності. Фізичне виховання, спорт і культура здоров'я у сучасному суспільстві: зб. наук. пр. Луцьк, 2015. № 4(32). С. 19–23.
20. Лелюх-Степанчук О. О. Емоційний інтелект як проблема психологічної науки. Актуальні проблеми психології, 2018. № 31. С. 83–92.
21. Літвякова І.А., Ханецька Н.В. Дослідження впливу емоцій на стан особистості. «Молодий вчений», 2017. № 11 (51). С. 22–28.
22. Матохнюк Л.О. Психологія інформаційної компетентності особистості (генеза онтологічного розвитку). Дисертація на здобуття наукового



ступеня доктора психологічних наук, Одеса : Південноукраїнський нац. пед. ун-т ім. К. Д. Ушинського, Національна академія педагогічних наук України, 2019. 527 с.

23. Особистість у розвитку: психологічна теорія і практика : монографія. За ред. С. Д. Максименка, В. Л. Зливкова, С. Б. Кузікової. Суми : Вид-во СумДПУ імені А.С. Макаренка, 2015. 430 с.

24. Петухова І. О., Заушнікова М. Ю., Клевець Л. М. Способи зниження рівня тривоги населення в умовах війни. Вісник Національного університету оборони України, 2022. № 4 (68). С. 123–129

25. Практикум із загальної психології. Зелінська Т. М. Михайлова. Навчальний посібник. Київ : Каравела, 2018. 272 с.

26. Практикум із загальної психології. За ред. Т. І. Пашукової. Київ, 2020. 204 с.

27. Прикладна психологія. Теоретичні проблеми : монографія В.Г. Панок. Київ : Ніка-Центр, 2017. 188 с.

28. Тімченко О.В., Приходько І. І. , Колесніченко О. С. та ін. Психологія екстремальної діяльності: навч. посіб.. Х. : НА НГУ, 2016. 571 с.

29. Турецька Г. В. Страх успіху: психологічні дослідження феномену Психологічний журнал, 2018. № 1. С. 37–46.

30. Тюріна В.А. Емоційний інтелект як детермінант професійної компетентності курсантів як майбутніх офіцерів поліції. Здобутки та досягнення прикладних та фундаментальних наук ХХІ століття. Черкаси, Україна. МЦНД. (7 серпня 2020 рік ) С.45–46.

31. Фурман В.В. Розвиток емоційного інтелекту в професійному становленні студента. Науковий вісник ХДУ. Серія Психологічні науки, 2018. № 4. С. 155-160.

32. Хохліна О. П. Проблема структури особистості у психології. Юридична психологія, 2016. № 2 (19). С. 20–31.

33. Циганчук Т.В. Динаміка переживання стресу студентами 1-4 курсів ВНЗ. Збірник наукових праць інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПНУ. Київ : Книга, 2010. 360 с.
34. Шпак М. М. Роль переживання у структурі емоційного інтелекту особистості. Проблеми сучасної психології, 2016. № 31. С. 36–41.
35. Щербак Т.І., Щерба А.П. Розвиток емоційного інтелекту у період фахової підготовки психологів. Актуальні проблеми психології: зб. наук. пр. Інституту психології імені Г.С. Костюка, 2016. № 9. С. 582–589.
36. Юрчинська Г. К. Самопізнання особистості в аспекті професійного та духовного вигорання. Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2016. № 9. С. 267–277.
37. Юрчинська Г. К. Особливості професійної мотивації як здійснення вчинку. Вчинкова психологія: історія та сучасність: матеріали Міждисциплінарного круглого столу з нагоди 90-річчя від дня народження професора В. А. Роменця, 20 травня 2016 року. К. : Логос, 2016. С. 96–97.
38. Юрчинська Г. К. Взаємозв'язок життєстійкості особистості волонтера та його мотивації. Український психологічний журнал, 2018. № 2(8). С.163–179.
39. Ярема Н. Ю. Психологічне здоров'я особистості. Юридична психологія, 2015. № 2. С. 106–113.
40. Compas B., Connor-Smith J., Saltzman H., Thomsen A., Wadsworth M. Coping з stress під час дітей і adolescence: Problems, progress, і потенційні в теорії і розробці. Psychological Bulletin, 2001. Vol. 127. N 1. P. 87-127.
41. Cramer P. Defense mechanism and Coping strategies: What's the difference? American Psychologist, 2000. June. P. 638-646.
42. David J., Suls J. Coping efforts в daily life: Роль великих п'яток проб і проблем appraisals. Journal of Personality. 1999. Vol. 67. P. 265-294.
43. Endler N., Parker J. Assessment of Multidimensional Coping Task, Emotion and Avoidance Strategies. Psychological Assessment, 1994. Vol. 6. P. 50-60.

44. Greenglass E. Workstress, copingandsocialsupport:  
Implicationsforwomen'soccupationalwell-being // Genderworkstressandhealth / Ed.  
DL Nelson, RJ Burke. Washington, DC: AmericanPsychologicalAssociation, 2002.  
P. 85-96.

## ДОДАТКИ

### *Оцінка рівня ситуативної (реактивної) тривожності (Тест Спілбергера-Ханіна)*

Тест Спілбергера-Ханіна належить до методик, за допомогою яких досліджують психологічний феномен тривожності. Цей опитувальник складається з 20 висловлювань, які відносяться до тривожності як стану (стан тривожності, реактивна або ситуативна тривожність) і з 20 висловлювань на визначення тривожності як диспозиції, особливості особистості (властивість тривожності). Що розуміє Спілбергер під обома мірами тривожності видно з наступної цитати: "Стан тривожності характеризується суб'єктивними, свідомо сприйнятими відчуттями загрози і напруги, що супроводжуються або пов'язані з активацією або збудженням автономної нервової системи".

Опитувальний бланк ситуативної тривожності (Спілбергера-Ханіна)

|    | Ситуація                                | Ні, це не так | Напевно так | вірно | Дійсно вірно |
|----|---|---------------|-------------|-------|--------------|
| 1  | Я спокійний                             | 1             | 2           | 3     | 4            |
| 2  | Мені нічого не загрожує                 | 1             | 2           | 3     | 4            |
| 3  | Я почуваю себе напружено                | 1             | 2           | 3     | 4            |
| 4  | Я відчуваю жаль                         | 1             | 2           | 3     | 4            |
| 5  | Я почуваю себе вільно                   | 1             | 2           | 3     | 4            |
| 6  | Я розчарований                          | 1             | 2           | 3     | 4            |
| 7  | Мене хвилюють можливі невдачі           | 1             | 2           | 3     | 4            |
| 8  | Я відчуваю себе відпочилим              | 1             | 2           | 3     | 4            |
| 9  | Я стурбований                           | 1             | 2           | 3     | 4            |
| 10 | Я маю відчуття внутрішнього задоволення | 1             | 2           | 3     | 4            |
| 11 | Я впевнений у собі                      | 1             | 2           | 3     | 4            |
| 12 | Я нервую                                | 1             | 2           | 3     | 4            |
| 13 | Я не знаходжу собі місця                | 1             | 2           | 3     | 4            |
| 14 | Я напружений                            | 1             | 2           | 3     | 4            |

|    |                                     |   |   |   |   |
|----|-------------------------------------|---|---|---|---|
| 15 | Я не відчуваю скованості            | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 16 | Я задоволений                       | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 17 | Я заклопотаний                      | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 18 | Я надто збуджений і мені не по собі | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 19 | Мені радісно                        | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 20 | Мені приємно                        | 1 | 2 | 3 | 4 |

Тривожність як риса особи, очевидно, означає мотив або набуту поведінкову диспозицію, яка зобов'язує індивіда до сприйняття широкого кола об'єктивно безпечних обставин, як таких, які несуть загрозу, спонукаючи реагувати на них станами тривоги, інтенсивність яких не відповідає величині реальної небезпеки. Шкала реактивної і особистісної тривожності Спілбергера є єдиною методикою, яка дозволяє диференційовано вимірювати тривожність і як властивість особистості, і як стан. У нашій країні використовують тест у модифікації Ю. Л. Ханіна (1976). Реактивна (ситуативна) тривожність - стан суб'єкта в даний момент часу, який характеризується емоціями, які суб'єктивно переживаються особою: напругою, занепокоєнням, заклопотаністю, нервозністю у цій конкретній ситуації. Цей стан виникає як емоційна реакція на екстремальну або стресову ситуацію і може бути різним за інтенсивністю та динамікою у часі.

Мета роботи : визначити рівень ситуативної тривожності; провести тестування, аналіз результатів, зробити порівняння з нормативами літературних даних. Устаткування: бланк опитувальника. Хід роботи : 1. Обстежуваному пропонується - " Уважно прочитайте кожне з наведених тверджень і закресліть відповідну цифру справа залежно від того, як ви себе почуваєте в даний момент. Над питаннями довго не замислюйтеся. Перша відповідь, зазвичай, яка приходить в голову, є найбільш правильною, адекватною Вашому стану". 2. Проводиться тестування з використанням опитувального бланка (Табл. 1).

Показник ситуативної (реактивної) тривожності розраховується за формулою:  $PT = \sum 1 - \sum 2 + 35$ , де  $\sum 1$  – сума закреслених цифр по пунктах 3, 4, 6, 7, 9, 12, 13,14, 17,18;  $\sum 2$  – сума закреслених цифр по пунктах 1, 2, 5, 8, 10, 11, 15, 16, 19, 20. Якщо РТ не перевищує 30, то, особа, яку опитували, не відчуває особливої

тривоги, тобто у неї в даний момент виявляється низька тривожність. Якщо сума знаходиться в інтервалі 31-45, то це означає помірну тривожність. При 46 і більше - тривожність висока. Дуже висока тривожність ( $> 46$ ) прямо корелює з наявністю невротичного конфлікту, з емоційними і невротичними зривами і з психосоматичними захворюваннями.