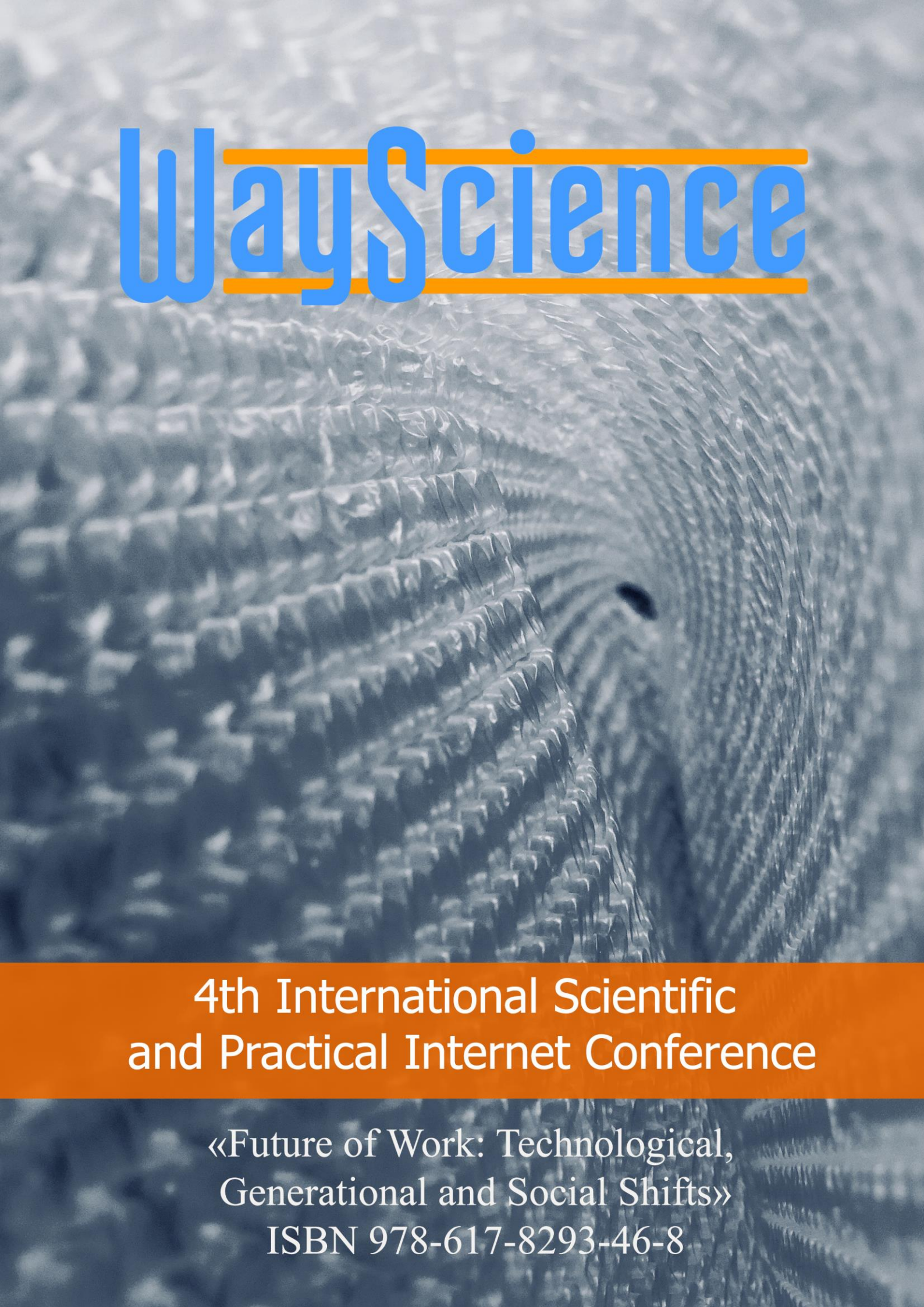




WayScience

4th International Scientific
and Practical Internet Conference

«Future of Work: Technological,
Generational and Social Shifts»

ISBN 978-617-8293-46-8

Editorial board of International Electronic Scientific and Practical Journal «WayScience»
(ISSN 2664-4819 (Online))

The editorial board of the Journal is not responsible for the content of the papers and may not share the author's opinion.

**Future of Work: Technological, Generational and Social Shifts:
Proceedings of the 4th International Scientific and Practical Internet
Conference, May 1-2, 2025. FOP Marenichenko V.V., Dnipro, Ukraine, 221 p.**

ISBN 978-617-8293-46-8

4th International Scientific and Practical Internet Conference "Future of Work: Technological, Generational and Social Shifts" is devoted to research and trends in labor development, new professions and technologies.

Topics:

- public administration sciences;
- philosophical sciences;
- economic sciences;
- historical sciences;
- legal sciences;
- agricultural sciences;
- geographic sciences;
- pedagogical sciences;
- psychological sciences;
- sociological sciences;
- political sciences;
- philological sciences;
- technical sciences;
- medical sciences;
- chemical sciences;
- biological sciences;
- physical and mathematical sciences;
- other professional sciences.

Dnipro, Ukraine – 2025

ЯКІСНІ МЕТОДИ ВИВЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ КРИЗ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

Пісва Меліса

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти

ХНЕУ ім. С.Кузнеця

Беляєва Наталія

к.е.н., доцент кафедри психології і соціології

ХНЕУ ім. С.Кузнеця

Глобалізація, технологічний прогрес і економічна нестабільність створюють середовище, в якому психологічні кризи стають не винятком, а радше нормою. Емоційне вигорання, тривожність, втрата мотивації — ці стани, немов невидимі течії, підривають добробут працівників і продуктивність організацій. В Україні, де до загальних викликів додаються наслідки війни, економічна нестабільність і обмежений доступ до психологічної підтримки, проблема набуває особливої гостроти.

Психологічна криза на робочому місці — це не просто поганий день чи тимчасова втома. Це стан, коли людина відчуває, що її внутрішні ресурси вичерпані, а звичні способи справлятися з викликами більше не працюють. Такі стани мають різні обличчя: від емоційного вигорання, коли робота перетворюється на механічне виконання завдань, до деперсоналізації, коли колеги й клієнти стають лише об'єктами, а не людьми.

Ці кризи не виникають ізольовано. Вони є результатом складної взаємодії зовнішніх і внутрішніх факторів. Зовнішні — це високе робоче навантаження, нестача автономії, економічна невизначеність чи навіть суспільні потрясіння, як-от війна чи пандемія. Внутрішні — це індивідуальні особливості: низька стресостійкість, брак стратегій саморегуляції чи навіть минулі травми, які підсилюють сприйняття нових труднощів. Цікаво, що криза — це не лише руйнування. Як парадоксально це не звучить, вона може стати каталізатором зростання. Психологи зазначають, що успішне подолання кризи допомагає людині розвинути нові стратегії адаптації, зміцнити психологічну стійкість і навіть переосмислити життєві пріоритети. Проте без належної підтримки криза може перерости в хронічні проблеми, такі як депресія чи посттравматичний стресовий розлад, особливо в екстремальних умовах, як-от війна чи економічний спад.

Коли ми думаємо про дослідження психологічних криз, перше, що спадає на думку, — це опитувальники, статистика, графіки. Кількісні методи, безумовно, корисні: вони дозволяють оцінити масштаби проблеми, виявити закономірності, порівняти групи. Наприклад, статистика може показати, що 30% працівників у певній галузі мають ознаки вигорання, або що жінки частіше відчувають тривогу, ніж чоловіки. Але ці цифри — лише поверхня айсберга. Вони не розповідають, чому людина відчуває себе виснаженою, що саме в її роботі викликає тривогу чи як вона намагається впоратися з цими почуттями.

З іншої сторони якісні методи дослідження — інструменти, які дозволяють зазирнути вглиб людської психіки, почути її голос, зрозуміти її унікальний досвід. Глибинні інтерв'ю, кейс-стаді, наративний аналіз — це не просто методи, а спосіб побачити світ очима іншої людини. Вони дають змогу дослідникам не лише зібрати факти, а й відчути емоції, зрозуміти контекст, розкрити приховані причини криз. Наприклад, інтерв'ю з працівником може виявити, що його вигорання спричинене не лише дедлайнами, а й відчуттям несправедливості через брак визнання з боку керівництва. Або що тривога соціального працівника пов'язана не лише з роботою, а й із страхом за безпеку рідних у воєнний час.

Якісні методи особливо цінні в Україні, де соціально-економічний контекст додає складності до психологічних проблем. Війна, інфляція, нестабільність на ринку праці — ці фактори створюють унікальні виклики, які не можна повною мірою охопити стандартними анкетами. Наприклад, наративний аналіз розповідей працівників може розкрити, як втрата

близьких чи постійна загроза впливають на їхню мотивацію. Такі методи дозволяють не лише діагностувати проблему, а й зрозуміти, як люди шукають сенс у складних умовах, як вони адаптуються чи, навпаки, ламаються під тиском.

Психологічні кризи є не поодинокими випадками, а системною проблемою. Емоційне вигорання виявилось найпоширенішим станом: середній показник наближався до критичного рівня, причому в соціальній сфері, зокрема в соціальних працівників, він перевищував допустимі межі. Тривожність також була значною проблемою, особливо серед молодших працівників і жінок, які частіше відчували тиск через високе навантаження та брак контролю над робочими процесами. Деперсоналізація — цинічне ставлення до роботи чи колег — була менш вираженою, але особливо помітною в промисловому секторі, де монотонність праці підживляла емоційну залученість.

Ключовими факторами, що спричиняли ці стани, виявилися три аспекти: робоче навантаження, соціальна підтримка та контроль над роботою. Високе навантаження, особливо в соціальній сфері, діяло як основний стресор, підвищуючи вигорання та тривожність. Низька соціальна підтримка — брак взаємодії з колегами чи керівництвом — посилювала відчуття ізоляції та цинізму. Обмежений контроль, тобто відсутність можливості впливати на свої завдання чи графік, знижував мотивацію та посилював відчуття безпорадності.

Цікаво, що різні галузі демонстрували різні рівні вразливості. ІТ-сектор, попри високі вимоги, виявився менш кризовим завдяки гнучким графікам і кращій командній підтримці. Промисловість страждала від монотонності та браку автономії, а соціальна сфера, була епіцентром криз через емоційний тиск і непередбачувані умови праці. Жінки виявилися більш схильними до вигорання та тривожності, можливо, через вищі емоційні вкладення в роботу чи додаткові сімейні обов'язки. Молодші працівники (22–35 років) також були в групі ризику через брак досвіду та високі очікування.

Розуміння причин психологічних криз — це лише перший крок. Наступний — знайти способи їх подолання. На основі отриманих даних можна запропонувати кілька стратегій, які поєднують індивідуальні зусилля, організаційні зміни та суспільну підтримку.

В Україні психологічні кризи на робочому місці мають особливий відтінок через війну та її наслідки. Постійна загроза, втрата близьких, економічна нестабільність — усе це додає ваги до професійних викликів. Наприклад, соціальні працівники, які працюють під тиском війни, стикаються не лише з професійним вигоранням, а й із травмами, пов'язаними з втратами. Промислові працівники, чиї підприємства зазнають перебоїв через логістичні проблеми, відчувають невпевненість у завтрашньому дні. Навіть ІТ-фахівці, які мають відносно стабільні умови, не застраховані від тривожності через загальну атмосферу невизначеності.

Якісні методи дослідження стають особливо цінними в таких умовах. Вони дозволяють почути голоси тих, хто переживає ці кризи, зрозуміти, як війна впливає на їхню роботу та особисте життя. Наприклад, аналіз особистих історій може показати, що для багатьох працівників підтримка колег стає важливішою за зарплату, адже вона дає відчуття спільноти в часи хаосу.

Психологічні кризи на робочому місці — це тиха епідемія, яка підживляє не лише індивідуальний добробут, а й стабільність організацій і суспільства загалом. Вони є результатом складної взаємодії робочого навантаження, браку підтримки та обмеженого контролю, посилені зовнішніми факторами, такими як економічна нестабільність чи війна. Якісні методи дослідження — від інтерв'ю до нарративного аналізу — дозволяють не лише діагностувати ці стани, а й зрозуміти їхні глибинні причини, відкриваючи шлях до ефективних рішень.

Подолання криз вимагає комплексного підходу: від зниження навантаження й посилення підтримки до індивідуальних практик і системних змін. В Україні, де виклики є особливо гострими, ці заходи можуть стати не просто профілактикою, а й способом

відновлення психологічної стійкості нації. Кожен працівник, який знаходить вихід із кризи, — це не лише врятована кар'єра, а й крок до міцнішого, більш людського суспільства.

Список літератури:

1. Грішин Е. Складна життєва ситуація як передумова формування резильєнтності особистості. Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. Серія «Психологія». 2022. № 65. С. 25–41.
2. Гуляєва А., Ковальчук Ю. Аналіз емпіричних даних щодо задоволеності життям та системи переконань особистості в кризових умовах. Теорія і практика сучасної психології: зб. наук. праць Класичного приватного університету. 2019. Т. 1, № 2. С. 37–41.
3. Кологривова Н.М. Особливості адаптаційних ресурсів особистості в умовах життєвих криз: Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису. Одеса, 2023. URL: https://onu.edu.ua/pub/bank/userfiles/files/science/razovi_spec_vcheni_rady/df270532023/dy_ssertatsiina_robota_kologryvovanm_2023.pdf.
4. Столярчук О. Життєві кризи особистості: психологічний путівник. Кременчук: НОВАБУК, 2023. 126 с.