

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ВОЛИНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЛЕСІ УКРАЇНКИ
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ
Кафедра педагогічної та вікової психології**

На правах рукопису

КРАМЧАНІН ІРИНА ГЕННАДІЇВНА

**ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ АДАПТАЦІЇ
У МАЛОМУ ПРОФЕСІЙНОМУ КОЛЕКТИВІ**

Спеціальність: 053 «Психологія»
Освітньо-професійна програма: Психологія
Робота на здобуття освітнього ступеня «Магістр»

Науковий керівник:

ІВАНАШКО ОКСАНА ЄВГЕНІВНА,

кандидат психологічних наук,
доцент кафедри педагогічної та
вікової психології

РЕКОМЕНДОВАНО ДО ЗАХИСТУ

Протокол № _____ від _____
засідання кафедри педагогічної та
вікової психології

Завідувач кафедри
_____ Гошовський Я.О.

ЛУЦЬК-2024

АНОТАЦІЯ

Крамчанін І.Г. Особливості психологічної адаптації у малому професійному колективі. - Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Випускна кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня «Магістра» за спеціальністю 053 «Психологія» - Волинський національний університет імені Лесі Українки, Луцьк, 2024.

Магістерська робота присвячена дослідженню особливостей психологічної адаптації в малому професійному колективі. Охарактеризовано сутність поняття адаптація в наукових працях вітчизняних і зарубіжних науковців. Проаналізовано актуальність проблеми адаптації особистості її прояву в умовах професійної діяльності.

У ході дослідження визначено чинники, що сприяють або перешкоджають успішній адаптації працівників у малих професійних колективах. Особливу увагу приділено таким аспектам, як міжособистісна взаємодія, професійна мотивація, стресостійкість та емоційний комфорт. Емпіричне дослідження базується на методах психологічного тестування, спостереження та аналізу взаємодій у реальних колективах.

Результати роботи можуть бути використані для розробки практичних рекомендацій з покращення адаптаційного процесу нових працівників у малих професійних групах, підвищення ефективності командної роботи та зміцнення психологічного клімату в організації.

Ключові слова: *адаптація, психологічна адаптація, малий професійний колектив, професійна адаптація, особистість, адаптаційний процес, психологічний клімат.*

ABSTRACT

Kramchanin I. G. Peculiarities of psychological adaptation in small professional team. - *Qualifying research work on the rights of the manuscript.*

The final qualifying work for obtaining the Master's Degree in the specialty 053 "Psychology" - Lesya Ukrainka Volyn National University, Lutsk, 2024.

The master's thesis is devoted to the study of the peculiarities of psychological adaptation in a small professional team. The essence of the concept of adaptation in the scientific works of domestic and foreign scientists is characterized.

The relevance of the problem of adaptation and the personality of its manifestation in the conditions of professional activity is analyzed.

In the research process, the factors that facilitate or impede the successful adaptation of employees in small professional teams are identified. Particular attention is paid to such aspects as interpersonal interaction, professional motivation, stress resistance, and emotional comfort. The empirical study is based on the methods of psychological testing, observation and analysis of interactions in real teams.

The results of the study can be used to develop practical recommendations for improving the adaptation process of new employees in small professional groups, increasing the efficiency of teamwork and strengthening the psychological climate in the organization.

Keywords: *adaptation, psychological adaptation, small professional team, professional adaptation, personality, adaptation process, psychological climate.*

ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ АДАПТАЦІЇ В МАЛОМУ ПРОФЕСІЙНОМУ КОЛЕКТИВІ	
1.1. Поняття адаптації та професійної адаптації	8
1.2. Особливості адаптації в малому професійному колективі	15
РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ СКЛАДОВИХ АДАПТАЦІЇ У МАЛОМУ ПРОФЕСІЙНОМУ КОЛЕКТИВІ	
2.1. Опис вибірки і методик дослідження	20
2.2. Аналіз результатів дослідження	25
2.3. Стратегії удосконалення психологічної адаптації у малому професійному колективі.....	51
ВИСНОВКИ	56
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	60
ДОДАТКИ	65

ВСТУП

Актуальність дослідження. Професійна адаптація є основним компонентом соціально-психологічної адаптації будь-якого фахівця. Адаптація сприяє швидкому включенню співробітників у робочі процеси, що підвищує продуктивність праці та зменшує кількість конфліктів і непорозумінь, а це безпосередньо впливає на загальну атмосферу в колективі. Малі професійні колективи часто є основними осередками, де формується робоча атмосфера, комунікація та підтримка.

Дослідження психологічної адаптації особистості в малих професійних колективах є важливим для підвищення продуктивності командної роботи та покращення психологічного середовища.

Об'єкт дослідження: психологічна адаптація особистості.

Предмет дослідження: психологічні особливості адаптації в малому колективі.

Мета дослідження: визначити психологічні особливості адаптації працівників в умовах малого професійного колективу.

Гіпотетичне передбачення: визначення та прийняття своєї професійної ролі у команді призведе до успішного процесу адаптації.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз і систематизацію науково-теоретичних та методичних джерел щодо проблеми психологічної адаптації особистості, в тому числі особливостей адаптації в малому професійному колективі.

2. Вивчити і проаналізувати складові особливості психологічної адаптації особистості в малому професійному колективі.

3. Експериментально визначити психологічні складові, що впливають на процес адаптації особистості в малому колективі.

4. Здійснити математично-статистичний аналіз та інтерпретацію результатів емпіричного дослідження.

5. Розробити стратегії удосконалення адаптації особистості в малому професійному колективі.

Теоретико-методологічна основа дослідження. Базові питання з позиції теоретико-методологічних положень щодо професійної адаптації особистості висвітлена у низці наукових праць вітчизняних і зарубіжних вчених Г.О. Балла, Л.К. Гришанова, С.М. Дмитрієва, В.І. Розова, Дж. Роттера, Б. Скіннера, Е. Шейна та інші.

Представники різних теоретичних психологічних напрямків проводили дослідження щодо механізмів адаптації, а саме Г. Айзенка, Г. Гартман, Е.Еріксон, Ж. Піаже, З. Фрейд та інші.

Праці останніх років О.М. Миронова, А.А. Легкий, С.М. Невмержицька, А. Василик, К. Мурза, Г.М. Захарчин, С.О. Гладун, Г.О. Зелінська, А.В. Процишин та інші вказують на важливість вивчення адаптації як відкритої системи, яка зберігає постійність структур лише в процесі взаємообміну усіх компонентів єдиної системи [1; 4; 9; 10; 22; 27; 36].

Дослідження українських та зарубіжних вчених, які вивчали соціально-психологічну адаптацію П.П. Горностай, Л.А. Карамушка, С.І. Лазуренко, Т.М. Лактіонової, К. Ц. Левін, С.Д. Максименко, В. В. Москаленко, Т. М. Титаренко та інші зосередили увагу на впливі соціальних і професійних факторів на адаптацію, а також на формуванні стратегій подолання криз.

Специфічні чинники адаптації в малих професійних колективах були визначені багатьма дослідниками, які вивчали взаємодію індивідів у невеликих групах В.М. Данюк, Я.В. Крушельницька, С.І. Лазуренко, Т.М. Лактіонової, С.Д. Максименко, В.В. Москаленко, Т. М. Титаренко та інші [1; 6; 7; 24; 29].

Методи дослідження. Теоретичний метод: аналіз, синтез та узагальнення результатів, що дало можливість наукового осмислення отриманих даних. Емпіричні методи: психодіагностичний метод (стандартизовані методики, спостереження, бесіди); методи обробки та інтерпретації даних (кількісні та якісні із застосуванням методів математичної статистики).

База дослідження. Дослідження проводилося на базі виробничого структурного підрозділу «Локомотивного депо Ковель» регіональної філії «Львівська залізниця». Загальна кількість досліджуваних працівників локомотивних бригад становила 133 особи з яких: помічників машиністів 64 особи, машиністів рухомого складу 69 особи. З них малих колективів (локомотивних бригад) – 46. Вік респондентів від 21 до 61 років.

Наукова новизна одержаних результатів дослідження: поглиблення теоретичного уявлення про професійну адаптацію особистості та обґрунтування розуміння взаємозв'язку між особистісними рисами та успішністю адаптації в малих професійних колективах.

Практична значення отриманих результатів: полягає в отриманні нових практичних знань щодо різноманітних чинників психологічного характеру, які впливають на професійну адаптацію працівників малого професійного колективу. Сформульовані рекомендації щодо їх подальшого практичного використання в умовах локомотивних депо.

Апробація результатів. Публікації за час навчання. Основні положення дослідження опубліковані у співавторстві в статті «Психологічні особливості адаптації працівників в трудовому колективі: теоретичний аналіз.» *Психогенеза особистості: норма і девіація: збірник наукових статей і тез.* Луцьк: ФОП Мажула Ю.М., 2024. С. 150-154.

Приймала участь у науково-практичному семінарі з міжнародною участю «Феноменологія депривації: психолого-педагогічний і теоретико-прикладний дискурс. Ремедіум 14» (2-4 квітня 2024 р., м. Луцьк) та науково-практичному семінарі «Магістратура з психології: Viribus unitis» (2-3 жовтня 2024 р., м. Луцьк)

Структура роботи. Наукова робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Виконана на 82 сторінках тексту. Основний зміст роботи викладено на 47 сторінках. Робота містить 2 таблиці, 19 діаграм, 7 додатків. Список використаних джерел включає 48 праць українських та зарубіжних авторів.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ АДАПТАЦІЇ В МАЛОМУ ПРОФЕСІЙНОМУ КОЛЕКТИВІ

1.1. Поняття адаптації та професійної адаптації

Сучасні зміни в організації роботи, такі як дистанційна робота або гнучкі графіки, можуть ускладнювати адаптацію в малих колективах, особливо для нових співробітників. Це створює нові перешкоди для пошуків ефективних методів адаптації.

Працевлаштування працівника в організації передбачає хвилювання й навіть може викликати стрес, оскільки він має зайняти свою статусну позицію в колективі. В колективі працівник має віднайти свою статусну позицію та зрозуміти, що від нього чекають, чи впорається він з обов'язками. Успішність професійної адаптації – показник правильного вибору професії. Для керівника це також момент, коли створюється модель та принципи побудови відносин. Поява та впровадження нового співробітника на підприємстві це процес складний [4].

Не кожне підприємство має сформовану стратегію адаптації нових працівників. Далеко не в кожній організації є психолог і не всі керівники задумуються про цей складний період життя особи на підприємстві, або навіть свідомо відмовляються від конкретних дій щодо виробничої адаптації. Хоча власне працівники сприяють ефективному використанню ресурсів підприємства, впливають на зростання економічних показників й підвищення конкурентоспроможності [30].

Адаптація у колективі організації означає прийняти норм і цінностей, що існують в даній організації, і почати діяти відповідно до встановлених правил та вимог [10].

Адаптація в організації - це процес опанування людиною нової соціальної ситуації. Під час зміни місця роботи особа активно вступає у систему виробничих стосунків, а також соціально-психологічних стосунків у колективі, знайомиться та засвоює нові соціальні ролі, норми, вимоги, узгоджує власну позицію з стратегічними планами організації та завданнями колективу, регулюючи свою поведінку відповідно до вимог даної установи.

З метою зручності при вивченні адаптації людини виділяють такі функціональні рівні адаптації: фізіологічний, психологічний і соціально-психологічний, а також психофізіологічну та професійну адаптацію [24; 25; 37].

У контексті даного дослідження, корисними є результати пізнання різних сторін адаптації. Так, у психологічній науці поняття «професійна адаптація» розглядається з точки зору фізіології, психології, педагогіки [24; 37].

Базові питання з позиції теоретико-методологічних положень щодо професійної адаптації особистості висвітлена у низці наукових праць вітчизняних і зарубіжних вчених Г.О. Балла, Л.К. Гришанова, С.М. Дмитрієва, В.І. Розова, Дж. Роттера, Б. Скіннера, Е. Шейна та інші.

Представники різних теоретичних психологічних напрямків проводили дослідження щодо механізмів адаптації, а саме Г. Айзенка, Г. Гартман, Е.Еріксон, Ж. Піаже, З. Фрейд та інші.

Праці останніх років О.М. Миронова, А.А. Легкий, С.М. Невмержицька, А. Василик, К. Мурза, Г.М. Захарчин, С.О. Гладун, Г.О. Зелінська, А.В. Процишин та інші вказують на важливість вивчення адаптації як відкритої системи, яка зберігає постійність структур лише в процесі взаємообміну усіх компонентів єдиної системи [1; 4; 9; 10; 22; 27; 36].

В роботах Г. Айзенка та його послідовників адаптація має двояке визначення. Перше це стан гармонії, коли потреби індивіда та вимоги середовища повністю задоволені. Друге це процес, за допомогою якого цей гармонічний стан досягається [22; 27; 29].

Е. Шейн підкреслює, що успішна адаптація включає навчання з досвіду, яке з часом стає частиною «культури організації». Він виділяє три рівні

організаційної культури, кожен з яких відіграє роль, у тому як організації справляються зі змінами та викликами досягається [29; 30].

Дослідження українських та зарубіжних вчених, які вивчали соціально-психологічну адаптацію П.П. Горностай, Л.А. Карамушка, С.І. Лазуренко, Т.М. Лактіонової, К. Ц. Левін, С.Д. Максименко, В. В. Москаленко, Т. М. Титаренко та інші зосередили увагу на впливі соціальних і професійних факторів на адаптацію, а також на формуванні стратегій подолання криз. Зарубіжні дослідники, як Дж. Бері, К. Льюін, Г. Мюррей досліджували адаптацію у крос-культурному контексті. Ідеї цих вчених акцентують на важливості інтеграції, підтримки та розвитку соціальних навичок для успішної адаптації [21; 24; 29; 37].

Р.Скотт Тіндейл (Tindale, R. S, USA) відомий своїми дослідженнями групових процесів, прийняття рішень і соціального впливу. Досліджує, як учасники групи ділять представлення про завдання і, як це впливає на результати групових рішень і взаємодію між членами групи [48].

МакГрат Дж. (McGrath, J.E., USA) та Голі Ероу (Arrow, H., USA) розглядали малі групи як складні адаптивні системи. Вивчали різні аспекти функціонування малих груп, включаючи соціальну взаємодію та групову динаміку, які впливають на адаптацію та продуктивність колективів. Дослідження зосереджені на тому, як групи можуть адаптуватися до змінних умов і взаємодії між їхніми учасниками [47].

Аналіз сучасної наукової літератури, з проблем адаптації до професійної діяльності про відсутність на сьогоднішній день єдиного підходу у вивченні даного феномену. Так, деякі дослідники розглядають психологічні особливості адаптації аналізуючи вплив тривожності, недостатність навичок та соціальні складності. Наголошують на важливості адаптаційних програм, які допомагають розвивати професійну компетенцію та емоційну стійкість. Важливим, на їх думку, є емоційна стійкість та підтримка колективу для успішної адаптації [19; 29].

Вчені вважають адаптацію складним і багатогранним психологічним процесом, який включає формування особистості та створення умов для її самореалізації в соціальному середовищі. Соціально-психологічну адаптацію визначають як взаємодію індивіда з соціальним оточенням щодо освоєння ним нової життєвої ситуації, як передумову подальшого розвитку особистості [16; 31; 41].

В своїх наукових дослідженнях ряд вчених розглядали адаптацію як складний психологічний процес, особливо в контексті соціального середовища, до якого належать малі професійні колективи [41].

Дослідженнями малих груп займався науковець К.Ц. Левін. Його дослідження стосувалися таких групових характеристик, як норми, згуртованість, поєднання індивідуальних мотивів і групових цілей, лідерство. Він зауважив, що певні суспільні вимоги до поділу праці та функціонування суспільства сприяють формуванню малої групи [45].

Науковець П.П. Горностай працює над створенням групової ідентичності, покращенням соціально-психологічного середовища та підвищенню ефективності процесів групової динаміки в малих групах освітнього середовища [33].

Т.М. Титаренко розглядає адаптацію не лише як пасивне прийняття умов, але й як активну діяльність особистості. Її праці присвячені питанням адаптації людини до життєвих змін, стресів, кризових ситуацій та аналізу факторів, що впливають на цей процес. Також вона звертає увагу на те, що процес адаптації залежить від індивідуальних особливостей людини, її особистісних ресурсів, підтримки соціального оточення і змін у середовищі [37; 38].

У роботах І.О. Муляр наголошується на важливості психологічної адаптації в професійній діяльності, необхідності системної підтримки як з боку організації, так і з боку особистісного розвитку працівника. Психологічна допомога та тренінги можуть знижувати рівень стресу і сприяти продуктивності працівників у період адаптації [23].

Л.О. Лазаренко робить значний внесок у дослідженні процесів посттравматичної адаптації. Її праці акцентують увагу на ролі психологічної стійкості, соціальної та професійної підтримки, а також допомоги в процесі відновлення та зростання після кризових ситуацій [20].

С.Д. Максименко визначає психічну адаптацію як процес взаємодії людини з середовищем, при якому людина повинна враховувати особливості середовища й активно впливати на нього, щоб забезпечити задоволення своїх основних потреб і реалізацію значимих ланцюгів. Науковець підкреслює системний характер психічної адаптації і вказує, що вона може бути представлена як результат діяльності цілісної системи, що управляється самостійно [24].

Вчений психолог С.І. Лазуренко займається питаннями психічної адаптації, а саме механізмами адаптації людини до умов стресу і зміни оточуючого середовища. Акцентував увагу на взаємозв'язку між стресом і адаптацією, а також на важливості психофізіологічних чинників [21].

Саме з таких позицій, як правило, розуміється професійна адаптація, що являє собою адаптацію індивіда до фізичних умов професійного середовища (психофізіологічний аспект), адаптації до професійних завдань, операцій, що виконуються, професійної інформації (професійний аспект) і адаптації особистості до соціальних компонентів професійного середовища (соціально-психологічний аспект). Важливе місце серед психологічних механізмів адаптації відводиться самооцінці, оскільки неадекватність самооцінки звичайно стає перешкодою на шляху професійної адаптації [12; 16; 18; 31].

Однак, при вступі на роботу працівник вже має певні цілі та цінності, відповідно до яких формує свої вимоги до установи, а підприємство відповідно із складених стратегій висуває вимоги до особистості працевлаштованого, до його поведінки в організації. Таким чином реалізуючи свої вимоги працівник і підприємство взаємодіють та пристосовуються один до одного, тим самим і здійснюється процес трудової адаптації [14].

Ефективність адаптації особистості до трудового колективу виявляється через реальну поведінку особи, в конкретних показниках трудової діяльності: ефективності праці, засвоєнні соціальної інформації та її практичної реалізації; задоволеності соціально-психологічними особливостями взаємин у професійній діяльності [10].

Трудова адаптація розрізняється як первинна при першому входженні особистості в трудовий колектив осіб, що не мають трудового досвіду та вторинною - при зміні робочого місця або зміні середовища [25].

За характером взаємодії працівника і середовища, до якого він адаптується, виділяють активну - індивід намагається впливати на середовище, при цьому прагне його змінити (прийняти в ньому норми, цінності й форми взаємодії, які працівнику належить засвоїти) і пасивну - індивід не намагається спричиняти такі зміни [15; 22].

За спрямованістю - професійною, психофізіологічною, соціально-психологічною, суспільно-організаційною, культурно-побутовою адаптацією [10; 18].

Професійна адаптація полягає в певному рівні оволодіння професійними навичками, прийомами та вміннями. Основними елементами професійної адаптації є: оволодіння системою професійних знань і набуття навичок професійної майстерності, вправності, достатніх для якісного виконання функціональних обов'язків, самостійність при виконанні посадових функцій [5; 44].

Психофізіологічна адаптація полягає у пристосуванні нового працівника до умов праці, режиму роботи і відпочинку. До цих умов слід віднести: фізичні й психічні навантаження, рівень монотонності праці, санітарно-гігієнічні норми, ритм праці, зручність робочого місця, зовнішні фактори впливу (шум, освітленість, вібрація). Проходить цей період досить швидко і великою мірою залежить від здоров'я людини, її природних реакцій [14; 30].

Процес адаптації передбачає проходження певних стадій, до яких належить: ознайомлення, як процес отримання інформації про норми і правила

взаємодії в організації; пристосування, яке передбачає ідентифікацію з трудовим колективом; асиміляція, коли відбувається цілковите пристосування до трудового колективу; та ототожнення особистих цілей працівника з цілями колективу – стадія ідентифікації [3; 9].

Соціально-психологічна адаптація полягає в освоєнні соціально-психологічних особливостей трудової організації або колективу, та входження в систему взаємин та норм, що склалися в ній, а також взаємодії з її членами. До функцій соціально-психологічної адаптації працівника в колективі належать такі аспекти, як: його соціалізація (освоєння соціального досвіду і системи цінностей колективу); набуття працівником нових рис характеру (цілеспрямованості, активності у підтримці цілей колективу); формування психологічного комфорту і безпеки (з'являється впевненість у власних силах і завтрашньому дні); формування інтересу до роботи (бачити перспективність, можливість реалізації свого потенціалу) [3; 5; 44].

Суспільно-організаційна адаптація полягає у адаптації у неформальних стосунках з членами колективу, котрих має пов'язувати не лише виробничі стосунки, а й засвоєння культури спільного дозвілля, використовуючи його для адаптації та різнопланового розвитку особистості [14].

Всі види трудової адаптації є взаємопов'язаними і нерозривними сторонами єдиного процесу. Ядро будь-якої організації складають повністю ідентифіковані працівники. Показник успішної адаптації особистості в трудовому колективі демонструє задоволеність працівника морально-психологічним кліматом у колективі та результатами власної праці [19; 35].

В процесі виробничої адаптації не останнє місце займає особистісний потенціал працівника. В цьому контексті важливими є особистісні риси, які демонструють товариську, толерантність, об'єктивність, здатність до самореалізації у стосунках. Важливе місце займає освіта, знання та інші суб'єктивні чинники самореалізації особистості [44].

Отже, всі розглянуті нами критерії є основою для аналізу рівня адаптованості, або ж потенційної адаптації працівника у професійному колективі.

1.2 Особливості адаптації в малому професійному колективі

Локомотивне депо є найбільш складною сферою праці і умов. Крім спеціальних знань і практичних навичок є ряд вимог до професійних здібностей.

У сучасному світі дещо змінилося ставлення і відповідальність до цієї професії. Швидко змінюються запити ринку праці. Падає рейтинг соціально значущих професій, втрачається престиж до цих професій.

На сьогоднішній день робота працівників локомотивних бригад є однією з найвідповідальніших серед багатьох професій. Це пов'язано з тим, що працівники локомотивних бригад забезпечують безпеку руху залізничного транспорту, а саме несуть відповідальність за життя пасажирів.

Одним із найважливіших завдань психолога в локомотивному депо є визначення сумісності локомотивних бригад. Сумісність визначається як наявність внутрішньої єдності між учасниками спілкування.

За допомогою методу соціометрії можна визначити бажану та реальну потребу людини. Якщо така можливість реалізується, а потреба у спілкуванні задовольняється – людина переживає позитивні емоції. Сумісність це максимальне суб'єктивне задоволення партнерів один одним за певних енергетичних витрат і значної взаємної ідентифікації. Суб'єктивна задоволеність – це головна ознака сумісності [41; 29; 32].

Спробуємо застосувати метод соціометрії для формування локомотивних бригад. Для цього ми повинні визначити основні чинники адаптації в малих професійних колективах і вибрати базові методи, що дозволять оцінювати професійно-значимі якості для формування локомотивних бригад .

Специфічні чинники адаптації в малих професійних колективах були визначені багатьма дослідниками, які вивчали взаємодію індивідів у невеликих групах (В.М. Данюк, Я.В. Крушельницька, С.І. Лазуренко, Т.М. Лактіонової, С.Д. Максименко, В.В. Москаленко, Т. М. Титаренко та інші) [1; 6; 7; 24; 29].

Виходячи з цих досліджень можливо зробити розподіл на групи [7; 28; 42; 46]:

1. Індивідуальні чинники:

- особистісні риси (екстраверсія, емоційна стабільність, комунікабельність - визначають, наскільки легко людина взаємодіє з іншими членами колективу);

- мотивація (бажання працівника бути частиною колективу та відповідати його вимогам);

- самооцінка (сприйнятті власної компетентності та готовності долати труднощі, виклики).

2. Соціально-психологічні чинники:

- мікроклімат у колективі;

- міжособистісні стосунки;

- стиль керівництва.

3. Організаційні чинники:

- робочі умови;

- організаційна культура;

- чіткість функціональних обов'язків;

- можливість для професійного розвитку;

- розмір колективу.

4. Соціально-економічні чинники

- фінансова стабільність;

- заробітна плата та соціальні гарантії.

Кожен з цих чинників може як позитивно, так і негативно впливати на процес адаптації

Мета соціально-психологічного відбору полягає в тому, щоб визначити основні соціально-психологічні характеристики людини, а також моральні якості, які демонструють її прагнення та готовність виконувати виробничі та професійні обов'язки в будь-яких умовах, в тому числі і екстремальних, та які необхідні для успішної роботи людині в колективі, при цьому отримати почуття задоволення від роботи.

Машиніст локомотива (помічник машиніста) не є ізольований від соціальних контактів, більше того, він є дієвим членом малої соціальної групи – локомотивної бригади. І саме від особистісних характеристик (таких як відповідальність, дисциплінованість, порядність, вміння підтримувати контакт та знаходити ключові моменти в робочій ситуації та інше) залежить «працездатність» бригади, а значить і її ефективність.

Отже діагностика особистісних якостей працівників локомотивних бригад забезпечує прогноз, щодо можливих взаємовідносин їх в колективі, тобто в системі «людина-людина».

Слід відмітити, що в даному дослідженні малий професійний колектив це локомотивні бригади, які складаються з машиніста рухомого складу та помічника машиніста. Респонденти характеризуються приналежністю до певного виду та роду діяльності, однієї гендерної статі.

Гендерні ознаки впливають на ефективність діяльності групи. В науковій літературі є декілька поглядів. Так одні науковці вважають, що однорідні за своїм складом групи спочатку більш схильні до згуртованості, в них комфортніше, вільніше почуваються люди. Інша думка, що головним недоліком є відсутність суперечок і конструктивних конфліктів, що іноді є необхідним для успішної роботи групи. Дослідники відмічають, що гендерні ознаки впливають на ефективну діяльність групи. [33; 39; 43].

Істотно різниться і стиль чоловічого спілкування. В спілкуванні для чоловіків найважливішою є інформація, тобто факти, цифри і результати. Чоловіки зорієнтовані на соціальні статуси і владу; на прямі прохання і вимоги; вони пристосовуються до ієрархічних соціальних ролей у комунікації [33; 39].

В даному дослідженні нам будуть необхідні методики для визначення сумісності «машиніст – помічник машиніста», а також методики для аналізу отриманих даних саме з метою визначення сумісності. Професійна сумісність локомотивних бригад – це професійна придатність бригади як єдиного цілого. Не допустимі збіги уразливих якостей в обох працівників локомотивної бригади.

Базовими методиками оцінювання професійно-значимих якостей будуть застосовуватися наступні [17; 26; 34]:

1. Методика вивчення типу темпераменту (опитувальник Г. Айзенка);
2. Стиль поведінки в конфліктних ситуаціях (за методикою К. Томаса);
3. Методика «Прогноз» (оцінка рівня нервово-психічної неврівноваженості, стійкості за В.А. Бодровим);
4. Діагностика ступеню готовності до ризику (методика Х. Шуберта);
5. Рівень тривожності особистості (за методикою Ч.Д. Спілберга – Ю.Л. Ханіна);
6. Вивчення статусу особистості в колективі (метод соціометрії).

Необхідно зазначити, що всі види трудової адаптації є взаємопов'язаними і нерозривними сторонами єдиного процесу. Професійна адаптація є основним компонентом соціально-психологічної адаптації будь-якого фахівця. Адаптація сприяє швидкому включенню співробітників у робочі процеси, що підвищує продуктивність праці та зменшує кількість конфліктів і непорозумінь, а це безпосередньо впливає на загальну атмосферу в колективі.

Психологічні чинники, що проявляються у відчутті психоемоційного комфорту, душевної рівноваги та відсутності почуття тривоги та небезпеки, є основою для професійної адаптації особистості. Показник успішної адаптації особистості залежить від гармонійного поєднання індивідуальних особливостей особистості та соціально-психологічних умов в трудовому колективі, задоволеність працівника психологічним кліматом у колективі та результатами власної праці.

Малі професійні колективи часто є основними осередками, де формується робоча атмосфера, комунікація та підтримка.

Дослідження психологічної адаптації особистості в малих професійних колективах є важливим для підвищення продуктивності командної роботи та покращення психологічного середовища.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ СКЛАДОВИХ АДАПТАЦІЇ У МАЛОМУ ПРОФЕСІЙНОМУ КОЛЕКТИВІ

2.1. Опис вибірки і методик дослідження

Дослідження проводилося на базі виробничого структурного підрозділу «Локомотивного депо Ковель» регіональної філії «Львівська залізниця». Загальна кількість досліджуваних працівників локомотивних бригад становила 133 особи з яких: помічників машиністів 64 особи, машиністів рухомого складу 69 осіб. З них малих колективів (локомотивних бригад) – 46. Вік респондентів від 21 до 61 років.

Усі досліджувані характеризуються приналежністю до певного виду та роду діяльності, однієї гендерної статі.

Досліджувані це помічники та машиністи рухомого складу, які мають свої специфічні особливості роботи:

- суворо регламентована службова діяльність;
- позмінна праця (чергування денних і нічних змін);
- неупорядкований режим праці з хаотичним чергуванням (виклик в будь який час доби; тривалі рейси);
- напружена робота без перерви на відпочинок;
- висока нервово-емоційна напруга, обумовлена особистою відповідальністю за безпеку руху, життя людей, матеріальні цінності, забезпечення графіка руху і готовністю до швидких координованих дій в екстремальних ситуаціях;
- робота в несприятливих як кліматичних так і погодних умовах.

Серед негативних емоцій, обумовлених роботою працівників локомотивних бригад, особливе значення мають емоції, пов'язані з небезпекою аварій, можливих наїздів на людей і тварин. Саме вони є гострими

стресогенними факторами. В поєднанні з психофізіологічними факторами виробничого середовища (шум, вібрація, монотонність роботи) негативно позначаються на емоційному стані, діяльності аналізаторів, біоритмах, що проявляється у порушенні тривалості і фаз сну [8, 40].

З метою вивчення психологічних особливостей адаптації та оцінювання професійно-значимих якостей в малих професійних колективах ми використовували психодіагностичний метод, який включав наступні методики [17; 26; 34]:

1. Методика вивчення типу темпераменту (опитувальник Г. Айзенка).

Особистісний опитувальник Г. Айзенка ЕРІ (Eysenck Personality Inventory) застосовується для визначення рівня екстраверсії – інтроверсії та нейротизму (емоційної стабільність-нестабільність) і типу темпераменту. Результати допомагають зрозуміти схильність до певного стилю поведінки та способів реагування.

Фактор цей також біполярний і утворює шкалу, на одному полюсі якої знаходяться люди, що характеризуються надзвичайною стійкістю, зрілістю та прекрасною адаптованістю, а на іншому – надзвичайно знервований, нестійкий та погано адаптований тип. Більшість людей розташовуються між цими полюсами, ближче до середини [17; 34].

На основі двовимірної моделі темпераменту (екстраверсія – нейротизм) визначається тип темпераменту (сангвінік, холерик, меланхолік, флегматик).

2. Стиль поведінки в конфліктних ситуаціях (за методикою Томаса-Кілмана) використовується для визначення стилю поведінки особистості в конфліктних ситуаціях.

Для опису типів поведінки людей в конфліктних ситуаціях, К.Томас запропонував двовимірну модель регулювання конфліктів, основними вимірами в якій є кооперація (врахування інтересів інших) і асертивність (для якої характерне відстоювання власних інтересів).

Модель визначає п'ять основних стилів поведінки в конфлікті:

Конкуренція (змагання, суперництво) – активне відстоювання своїх інтересів або позиції, часто без врахування інтересів іншої сторони.

Співпраця (співробітництво) – прагнення досягти спільного рішення, яке задовольняє інтереси всіх сторін.

Компроміс – пошук варіанту рішення, зручного і прийняттого, яке задовольнить обидві сторони.

Уникнення (ухилення) – ухилення від конфлікту, ігнорування проблеми, прагнення вийти з конфліктної ситуації, не розв'язуючи її.

Пристосування (поступливість) – орієнтований на мінімальне врахування в конфлікті власних інтересів і максимальна орієнтація на інтереси іншої сторони [17].

Ці стилі розподілені залежно від двох основних факторів: орієнтації на власні інтереси та орієнтації на інтереси іншої сторони. Методика визначає переважаючий стиль поведінки, в залежності від особистісних якостей і ситуації, допомагаючи оптимізувати поведінку в конфлікті.

3. Методика «Прогноз» (оцінка рівня нервово-психічної нерівноваженості, стійкості за В.А. Бодровим).

Дана методика розроблена для початкового виявлення ознак нервово-психічної нестійкості (НПН). Вона допомагає виявити окремі первинні, передзахворювальні ознаки порушень особистості, а також оцінити ймовірність того, що вони розвинуться та проявляться в поведінці та діяльності людини.

На кожне з 84 запитань, запропонованих в методиці, респондент має дати відповідь «так» або «ні». Результати представлені кількісними показниками (у балах), які вказують на рівень нервово-психічної стійкості (НПС) [17,26].

Аналіз відповідей дає змогу уточнити окремі біографічні відомості, особливості поведінки та стану психічної діяльності людини в різних ситуаціях.

Бодров В.А. у своїх дослідженнях виділяє кілька груп нервово-психічної стійкості (НПС), які описують різні рівні здатності людини протистояти стресовим ситуаціям та адаптуватися до змін.

4. Діагностика ступеню готовності до ризику (методика Х. Шуберта).

Методика Х. Шуберта спрямована на діагностику рівня готовності особистості до ризику, дозволяючи оцінити, наскільки людина схильна до ризикованих дій та прийняття ризикованих рішень. За результатами цієї методики можна зробити такі висновки:

- високий рівень готовності до ризику - свідчить про сміливість і схильність до ризикових дій, а також про здатність до швидких і нестандартних рішень. Такі люди зазвичай мають внутрішню впевненість та витривалість перед стресовими ситуаціями, але іноді можуть діяти імпульсивно;

- середній рівень готовності до ризику - означає, що людина здатна зважувати ризики, і обирає ризикові дії тільки за умови, що вони обґрунтовані. Ці особи можуть балансувати між обережністю і сміливістю;

- низький рівень готовності до ризику - вказує на схильність уникати ризику, на обережність і бажання уникати невизначеності. Людина з низьким рівнем готовності до ризику, як правило, більш ретельно аналізує обставини та приймає рішення, щоб уникнути потенційних негативних наслідків.

5. Рівень тривожності особистості (за методикою Ч.Д. Спілберга – Ю.Л. Ханіна).

Тест Спілберга-Ханіна належить до методик, за допомогою яких відстежують психологічний феномен тривожності. Шкала ситуативної (реактивної) і особистісної (активної) тривожності Спілберга, є методикою, яка дозволяє диференційовано вимірювати тривожність і як властивість особистості, і як стан.

Ситуативна (реактивна) тривожність (СТ) – це стан в даний момент часу та реакція на соціально-психологічні стреси (очікування негативної оцінки; агресивної реакції; загроза своєї самоповазі, престижу). Цей стан виникає як емоційна реакція на екстремальну або стресову ситуацію, і може бути різним за динамікою та інтенсивністю у часі.

Особистісна (активна) тривожність (ОТ) – стійка схильність сприйняття загрози з минулого досвіду, а також реагування на них станом тривоги. Вона є

стабільною властивістю особистості та пов'язана з особистісними рисами (емоційна чутливість, невпевненість у собі, схильність до переживань).

6. Вивчення статусу особистості в колективі (метод соціометрії).

Метод соціометрії призначений для вивчення міжособистісних відносин в групі. Він допомагає виявити структуру соціальних зв'язків, симпатій та антипатій, визначити позицію кожного члена в колективі. За допомогою соціометрії можна зрозуміти, хто в групі є лідером, хто підтримує зв'язки з іншими учасниками, а хто відчуває себе ізольованим.

Основою метода є запитання, які дозволяють учасникам обирати інших членів групи на основі певних критеріїв. Результати такого опитування допомагають скласти соціограму – графічне зображення стосунків у групі [34].

При проведенні тестування за даними методиками використовуємо спостереження як інструмент оцінки поведінкових проявів адаптації (активність у дискусіях, ефективність взаємодії з колегами). Інтерв'ю, що дозволяє з'ясувати індивідуальні думки працівників про їх роль у колективі та рівень комфортності у взаємодії з іншими членами групи. Для статистичної обробки даних використовуємо програмне забезпечення, а саме програму Excel [11].

Гіпотетичне передбачення: визначення та прийняття своєї професійної ролі у команді призведе до успішного процесу адаптації.

Обґрунтування гіпотези: рольова ідентифікація працівника дозволяє йому краще зрозуміти свої функціональні обов'язки, що сприяє адаптації до умов праці та групової взаємодії.

Інструменти для перевірки гіпотези:

Опитувальник визначення професійної ролі – включає запитання, що стосуються розуміння працівником своїх обов'язків, меж відповідальності та взаємодії у команді.

Шкала адаптаційного потенціалу – оцінює рівень стресостійкості, готовність пристосовуватися до змін у професійній діяльності та умовах

роботи, уміння будувати позитивні стосунки з колегами, прагнення вдосконалювати свої навички та знання.

2.2. Аналіз результатів дослідження

Маючі в дослідженні вік респондентів від 21 до 61 року, для зручності та наочності ми розподілили їх за віковими групами, що рекомендовані міністерством соціальної політики та міжнародною організацією праці для працюючого населення, орієнтовані на трудову діяльність та кар'єрний розвиток. Ці групи можуть визначатися в залежності від специфіки галузі, країни, міжнародних рекомендацій або дослідницьких потреб. В Україні подібний поділ, як правило використовується в демографічній статистиці, трудовому законодавстві та соціальних дослідженнях.

Молодь на старті кар'єри/молодий вік (18-24 роки).

Молоді професіонали/ середній молодий вік (25-34 роки).

Середній вік у професії/середній вік (35-44 роки).

Досвідчені професіонали/ зрілий вік (45-54 роки).

Предпенсійний вік (55-64 роки).

Цей розподіл допомагає краще зрозуміти особливості розвитку та викликів у різних вікових групах працюючого населення. В даному дослідженні брали участь машиністи і помічники машиністів зі стажем більше 1 року. Для шкали стаж роботи використовуємо наступний розподіл: стаж менше 5 років; від 5 до 10 років; від 10-25 років; більше 25 років (Додаток А, Додаток Б).

Для збору даних і проведення базового аналізу було використано Google Forms. Для візуалізації даних були побудовані діаграми та таблиці у Google Sheets, де були використані для аналізу окремих груп респондентів фільтри та сортування. Відсутність інструментів та можливостей для складного статистичного або математичного моделювання та багатовимірного аналізу не дозволили повноцінно провести математичну обробку результатів дослідження.

Для подальшої обробки дані з Google Forms і Google Sheets були експортовані у програми з більш розширеними можливостями (Excel та Python) [2].

Аналізуючи діаграму розподілу помічників і машиністів за віковими групами (рис. 2.1) можемо бачити, що значно менший відсоток молодих працівників серед машиністів (3%) порівняно з помічниками (22%). Це може свідчити про те, що на посаду машиніста беруть більш досвідчених працівників. У групі середній молодий вік є найбільша частка помічників (47%) та суттєвий відсоток машиністів (33%), що вказує на домінування працівників цього віку серед помічників.

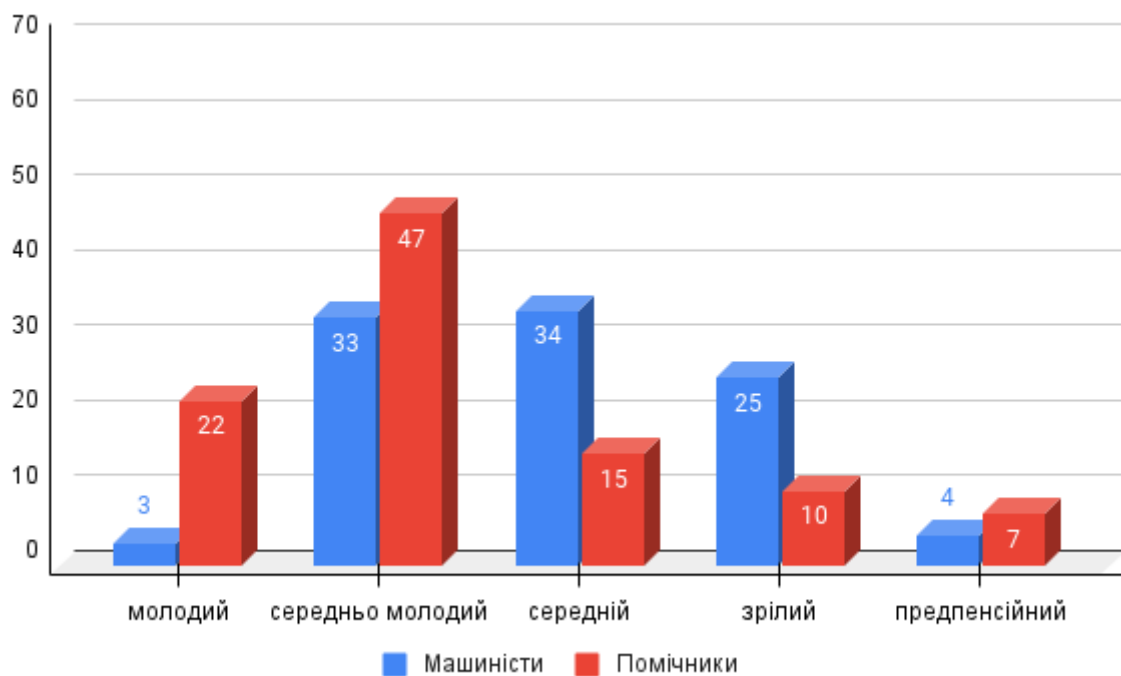


Рис. 2.1. Відсотковий розподілу машиністів і помічників за віковими групами

Найбільший відсоток машиністів припадає на групу середній вік (34%), а серед помічників частка становить лише 15%. Це може свідчити про тенденцію залучення машиністів з більшою кількістю років досвіду. Частка машиністів у зрілому віці становить 25%, тоді як серед помічників – 10%. У цій категорії передпенсійний вік відсоток невеликий для обох груп, однак помічники мають трохи вищий показник (7%) порівняно з машиністами (4%).

Відсотковий розподіл машиністів і помічників за стажем роботи (рис. 2.2) показує, що велика частка помічників має малий стаж (53%) до 5 років, тоді як серед машиністів цей відсоток набагато нижчий (7%), що може свідчити про те, що більшість нових працівників спочатку працюють як помічники.

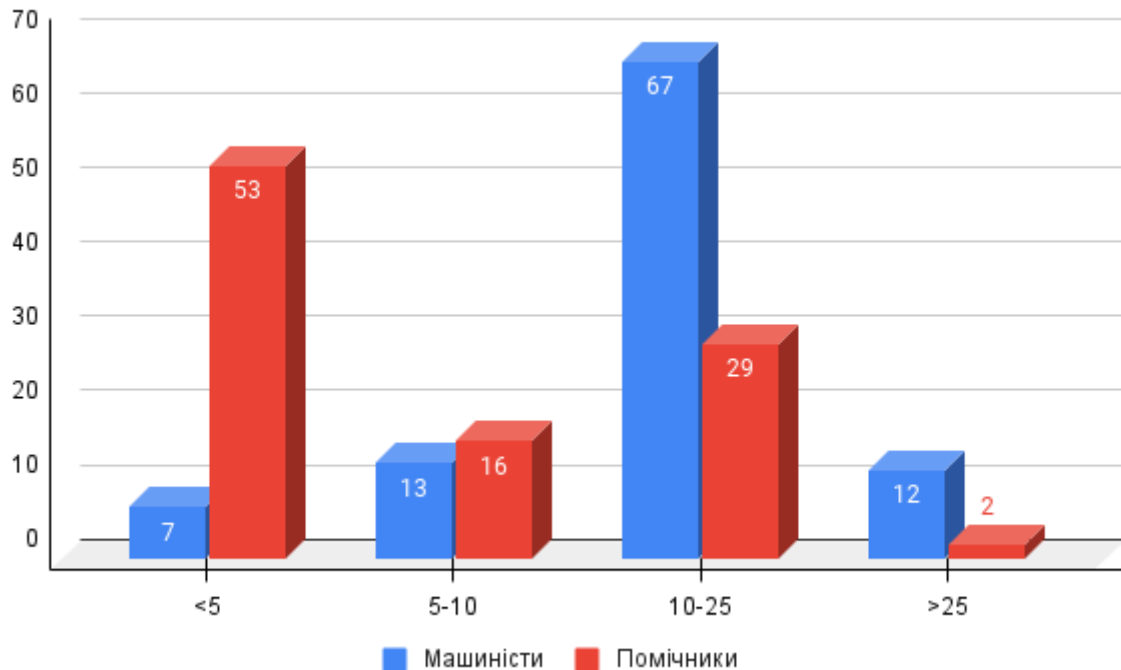


Рис. 2.2. Відсотковий розподілу машиністів і помічників за стажем роботи

Для групи 5-10 років також більше помічників (16%) порівняно з машиністами (13%), але різниця не така суттєва. В групі 10-25 років найбільша частка машиністів припадає на цей стаж (67%), тоді як серед помічників цей показник значно нижчий (29%). Це підтверджує, що для машиністів потрібен значний стаж. У категорії більше 25 років знову більше машиністів (12%) порівняно з помічниками (2%), що підкреслює, що посаду машиніста обіймають працівники з тривалим досвідом роботи.

З цих даних видно, що помічники здебільшого мають менший стаж і молодший вік. Це свідчить про те, що на посаду помічника частіше беруть молодих спеціалістів без великого досвіду. Машиністи, навпаки, здебільшого

мають тривалий стаж і старші за віком, що вказує на потребу у високому рівні досвіду для цієї посади.

Це розподілення може бути корисним для розуміння шляхів розвитку кар'єри від помічника до машиніста, а також для планування набору нових працівників.

Методика вивчення типу темпераменту (опитувальник Г. Айзенка).

Мета дослідження: виявити домінуючий тип темпераменту (холерик, сангвінік, флегматик, меланхолік) через аналіз поведінкових та емоційних проявів особистості.

Комбінація балів за екстраверсією та нейротизмом дозволяє визначити тип темпераменту: холерик - висока екстраверсія, високий нейротизм; сангвінік- висока екстраверсія, низький нейротизм; флегматик - низька екстраверсія, низький нейротизм; меланхолік - низька екстраверсія, високий нейротизм.

Методика є простою у використанні та дозволяє отримати базову інформацію про риси особистості.

Проведений аналіз відсоткового розподілу типів темпераменту серед машиністів і помічників (табл.2.1, рис. 2.3) дозволяє зробити такі висновки:

1. Сангвініки: серед машиністів сангвініки складають 34,78%. Серед помічників —18,75%. Сангвініків значно більше серед машиністів. Це може свідчити про те, що для цієї професії важливі риси сангвініка, такі як енергійність, оптимізм, швидкість реакції та комунікабельність.

2. Меланхоліки: машиністи - 5,8%, помічники - 6,25%. Частка меланхоліків майже однакова в обох групах. Цей низький показник може вказувати на те, що робота машиністів і помічників не потребує типових для меланхоліків рис, таких як чутливість чи схильність до глибокого аналізу.

3. Флегматики: машиністи - 56,52%, помічники - 73,44%. Флегматики домінують у обох групах, особливо серед помічників. Це свідчить про те, що для обох професій важливі риси флегматика - витримка, стійкість, спокій, здатність працювати монотонно та концентровано.

Таблиця 2.1

Відсотковий розподіл типу темпераменту серед машиністів і помічників

Тип темпераменту	Машиністи		Помічники	
	Кіл-сть	Відсотки	Кіл-сть	Відсотки
Сангвінік	24	34,78	12	18,75
Меланхолік	4	5,8	4	6,25
Флегматик	39	56,52	47	73,44
Холерик	2	2,9	1	1,56
Усього	69	100	64	100

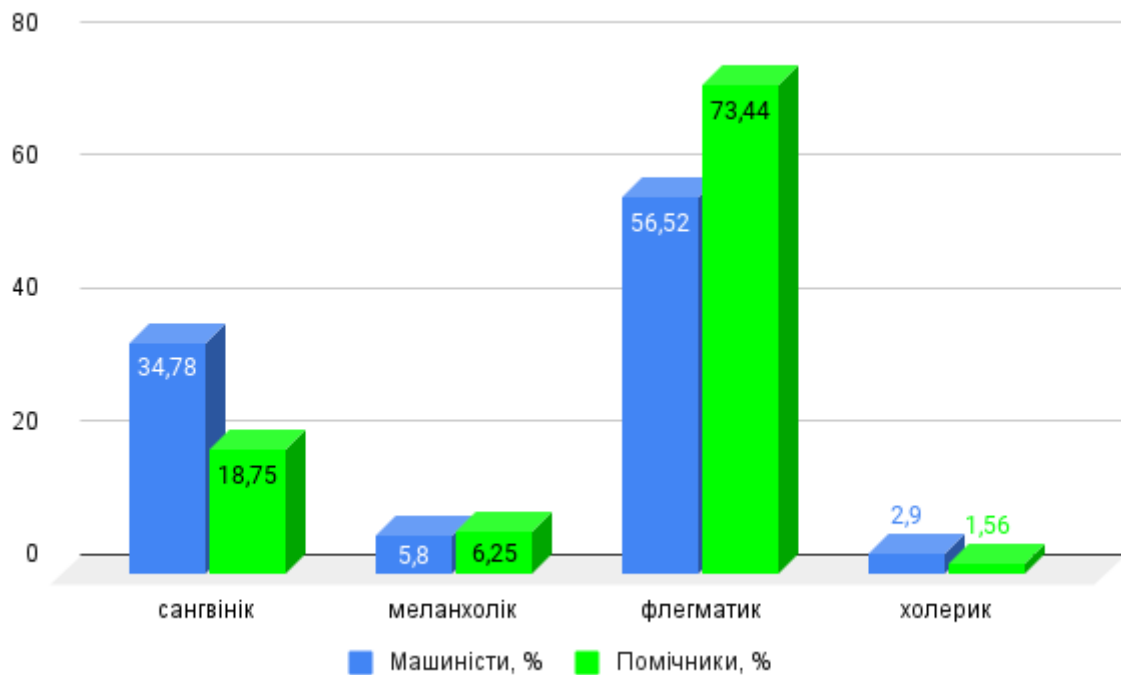


Рис. 2.3. Відсотковий розподіл машиністів і помічників за типом темпераменту

4. Холерики: машиністи - 2,9%, помічники - 1,56%. Холерики майже не представлені в обох групах. Це може свідчити про те, що емоційна нестабільність, імпульсивність та висока активність, характерні для цього типу, не є бажаними у професіях машиніста та помічника.

Загальний висновок: флегматики є найбільш поширеним типом темпераменту, особливо серед помічників (73,44%). Їхні риси найбільше відповідають вимогам професійної діяльності.

Сангвініки більше представлені серед машиністів (34,78%), що може бути пов'язано з більшою потребою в активності та комунікабельності для цієї ролі.

Меланхоліки та холерики найменше представлені серед працівників, що відображає специфічні вимоги роботи, яка потребує витримки та стабільності.

Таке співвідношення відображає особливості темпераменту, які найкраще відповідають вимогам роботи машиністів і помічників.

Стиль поведінки в конфліктних ситуаціях (за методикою К. Томаса).

Аналіз графіків (рис. 2.4) показує, як стиль поведінки в конфліктних ситуаціях корелює з типом темпераменту у машиністів та помічників (Додаток В).

Для машиністів стиль поведінки пристосування (15 випадків) і компроміс (11 випадків) є популярними стилями у флегматиків.

Уникнення – використовується часто флегматиками (9 випадків) і сангвініками (6 випадків).

Суперництво – майже не використовується, але трапляється у холериків (1 випадок).

Сангвініки частіше обирають компроміс (9 випадків) та пристосування (8 випадків).

Для помічників машиністів (рис. 2.5) стиль поведінки компроміс та пристосування домінує у флегматиків (13 випадків), тоді як сангвініки використовують його рідше (6 випадків).

Уникнення – значна кількість флегматиків (11 випадків) схильні уникати конфліктів, хоча інші типи темпераменту використовують цей стиль значно рідше.

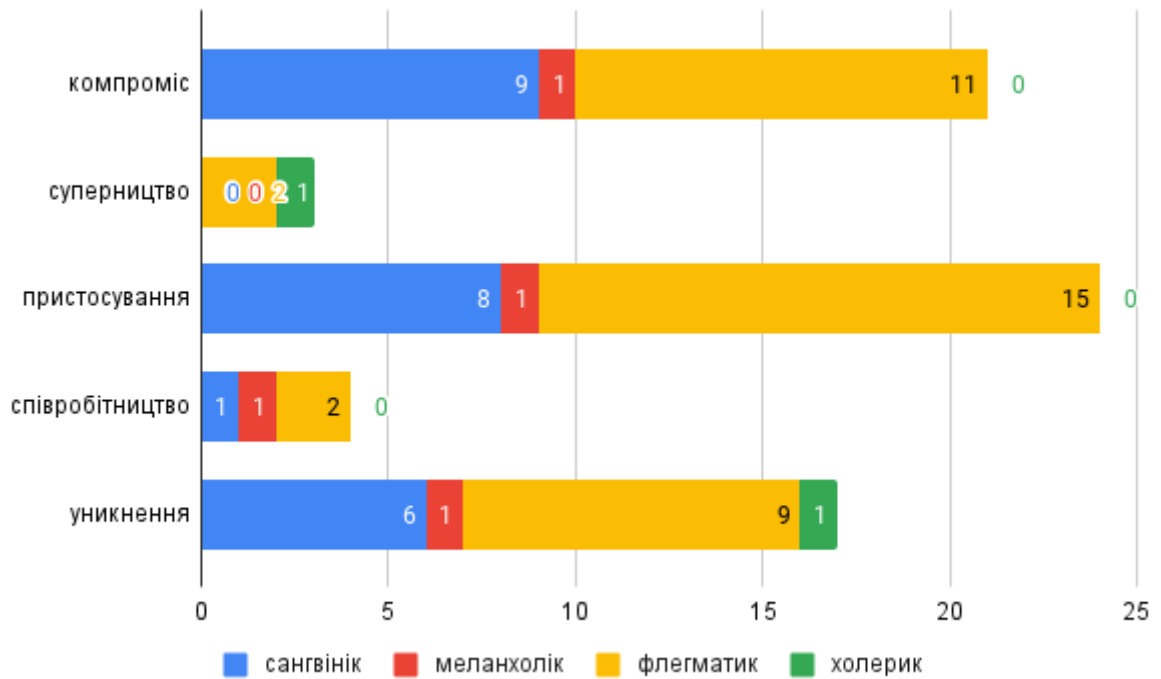


Рис. 2.4. Діаграма кількісного розподілу залежності стилю поведінки в конфлікті від типу темпераменту для машиністів

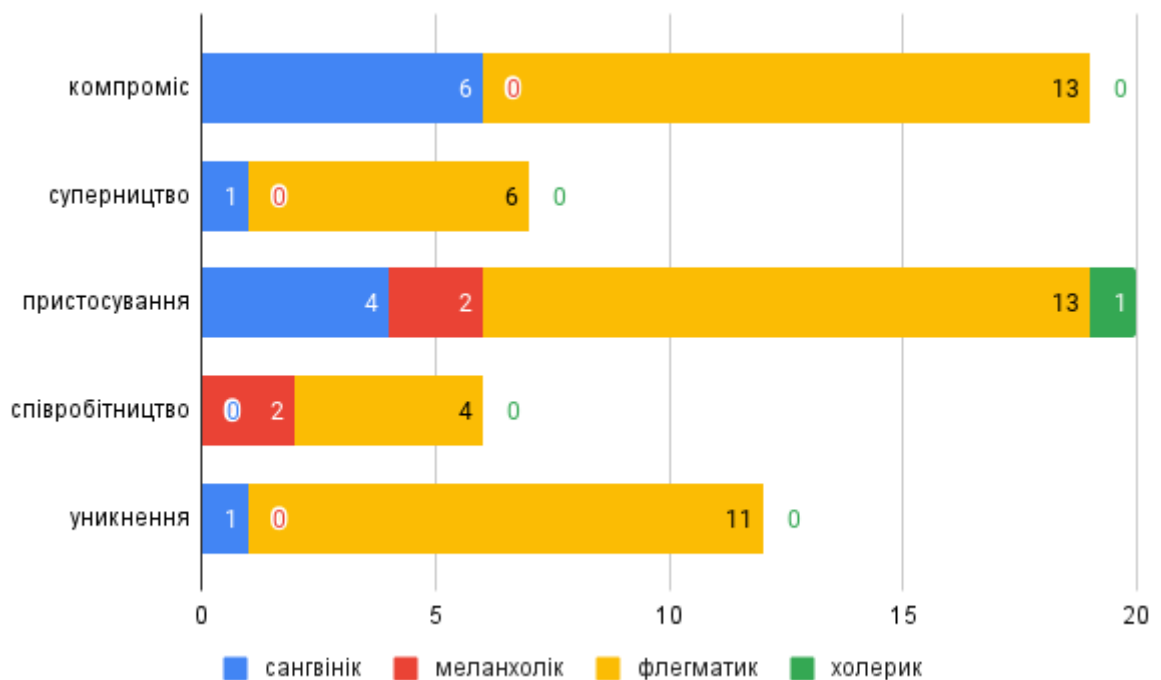


Рис. 2.5. Діаграма кількісного розподілу залежності стилю поведінки в конфлікті від типу темпераменту для помічників

Інші стилі, такі як суперництво та співробітництво, використовуються менш інтенсивно та переважно флегматиками.

Для помічників машиністів стиль поведінки компроміс домінує у флегматиків (13 випадків), тоді як сангвініки використовують його рідше (6 випадків).

Уникнення – значна кількість флегматиків (11 випадків) схильні уникати конфліктів, хоча інші типи темпераменту використовують цей стиль значно рідше.

Пристосування – флегматики (13 випадків) та сангвініки (4 випадки) часто вибирають цей стиль.

Загальні тенденції наступні: флегматики – найбільш схильні до компромісу, уникнення та поступливості в обох групах. Сангвініки – теж часто використовують компроміс, але проявляють більшу активність в співробітництві та уникненні. Інші темпераменти, як меланхоліки та холерики, показують меншу активність у виборі стилів.

Висновок: флегматики та сангвініки переважають у виборі компромісного стилю та уникнення конфліктів, тоді як холерики рідше вдаються до цих підходів.

Методика "Прогноз" для оцінки рівня нервово-психічної стійкості (НПС) за В.А. Бодровим. Дана методика спрямована на оцінку здатності людини зберігати психічний баланс у стресових ситуаціях. Вона орієнтована на вимірювання психологічних ресурсів, які сприяють стійкості: це здатність до концентрації, самоконтролю, адаптація до стресу та розвинені навички саморегуляції. За допомогою даної методики можливо аналізувати психологічний стан та реакції у реальних чи симульованих стресових умовах (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Основні групи нервово-психічної стійкості (НПС) за В.А. Бодровим

Група НПС	Рівні НПС	Характеристика	Прогноз
I	Висока НПС. Зриви майже не вірогідні	мають розвинені навички саморегуляції, добре контролюють емоції та ефективно справляються зі стресовими ситуаціями	Дуже сприятливий
II	Хороша НПС. Зриви маловірогідні	здатні впоратися з помірним стресом, але можуть зазнавати труднощів у надзвичайно напружених умовах	Сприятливий
III	Задовільна НПС. Зриви можливі, особливо в екстремальних ситуаціях	демонструють низьку стресостійкість, що може призводити до психоемоційного виснаження або розладів	Мало-сприятливий
IV	Незадовільна НПС. Висока вірогідність нервово-психічних зривів. Необхідне додаткове обстеження психіатра, невропатолога.	не здатні до ефективної адаптації в умовах стресу, часто виявляють симптоми дезадаптації, тривалі стресові впливи можуть призвести до серйозних психоемоційних розладів.	Несприятливий

Розподіл нервово-психічної стійкості (Додаток Д).

Найбільше представників серед машиністів (рис. 2.6.): у категорії 10-25 років стажу - 28 осіб приходить на II групу (хороша НПС). У категорії більше 25 років також є 6 осіб, що підтверджує тенденцію до переважання "хорошої" НПС серед машиністів із великим стажем.

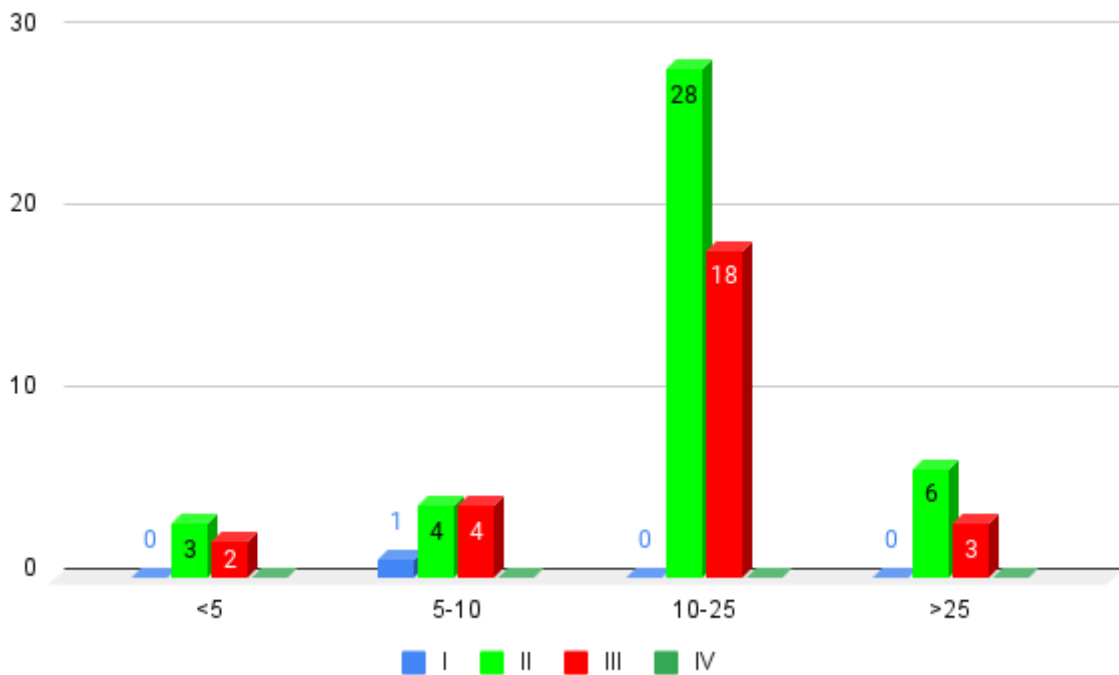


Рис. 2.6. Діаграма кількісного розподілу залежності рівня НПС від стажу роботи для машиністів

Група III (задовільна НПС): найбільше представників у категорії 10-25 років стажу - 18 осіб. У категорії менше 5 років стажу - 2 особи, що свідчить про те, що навіть на ранньому етапі роботи є представники з низьким рівнем НПС.

Розподіл нервово-психічної стійкості серед помічників машиністів в залежності від стажу (рис. 2.7): група III (задовільна НПС) найбільше представників у категорії менше 5 років стажу - 17 осіб.

Група II (хороша НПС): найбільше представників у категорії менше 5 років стажу - 16 осіб. У категорії 10-25 років - 10 осіб, що може вказувати на поступову адаптацію до умов роботи.

Група IV (незадовільна НПС): у категорії понад 25 років стажу - 1 особа.

Висновки: серед машиністів домінують працівники із хорошим (група II) та задовільною (група III) НПС, особливо у категорії стажу 10-25 років.

Висока (група I) НПС зустрічаються рідко, що може свідчити про специфіку роботи або вплив професійних факторів.

Серед помічників машиністів ситуація відрізняється: більшість працівників із стажем до 5 років мають хороший (група II) або задовільний (група III) рівень НПС.

Незадовільна НПС (група IV) відсутня як у машиністів, так і у помічників.

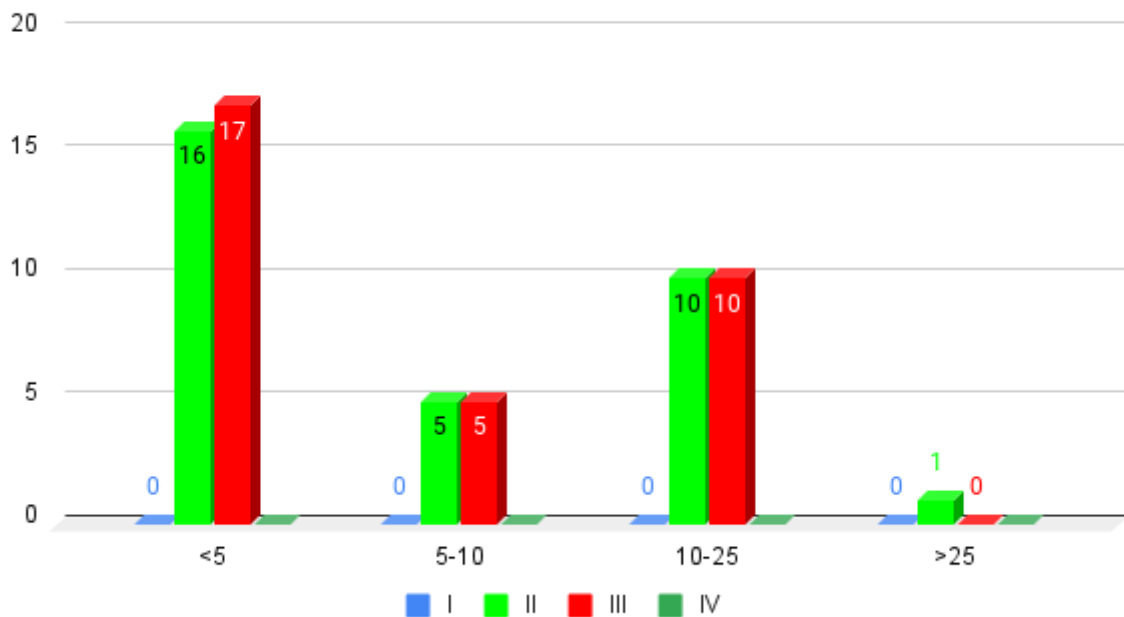


Рис. 2.7. Діаграма кількісного розподілу залежності рівня НПС від стажу роботи для помічників

На рис. 2.8 представлена діаграми розподілу залежності рівня нервово-психічної стійкості від віку машиністів, а на рис. 2.9 аналогічна залежність для помічників машиністів. Порівнюючи тенденції між групами можна відмітити наступне.

Машиністи демонструють вищу стабільність у групах середнього віку, з домінуванням середнього рівня стійкості.

Помічники мають вищу частку високого рівня нервово-психічної стійкості серед середньо молодих працівників.

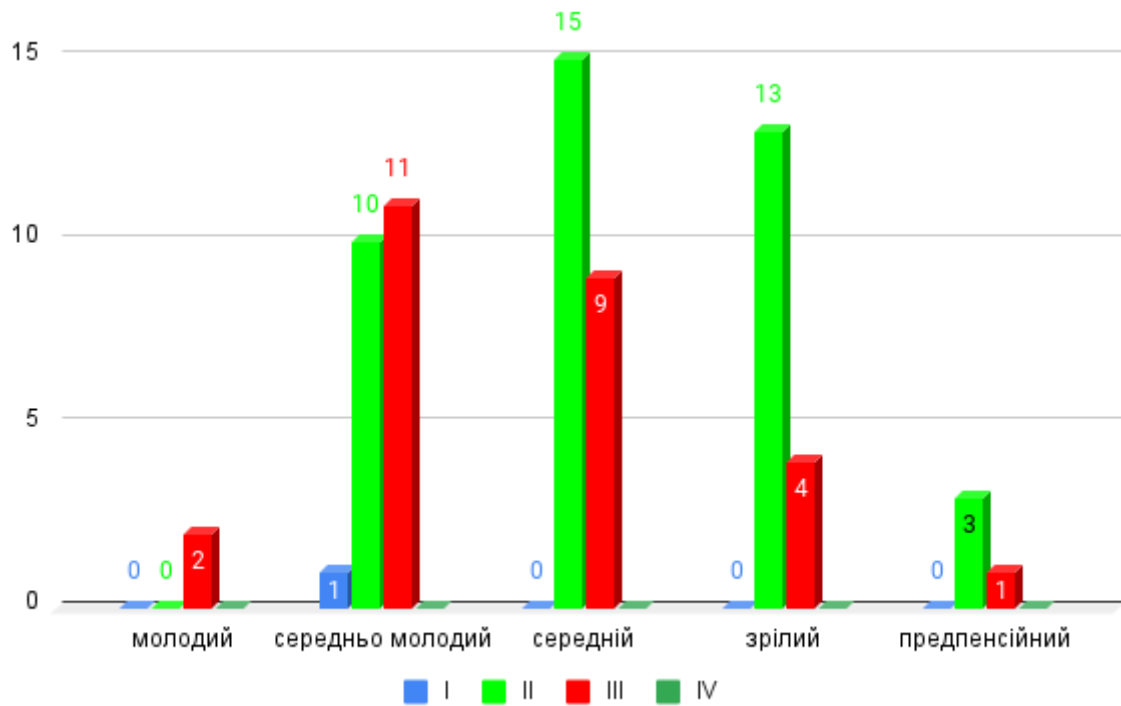


Рис. 2.8. Діаграма кількісного розподілу залежності рівня НПС від віку для машиністів

Це може свідчити про різні вимоги до стійкості в залежності від ролі (машиніст чи помічник) та вплив вікового фактору.

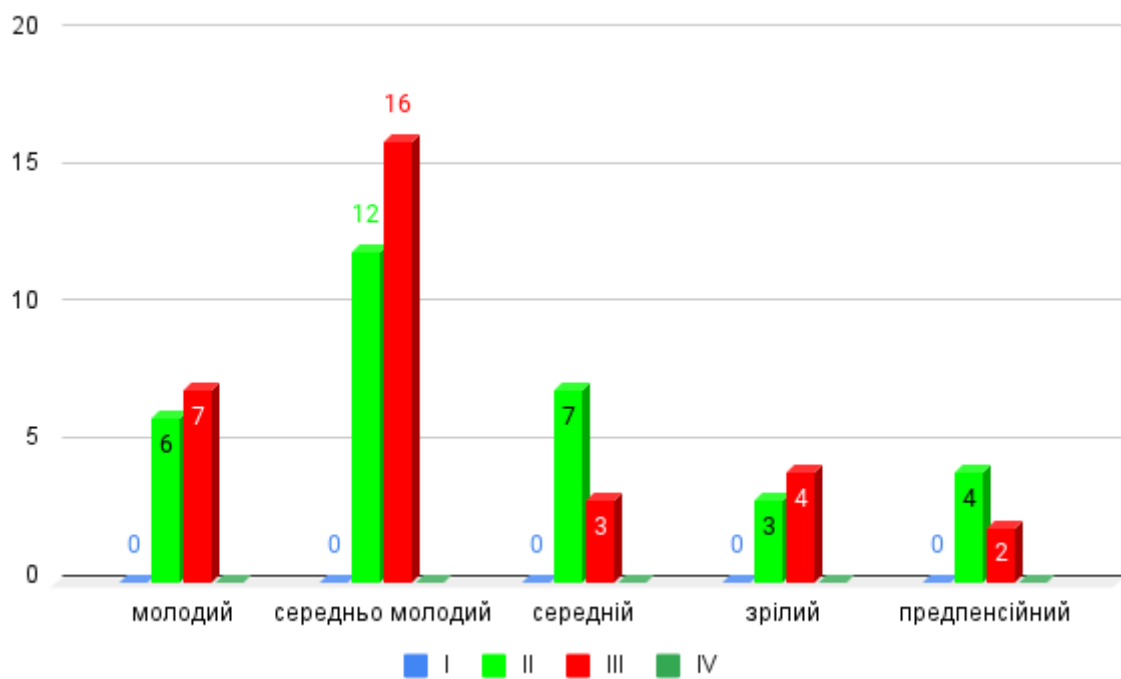


Рис. 2.9. Діаграма кількісного розподілу залежності рівня НПС від віку для помічників

Дані отримані за методикою Г. Айзенка дозволяють визначити рівні екстраверсії – інтроверсії в поєднанні з даними отриманими за методикою «Прогноз» (рис. 2.10, рис. 2.11).

Інтроверти (23 особи) значно домінують у групі II (хороша НПС), що може вказувати на кращу стійкість до професійних викликів у інтровертів.

Група III (задовільна НПС) також більше інтровертів (19 осіб).

Група IV (незадовільна НПС): жодного інтроверта чи екстраверта, що свідчить про те, що машиністи з найнижчим рівнем НПС відсутні.

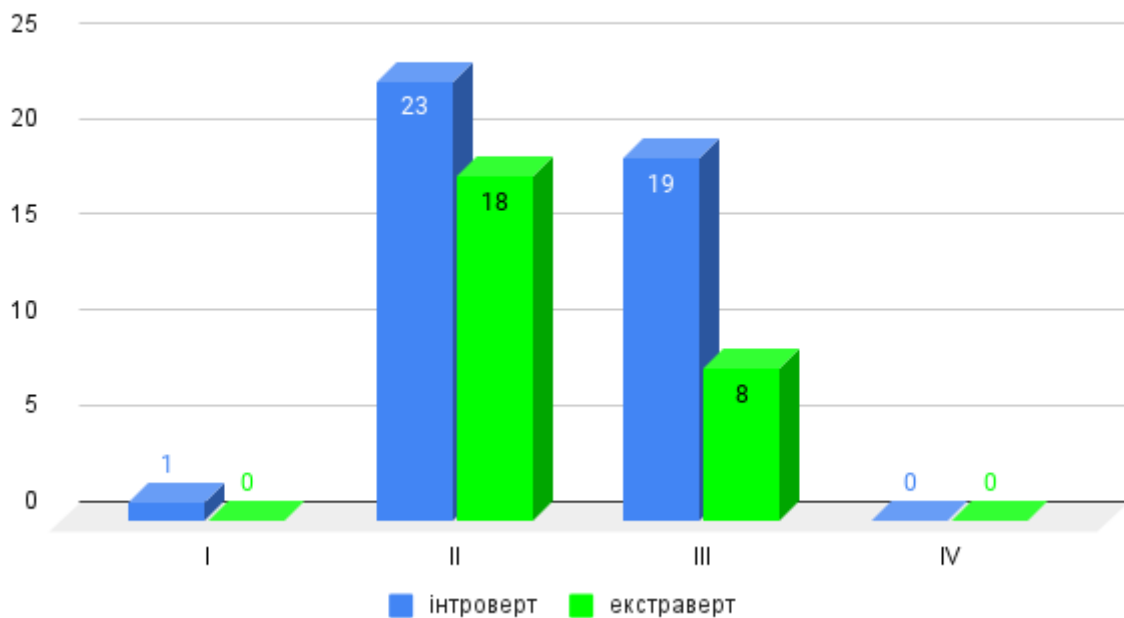


Рис. 2.10. Діаграма кількісного розподілу залежності екстраверсії/інтроверсії від рівня НПС для машиністів

Аналізуючи данні рис. 2.11 можна відмітити наступне.

Група II (хороша НПС): 22 інтроверти проти 10 екстравертів. Інтроверти також значно переважають у цій групі серед помічників машиністів.

Група III (задовільна НПС): 28 інтровертів і 4 екстраверти. Помітна значна перевага інтровертів у цій групі, що може свідчити про їхню схильність до середнього рівня адаптації.

Висновки: у всіх групах НПС домінують інтроверти як серед машиністів, так і серед помічників машиністів. Інтроверти краще представлені у групах із "хорошою" (II) та "задовільною" (III) НПС, тоді як екстраверти в меншості. Висока (I) та незадовільна (IV) НПС спостерігаються дуже рідко або взагалі відсутні, незалежно від типу особистості. Взаємозв'язок між екстраверсією/інтроверсією та НПС може свідчити про кращу здатність інтровертів адаптуватися до стресових умов роботи.

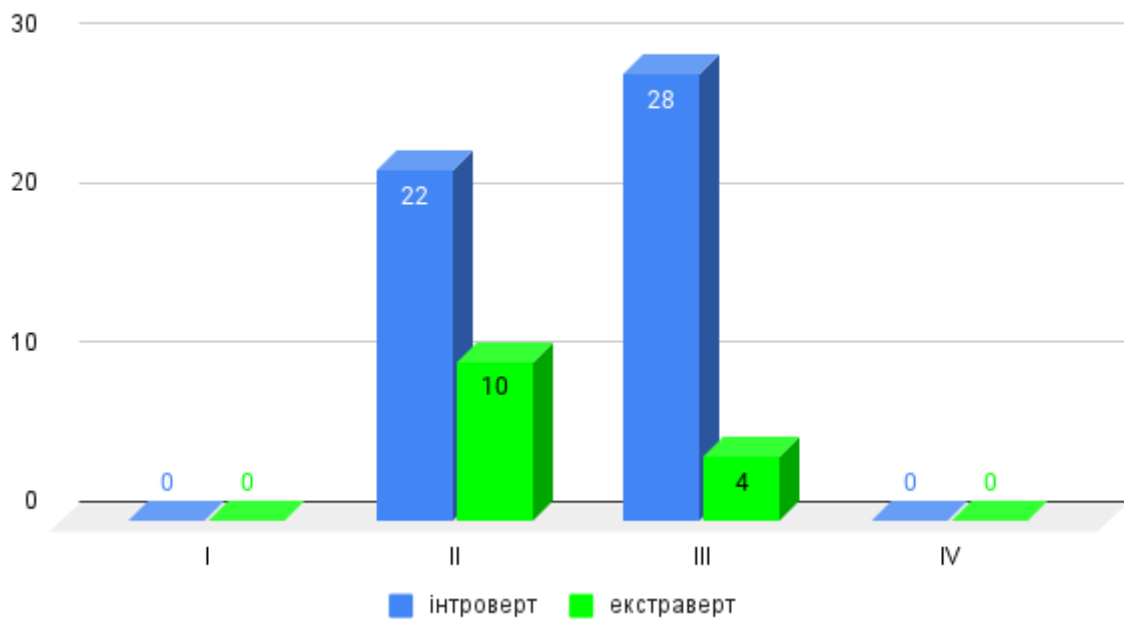


Рис. 2.11. Діаграма кількісного розподілу залежності екстраверсії/інтроверсії від рівня НПС для помічників

Керуючись наведеним аналізом поєднання екстраверсії/інтроверсії та рівня нервово-психічної стійкості (НПС) серед машиністів і помічників можна окреслити перспективи та прогнози:

Перспективи для машиністів: інтроверти демонструють більшу стійкість до професійного стресу, що є позитивним чинником для роботи, яка вимагає концентрації, обережності та самоконтролю. При збереженні робочого навантаження інтроверти, ймовірно, зможуть утримувати задовільний або хороший рівень НПС.

Екстраверти можуть відчувати певні труднощі в адаптації до умов роботи машиніста, оскільки ця професія потребує індивідуальної відповідальності та низького рівня взаємодії з іншими. Їм може знадобитися додаткова психологічна підтримка чи зміна умов роботи для уникнення виснаження.

Відсутність респондентів групи з високою НПС (I): це може свідчити про високу напругу в роботі, яка не дозволяє досягати найвищого рівня нервово-психічної стійкості.

Методика Х. Шуберта спрямована на діагностику рівня готовності особистості до ризику (Додаток Е), дозволяючи оцінити, наскільки людина схильна до ризикованих дій та прийняття ризикованих рішень (рис. 2.12, 2.13).

Аналіз двох графіків, отриманих за методикою Шуберта, демонструє схильність до ризику машиністів залежно від їхнього стажу та віку.

Аналізуючи отриманий кількісний розподіл машиністів за показниками схильності до ризику в залежності від стажу (рис. 2.12) відмічається наступна тенденція. Машиністи з невеликим стажем (до 5 років) здебільшого мають середню схильність до ризику (4 випадки), при цьому лише один машиніст обережний, а з високою схильністю до ризику – відсутні.

В групі 5-10 років стажу кількість ризикових зростає, хоча більшість все ще мають середній рівень (6 осіб). Обережних – 3 респонденти, високий рівень ризику – також 3 випадки.

В групі 10-25 років стажу значно зростає кількість машиністів із високою схильністю до ризику (23 випадки), хоча більшість все ще обережні (14 осіб). Це показує, що з накопиченням досвіду машиністи стають більш готовими до ризику.

В групі понад 25 років стажу тенденція до зменшення кількості випадків серед усіх рівнів ризику. Це може свідчити про те, що з більшим досвідом зростає обережність, або ж працівники з високою схильністю до ризику вже могли залишити роботу.

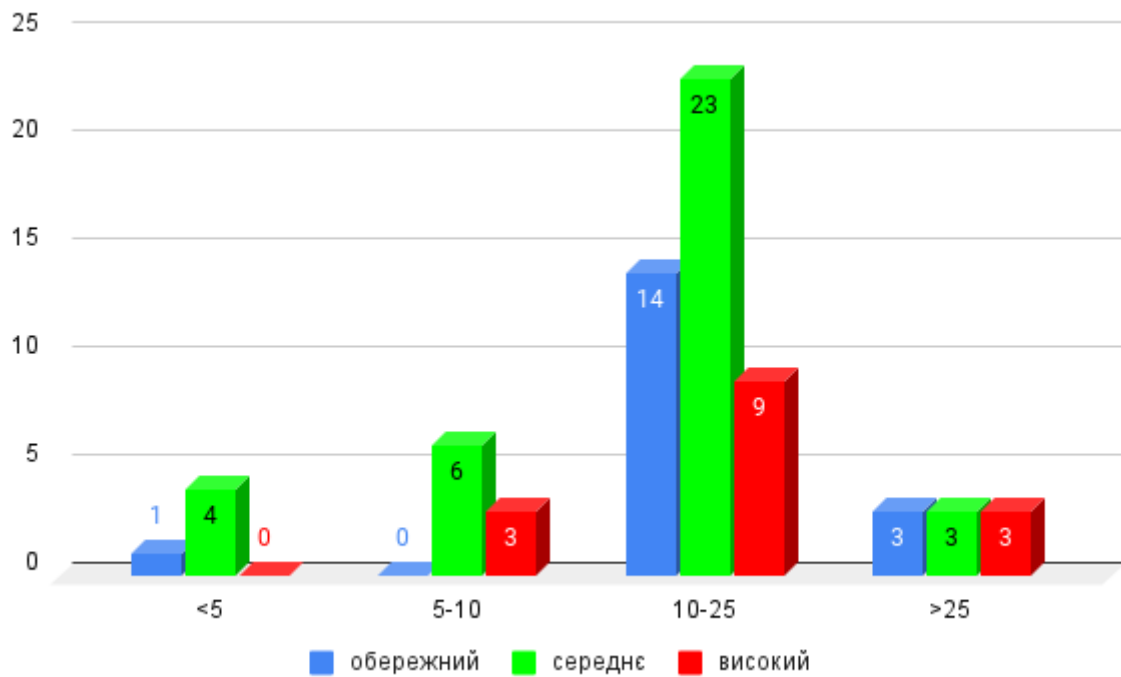


Рис. 2.12. Кількісний розподіл машиністів за показниками схильності до ризику в залежності від стажу за методикою Х. Шуберта

Аналізуючи отриманий кількісний розподіл машиністів за показниками схильності до ризику в залежності від віку (рис. 2.13) можна відмітити, що у машиністів категорії «молодий вік» практично відсутня схильність до ризику - лише 2 обережних випадки, що може вказувати на природну обережність молодих фахівців.

Основна маса машиністів має середню схильність до ризику (16 випадків), а високий рівень проявляється рідше (4 випадки), що показує поступове зростання ризикованості.

У машиністів категорії «середній вік» зріс рівень обережних (8 випадків) і середніх (12 випадків) показників, хоча кількість високих ризиків залишається відносно стабільною (4 випадки).

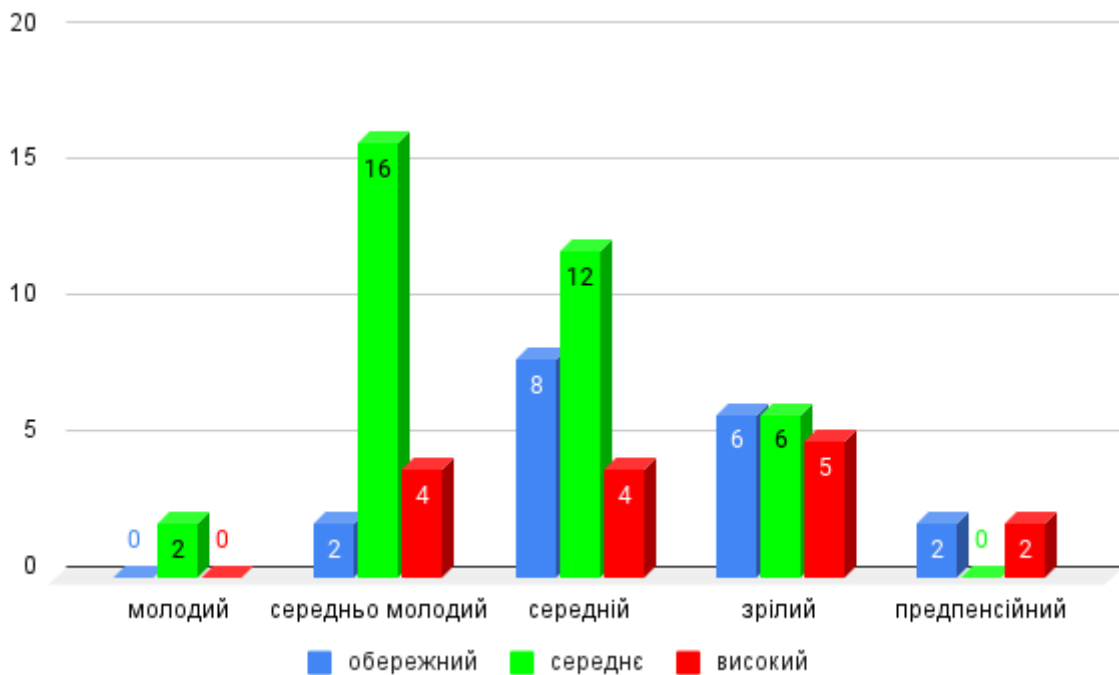


Рис. 2.13. Кількісний розподіл машиністів за показниками схильності до ризику в залежності від віку за методикою Х. Шуберта

В категорії «зрілий вік» спостерігається підвищення кількості випадків обережності (6 випадків) і зменшення середнього рівня, однак високий рівень зберігається (5 випадків), що вказує на можливість формування досвідчених та обережних підходів.

В категорії «передпенсійний вік» машиністи з високою схильністю до ризику відсутні, а частка обережних і середніх рівнів знижується.

Обидва графіки свідчать про те, що схильність до ризику змінюється залежно від стажу і віку. З накопиченням досвіду (від 10 до 25 років) схильність до ризику зростає, але з наближенням до передпенсійного віку машиністи стають більш обережними.

Аналогічно побудуємо і графіки для помічників машиністів схильність до ризику від їхнього стажу та віку (рис. 2.14, рис. 2.15).

Для групи помічники найбільша кількість у категорії "середнє" спостерігається в групі з досвідом до 5 років (19 осіб). У категорії "високий ризик" найбільше помічників з досвідом до 5 років (10 осіб). Помічники з

досвідом 10–25 років мають порівняно меншу кількість осіб у категорії високого ризику (3 особи), ніж у машиністів з таким самим досвідом.

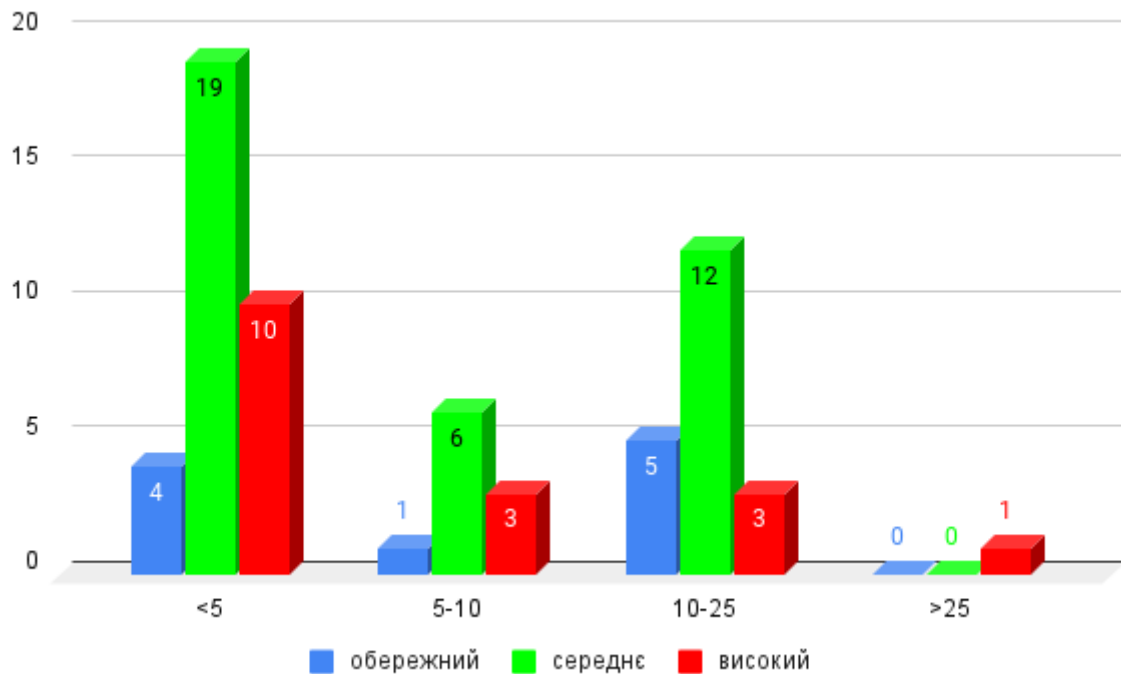


Рис. 2.14. Кількісний розподіл помічників машиністів за показниками схильності до ризику в залежності від стажу за методикою Х. Шуберта

Відповідно до отриманих результатів можна зробити кілька висновків щодо схильності до ризику для двох груп – машиністів та помічників. Так для машиністів у категорії "обережний" більше машиністів із досвідом 10–25 років (14 осіб), порівняно з іншими категоріями. Середнє значення ризику найбільш виражене у групі машиністів з досвідом 10–25 років становить 23 респонденти. Високий ризик також найбільш виражений у категорії машиністів з досвідом 10–25 років (9 осіб).

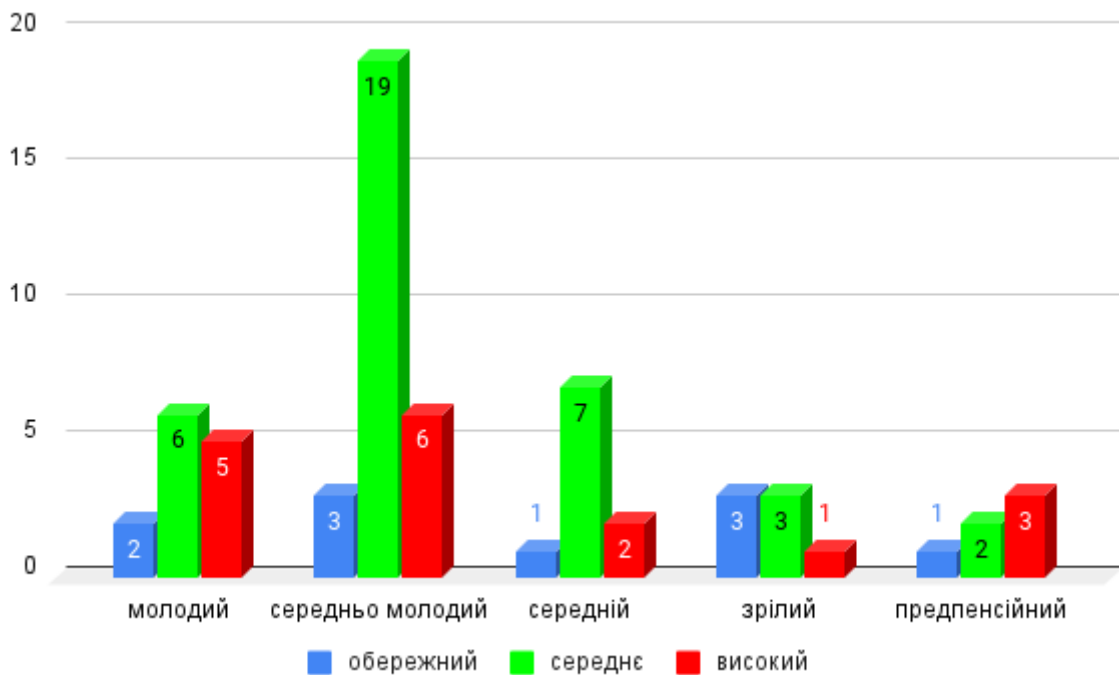


Рис. 2.15. Кількісний розподіл помічників машиністів за показниками схильності до ризику в залежності від віку за методикою Х. Шуберта

Порівнюючи данні з графіків можна зробити загальні висновки. Більшість машиністів із середнім рівнем схильності до ризику знаходяться у віковій групі 10–25 років, що може вказувати на те, що з часом у них розвивається вміння уникати ризикованих ситуацій, але водночас зберігається готовність до помірною ризику.

У помічників з досвідом менше 5 років схильність до ризику є більш вираженою, особливо на середньому рівні, що може свідчити про брак досвіду, який компенсується бажанням брати участь у більш ризикованих ситуаціях.

Ці результати допомагають зрозуміти особливості поведінки людини в стресових та невизначених умовах, що є важливим для даної професій, де необхідна висока готовність до ризику.

За результатами методики Х. Шуберта перевіримо чи є відмінності в рівні готовності до ризику між машиністами і помічниками залежно від стажу. Для виявлення відмінностей між групами досліджуваних машиністів і помічників будемо використовувати непараметричний U-критерій Манна-Уїтні [2].

Визначимо гіпотези.

Нульова гіпотеза H_0 : немає статистично значущих відмінностей у рівні готовності до ризику між групами.

Альтернативна гіпотеза H_1 : є статистично значущі відмінності між групами.

Результати розрахунків наведені в Додатку Е.

Висновки за результатами розрахунків критерію U-Манна-Уїтні для групи (до 5 років) оскільки $U=16 < 23$ нульову гіпотезу відхиляємо, значення статистично значуще. Рівень тривожності значно відрізняється між машиністами та помічниками.

Можливими причинами може бути те, що працівники на початку кар'єри (до 5 років) можуть демонструвати різний рівень адаптації до ризиків через відмінності у професійній відповідальності (машиністи мають більше завдань, що вимагають ризику). Помічники, навіть з мінімальним досвідом, частіше залишаються у менш стресових ролях, що може знижувати їх рівень тривожності.

Рекомендації: підтримка молодих працівників через адаптаційні програми, зокрема для машиністів. Навчання технікам управління тривожністю.

Група (5-10 років): $U = 27$, критичне значення за таблицею критичних значень критерію U-Манна-Уїтні при $\alpha=0.05 = 23$.

Результат: $U=27 > 23$, нульова гіпотеза не відхиляється. Відмінності між групами не є статистично значущими.

У цій групі працівники, незалежно від посади, вже мають схожий рівень адаптації до ризиків і тривожності. Це може бути пов'язано з накопиченим досвідом і розумінням професійних викликів. Рівень тривожності стабілізується завдяки звиканню до умов роботи.

Рекомендації: продовжувати підтримувати працівників у цій групі для збереження балансу між тривожністю та готовністю до ризику. Запровадити регулярні тренінги щодо роботи в екстремальних умовах.

Група (10-25 років): $U=302$, для великих вибірок застосовується наближення до нормального розподілу. Нульову гіпотезу не відхиляємо. Рівень тривожності між групами не має статистично значущих відмінностей.

Можливі причини: стаж роботи призводить до формування схожих моделей поведінки серед машиністів і помічників. Працівники зі стажем 10-25 років зазвичай є найбільш продуктивними: мають значний досвід, але ще не відчувають сильного впливу фізичного чи емоційного виснаження.

Рекомендації: акцентувати увагу на підтримці професійного розвитку, щоб уникнути емоційного вигорання. Оцінювати готовність до ризиків та стресостійкість за допомогою індивідуальних підходів.

Група (понад 25 років): $U=0$, нульову гіпотезу відхиляємо значення статистично значуще. Відмінності між машиністами та помічниками є суттєвими.

Загальний висновок: суттєві відмінності в рівні тривожності між машиністами та помічниками спостерігаються в групах із найменшим стажем (до 5 років) та найбільшим стажем (понад 25 років). Це може бути пов'язано з відмінностями у досвіді, відповідальності та робочих умовах.

У групах середнього стажу (5-10 років та 10-25 років) рівень тривожності між машиністами та помічниками не має статистично значущих відмінностей.

Дані можуть свідчити про те, що тривожність більшою мірою впливає на найменш і найбільш досвідчених працівників.

Рівень тривожності особистості (за методикою Ч.Д. Спілберга – Ю.Л. Ханіна)

Дана методика дозволяє зробити уточнення про якість інтегральної самооцінки: чи є нестабільність цієї самооцінки ситуативною або постійною, тобто особистісною (Додаток Ж).

Графік показує залежність рівня ситуативної тривожності (СТ) машиністів від їхнього стажу роботи (рис. 2.16). Рівні тривожності позначені як низька, середня та висока.

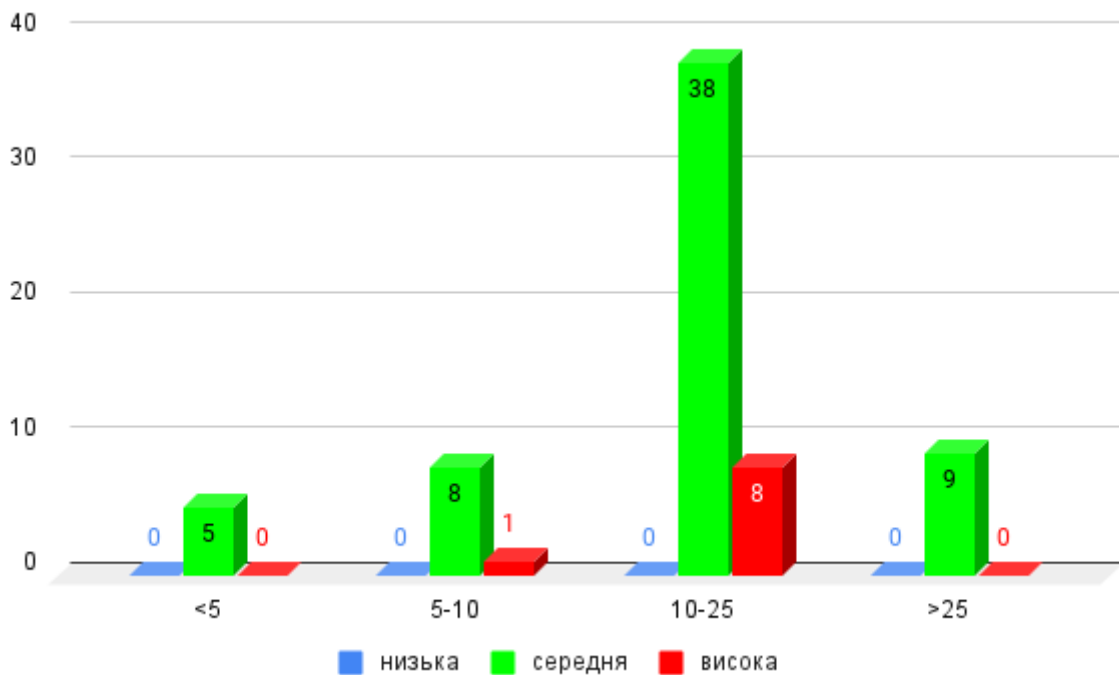


Рис. 2.16. Кількісний розподіл залежності рівня ситуативної тривожності машиністів від стажу роботи

При досвіді роботи на посаді машиніста менше 5 років в основному фіксується середній рівень СТ (5 випадків). Високий і низький рівні тривожності не спостерігаються. Тобто на початкових етапах роботи машиністи мають середній рівень тривожності, ймовірно, через процес адаптації до професії.

Стаж 5-10 років спостерігається середній рівень СТ (8 випадків) та 1 випадок високої тривожності. Низький рівень СТ не фіксується. Можливо зробити висновок, що при збільшенні досвіду середній рівень тривожності зберігається, але з'являються поодинокі випадки високої тривожності, що може бути пов'язано з підвищеними професійними вимогами.

Стаж 10-25 років домінує середній рівень тривожності (38 випадків), але також є значна кількість випадків високої тривожності (8 випадків). Низький рівень не спостерігається. Цей період кар'єри пов'язаний з найбільшим навантаженням і відповідальністю, що може пояснювати високу тривожність у

частини машиністів. Високий рівень досвіду може супроводжуватися великим психологічним тиском.

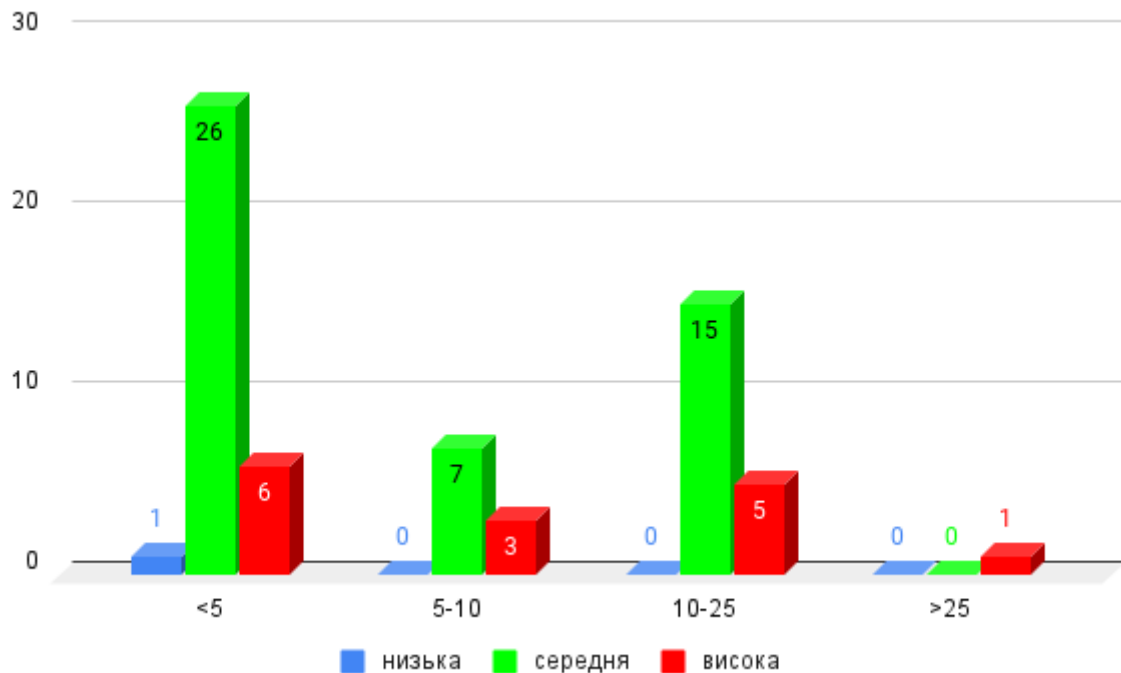


Рис. 2.17. Кількісний розподіл залежності рівня ситуативної тривожності машиністів від стажу роботи

Для машиністів зі стажем понад 25 років спостерігається як середній рівень тривожності (9 випадків), так і відсутність високого рівня. Низький рівень тривожності не зафіксовано. На етапі завершення кар'єри машиністи знову мають стабільний середній рівень тривожності, що може свідчити про набуту впевненість у своїх професійних навичках.

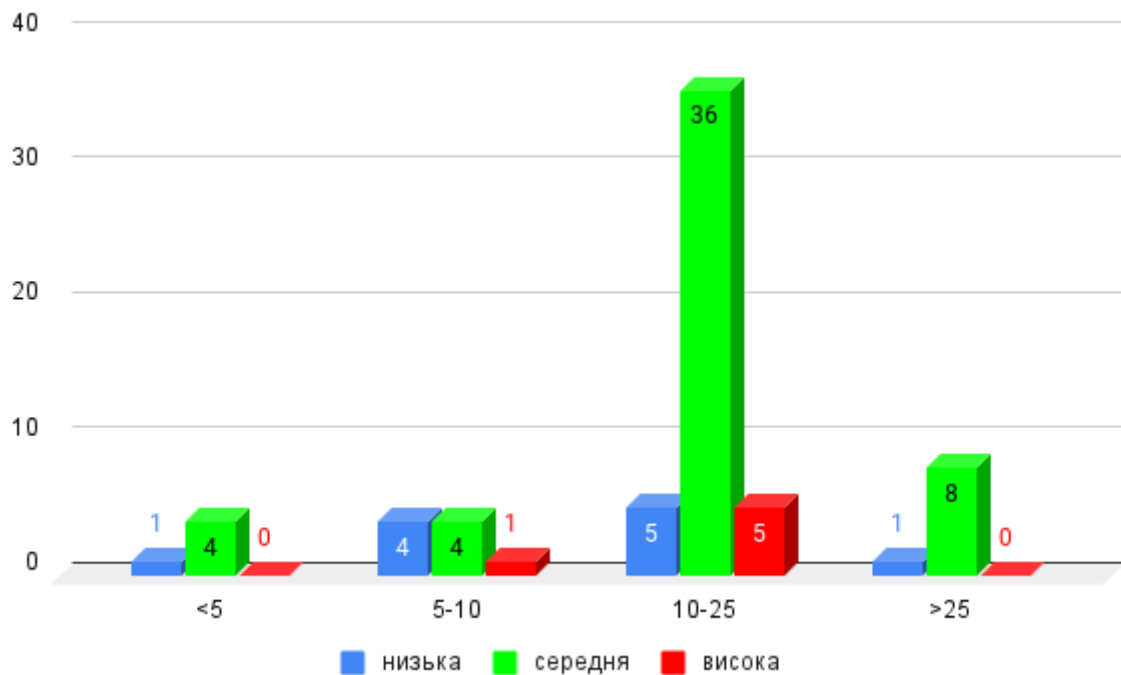


Рис. 2.18. Кількісний розподіл залежності рівня особистісної тривожності машиністів від стажу роботи

Загальний висновок: середній рівень тривожності домінує серед машиністів незалежно від стажу, хоча у період від 10 до 25 років спостерігається збільшення випадків високої тривожності. Це може вказувати на пік професійного навантаження, що потребує заходів психологічної підтримки та зниження стресу для запобігання емоційному вигоранню.

Вивчення статусу особистості в колективі (метод соціометрії). Соціометрична процедура спрямована на досягнення двох цілей: виявлення тих працівників, у яких часто виникають конфлікти чи складнощі при формальному або неформальному спілкуванні з партнером та виявлення бажаних і небажаних партнерів для кожного працівника локомотивних бригад.

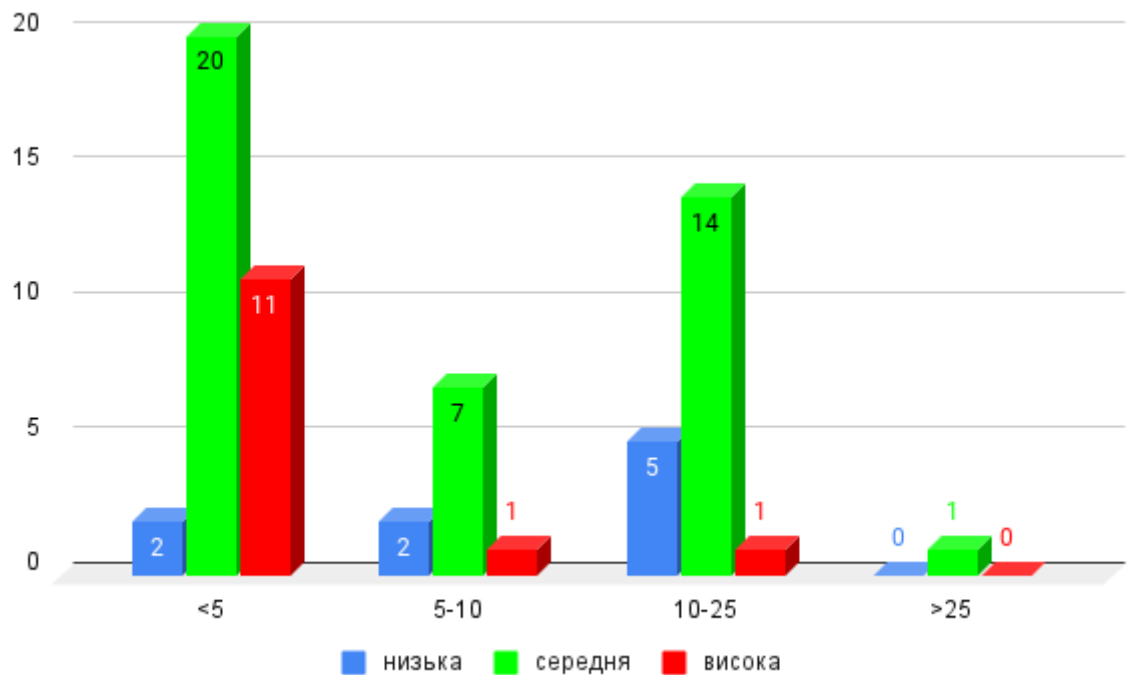


Рис. 2.19. Кількісний розподіл залежності рівня особистісної тривожності помічників від стажу роботи

Вивчення статусу особистості в колективі (метод соціометрії). Соціометрична процедура спрямована на досягнення двох цілей: виявлення тих працівників, у яких часто виникають конфлікти чи складнощі при формальному або неформальному спілкуванні з партнером та виявлення бажаних і небажаних партнерів для кожного працівника локомотивних бригад.

Соціометричну процедуру здійснюють наступним чином. Усім працівникам локомотивних бригад пропонують відповісти на два питання:

1. З ким з машиністів (помічників машиністів) Ви б хотіли працювати постійно?

2. З ким з машиністів (помічників машиністів) Ви зовсім не хотіли б працювати?

В обох випадках вибір здійснюють тільки з числа осіб, з якими були спільні поїздки. Соціометричну процедуру проводять окремо в кожній колоні. Кожному працівнику для вибору партнера пропонують обліковий склад колони: машиністам - список помічників, поміщикам - список машиністів.

Разом зі списком опитуваних одержує індивідуальну картку, до якої він вносить як бажаних партнерів (позитивний– комфортний вибір) так і тих, з ким не хотів би працювати (негативний - некомфортний вибір).

Для гарантії анонімності прізвища непишуть. Число позитивних виборів може бути найбільш п'яти для запобігання відповідей типу: усі гарні. Число негативних виборів необмежують.

Обробка та оцінювання результатів обстеження.

За даними індивідуальних карт будують соціоматрицю. Соціоматриця – це таблиця, у якій ліворуч по вертикалі записують прізвища машиністів, а потім помічників. Проставляють порядкові номери, що відповідають порядковим номерам списків колони. По горизонталі в таблиці проставляють тільки номери (Додаток 3).

На матрицю з індивідуальних карток переносять вибір опитуваних. При цьому позитивний вибір позначається знаком "+", негативний вибір - знаком "-", нейтральний вибір (тобто якщо працівник невиключений ні в позитивний, ні в негативний вибір) - знаком "0". Сума виборів роздільно для "+", "-", "0" по кожному рядку соціоматриці показує як вибирав кожен опитуваний, а сума виборів по кожному стовпцю – як вибирали кожного опитуваного.

Можливі 6 варіантів взаємного вибору (першим позначений вибір машиніста):

- 1) взаємно позитивний (позначають +/+) - означає, що постійна спільна робота бажана;
- 2) позитивний вибір (позначають +/0) - означає, що постійна робота припустима;
- 3) нейтральний вибір (позначають 0/0) - означає, що, спільна робота припустима, хоча і не дуже бажана;
- 4) суперечливий вибір - означає, що один із членів бригади вибирає другого як бажаного партнера, в той час як другий - відкидає першого. Якщо це позначають як +/-, припустима тимчасова спільна робота. Якщо позначаються як -/+, спільна робота небажана;

5) негативний вибір (позначають -/0 чи 0/-) – означає, що постійна спільна робота неприпустима, а тимчасова небажана;

6) взаємно негативний вибір (позначають -/-) – вказує на взаємне небажання обох членів бригади працювати разом. Спільна робота (як постійна так і тимчасова) неприпустима.

Осіб, що одержали чотири і більше негативних вибори – оцінюють як ті, яких відхиляють. Це саме та шукана категорія працівників, що є джерелом конфлікту в бригаді.

2.3. Стратегії удосконалення психологічної адаптації у малому професійному колективі

На даний момент робоче місце психолога в депо не оснащено спеціалізованими психофізіологічними комплексами (типу «Діагност» або «Допуск» та інші), які б дозволяли оцінити розвиток таких професійно важливих якостей психіки як сенсомоторна реакція (проста і складна рухова реакції), реакція на рухомий об'єкт, об'єм і концентрація уваги, швидкість переключення уваги, слухова і зорова пам'ять, емоційна стійкість, стійкість до впливу стресів, стомлюваність, здатність приймати рішення і діяти в екстремальних ситуаціях, стійкість до монотонії. Саме за цими показниками машиніст або помічник машиніста отримують рекомендацію з обмеженням або не рекомендуються до спільної роботи. Тобто машиніст і помічник машиніста не повинні мати однакових уразливих якостей психіки.

Психолог керується регламентованими та рекомендованими методиками, які не дозволяють в повній мірі оцінити та укомплектувати склад локомотивних бригад для сумісної роботи.

Вибір психологічних методик для визначення особливостей характеру тестованого і особливостей його особистості широкий і залежить, на наш погляд, від психолога, який в своїй роботі керується знаннями та досвідом.

Відповідно до проведених досліджень можна запропонувати рекомендації щодо комплектуванні локомотивних бригад з урахуванням типів темпераменту та стилів поведінки в конфлікті:

1. Флегматики схильні до компромісу, уникнення та поступливості, що робить їх надійними в умовах стресу та конфліктів.

Рекомендації: флегматиків варто призначати на посади, де потрібні терпіння і стабільність. Вони можуть стати основою команди, створюючи сприятливу атмосферу. Однак, їм може знадобитися додаткова мотивація для швидкої адаптації до змін.

Комбінування: флегматиків добре поєднувати з сангвініками для підтримання позитивного настрою в бригаді.

2. Сангвініки їх особливість, це схильні до компромісу та співробітництва, легко адаптуються та підтримують дружню атмосферу.

Рекомендації: сангвініки добре підходять для роботи в команді, особливо в ролях, що потребують комунікації та взаємодії. Вони можуть бути хорошими лідерами або помічниками, які допомагають знімати напруженість у колективі.

Комбінування: поєднання з флегматиками допомагає збалансувати команду, де флегматики забезпечують стабільність, а сангвініки – енергію та ініціативу.

3. Меланхоліки частіше вибирають уникнення та поступливість. Вони можуть мати високу емоційну чутливість, що впливає на їхню здатність працювати в стресових умовах.

Рекомендації: їх варто залучати до роботи, де потрібна скрупульозність і уважність до деталей, але в команді з більш стійкими темпераментами, такими як флегматики чи сангвініки, для зниження рівня стресу.

Комбінування: меланхоліків можна поєднувати з флегматиками або сангвініками, які можуть забезпечити підтримку та знизити конфліктність.

4. Холерики рідко використовують компромісні стратегії, більше схильні до суперництва, що може призвести до конфліктів.

Рекомендації: холериків варто обирати на ролі, де потрібно швидко приймати рішення, але уникати призначення їх на посади з високим рівнем взаємодії, щоб уникнути зайвої напруженості в команді. Холерик може бути корисним у критичних ситуаціях, де потрібна рішучість.

Комбінування: холериків краще комбінувати з флегматиками, які допоможуть згладити можливі конфлікти.

Загальні стратегії.

Збалансованість: створення бригад із домінуванням флегматиків і сангвініків може сприяти гармонійному та продуктивному середовищу.

Лідерство: лідером команди може бути сангвінік або флегматик, який зможе підтримувати командний дух і уникати конфліктів.

Розподіл обов'язків: при комплектуванні варто враховувати, щоб холерики і меланхоліки виконували обов'язки, де їхні особливості будуть максимально ефективні, а емоційна напруга знижена.

Ці рекомендації допоможуть підвищити ефективність роботи локомотивних бригад, забезпечуючи при цьому комфортний психологічний клімат.

Відповідно до рекомендацій ми хочемо запропонувати доповнити існуючі методики, які використовуються на даний час в депо для проведення соціально-психологічного обстеження. А саме рекомендувати для застосування методик визначення акцентуації рис характеру та темпераменту К. Леангарда і Х.Шмішека. Саме цей особистісний опитувальник, на наш погляд, є достатньо достовірним і показовим і містить відносно невелику кількість питань (88). Методика визначення акцентуації рис характеру та темпераменту дозволить розширити показники для побудови соціограми.

Визначаючи тип акцентуації характеру, ми маємо можливість виявити у тестованого один з десяти чистих типів характерів по Леангарду, а також змішану акцентуацію. Кожен з виявлених типів акцентуації характеру (чистий або змішаний) визначає провідні риси, що дозволяє нам «передбачати» лінію його поведінки в нестандартних ситуаціях, відношення до себе, до оточуючих і

до роботи, «слабкі» місця в характері, його відношення до труднощів і успіхів, рівень самодисципліни, швидкість адаптації до нових умов і людей та інше.

У майбутній рекомендованій діаді «машиніст-помічник» не повинні мати однакових типів характеру, оскільки це може привести до посилення негативних якостей і характеристик.

Наприклад, не слід сполучати в бригаду двох чоловік:

- збудливим типом характеру – обидва цілеспрямовані, сильні, але дуже збудливі, агресивні, владні. Просто, при неспівпадинні поглядів не тільки не поступляться один одному, а можуть і затіяти бійку прямо під час руху.

- гіпертимним типом характеру – найбільш адаптивні, доброзичливі, дієві, з швидкою реакцією на зміни середовища і відчуттям гумору. Проте, при втраті інтересу до об'єкту уваги можуть перемикатися на щось менш значне – «задумався про своє» - втрачають пильність.

- емотивним типом характеру – дуже добросовісні, тактовні, але дуже все близько до серця приймають – підвищена тривожність і практично постійне відчуття провини можуть перемикати увага емотивів на внутрішні переживання, тоді як необхідні тверда рука і холодний розум «тут і зараз».

Необхідний також поглиблений аналіз отриманих типів характеру для визначення прогнозу спільної діяльності і для різних типів акцентуації.

Вкрай небажаним, наприклад, може бути гіпертивний тип акцентуації машиніста і дистимна акцентуація помічника. Надшвидкий гіпертим навряд чи потерпить поряд з собою повільного помічника. Проте, якщо дистимом в нашій парі буде машиніст, а гіпертимом – помічник, то така діада може спрацюватися. Та ще і з користю для молодого помічника – продумані точні дії дистима-професіонала навчають і дисциплінують помічника-гіпертима і виробляють у нього серйозне відношення до роботи.

На жаль, на сьогодні чітких інструкцій по сумісності типів акцентуації характеру не існує. Крім того, ми впевнені, що важливу роль грають при

поєднанні типів характерів не тільки сама акцентуація, але і вік, стаж роботи на посаді, наявність браків в роботі у минулому.

Тому вважаємо, що кожен психолог має право сам робити висновки про сумісність працівників локомотивних бригад усередині колони та рекомендувати працювати парою кожній конкретній бригаді з різними типами акцентуації, аналізуючи ті всі данні отримані за методиками, під час індивідуальних бесід та спостережень.

ВИСНОВКИ

Адаптація в організації – це процес опанування людиною нової соціальної ситуації. Адаптація сприяє швидкому включенню співробітників у робочі процеси, що підвищує продуктивність праці та зменшує кількість конфліктів і непорозумінь, а це безпосередньо впливає на загальну атмосферу в колективі.

Теоретичний аналіз дозволяє стверджувати, що показник успішної адаптації особистості залежить від гармонійного поєднання індивідуальних особливостей особистості та соціально-психологічних умов в трудовому колективі, задоволеність працівника психологічним кліматом у колективі та результатами власної праці.

Малі професійні колективи часто є основними осередками, де формується робоча атмосфера, комунікація та підтримка.

Дослідження психологічної адаптації особистості в малих професійних колективах є важливим для підвищення продуктивності командної роботи та покращення психологічного середовища.

В процесі виробничої адаптації не останнє місце займає особистісний потенціал працівника. В цьому контексті важливими є особистісні риси, які демонструють товариськість, толерантність, об'єктивність, здатність до самореалізації у стосунках. Важливе місце займає освіта, знання та інші суб'єктивні чинники самореалізації особистості.

Одним із найважливіших завдань психолога в локомотивному депо є визначення сумісності локомотивних бригад. Сумісність визначається як наявність внутрішньої єдності між учасниками спілкування.

В дослідженні було застосовано метод соціометрії для формування локомотивних бригад. Для цього ми визначили основні чинники адаптації в малих професійних колективах і обрали базові методи, що дозволили оцінити професійно-значимі якості для формування локомотивних бригад.

Отже діагностика особистісних якостей працівників забезпечує прогноз, щодо можливих взаємовідносин їх в колективі, тобто в системі «людина-людина».

За результатами емпіричних досліджень було виявлено, що більшість (56,52%) машиністів та (73,44%) помічників мають флегматичний темперамент, що свідчить про необхідність у стабільності та врівноваженості у цій професійній сфері. Сангвініки теж складають значну частку серед машиністів, що може додати динамічності та комунікабельності в їхню роботу.

Флегматики та сангвініки переважають у виборі компромісного стилю та уникнення конфліктів, тоді як холерики рідше вдаються до цих підходів.

Загальні рекомендації відповідно до отриманих результатів.

Збалансованість: створення бригад із домінуванням флегматиків і сангвініків може сприяти гармонійному та продуктивному середовищу, що дозволить створити збалансовану малу групу.

Лідерство: лідером команди може бути сангвінік або флегматик, який зможе підтримувати командний дух і уникати конфліктів.

Розподіл обов'язків: при комплектуванні локомотивних бригад варто враховувати, щоб холерики і меланхоліки виконували обов'язки, де їхні особливості будуть максимально ефективні, а емоційна напруга знижена.

Ці рекомендації допоможуть підвищити ефективність роботи локомотивних бригад, забезпечуючи при цьому комфортний психологічний клімат.

Емпіричні дослідження спрямовані на діагностику рівня готовності особистості до ризику допомагають зрозуміти особливості поведінки людини в стресових та невизначених умовах, що є важливим для професій, де необхідна висока готовність до ризику.

Аналіз екстраверсії/інтроверсії та рівня нервово-психічної стійкості (НПС) показав тенденцію до зниження НПС у міру набуття досвіду. Успішність інтровертів у професії зумовлена їхніми внутрішніми механізмами саморегуляції, але довготривале перебування в стресових умовах може знизити

їхній рівень НПС. Рекомендується впровадження регулярних психологічних тренінгів, навчання методам самоконтролю та стрес-менеджменту.

Для екстравертів необхідно створювати умови для реалізації їхньої потреби у соціальній взаємодії (наприклад, через командну роботу або чітко визначені взаємодії на рівні колективу). Можна організовувати додаткові комунікаційні тренінги та забезпечити доступ до психологічної підтримки. Періодичні психологічні консультації для моніторингу стану працівників і надання необхідної підтримки.

Ротація робочих функцій або зміна умов праці може сприяти збереженню психічного здоров'я працівників. Такі заходи дозволять підвищити адаптивність працівників, знизити професійний стрес і підтримати продуктивність.

Відповідно до проведених досліджень та аналізів була запропонована до застосування методика визначення акцентуації рис характеру та темпераменту К. Леангарда і Х. Шмішека, що дозволить розширити показники для побудови соціограми та комплектування локомотивних бригад з урахуванням типів темпераменту та стилів поведінки в конфлікті.

Визначаючи тип акцентуації характеру, дозволить розглядати лінію його поведінки в нестандартних ситуаціях, відношення до себе, до оточуючих і до роботи, «слабкі» місця в характері, його відношення до труднощів і успіхів, рівень самодисципліни, швидкість адаптації до нових умов і людей та інше.

Крім того, важливу роль грають при поєднанні типів характерів не тільки сама акцентуація, але і вік, стаж роботи на посаді, наявність браків в роботі у минулому.

В результаті проведеного дослідження було розроблено стратегії удосконалення процесу адаптації особистості в малому професійному колективі. Основні висновки та рекомендації зводяться до наступного.

Психологічна підтримка нових працівників: організація тренінгів і воркшопів з адаптації, які сприяють розвитку навичок комунікації та вирішення конфліктів; закріплення наставників для супроводу нових членів команди протягом першого періоду роботи.

Оптимізація соціально-психологічного клімату в колективі: проведення регулярних зустрічей для обговорення актуальних питань і обміну ідеями між усіма членами колективу; заохочення участі працівників у спільних неформальних заходах для зміцнення командного духу.

Індивідуальний підхід до нових співробітників: проведення діагностики рівня стресостійкості та комунікативних особливостей кожного працівника; надання індивідуальних рекомендацій та планів розвитку залежно від особистих і професійних потреб.

Мотивація та розвиток: розробка системи заохочення за швидке включення до робочого процесу та продуктивну співпрацю в колективі; надання можливостей для професійного зростання, що підвищує зацікавленість працівників у досягненні спільних цілей.

Інформаційна прозорість: заздалегідь інформувати нових працівників про корпоративну культуру, правила та норми поведінки в колективі; забезпечення доступності внутрішніх документів та інструкцій для полегшення входження в професійні обов'язки.

Таким чином, впровадження зазначених стратегій сприятиме гармонізації процесу адаптації, підвищенню ефективності взаємодії в малому професійному колективі та забезпеченню умов для професійного і особистісного розвитку кожного його члена.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бикова А.Л., Паранько Д.Д. Складові ефективної адаптації персоналу. Молодий вчений. 2018. №12.1 (40). С. 640-646.
2. Боснюк В.Ф. Математичні методи в психології: курс лекцій. Мультимедійне навчальне видання. Х.: ХУЦЗУ, 2020. 141 с.
3. Варій М. Й. Загальна психологія: підручник. 3-тє вид. Київ: Центр учбової літератури, 2009. 1007 с.
4. Василик А., Мурза К. Сучасні підходи до адаптації та організаційної соціалізації персоналу. Глобальний економічний журнал. 2020. С. 137-146.
5. Вірна Ж.П. Основи професійної орієнтації: навч. посіб. Луцьк: Ред.- вид. від. «Вежа», ВНУ ім. Лесі Українки, 2003. 156 с.
6. Данюк В. М. Адаптація нових працівників в організаціях: психологічні аспекти. Практична психологія та соціальна робота. 2012. № 4. С. 78-84.
7. Данюк В. М. Психологія групової динаміки та адаптації в малих групах. Актуальні проблеми психології. 2009. Вип. 1. С. 120-129.
8. Єна О.А. Порівняльна характеристика праці машиністів локомотивів та водіїв вантажного транспорту. Актуальні проблеми транспортної медицини. 2011. № 1 (23). С. 104-112.
9. Захарчин Г.М., Гладун С.О. Чинники успішної адаптації та працевлаштування молодих фахівців. Вісник ОНУ ім. І. Мечникова. 2018. Т.28. Вип. 8 (73). С. 75-78.
10. Зелінська Г.О., Процишин А.В. Адаптація персоналу підприємства: сутність та основні чинники. Молодий вчений. 2018. №10(62). С. 334-337.
11. Іванашко О. Є., Гошовська Д. Т. Методичні рекомендації до організації навчально-дослідницької діяльності здобувачів освіти та написання наукових робіт. Луцьк: ВНУ ім. Лесі Українки, 2021. 77 с.
12. Карабаджак К. І. Методи адаптації персоналу. Управління розвитком. 2013. №14. С. 19–21.
13. Карамушка Л.М., Ткалич М.Г. Гендерна взаємодія персоналу як

- психолого-організаційний феномен. Організаційна психологія. Економічна психологія. 2015. № 3. С. 44–51.
14. Козак К. Б. Особливості чинників, що впливають на трудову адаптацію персоналу. Зб. тез доп. 80-ї наук. конф. викл. акад., м. Одеса, 7–8 трав. 2020р. Одеса : ОНАХТ, 2020. С. 380–381.
15. Козак П. З. Формування механізму професійної адаптації персоналу виробничих підприємств: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04. Львів, 2015. 20 с.
16. Кокун О. М. Психофізіологія: навч посіб. Київ: Центр навчальної літератури, 2006. 184 с.
17. Коропецька О. М. Психологічні основи професійної орієнтації та самореалізації особистості.: навч. посіб. Київ: КНТ, 2016. 438 с.
18. Коць М.О. Профорієнтація та профдобір: навч.-метод. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Луцьк: ПП Іванюк В.П. 2012. 136 с.
19. Крамчанін І.Г. Іванашко О.Є. Психологічні особливості адаптації працівників в трудовому колективі: теоретичний аналіз. *Психогенеза особистості: норма і девіація: зб. наук. статей і тез*. Луцьк: ФОП Мажула Ю.М., 2024. С. 150-154.
20. Лазарено Л.О. Посттравматичне зростання: теоретичні аспекти і практичні рекомендації. *Психологія і суспільство*. 2020. Вип. 6. С. 12-20.
21. Лазуренко С.І. Психофізіологічні механізми стресу. *Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами*. 2014. с. 152.
22. Легкий А.А., Невмержицька С.М. Сутність адаптації та її зміст у сучасних умовах. Домінанти соціально-економічного розвитку України в умовах інноваційного типу прогресу: матеріали всеукраїнської наук.-практ. конф. здобувач. вищ. освіти та молодих учених, м. Київ, 26 бере. 2020р. Київ: КНУТД. 2020. С. 211-214. URL: https://er.knutd.edu.ua/bitstream/123456789/15853/1/DOMIN2020_P211-214.pdf
23. Муляр І.О. Адаптаційні стратегії в умовах сучасних викликів. Сучасна

- психологія: теорія і практика. 2019. С. 78-85.
24. Максименко С.Д., Клименко В.В., Бондарук О.І Загальна психологія: підручник. 2-ге вид., доп. і перероб. Київ: Центр учбової літератури, 2021. 464с.
25. Маценко Ю.О. Сутність системи адаптації персоналу в сучасних умовах. Соціально-гуманітарний вісник. 2020. Вип. 32-33. С. 236-240.
26. Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій: психологічний практикум. Л. М. Карамушка О.В. Креденцер, К. В. Терещенко, В. І. Лагодзінська та інші. /за ред. Л. М. Карамушки. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2023. 76 с.
27. Миронова О.М. Основні проблеми адаптації персоналу та методи їх вирішення на підприємствах. Економіка та управління підприємствам. 2017. С. 602-608.
28. Мороз Л. І., Андрусів С. В. Соціально-психологічні чинники як складові виробничої адаптації персоналу підприємства. Перспективи розвитку економіки України: теорія, методологія, практика: матеріали XX Міжнар. наук.-практ. конф., 25-26 трав. 2015 р. Луцьк, 2015. С. 158–160.
29. Москаленко В.В. Соціальна психологія: підручник. Київ: Центр учбової літератури, 2019. 472 с.
30. Овсяннікова В.В. Проблеми психологічної адаптації персоналу організації. Проблеми сучасної психології. 2013. № 2. С. 85–91. – URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pspz_2013_2_18 (дата звернення: 19.04.2024).
31. Пилипенко Н. О. Мотиваційні механізми професійної адаптації Психологія і суспільство. 2009. № 2. С. 78–83.
32. Процак К. В., Романів Л. В. Психологічні аспекти адаптації персоналу організації. Вісник Національного університету "Львівська політехніка". Проблеми економіки та управління. 2016. № 847. С. 238–243.
33. Процеси ідентифікації особистості в малій групі: досвід теоретичного та емпіричного дослідження: практичний посібник /за наук. ред. П.П.Горностая. Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2013. 106 с.

34. Психологу для роботи. Діагностичні методики: збірник /уклад.: М.В. Лемак, В.Ю. Петрище. 2-ге вид., виправл. Ужгород: Вид-во Олександра Гаркуші, 2012. 616 с.
35. Пушкар З.М., Пушкар Б.Т. Кадровий менеджмент: навч. посіб.— Тернопіль: Осадца Ю.В., 2017. 210 с. URL: http://eprints.library.odeku.edu.ua/id/eprint/5391/1/PushkarZM_PushkarBT_Kadroviy_men_np_2017.pdf (дата звернення: 19.04.2024).
36. Розов В.І. Психологічна підготовка до діяльності в умовах професійного стресу. Психопрофілактична робота з персоналом: теоретичні та організаційно практичні питання. К.: КНУВС, 2007.
37. Титаренко Т.М. Особистість в екстремальних умовах: життєстійкість та життєві сценарії. Київ: Інститут соціальної та політичної психології АПН України, 2003. 300 с.
38. Титаренко Т.М. Соціальна адаптація особистості: екзистенціальні виміри. Київ: Либідь, 2011. 280 с.
- 39.Ткалич М.Г. Гендерні детермінанти міжособистісної взаємодії персоналу українських організацій. Вісник Харківського національного педагогічного університету ім. Г.С. Сковороди. Психологія. 2015. Вип. 50. С. 239–247.
- 40.Ткачишина Н.Ю., Ткачишин В.С., Алексійчук О.Ю., Арустамян О.М. Умови праці та захворюваність працівників локомотивних бригад (огляд літератури). *Актуальні проблеми транспортної медицини*. 2015. № 4. Т.1 (42-I). С.17-31.
- 41.Трофімов Ю.Л. Психологія: підручник /Ю.Л. Трофімов, В.В. Рибалка, П.А. Гончарук та інш. 3- те вид., стереотип. Київ, 2023. 560 с.
- 42.Федорчук Т. Ю, Можаровська Т. В. Теоретичні аспекти психологічних особливостей адаптації працівників. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Психологія*. 2023. Вип. 2. С. 65–68. DOI: <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2023.2.12>
- 43.Хитра О. В. Поперечна Н. В. Особливості розробки та впровадження

- гендерно-орієнтованої системи управління персоналом. *Приазовський економічний вісник: електрон. наук. журн.* Запоріжжя, 2019. Вип. 4 (15). С. 221–229. URL: http://pev.kpu.zp.ua/journals/2019/4_15_uk/38.pdf
44. Шаповалова А.А., Булим В.Ю. Основні проблеми адаптації персоналу та методи їх вирішення. *Зб. матеріалів всеукраїнської наук.-практ. конференції*, 2020. С. 141-143.
45. Шахова О.Г. Соціальна психологія особистості Харків: Контраст, 2019. 116 с.
46. Шиделко А. В. Психологічні чинники професійної адаптації особистості. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна.* 2016. Вип. 2. С. 151–159.
47. Arrow H., McGrath J. E. & Berdahl J. L. *Small Groups as Complex, Systems: Formation, Coordination, Development, and Adaptation.* Thousand Oaks, CA: SAGE Publishing Co. 2000.
48. Tindale R. S., & Kluwe K. Decision making in groups and organizations. In G. Keren & G. Wu (Eds.), *The Wiley-Blackwell handbook of judgment and decision making.* 2015. P. 849-871.

ДОДАТКИ

Додаток А

Зведена таблиця статистичних даних для машиністів депо

№ респ	Вік	Стаж	схильність до ризику	Методика Айзенка			методика Прогноз	Рівень тривожності		Конфлікт за К.Томаса	Вікові групи	Стаж роботи
				екстраверсія	нейротизм	тип темпераменту		СТ	ОТ			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	61	40	обережний	екстраверт	стійкий	сангвінік	3	середнє	середнє	унікнення	предпенсійний	>25
2	43	24	середнє	екстраверт	стійкий	сангвінік	2	середнє	середнє	компроміс	середній	10-25
3	44	22	високий	інтроверт	нестабільний	меланхолік	3	високий	високий	унікнення	середній	10-25
4	50	26	високий	екстраверт	стійкий	сангвінік	2	середнє	середнє	компроміс	зрілий	>25
5	53	29	середнє	інтроверт	стійкий	флегматик	2	середнє	середнє	компроміс	зрілий	>25
6	51	29	обережний	інтроверт	стійкий	флегматик	2	середнє	середнє	приспосовання	зрілий	>25
7	48	22	високий	екстраверт	стійкий	сангвінік	2	середнє	середнє	приспосовання	зрілий	10-25
8	39	20	середнє	екстраверт	стійкий	сангвінік	2	високий	середнє	приспосовання	середній	10-25
9	37	17	обережний	екстраверт	стійкий	сангвінік	2	середнє	середнє	унікнення	середній	10-25
10	49	25	високий	екстраверт	стійкий	сангвінік	2	середнє	середнє	приспосовання	зрілий	10-25
11	49	17	обережний	інтроверт	стійкий	флегматик	3	середнє	середнє	приспосовання	зрілий	10-25
12	51	29	високий	екстраверт	стійкий	сангвінік	2	середнє	низький	приспосовання	зрілий	>25
13	42	19	середнє	інтроверт	стійкий	флегматик	2	середнє	середнє	унікнення	середній	10-25
14	41	17	високий	інтроверт	стійкий	флегматик	2	середнє	середнє	компроміс	середній	10-25
15	48	29	середнє	екстраверт	стійкий	сангвінік	3	середнє	середнє	приспосовання	зрілий	>25
16	60	38	високий	екстраверт	стійкий	сангвінік	2	середнє	середнє	компроміс	предпенсійний	>25
17	49	24	середнє	екстраверт	стійкий	сангвінік	2	середнє	низький	компроміс	зрілий	10-25
18	41	21	середнє	інтроверт	стійкий	флегматик	3	середнє	низький	унікнення	середній	10-25
19	44	20	обережний	екстраверт	стійкий	сангвінік	3	середнє	середнє	приспосовання	середній	10-25
20	36	17	високий	інтроверт	нестабільний	меланхолік	3	високий	високий	компроміс	середній	10-25
21	36	17	обережний	екстраверт	стійкий	сангвінік	2	середнє	низький	компроміс	середній	10-25
22	35	17	високий	інтроверт	стійкий	флегматик	3	високий	середнє	приспосовання	середньо молодий	10-25
23	47	23	середнє	екстраверт	стійкий	сангвінік	2	середнє	середнє	приспосовання	зрілий	10-25
24	43	17	обережний	інтроверт	стійкий	флегматик	3	високий	середнє	компроміс	середній	10-25
25	53	31	середнє	інтроверт	стійкий	флегматик	2	середнє	середнє	компроміс	зрілий	>25
26	34	15	обережний	інтроверт	стійкий	флегматик	3	середнє	середнє	співробітництво	середньо молодий	10-25
27	51	30	обережний	екстраверт	стійкий	сангвінік	3	середнє	середнє	компроміс	зрілий	>25
28	33	14	середнє	екстраверт	стійкий	сангвінік	3	середнє	середнє	унікнення	середньо молодий	10-25

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
29	36	14	середнє	екстраверт	стійкий	сангвінік	2	середнє	середнє	унікнення	середній	10-25
30	33	14	високий	інтроверт	стійкий	флегматик	2	середнє	низький	суперництво	середньо молодий	10-25
31	36	14	обережний	екстраверт	стійкий	сангвінік	3	середнє	високий	співробітництво	середній	10-25
32	40	12	середнє	екстраверт	нестабільний	холерик	2	високий	середнє	унікнення	середній	10-25
33	42	12	високий	інтроверт	стійкий	флегматик	3	високий	середнє	присосування	середній	10-25
34	43	12	обережний	інтроверт	стійкий	флегматик	2	середнє	середнє	компроміс	середній	10-25
35	31	12	середнє	інтроверт	стійкий	флегматик	2	середнє	середнє	компроміс	середньо молодий	10-25
36	34	12	середнє	інтроверт	нестабільний	меланхолік	2	середнє	середнє	компроміс	середньо молодий	10-25
37	36	12	середнє	інтроверт	стійкий	флегматик	2	середнє	середнє	компроміс	середній	10-25
38	45	19	середнє	інтроверт	нестабільний	меланхолік	2	середнє	середнє	присосування	середній	10-25
39	33	12	середнє	екстраверт	стійкий	сангвінік	2	середнє	середнє	компроміс	середньо молодий	10-25
40	31	11	середнє	інтроверт	стійкий	флегматик	3	середнє	середнє	унікнення	середньо молодий	10-25
41	36	14	середнє	екстраверт	стійкий	сангвінік	2	високий	середнє	компроміс	середній	10-25
42	29	9	середнє	екстраверт	стійкий	сангвінік	3	середнє	низький	компроміс	середньо молодий	5-10
43	30	9	середнє	інтроверт	стійкий	флегматик	1	середнє	низький	присосування	середньо молодий	5-10
44	28	9	середнє	інтроверт	стійкий	флегматик	3	середнє	середнє	унікнення	середньо молодий	5-10
45	35	14	обережний	інтроверт	стійкий	флегматик	2	середнє	високий	присосування	середньо молодий	10-25
46	31	10	середнє	екстраверт	стійкий	сангвінік	2	середнє	низький	присосування	середньо молодий	5-10
47	29	11	середнє	інтроверт	стійкий	флегматик	2	середнє	середнє	присосування	середньо молодий	10-25
48	27	9	високий	інтроверт	стійкий	флегматик	3	середнє	високий	присосування	середньо молодий	5-10
49	39	4	обережний	інтроверт	стійкий	флегматик	2	середнє	низький	присосування	середній	<5
50	29	9	високий	екстраверт	нестабільний	холерик	2	середнє	середнє	суперництво	середньо молодий	5-10
51	51	2	середнє	інтроверт	стійкий	флегматик	2	середнє	середнє	унікнення	зрілий	<5
52	58	7	високий	інтроверт	стійкий	флегматик	2	високий	середнє	компроміс	предпенсійний	5-10
53	51	15	високий	інтроверт	стійкий	флегматик	2	середнє	середнє	присосування	зрілий	10-25
54	36	15	обережний	інтроверт	стійкий	флегматик	2	середнє	середнє	унікнення	середній	10-25
55	39	15	середнє	інтроверт	стійкий	флегматик	2	середнє	середнє	компроміс	середній	10-25
56	37	15	середнє	інтроверт	стійкий	флегматик	3	середнє	середнє	унікнення	середній	10-25
57	54	15	обережний	інтроверт	нестабільний	меланхолік	3	середнє	середнє	співробітництво	зрілий	10-25
58	43	15	середнє	інтроверт	стійкий	флегматик	3	середнє	високий	компроміс	середній	10-25
59	54	15	обережний	екстраверт	стійкий	сангвінік	2	середнє	середнє	унікнення	зрілий	10-25
60	55	15	обережний	інтроверт	стійкий	флегматик	2	середнє	середнє	присосування	зрілий	10-25
61	57	15	обережний	інтроверт	стійкий	флегматик	2	середнє	низький	присосування	предпенсійний	10-25

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
62	32	13	середнє	інтроверт	стійкий	флегматик	3	середнє	середнє	приспосування	середньо молодий	10-25
63	32	11	середнє	інтроверт	стійкий	флегматик	3	середнє	середнє	суперництво	середньо молодий	10-25
64	31	12	середнє	інтроверт	стійкий	флегматик	3	середнє	середнє	унікнення	середньо молодий	10-25
65	31	9	середнє	екстраверт	стійкий	сангвінік	3	середнє	середнє	унікнення	середньо молодий	5-10
66	34	3	середнє	інтроверт	стійкий	флегматик	2	середнє	середнє	приспосування	середньо молодий	<5
67	29	9	середнє	інтроверт	стійкий	флегматик	2	середнє	низький	співробітництво	середньо молодий	5-10
68	25	5	середнє	інтроверт	стійкий	флегматик	3	середнє	середнє	унікнення	молодий	<5
69	24	5	середнє	інтроверт	стійкий	флегматик	3	середнє	середнє	приспосування	молодий	<5

Додаток Б

Зведена таблиця статистичних даних для помічників машиністів депо

№ респ	Вік	Стаж	Схильність до ризику	Методика Айзенка			методика Прогноз	Рівень тривожності		Конфлікт	Вікова група	Стаж роботи
				екстраверсія	нейротизм	тип темпераменту		СТ	ОТ			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	48	21	високий	інтроверт	стійкий	флегматик	2	середнє	середнє	пристосування	зрілий	10-25
2	38	17	середнє	інтроверт	стійкий	флегматик	3	середнє	середнє	уникнення	середній	10-25
3	59	22	високий	інтроверт	стійкий	флегматик	3	середнє	низький	пристосування	предпенсійний	10-25
4	57	21	обережний	інтроверт	стійкий	флегматик	2	середнє	середнє	компроміс	предпенсійний	10-25
5	40	17	середнє	екстраверт	стійкий	сангвінік	2	середнє	середнє	пристосування	середній	10-25
6	41	18	середнє	інтроверт	стійкий	флегматик	2	середнє	низький	уникнення	середній	10-25
7	57	32	високий	екстраверт	стійкий	сангвінік	2	високий	середнє	компроміс	предпенсійний	>25
8	34	13	середнє	інтроверт	стійкий	флегматик	3	середнє	низький	уникнення	середньо молодий	10-25
9	33	13	середнє	інтроверт	стійкий	флегматик	3	середнє	середнє	уникнення	середньо молодий	10-25
10	35	12	середнє	інтроверт	стійкий	флегматик	2	середнє	низький	пристосування	середньо молодий	10-25
11	35	12	середнє	інтроверт	стійкий	флегматик	3	високий	середнє	пристосування	середньо молодий	10-25
12	36	14	середнє	інтроверт	стійкий	флегматик	2	високий	середнє	суперництво	середній	10-25
13	33	14	середнє	інтроверт	нестабільний	меланхолік	3	середнє	середнє	співробітництво	середньо молодий	10-25
14	28	9	обережний	інтроверт	стійкий	флегматик	2	середнє	високий	пристосування	середньо молодий	5-10
15	35	10	середнє	інтроверт	стійкий	флегматик	3	високий	середнє	компроміс	середньо молодий	5-10
16	33	6	високий	інтроверт	стійкий	флегматик	2	середнє	середнє	суперництво	середньо молодий	5-10
17	25	5	високий	інтроверт	стійкий	флегматик	2	середнє	середнє	компроміс	молодий	<5
18	28	5	високий	екстраверт	стійкий	сангвінік	2	високий	середнє	компроміс	середньо молодий	<5
19	24	5	середнє	інтроверт	стійкий	флегматик	3	високий	високий	суперництво	молодий	<5
20	31	12	середнє	інтроверт	стійкий	флегматик	3	середнє	середнє	компроміс	середньо молодий	10-25
21	39	4	високий	інтроверт	стійкий	флегматик	2	середнє	середнє	компроміс	середній	<5

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
22	33	4	середнє	інтроверт	стійкий	флегматик	2	середнє	середнє	співробітництво	середньо молодий	<5
23	24	4	високий	інтроверт	стійкий	флегматик	2	середнє	середнє	пристосування	молодий	<5
24	55	4	середнє	екстраверт	нестабільний	холерик	3	високий	високий	пристосування	зрілий	<5
25	47	4	середнє	інтроверт	стійкий	флегматик	2	середнє	низький	співробітництво	зрілий	<5
26	52	4	обережний	інтроверт	стійкий	флегматик	3	середнє	середнє	пристосування	зрілий	<5
27	26	7	середнє	екстраверт	стійкий	флегматик	2	середнє	низький	уникнення	середньо молодий	5-10
28	43	4	середнє	інтроверт	стійкий	флегматик	2	середнє	низький	співробітництво	середній	<5
29	21	3	високий	інтроверт	стійкий	флегматик	2	середнє	низький	пристосування	молодий	<5
30	36	6	високий	інтроверт	стійкий	флегматик	3	високий	середнє	суперництво	середній	5-10
31	34	5	високий	інтроверт	стійкий	флегматик	3	високий	середнє	суперництво	середньо молодий	<5
32	33	7	середнє	інтроверт	стійкий	флегматик	3	середнє	середнє	уникнення	середньо молодий	5-10
33	24	5	середнє	інтроверт	стійкий	флегматик	3	середнє	низький	уникнення	молодий	<5
34	31	2	середнє	інтроверт	стійкий	флегматик	3	середнє	низький	компроміс	середньо молодий	<5
35	49	4	середнє	інтроверт	стійкий	флегматик	3	середнє	середнє	уникнення	зрілий	<5
36	21	2	середнє	інтроверт	стійкий	флегматик	3	середнє	низький	компроміс	молодий	<5
37	58	6	середнє	інтроверт	стійкий	флегматик	2	середнє	середнє	компроміс	предпенсійний	5-10
38	34	14	обережний	інтроверт	стійкий	флегматик	3	середнє	середнє	уникнення	середньо молодий	10-25
39	23	4	високий	інтроверт	стійкий	флегматик	2	низький	низький	пристосування	молодий	<5
40	33	12	високий	екстраверт	стійкий	сангвінік	2	середнє	середнє	компроміс	середньо молодий	10-25
41	33	13	середнє	інтроверт	стійкий	флегматик	2	середнє	середнє	суперництво	середньо молодий	10-25
42	33	14	середнє	інтроверт	стійкий	флегматик	3	середнє	середнє	уникнення	середньо молодий	10-25
43	24	5	високий	інтроверт	стійкий	флегматик	3	середнє	середнє	компроміс	молодий	<5
44	58	5	високий	інтроверт	стійкий	флегматик	3	середнє	середнє	компроміс	предпенсійний	<5
45	24	5	середнє	інтроверт	стійкий	флегматик	2	середнє	низький	компроміс	молодий	<5
46	42	2	середнє	екстраверт	стійкий	сангвінік	2	середнє	середнє	компроміс	середній	<5
47	30	1	середнє	екстраверт	стійкий	сангвінік	2	середнє	середнє	компроміс	середньо молодий	<5

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
48	30	4	високий	інтроверт	стійкий	флегматик	2	середнє	середнє	приспосування	середньо молодий	<5
49	26	2	середнє	екстраверт	стійкий	сангвінік	2	середнє	низький	приспосування	середньо молодий	<5
50	57	4	середнє	інтроверт	стійкий	флегматик	2	середнє	середнє	компроміс	предпенсійний	<5
51	42	2	середнє	екстраверт	стійкий	сангвінік	3	високий	середнє	суперництво	середній	<5
52	48	15	обережний	екстраверт	стійкий	сангвінік	2	високий	середнє	компроміс	зрілий	10-25
53	44	15	обережний	екстраверт	стійкий	сангвінік	2	високий	низький	уникнення	середній	10-25
54	48	15	обережний	інтроверт	стійкий	флегматик	3	високий	високий	приспосування	зрілий	10-25
55	28	9	середнє	інтроверт	стійкий	флегматик	3	високий	середнє	приспосування	середньо молодий	5-10
56	25	6	середнє	інтроверт	стійкий	флегматик	2	середнє	низький	співробітництво	молодий	5-10
57	30	5	обережний	екстраверт	стійкий	сангвінік	3	середнє	середнє	приспосування	середньо молодий	<5
58	33	3	середнє	екстраверт	стійкий	сангвінік	3	середнє	низький	приспосування	середньо молодий	<5
59	28	3	середнє	інтроверт	стійкий	флегматик	2	середнє	низький	компроміс	середньо молодий	<5
60	31	3	середнє	інтроверт	нестабільний	меланхолік	3	високий	середнє	приспосування	середньо молодий	<5
61	21	3	обережний	інтроверт	нестабільний	меланхолік	3	середнє	середнє	приспосування	молодий	<5
62	21	1	обережний	інтроверт	нестабільний	меланхолік	3	середнє	середнє	співробітництво	молодий	<5
63	25	2	середнє	інтроверт	стійкий	флегматик	3	середнє	середнє	приспосування	молодий	<5
64	30	7	високий	інтроверт	стійкий	флегматик	3	середнє	середнє	уникнення	середньо молодий	5-10

Додаток В

Зведені дані отримані за методикою стиль поведінки в конфліктних ситуаціях (за методикою Томаса-Кілмана) в залежності від типу темпераменту

Стиль поведінки	сангвінік	меланхолік	флегматик	холерик	Машиністи
компроміс	9	1	11	0	21
суперництво	0	0	2	1	3
пристосування	8	1	15	0	24
співробітництво	1	1	2	0	4
уникнення	6	1	9	1	17
	сангвінік	меланхолік	флегматик	холерик	Помічники
компроміс	6	0	13	0	19
суперництво	1	0	6	0	7
пристосування	4	2	13	1	20
співробітництво	0	2	4	0	6
уникнення	1	0	11	0	12

Додаток Д

Зведені дані отримані за методикою «Прогноз»

Машиністи	I	II	III	IV
<5	0	3	2	0
5-10	1	4	4	0
10-25	0	28	18	0
>25	0	6	3	0
Помічники	I	II	III	IV
<5	0	16	17	0
5-10	0	5	5	0
10-25	0	10	10	0
>25	0	1	0	0
Машиністи	I	II	III	IV
молодий	0	0	2	0
середньо молодий	1	10	11	0
середній	0	15	9	0
зрілий	0	13	4	0
предпенсійний	0	3	1	0
Помічники	I	II	III	IV
молодий	0	6	7	0
середньо молодий	0	12	16	0
середній	0	7	3	0
зрілий	0	3	4	0
предпенсійний	0	4	2	0

Додаток Е

Зведені дані рівня готовності особистості до ризику
за методикою Х. Шуберта

Стаж, роки	Рівень тривожності					
	Обережний		Середнє		Високий	
	Машиністи	Помічники	Машиністи	Помічники	Машиністи	Помічники
<5	1	4	4	19	0	10
5-10	0	1	6	6	3	3
10-25	14	5	23	12	9	3
>25	3	0	3	0	3	1

Вік, роки	Рівень тривожності					
	Обережний		Середнє		Високий	
	Машиністи	Помічники	Машиністи	Помічники	Машиністи	Помічники
молодий	0	2	2	6	0	5
середньо молодий	2	3	16	19	4	6
середній	8	1	12	7	4	2
зрілий	6	3	6	3	5	1
предпен- сійний	2	1	0	2	2	3

За результатами методики Х. Шуберта перевіримо чи є відмінності в рівні готовності до ризику між машиністами і помічниками залежно від стажу. Аналіз проведемо за допомогою критерію U-Манна-Уїтні для порівняння рівня тривожності між машиністами та помічниками у кожній категорії стажу.

Визначимо гіпотези.

Нульова гіпотеза H_0 : немає статистично значущих відмінностей у рівні готовності до ризику між групами.

Альтернативна гіпотеза H_1 : є статистично значущі відмінності між групами.

Об'єднуємо дані для кожної категорії стажу. Присвоїмо ранги та розрахуємо суми рангів для машиністів і помічників. Значення будуть представлені у вигляді кількості осіб, що належать до кожного рівня тривожності

Група <5 років	Категорія тривожності	Кількість	Ранг
Машиністи	Обережні	1	1
Помічники	Обережні	4	2, 3, 4, 5
Машиністи	Середній	4	6,7,8,9
Помічники	Середній	19	10-28
Помічники	Високий	10	29-38

Обчислення рангів для машиністів і помічників

Стаж, роки	Рівень тривожності						Загальна сума	
	Обережний		Середнє		Високий			
	$R_{1МАШ}$	$R_{1ПОМ}$	$R_{2МАШ}$	$R_{2ПОМ}$	$R_{3МАШ}$	$R_{3ПОМ}$	$R_{МАШ}$	$R_{ПОМ}$
<5	1	14	30	370	0	335	31	719
5-10	0	1	27	63	45	54	72	118
10-25	175	15	966	306	558	168	1699	489
>25	1	0	15	0	24	10	45	10

Данні розрахунку критерію U- Манна-Уїтні для машиністів і помічників

Стаж, роки	n		U		Критичне значення $U_{КРИТ}$ для рівня значущості $\alpha = 0,5$		Результати
	Кіль-сть машиністів n_1	Кіль-сть помічників n_2	$U_{МАШ}$	$U_{ПОМ}$	$U_{РОЗР},$ min	$U_{КРИТ}$ за табл. [2, с.135].	
<5	5	33	149	16	16	23	Нульову гіпотезу відхиляємо
5-10	9	10	63	27	27	23	Нульову гіпотезу не відхиляємо
10-25	46	20	302	618	302	302	Нульову гіпотезу не відхиляємо
>25	9	1	9	0	0	0	Нульову гіпотезу відхиляємо

Висновки за результатами розрахунків критерію U-Манна-Уїтні для групи "До 5 років" оскільки $U=16 < 23$ нульову гіпотезу відхиляємо, значення статистично значуще. Рівень тривожності значно відрізняється між машиністами та помічниками.

Можливими причинами може бути те, що працівники на початку кар'єри (до 5 років) можуть демонструвати різний рівень адаптації до ризиків через відмінності у професійній відповідальності (машиністи мають більше завдань, що вимагають ризику). Помічники, навіть з мінімальним досвідом, частіше залишаються у менш стресових ролях, що може знижувати їх рівень тривожності.

Рекомендації: підтримка молодих працівників через адаптаційні програми, зокрема для машиністів. Навчання технікам управління тривожністю.

Група "5-10 років"

$U = 27$, критичне значення за таблицею критичних значень критерію U-Манна-Уїтні при $\alpha=0.05 = 23$.

Результат: $U=27>23$, нульова гіпотеза не відхиляється. Відмінності між групами не є статистично значущими.

У цій групі працівники, незалежно від посади, вже мають схожий рівень адаптації до ризиків і тривожності. Це може бути пов'язано з накопиченим досвідом і розумінням професійних викликів. Рівень тривожності стабілізується завдяки звиканню до умов роботи.

Рекомендації: продовжувати підтримувати працівників у цій групі для збереження балансу між тривожністю та готовністю до ризику. Запровадити регулярні тренінги щодо роботи в екстремальних умовах.

Група "10-25 років"

Результат: $U=302$, для великих вибірок застосовується наближення до нормального розподілу. Нульову гіпотезу не відхиляємо. Рівень тривожності між групами не має статистично значущих відмінностей.

Можливі причини: стаж роботи призводить до формування схожих моделей поведінки серед машиністів і помічників. Працівники зі стажем 10-25 років зазвичай є найбільш продуктивними: мають значний досвід, але ще не відчувають сильного впливу фізичного чи емоційного виснаження.

Рекомендації: акцентувати увагу на підтримці професійного розвитку, щоб уникнути емоційного вигорання. Оцінювати готовність до ризиків та стресостійкість за допомогою індивідуальних підходів.

Група "Понад 25 років"

Результат: $U=0$, нульову гіпотезу відхиляємо значення статистично значуще. Відмінності між машиністами та помічниками є суттєвими.

Загальний висновок

Суттєві відмінності в рівні тривожності між машиністами та помічниками спостерігаються в групах із найменшим стажем (до 5 років) та найбільшим стажем (понад 25 років). Це може бути пов'язано з відмінностями у досвіді, відповідальності та робочих умовах.

У групах середнього стажу (5-10 років та 10-25 років) рівень тривожності між машиністами та помічниками не має статистично значущих відмінностей.

Дані можуть свідчити про те, що тривожність більшою мірою впливає на найменш і найбільш досвідчених працівників.

Додаток Ж

Зведені дані рівня тривожності особистості
(за методикою Ч.Д. Спілберга – Ю.Л. Ханіна)

Машиністи, стаж	Ситуативна тривожність		
	низька	середня	висока
<5	0	5	0
5-10	0	8	1
10-25	0	38	8
>25	0	9	0
Помічники, стаж	Ситуативна тривожність		
	низька	середня	висока
<5	1	26	6
5-10	0	7	3
10-25	0	15	5
>25	0	0	1
Машиністи, вік	низька	середня	висока
молодий	0	3	1
середньо молодий	0	21	0
середній	0	16	7
зрілий	0	17	0
предпенсійний	0	3	1
Помічники, вік	Ситуативна тривожність		
	низька	середня	висока
молодий	1	11	1
середньо молодий	0	22	6
середній	0	6	4
зрілий	0	4	3
предпенсійний	0	5	1

Машиністи, стаж	Особистісна тривожність		
	низька	середня	висока
<5	1	4	0
5-10	4	4	1
10-25	5	36	5
>25	1	8	0
Помічники, стаж	Особистісна тривожність		
	низька	середня	висока
<5	2	20	11
5-10	2	7	1
10-25	5	14	1
>25	0	1	0
Машиністи, вік	низька	середня	висока
молодий	0	2	0
середньо молодий	5	15	2
середній	3	17	4
зрілий	2	15	0
предпенсійний	1	3	0
Помічники, вік	Особистісна тривожність		
	низька	середня	висока
молодий	6	6	1
середньо молодий	7	20	1
середній	3	7	0
зрілий	1	4	2
предпенсійний	1	5	0

Додаток 3

Соціоматриця побудована із застосуванням даних методики визначення акцентуації рис характеру та темпераменту К. Леангарда і Х.Шмішека

За даними індивідуальних карт будуємо соціоматрицю. Належить визначити сумісність діад машиністів і помічників в досліджуваній колоні №1. Для прикладу у нас готові результати всіх діагностичних заходів кожного працівника цієї колоні, а також інформація соціометрического дослідження в середині колоні.

Для цього необхідно розмістити машиністів і помічників даної колоні так, щоб на перетині осередків зверху і справа у нас співпали діади «машиніст - помічник машиніста» так, як вони закріплені на момент нашого аналізу (табл. 3.1). При чому, підмінні машиністи повинні знаходитися внизу списку машиністів (тобто після всіх, у яких є закріплені помічники), а підмінні помічники – після всіх помічників, у яких є закріплені машиністи. Таким чином, виключається вірогідність роботи підмінних машиністів і помічників з несумісними працівниками своєї колоні навіть на один рейс.

В таблиці зазначаємо всі данні, отримані в ході діагностики.

В колоні № 1 маємо чотири помічники і шість машиністів (№ 5 і № 6 – підмінні машиністи). Починаємо аналіз зліва направо, тобто прораховуємо сумісність машиніста № 1зі всіма помічниками колоні.

У машиніста № 1 гипертимна акцентуація характеру і уразлива якість психіки - увага. З помічниками № 2 і № 4 цього машиніста не рекомендується не тільки закріплювати в діаду, але і для роботи навіть на один рейс, а з Помічником № 4 у них однакова слабка увага. Осередки на перетині Машиніста № 1 і цих помічників помічаємо (-/-).

Таблиця 3.1

Досліджувана колона № 1

Помічники	Помічник № 1 <i>пам'ять, циклоїд</i>	Помічник № 2 <i>емотив</i>	Помічник № 3 <i>гіпертимно- демонстратив</i>	Помічник № 4 <i>увага, збудливий</i>
Машиністи				
Машиніст 1 <i>увага, гіпертим</i>	0/0	-/-	+/+	-/-
Машиніст 2 <i>увага, пам'ять, емотив</i>	-/-	-/-	-/+	-/-
Машиніст 3 <i>застрагаючий</i>	+/+	+/+	-/+	-/-
Машиніст 4 <i>педантичний</i>	+/+	0/0	+/-	+/-
Машиніст-підмінний 5 <i>реакції, пам'ять, емотив</i>	-/-	0/0	0/0	+/-
Машиніст-підмінний 6 <i>Гіпертимно-циклоїдний</i>	+/+	-/-	0/0	+/+

З Помічником № 1 і Машиніст № 1 може закріплюватися, оскільки у них різні уразливі якості психіки, по особових якостях – сумісність. Проте обидва за наслідками психофізіологічного обстеження рекомендовані з обмеженням (нехай навіть з різними уразливими якостями). Осередок на перетині Машиніст № 1 – помічник № 1 позначаємо (0/0). Це бригади, які не мають явних протипоказань до спільної роботи, проте перед наступним пере закріпленням обов'язково пройти індивідуальну співбесіду у психолога.

Діада Машиніст №1 - помічник № 3 - сумісна по всіх параметрах, позначаємо (+/+). Сумісність локомотивної бригади без обмежень.

Діада Машиніст № 4 - Помічник № 3 може працювати парою, проте не постійно, а на декілька рейсів підряд. Протипоказань по психофізіології і соціометрії у них немає. За особливостями характеру педантичний машиніст та гіпертимний помічник працювати довгий час швидше за все не зможуть. Але за декілька рейсів підряд напруга не накопичиться і конфлікту не буде. Позначаємо (+/-) сумісність бригади з обмеженням за часом не більше місяця.

Машиніст № 4 - Помічник № 4 – обидва володіють сильним характером, не схильні поступатися, можуть агресивно відстоювати свою позицію. Машиніст № 5 (підмінний) - Помічник № 4 - на обох три обмеження по психофізіології. Ці діади також сумісні з обмеженням на певний час (+/-).

Машиніст № 2 - Помічник № 2 - діада несумісна по особових якостях (обидва емотива тільки «підігріватимуть» один одному відповідальність, це приведе до втрати організованості в нестандартних ситуаціях і підвищення відчуття тривоги). Оскільки ця діада на момент аналізу є закріпленою – необхідно наполягати на її розкріпленні, позначаємо (-/-).

Машиніст № 2 - Помічник № 3 - у обох слабка пам'ять (-/-). Машиніст №2 - Помічник №4 – мають обидва обмеження по увазі (-/-). Машиніст № 5 (підмінний) - Помічник № 3 - у обох слабка пам'ять (-/-). Тому всі ці пари несумісні.

Машиніст-підмінний № 6 - Помічник 3 - діада може бути закріплена (0/0), оскільки протипоказань до спільної роботи у них немає. Так аналізуємо кожну пару.