

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТУСА

ЛАВРЕНЮК ЮЛІЯ ВОЛОДИМИРІВНА

Допускається до захисту:
Т.в.о. завідувача кафедри
кризової та клінічної психології,
канд. психол. наук, доцент
_____ Катерина ВАСЮК
« ____ » _____ 20 ____ р.

**ПРОФЕСІЙНИЙ СТРЕС І ОСОБЛИВОСТІ ЙОГО ВПЛИВУ НА
МЕНТАЛЬНЕ ЗДОРОВ'Я ОСОБИСТОСТІ**

Спеціальність 053 Психологія

Кваліфікаційна (магістерська) робота
ОП «Реабілітаційна психологія в надзвичайних ситуаціях»

Науковий керівник:
Ж. В. Сидоренко, доцент кафедри
кризової та клінічної психології,
к. психол. наук, доцент

(підпис)

Оцінка: _____ / _____ /

(бали/за шкалою ЄКТС/за національною шкалою)
Голова ЕК: _____
(підпис)

Вінниця 2025

АНОТАЦІЯ

Лавренюк Ю.В. Професійний стрес і особливості його впливу на ментальне здоров'я особистості. Спеціальність 503 «Психологія», Освітня програма «Реабілітаційна психологія в надзвичайних ситуація». Донецький національний університет імені Василя Стуса, Вінниця, 2025.

У кваліфікаційній роботі досліджено професійний стрес. Показано особливості впливу професійного стресу на ментальне здоров'я та шляхи попередження його виникнення у професійній діяльності працівників організації. Встановлено, що рівень професійного стресу у працівників організації негативно корелює з показниками їхнього ментального здоров'я; водночас високий рівень вольової саморегуляції зменшує негативний вплив професійного стресу на ментальне здоров'я працівників організації.

Ключові слова: стрес, професійний стрес, професійне вигорання, стресостійкість, резильєнтність, ментальне здоров'я особистості.

116 с., 4 табл., 6 рис., 7 дод., 74 джерела.

Lavreniuk Yu. Professional stress and the specific features of its impact on an individual's mental health." Specialty 503 "Psychology," Educational Program "Rehabilitation psychology in emergency situations." Vasyl' Stus Donetsk National University, Vinnytsia, 2025.

The qualification thesis examines the phenomenon of professional stress. The study highlights the specific effects of professional stress on mental health and identifies pathways for preventing its occurrence in the professional activities of organizational employees. It has been established that the level of occupational stress in employees of an organization is negatively correlated with indicators of their mental health; at the same time, high level of volitional self-regulation reduces the negative impact of occupational stress on the mental health of employees of an organization.

Keywords: stress, professional stress, occupational burnout, stress resilience, resilience, individual mental health.

116 pag., 4 tabl., 6 fig., 7 app., 74 sources.



ЗМІСТ

Вступ.....	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ СТРЕСУ ТА ЙОГО ВПЛИВУ НА МЕНТАЛЬНЕ ЗДОРОВ'Я ОСОБИСТОСТІ.....	10
1.1. Генеза та теоретичні підходи до вивчення феномену стресу та його різновидів.....	10
1.2. Професійний стрес, його причини і наслідки для особистості і організації.....	17
1.3. Вплив професійного стресу на ментальне здоров'я особистості і продуктивність її діяльності.....	24
Висновки до першого розділу	28
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ ТА ОСОБЛИВОСТЕЙ ЙОГО ВПЛИВУ НА МЕНТАЛЬНЕ ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЇ.....	29
2.1. Організація дослідження, характеристика вибірки та процедури емпіричного дослідження.....	29
2.2. Обґрунтування та характеристика методичного забезпечення.....	32
2.3. Аналіз результатів дослідження професійного стресу і його впливу на ментальне здоров'я працівників організації.....	41
2.4. Кореляційний аналіз взаємозв'язків професійного стресу з показниками ментального здоров'я працівників організації	57
Висновки до другого розділу	63
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ПРОФІЛАКТИКИ ТА ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ.....	66
3.1. Теоретичні підходи до профілактики професійного стресу в організаційному середовищі.....	66
3.2. Обґрунтування індивідуальних стратегій та організаційних заходів з метою профілактики та подолання професійного стресу	70
3.3. Практичні рекомендації щодо зниження впливу професійного стресу на ментальне здоров'я працівників.....	75
Висновки до третього розділу	79
ВИСНОВКИ.....	81
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	83
ДОДАТКИ.....	86

Вступ

Актуальність проблеми. У сучасному світі професійна та соціальна сфери життя людини є досить насиченими і багатограними. Більшість населення працездатного віку присвячують роботі не менше третини свого життя. Однак, останнім часом відбувається активний розвиток технологізації виробництва, що призводить до заміщення людської праці машинною, в той час як людина стає більш затребуваною у сфері послуг, в підприємницькій діяльності.

Інтенсивність взаємодії між людьми в професійній та соціальній сферах, умови праці та перевантаження, безумовно впливають на соматичне та психічне здоров'я працівників організацій, створюючи сприятливі умови для розвитку професійного стресу. Тривалий вплив стресових факторів, зазвичай, негативно відбивається на здоров'ї та самопочутті працівників, зумовлюючи виникнення захворювань. Хронічний стрес може призводити до захворювань серцево-судинної системи: підвищення кров'яного тиску, що збільшує ризик інсультів і серцевих нападів. Крім того, постійний стрес негативно впливає на нервову, травну, імунну системи, роблячи організм більш вразливим до інфекцій та інших захворювань. Ці наслідки не лише погіршують загальний стан здоров'я працівників, але й суттєво впливають їхню працездатність та якість роботи. В результаті цього, зниження продуктивності професійної діяльності працівників може призвести до економічних втрат для організацій, погіршення психологічного клімату в колективі, тощо.

На сьогоднішній день професійний стрес виділений в окрему категорію в міжнародній класифікації хвороб. На думку багатьох науковців, він може виникати на фоні хронічного перевантаження, не належних санітарно-гігієнічних та фізичних умов праці, конфліктів і невизначеності професійних функцій і ролей, невідповідності роботи особистісно-психологічним характеристикам працівників, а також через відсутність пропорційності між повноваженнями та відповідальністю. На цьому наголошують Гребенюк О.О., Карамушка Л. М., Креденцер О. В., Терещенко К. В., Лагодзінська В. І.,

Івкін В. М., Ковальчук О. С., Пахомов І. В., Плужник Я. А., Самолук Н. Н. та ін.

До того ж професійний стрес є об'єктивною закономірністю багатьох видів діяльності і має багатогранний вплив на особистісний розвиток людини. Він може проявлятися через емоційні переживання, пов'язані з успіхами чи невдачами на роботі, а також через напружені стосунки в колективі. Особливо це актуально для професій соціономічного типу. (Варгата О. В., Кулешова О.В., Міхеєва Л. В., Пахомов І. В., Лящ О. П., Яцюк М. В., Креденцер О. В. та ін.)

В умовах постійного стресу працівники можуть стикатися і з труднощами адаптації до нових форм роботи та змін у професійній діяльності. (Карамушка Л. М., Гребенюк О.О. та ін.)

Отже, в умовах стрімкого розвитку технологій, соціальних трансформацій та економічної нестабільності, професійний стрес може негативно впливати на ефективність праці, психічне та фізичне здоров'я та самопочуття працівників організацій. Все це зумовило вибір теми нашого дослідження: «Професійний стрес і особливості його впливу на ментальне здоров'я особистості».

Мета дослідження полягає в теоретичному обґрунтуванні, емпіричному вивченні проявів професійного стресу та особливостей його впливу на психічне здоров'я працівників організації, розробка методів його профілактики та рекомендацій з попередження професійного стресу.

Виходячи з поставленої мети дослідження нам необхідно вирішити такі завдання:

1. Здійснити теоретичний аналіз досліджень з проблеми професійного стресу та методів його попередження.
2. Емпірично виявити та описати прояви професійного стресу працівників організації.
3. Дослідити особливості впливу професійного стресу на психічне здоров'я працівників.

4. Розробити методи профілактики та рекомендацій з попередження професійного стресу.

Об'єкт дослідження – професійний стрес.

Предмет дослідження – особливості впливу професійного стресу на ментальне здоров'я та шляхи попередження його виникнення у професійній діяльності працівників організації.

Гіпотези дослідження:

- 1) рівень професійного стресу у працівників організації негативно корелює з показниками їхнього ментального здоров'я;
- 2) високий рівень вольової саморегуляції зменшує негативний вплив професійного стресу на ментальне здоров'я працівників організації.

Для розв'язання поставлених завдань було застосовано такі методи:

- теоретичні – аналіз наукової літератури, узагальнення опрацьованих даних, синтез вивченої інформації;
- емпіричні методи та психодіагностичні методики: методика «САН» (самопочуття, активність, настрій), методика визначення особливостей вольової саморегуляції (тест-опитувальник А. В. Зверькова і Е. В. Ейдмана); Шкала резильєнтності М. Коннора – Дж. Девідсона (CD-RISC-25); методика оцінювання професійного стресу К. Вайсмана; опитувальник оцінювання задоволеності роботою (Гура Н. А., Вельдбрехт О. О.); методика «Стабільність психічного здоров'я – коротка форма» («The mental health continuum – short form»), розроблена К. Кізом
- методи математичної статистики: порівняльний аналіз, кореляційний аналіз.

Емпіричною базою дослідження є підприємство, яке здійснює комерційну діяльність під назвою ТОВ «Олівія-Вест». У дослідженні взяли участь 60 осіб (віком 25-45 років) – працівники підприємства, з яких 25 осіб працюють на посаді менеджерів з продажу товару, 30 осіб займається виготовленням брендованої продукції, 5 осіб – адміністратори.

Наукова достовірність результатів і обґрунтованість висновків дослідження підтверджуються застосуванням вихідних теоретичних положень та термінологічного апарату, представлених у вітчизняних і зарубіжних дослідженнях у сфері професійного стресу, психологічного здоров'я особистості та психології праці; підбором репрезентативної вибірки; використанням методів дослідження, що відповідають його завданням; застосуванням методів математико-статистичної обробки даних.

Новизна дослідження полягає у виявленні та уточненні умов і факторів розвитку професійного стресу; аналізі сучасних підходів психологічної профілактики професійного стресу.

Теоретична значущість дослідження полягає в тому, що отримані результати сприятимуть розширенню теоретичних знань з проблем професійного стресу та його взаємозв'язку з психологічним здоров'ям, а також можуть скласти теоретико-методологічну основу подальших досліджень у галузі психології праці та психології здоров'я.

Практична значущість кваліфікаційної роботи полягає в тому, що її результати можуть бути використані в роботі організаційного психології з метою проведення профілактичних заходів для співробітників комерційної сфери, а також в процесі підготовки здобувачів вищої освіти спеціальності 053 Психологія при викладанні навчальних дисциплін «Психологія управління та бізнесу», «Організаційна психологія», «Психологія здоров'я» тощо.

Апробація результатів дослідження. Результати дослідження обговорювалися на засіданні кафедри психології Донецького національного університету імені Василя Стуса, під час роботи I Міжнародної науково-практичної конференції молодих вчених «Актуальні проблеми сучасної психології у вимірах війни і миру: проблеми, досвід, нові концепції і перспективи», 24-25 квітня 2025 року, м. Вінниця. За результатами роботи опубліковано наукову статтю у фаховому журналі - Сидоренко Ж.В., Короцінська Ю.А., Лавренюк Ю.В. Діагностика професійного стресу в контексті впливу на ментальне здоров'я працівників організації. Теоретичні і

прикладні проблеми психології та соціальної роботи, 2025, № 2. С. 68-80
DOI: <https://doi.org/10.33216/2219-2654-2025-67-2-68-80>

Також за результатами роботи I Міжнародної науково-практичної конференції молодих вчених «Актуальні проблеми сучасної психології у вимірах війни і миру: проблеми, досвід, нові концепції і перспективи», 24-25 квітня 2025 року, м. Вінниця опубліковано матеріали у Збірнику матеріалів I Міжнародної науково-практичної конференції молодих вчених – Лавренюк Ю.В. Аналіз поняття «професійний стрес» та характеристика основних чинників його розвитку, 2025, С. 166-170
<https://r2.donnu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/4880ba66-666c-48ae-a703-c1bae07d318b/content>

Структура роботи. Робота складається з вступу, трьох розділів, висновків та списку використаних джерел (із 74 найменувань). Загальний обсяг кваліфікаційної роботи – 116 сторінок машинописного тексту, обсяг основної частини роботи – 82 сторінки. Робота проілюстрована 6 рисунками та 4 таблицями. В ній є додатки.

РОЗДІЛ 1

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ СТРЕСУ ТА ЙОГО ВПЛИВУ НА МЕНТАЛЬНЕ ЗДОРОВ'Я ОСОБИСТОСТІ

1.1. Генеза та теоретичні підходи до вивчення феномену стресу та його різновидів

Феномен стресу є одним із найбільш досліджуваних у сучасній психології та суміжних науках. Його багатогранність і міждисциплінарний характер пояснюється тим, що стрес охоплює як фізіологічні, так і психологічні, соціальні й організаційні аспекти функціонування людини. З часу введення цього поняття у науковий обіг воно зазнало значної трансформації, що зумовлено як розвитком наукової думки, так і новими викликами, які постають перед суспільством і людиною.

Першим системним обґрунтуванням феномену стресу вважаються дослідження Г. Сельє, який визначав його як «неспецифічну реакцію організму на будь-які вимоги, що ставить перед ним середовище» [71]. У його концепції центральне місце посідає «загальний адаптаційний синдром», який включає три стадії: реакцію тривоги, стадію резистентності та стадію виснаження.

Цей підхід був революційним для свого часу, адже він заклав основи розуміння стресу як універсального феномена, притаманного будь-якому живому організму. Водночас Сельє наголошував на амбівалентності стресу, виокремлюючи еустрес, який може сприяти мобілізації ресурсів і підвищенню ефективності діяльності, та дистрес, що призводить до дезадаптації та негативних наслідків для здоров'я [71].

Подальший розвиток ідей Сельє отримав у когнітивно-поведінковому підході Р. Лазаруса. Він наголошував, що стрес є не лише реакцією організму, а й результатом суб'єктивної оцінки ситуації людиною. У своїй транзакційній моделі стресу Лазарус підкреслював, що ключовими механізмами є когнітивна

оцінка події (як загрозливої чи такої, що перевищує ресурси індивіда) та копінг-стратегії, які застосовує особистість для подолання труднощів [65].

Такий підхід дозволив пояснити, чому однакові за об'єктивними характеристиками умови можуть по-різному впливати на різних людей, і чому індивідуально-психологічні особливості відіграють вирішальну роль у процесі стресоподолання.

Значний внесок у розвиток концепцій стресу зробили дослідження, присвячені професійному вигоранню. Вперше цей термін був введений Г. Фрейденбергером, який описав синдром хронічної втоми та виснаження у працівників сфери «людина - людина» [61]. Його спостереження поклали початок вивченню вигорання як соціально-психологічного феномену, що виникає на фоні тривалого професійного стресу.

Фрейденбергер описав професійне вигорання як стан втоми та фрустрації, що виникає внаслідок відданості справі, способу життя чи відносинам, які не призвели до очікуваної винагороди.

Пізніше К. Маслач і С. Джексон розробили багатовимірну модель вигорання, у якій виокремили три його складові: емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистісних досягнень [66]. Ця концепція стала класичною й активно використовується у сучасних дослідженнях, зокрема й українськими науковцями. Подальші дослідження К. Маслач, В. Шауфелі та М. Лейтера розширили розуміння вигорання, розглядаючи його як процес, що тісно пов'язаний з організаційними умовами праці, системою управління та соціально-психологічним кліматом у колективі [67; 74].

У сучасній психологічній науці професійне вигорання визначається як складний багатовимірний синдром, який включає в себе стан фізичного, емоційного та психічного виснаження, спричинений тривалим перебуванням в емоційно напружених ситуаціях професійної діяльності. За визначенням Всесвітньої організації охорони здоров'я, професійне вигорання є синдромом, що виникає як результат хронічного стресу на робочому місці, який не був успішно подоланий, і характеризується трьома основними компонентами:

почуттям виснаження або вичерпання енергії, зростанням ментальної дистанції від роботи або почуттями негативізму чи цинізму, пов'язаними з роботою, та зниженням професійної ефективності.

Оскільки у науковій літературі феномен стресу розглядається як багаторівневий процес, що охоплює різні сфери функціонування організму та особистості, це зумовило появу численних класифікацій та типологій, які дозволяють систематизувати прояви стресових станів та визначити їхні механізми.

Фізіологічний (або соматичний) стрес зумовлений дією зовнішніх подразників, що безпосередньо впливають на організм. Класична концепція Г. Сельє визначає фізіологічний стрес як адаптаційну реакцію організму, яка включає активацію нервової та ендокринної систем, зміни у роботі серцево-судинної, імунної та травної систем [71]. В умовах тривалої дії стресорів відбувається виснаження адаптаційних ресурсів, що проявляється у вигляді соматичних розладів: гіпертонії, гастритів, ослаблення імунітету [37]. Таким чином, фізіологічний стрес є біологічною основою, на якій розгортаються інші його форми.

Психологічний стрес пов'язаний передусім із когнітивною оцінкою ситуації та емоційними реакціями індивіда. У транзакційній моделі Р. Лазаруса він постає як результат суб'єктивного сприйняття події як загрозової або такої, що перевищує ресурси особистості [65]. Цей різновид стресу проявляється через тривогу, відчуття безпорадності, агресивність чи апатію, а також поведінкові зміни - уникання діяльності, дезорганізацію робочого процесу.

Психологічний стрес є найбільш варіативним, оскільки залежить від індивідуально-психологічних характеристик людини, її резильєнтності та копінг-стратегій [8; 13; 68]. Вітчизняні дослідники (Кашлюк, Титаренко, Павлик) підкреслюють, що хронічний психологічний стрес безпосередньо загрожує психологічному здоров'ю, порушуючи емоційно-вольову сферу та знижуючи рівень задоволеності життям [26; 41; 51].

Окрему категорію становить професійний стрес, який виникає у трудовій діяльності під впливом організаційних та соціально-психологічних чинників. Він може проявлятися у перевантаженні, конфліктності, нечіткості професійних ролей, невідповідності роботи психологічним характеристикам особистості [7; 17; 46].

Дослідження Л. Карамушки та колег показують, що професійний стрес у сучасних умовах стає визначальним фактором психічного неблагополуччя, зокрема у період воєнних дій, коли посилюються тривожні та депресивні прояви [18; 19; 20].

Зарубіжні автори (С. Maslach, W. Schaufeli, M. Leiter) вважають професійний стрес основою синдрому вигорання, який поступово призводить до емоційного виснаження та втрати мотивації [66; 67].

У літературі виокремлюють також позитивний та негативний стрес (еустрес і дистрес), гострий та хронічний стрес, індивідуальний та організаційний стрес [71; 72]. Наприклад, ВООЗ у своїх звітах наголошує, що гострий стрес може мобілізувати ресурси, тоді як хронічний має руйнівний вплив на фізичне та психічне здоров'я працівників [72].

Отже, класифікації стресу відображають його багатовимірність та дозволяють виокремити різні рівні прояву - від біологічного до професійно-організаційного. Але більш детально опишемо особливості професійного стресу. Адже дослідження ВООЗ підтверджують, що робочий стрес є однією з основних загроз для здоров'я і благополуччя працівників у ХХІ столітті [72].

У дослідженні Дж. Хассарда та його колег підкреслюється, що стрес, пов'язаний з роботою, має значні економічні наслідки для суспільства, адже він знижує продуктивність, підвищує рівень захворюваності та призводить до значних фінансових втрат [62].

Вітчизняні науковці активно розвивають власні підходи до розуміння стресу, зокрема професійного. Л. Наугольник у фундаментальній праці «Психологія стресу» наголошує на багатовимірності цього феномену,

поєднуючи фізіологічні реакції організму з психологічними механізмами адаптації та соціальними факторами [37].

Г. Плужник у своєму дослідженні виокремлює соціально-психологічні детермінанти управлінського стресу, підкреслюючи роль організаційної структури, стилю керівництва та комунікаційних бар'єрів [43].

Н. Самолюк акцентує на тому, що професійні стреси виникають під впливом як зовнішніх, так і внутрішніх факторів, а їхнє ігнорування може призвести до серйозних психічних розладів і потребує системної профілактики [46].

Дослідження О. Гребенюка розкривають взаємозв'язок професійного стресу з формуванням негативних психічних станів, таких як тривожність, дратівливість, апатія, що безпосередньо впливають на якість життя і професійну продуктивність [7].

Л. Карамушка у своїх численних працях підкреслює, що професійний стрес і соціальна напруженість в організації є взаємопов'язаними явищами, а їх поєднання формує середовище, яке погіршує психічне здоров'я персоналу [17; 18; 19]. Важливим є також акцент Л. Карамушки та Т. Дзюби на розгляді феномену «здоров'я» в організаційній психології, де психічне благополуччя розглядається як системоутворюючий чинник ефективності праці [21].

Особливої уваги заслуговує внесок українських науковців у вивчення психологічної стресостійкості як ресурсу подолання професійного стресу.

Г. Дубчак у монографії розкриває психологічні основи професійної стресостійкості, підкреслюючи, що розвиток цієї якості у майбутніх фахівців є ключовою умовою їхньої ефективної професійної адаптації [13].

Е. Грішин розглядає феномен резильєнтності як важливий чинник протидії негативним наслідкам стресу, визначає його психодіагностичні критерії та пропонує шляхи розвитку [8].

Ці підходи перегуковуються з дослідженнями А. Мастена, який підкреслює, що резильєнтність дозволяє індивіду досягати успішної адаптації навіть у несприятливих умовах [68].

На думку Р. Лазаруса, психологічний стрес і його шкідливий вплив є дуже індивідуальним процесом і значення різноманітних робочих обставин, як стресорів для людини суттєво відрізняється навіть у відносно однорідного колективу.

Прийнято виділяти три основних підходи до аналізу феномену професійного стресу.

У межах першого підходу стверджується, що професійний стрес виникає в результаті невідповідності (або несумісності) вимог робочого середовища й індивідуальних ресурсів працівника. Це створює майбутню загрозу для успішності трудової діяльності, здоров'я і самопочуття.

Об'єктом емпіричних досліджень за даним підходом є характеристики ситуацій, які спричинили стрес первинно (підстави виникнення стресу) і завдані наслідки від дії стресу для професійної діяльності, фізичного і психологічного здоров'я працівників. Сам факт наявності стресу встановлюється виявленням причинно-наслідкового зв'язку між факторами напруженості роботи і результатами їх негативних проявів.

У середині 1970-х років Р. Лазарусом сформувався другий підхід щодо дослідження професійного стресу, а саме його сприйняття як безпосереднього наслідку розвитку когнітивних концепцій стресу. Таким чином сформувався когнітивний підхід до розуміння психологічного стресу.

Р. Лазарус був першим науковцем, який змістив фокус інтересів із традиційного вивчення механізмів гомеостатичного регулювання і стадій адаптаційного пристосування на аналіз індивідуально-психологічних чинників, що спричиняють розвиток стресу.

Ключовими факторами у даному підході є суб'єктивна значущість ситуації, в якій перебуває людина, та копінг-стратегії, за допомогою яких вона намагається долати труднощі [67].

В межах наукових досліджень за третім підходом, його головними факторами визначались уточнення того, як змінюються механізми регуляції діяльності під впливом різних чинників, а також аналіз їх значущості з погляду

внутрішніх витрат. Застосування такого підходу висвітлює процес розвитку негативних наслідків стресу починаючи з первинного («гострого») стресового стану через накопичення хронічних ефектів до формування стійких патологічних змін.

Зазначений підхід є корисним при необхідності виявлення не дієвих особистісних стратегій подолання стресових ситуацій, які можливо змінювати шляхом проходження відповідних навчань і тренінгів.

Таким чином, якщо два перші підходи дозволяють вирішувати питання, пов'язані з оптимізацією праці й усуненням об'єктивних джерел стресу, то третій підхід вказує на можливість індивідуалізації засобів надання психологічної допомоги, спираючись на знання про вид станів, що підлягають корекції і профілактиці.

З врахуванням викладеного, можливо сформулювати наступне визначення поняття професійного стресу – це психофізіологічна реакція організму людини, яка виникає у відповідь на створені у робочому середовищі умови, виклики або вимоги, які перевищують можливості особистості адаптуватися до них.

Варто також зазначити, що у сучасному українському контексті проблематика професійного стресу розглядається крізь призму воєнних подій та їхнього впливу на психічне здоров'я персоналу організацій. У цьому аспекті праці Л. Карамушки, присвячені психічному здоров'ю працівників в умовах війни, набувають особливого значення, оскільки вони демонструють, як екстремальні соціальні обставини посилюють прояви професійного стресу та потребують нових стратегій його подолання [18; 19; 20].

Таким чином, аналіз теоретичних підходів свідчить про те, що феномен стресу розвивався від універсальних фізіологічних моделей (Сельє) до комплексних когнітивних і організаційних концепцій (Лазарус, Масlach, Карамушка).

Сучасна наука розглядає професійний стрес як багатофакторне явище, що виникає на стику біологічних, психологічних та соціально-організаційних

детермінант. Він є не лише неминучим супутником професійної діяльності, але й одним із ключових чинників, що визначає ментальне здоров'я особистості та ефективність організаційної діяльності.

1.2. Професійний стрес, його причини і наслідки для особистості і організації

Професійний стрес є одним із найважливіших і водночас найскладніших об'єктів дослідження сучасної психологічної науки. У науковому дискурсі він трактується як різновид стресових станів, що виникає у сфері трудової діяльності людини під впливом низки організаційних, соціальних та індивідуально-психологічних чинників [7; 17; 46].

На відміну від побутових форм стресу, які часто мають ситуативний характер, професійний стрес є системним і тривалим процесом, що зумовлює деструктивні зміни у психічному та фізичному здоров'ї працівників, впливає на їхню працездатність, якість професійної діяльності та соціальну поведінку.

У зарубіжній психології професійний стрес визначається як реакція працівника на вимоги робочого середовища, які не відповідають його ресурсам або перевищують адаптаційні можливості особистості.

Всесвітня організація охорони здоров'я наголошує, що професійний стрес виникає тоді, коли «вимоги роботи не узгоджуються з можливостями, знаннями чи потребами працівника» і призводять до серйозних наслідків для його благополуччя [72].

За визначенням К. Маслач і С. Джексона, професійний стрес є підґрунтям синдрому вигорання, що виявляється у хронічному емоційному виснаженні, деперсоналізації та редукції професійних досягнень [66]. Подальші дослідження К. Маслач, В. Шауфелі та М. Лейтера розглядають вигорання як кульмінаційний етап розвитку професійного стресу [67].

Водночас Дж. Хассард та колеги доводять, що робочий стрес є не лише психологічною, а й соціально-економічною проблемою, оскільки він спричиняє значні витрати для суспільства та організацій [62].

В українській психологічній науці професійний стрес активно досліджується з кінця XX - початку XXI століття. Так, О. Гребенюк визначає його як основу виникнення негативних психічних станів, що деструктивно впливають на адаптаційні ресурси особистості та знижують ефективність її діяльності [7].

Л. Карамушка акцентує на соціальній напруженості як ключовому чиннику професійного стресу, підкреслюючи, що саме вона спричиняє порушення психологічного клімату та зростання конфліктності у трудових колективах [17].

Н. Самолук, своєю чергою, підкреслює, що професійний стрес є результатом сукупності зовнішніх та внутрішніх чинників, серед яких вагоме місце посідають управлінські стилі, культура організації та психологічні особливості персоналу [46].

Причини виникнення професійного стресу можна поділити на кілька груп. Насамперед, це організаційні чинники: надмірне навантаження, невизначеність посадових інструкцій, рольові конфлікти, відсутність перспектив кар'єрного розвитку, надмірний контроль з боку керівництва або, навпаки, брак чітких регламентів діяльності [43].

У дослідженнях Л. Карамушки доведено, що організаційна культура безпосередньо впливає на рівень стресу персоналу: там, де відсутня культура підтримки й довіри, значно частіше виникають хронічні стресові стани [18; 19].

Важливими є також соціально-психологічні чинники: несприятливий психологічний клімат у колективі, міжособистісні конфлікти, низький рівень соціальної підтримки. Як зазначають Варгата, Кулешова та Міхеєва, у педагогічних колективах професійний стрес часто є наслідком надмірної емоційної залученості у взаємодію з учнями та батьками, що зумовлює швидке виснаження емоційних ресурсів [5].

Дослідження Лящ та Яцюк підтверджують, що вигорання педагогів є прямим наслідком тривалого професійного стресу, пов'язаного з великою інтенсивністю міжособистісних контактів [33].

Не менш суттєві індивідуально-психологічні чинники. Дослідження показують, що одні й ті самі умови роботи можуть по-різному впливати на різних людей залежно від їхніх особистісних особливостей.

Високий рівень стресостійкості та резильєнтності значно знижує негативний вплив стресу [8; 13; 68]. Г. Дубчак у монографії наголошує, що розвиток професійної стресостійкості є критично важливим для молодих фахівців, які лише входять у професію, адже саме вони найвразливіші до стресових чинників [13].

У сучасних умовах особливої актуальності набули суспільно-економічні чинники. Війна в Україні стала потужним каталізатором професійного стресу.

Л. Карамушка та її колеги відзначають, що працівники організацій у воєнний час стикаються з безпрецедентними викликами: небезпекою для життя, втратою соціальних зв'язків, вимушеною міграцією, необхідністю працювати в умовах невизначеності [18; 19; 22]. Такі фактори не лише підсилюють хронічний стрес, а й формують нові його прояви, пов'язані з травматичним досвідом та посттравматичними розладами.

Варто звернути увагу і на нові глобальні виклики, що посилюють професійний стрес. Йдеться про цифровізацію робочих процесів, гнучкі форми зайнятості, дистанційну роботу, які створюють додаткове когнітивне навантаження та вимагають від працівників постійної адаптації до технологічних змін. Як зазначає Дж. Хассард, «постійні організаційні зміни та технологічні інновації є одними з головних джерел сучасного професійного стресу» [62].

З психологічного погляду професійний стрес має складну динаміку. Він розгортається через когнітивний, емоційний і поведінковий механізми.

Когнітивний механізм описаний у транзакційній моделі Р. Лазаруса: стрес виникає тоді, коли людина сприймає ситуацію як загрозливу чи таку, що перевищує її ресурси [65].

Емоційний механізм проявляється у спектрі негативних переживань: тривозі, дратівливості, агресивності, апатії. Емпіричні дослідження Варгати та колег показали, що вчителі з високим рівнем емоційного виснаження схильні частіше відчувати безнадійність і втрату сенсу професійної діяльності [5].

Поведінковий механізм виражається у зниженні продуктивності, униканні відповідальності, підвищенні конфліктності в колективі, а в перспективі - у розвитку професійного вигорання [66; 67].

З позиції організаційної психології професійний стрес розглядається як багаторівневий феномен. Він впливає не лише на індивідуальну діяльність, але й на функціонування колективів та організацій у цілому.

У дослідженнях Л. Карамушки підкреслюється, що високий рівень соціальної напруженості й відсутність психологічної підтримки в організації знижують ефективність управлінських процесів і погіршують якість прийняття рішень [17; 20]. Таким чином, професійний стрес є не лише індивідуальною проблемою працівника, а й чинником, що визначає конкурентоспроможність та розвиток організації.

Важливим аспектом сучасних досліджень є аналіз професійного стресу у різних видах діяльності. У професіях соціономічного типу («людина - людина») стрес має переважно емоційний характер і пов'язаний з високою інтенсивністю міжособистісних контактів [5; 33].

У технократичних професіях провідними стають фактори перевантаження, монотонності й відповідальності за складні технологічні процеси [37].

У військових і екстремальних умовах праці до цього додається ризик для життя та необхідність прийняття рішень у ситуаціях невизначеності [42].

Одним із найпомітніших наслідків професійного стресу є погіршення психічного та ментального здоров'я працівників. Вітчизняні дослідники

наголошують, що хронічний стрес призводить до зниження психологічної стабільності, підвищення рівня тривожності та депресивності, що у свою чергу негативно позначається на соціальному функціонуванні особистості [7; 18; 55].

Як зазначає Л. Карамушка, у працівників, які перебувають у стані тривалого професійного напруження, відзначається зниження життєстійкості та здатності до адаптації у змінних умовах [17].

У наукових працях наголошується, що стрес безпосередньо корелює з індикаторами психологічного здоров'я. Зокрема, Т. Титаренко виділяє серед таких індикаторів здатність до саморегуляції, емоційну рівноваженість, внутрішній локус контролю, відчуття сенсу життя [51]. За умов хронічного стресу ці характеристики поступово знижуються, що призводить до стану емоційного виснаження.

Подібні висновки робить і Н. Шаронова, яка розглядає професійний стрес як чинник руйнації психологічного здоров'я особистості та посилення ризиків формування девіантних моделей поведінки [55].

Зарубіжні дослідження підтверджують цю тенденцію. Так, К. Маслач і В. Шауфелі доводять, що професійне вигорання, яке розглядається як кінцевий етап хронічного стресу, проявляється у втраті мотивації, відчуженні від професійної діяльності та редукції особистісних досягнень [66; 67].

Професійний стрес має виражені соматичні прояви. Згідно з класичною концепцією Г. Сельє, тривалий дистрес призводить до виснаження адаптаційних ресурсів організму, що провокує захворювання серцево-судинної, травної та імунної систем [71].

Дослідження українських науковців підтверджують, що хронічний професійний стрес асоціюється з високим ризиком виникнення гіпертонії, гастроентерологічних розладів та частими простудними захворюваннями через зниження імунітету [37].

Особливу небезпеку становить комбінація психічних та фізичних проявів стресу. Вона створює так зване «порочне коло», коли фізичне нездужання

посилює тривожні переживання, а ті, своєю чергою, поглиблюють психосоматичні розлади.

Як зазначає С. Дідик, у міжнародних дослідженнях наголошується, що стрес є одним із головних факторів виникнення професійних захворювань у країнах з високим рівнем соціально-економічного розвитку [10].

Професійний стрес суттєво впливає на поведінку працівників. Він проявляється у підвищеній дратівливості, нетерпимості, агресивності або, навпаки, у відчуженні, апатії, втраті інтересу до спілкування [5; 33]. У колективах це призводить до зростання рівня конфліктності, зниження довіри та взаємопідтримки. Внаслідок цього руйнується позитивний психологічний клімат, що безпосередньо позначається на ефективності спільної діяльності [17; 46].

Соціально-психологічні дослідження показують, що професійний стрес сприяє формуванню стереотипів і негативних атрибуцій у сприйнятті колег, що підсилює соціальну напруженість в організації.

У дослідженні Л. Карамушки наголошується, що у стані стресу працівники частіше схильні звинувачувати одне одного у професійних невдачах, що створює атмосферу взаємних претензій [17].

Важливим аспектом є вплив стресу на функціонування організацій. На рівні організації професійний стрес проявляється у зниженні продуктивності праці, зростанні кількості помилок, плинності кадрів, підвищенні рівня прогулів та лікарняних [62; 72].

Дж. Хассард підкреслює, що економічні втрати від професійного стресу обчислюються мільярдами доларів щорічно, оскільки він знижує загальну ефективність організацій [62].

В українських реаліях до цих факторів додаються специфічні умови війни. Адже під час воєнних дій спостерігається значне підвищення рівня соціальної напруженості у колективах, що призводить до дезорганізації управлінських процесів і ускладнює координацію діяльності [18; 20].

Крім того, у цей період суттєво зростає ризик професійного вигорання, особливо у тих, хто працює в освітніх, медичних та соціальних організаціях [22].

Професійне вигорання розглядається як кульмінація тривалого і нерегульованого професійного стресу.

В українських дослідженнях підтверджується, що вигорання є поширеним явищем серед педагогів, медиків, соціальних працівників, де інтенсивність міжособистісних контактів особливо висока [5; 33; 42]. Наприклад, за даними О. Варгати та колег, у педагогів із високим рівнем професійного стресу відзначається стійка тенденція до втрати мотивації та зниження якості освітнього процесу [5].

Варто зауважити, що в літературі існують і підходи, які наголошують на потенційно адаптивних функціях стресу. Йдеться про так званий еустрес, який мобілізує ресурси особистості, сприяє підвищенню концентрації уваги та швидкому прийняттю рішень [71].

Деякі дослідження доводять, що помірний рівень стресу може підвищувати ефективність виконання завдань і стимулювати професійний розвиток [59; 70]. Втім, такі ефекти спостерігаються лише за умови, якщо стресові впливи є нетривалими та не перевищують адаптаційних можливостей працівника.

Таким чином, наслідки професійного стресу охоплюють широкий спектр проявів - від погіршення психічного та фізичного здоров'я до руйнування соціальних зв'язків у колективі та економічних втрат для організацій.

Хронічний професійний стрес є основою розвитку професійного вигорання, яке становить серйозну загрозу не лише для окремих працівників, але й для організацій у цілому.

Водночас помірний рівень стресу може мати адаптивні функції, однак лише у випадках його короткочасної дії.

У сучасних умовах воєнних і соціально-економічних викликів професійний стрес набуває особливої актуальності, оскільки він виступає

визначальним чинником ментального здоров'я працівників і водночас фактором ефективності організаційної діяльності. Це зумовлює необхідність комплексних досліджень його наслідків та розробки стратегій профілактики на індивідуальному й організаційному рівнях.

1.3. Вплив професійного стресу на ментальне здоров'я особистості і продуктивність її діяльності

Ментальне здоров'я особистості розглядається як одна зі складових загального поняття «здоров'я» та характеризується станом психіки, за якого індивід відчуває внутрішню гармонію, здатний ефективно адаптуватися до змінних життєвих обставин і відчуває задоволення від власного життя. У науковій літературі його визначають як комплекс психічних процесів та функцій, що забезпечують продуктивність діяльності людини та ефективність її взаємодії з соціальним і фізичним оточенням у різноманітних життєвих ситуаціях (Варгата, 2018; Олійник, 2020).

Термін «ментальне здоров'я особистості» є похідним від поняття «психічне здоров'я». З 1992 року, за ініціативи Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ) та Всесвітньої федерації психічного здоров'я, щорічно 10 жовтня відзначається Всесвітній день ментального здоров'я (World Mental Health Day), що свідчить про глобальне визнання його значущості. На сучасному етапі концепція ментального здоров'я набуває також популяризаційного та комунікаційного значення. Так, наприклад, у цифрових сервісах, таких як додаток «Приват-24», після завершення фінансових операцій користувачам пропонуються метафоричні вислови на кшталт: «ментальне здоров'я – це запитати себе «Як ти?»», «...не докоряти собі за страх і лінощі», «...шукати світло у темряві», «...обіймати близьких і себе», «...дозволяти собі певну самоспівчуття». Такі формулювання демонструють багатогранність та варіативність розуміння поняття «ментальне здоров'я», відображаючи його психологічний, емоційний та соціальний аспекти (Петренко, 2019; Сидоренко, 2021).

Професійний стрес є складним багатфакторним явищем, що значною мірою визначає ментальне здоров'я та ефективність діяльності особистості. Дослідження Гребенюк О. (2018) демонструють, що хронічний стрес на роботі є однією з основних причин розвитку негативних психічних станів, включаючи тривожність, депресивні прояви та емоційне вигорання, що, у свою чергу, призводить до зниження когнітивної та професійної ефективності [7]. Цей підхід узгоджується із концепцією Ануфрієва М., Каплі О. (2021), які підкреслюють, що інтенсивність трудових навантажень і невизначеність професійних завдань сприяють посиленню психологічного дисбалансу та зниженню продуктивності праці [1].

Аналіз точок зору Бутиріної М., Новолаєва А. (2016) свідчить про те, що педагогічна діяльність є особливо вразливою до впливу стресових чинників, оскільки постійна емоційна залученість та високі інтелектуальні вимоги сприяють формуванню синдрому професійного вигорання. Вони відзначають, що емоційне виснаження педагогів безпосередньо знижує якість навчально-виховного процесу та продуктивність особистості, що підтверджується численними емпіричними дослідженнями [4].

Варгата О., Кулешова О., Міхеєва Л. (2021) також відзначають, що професійний стрес у педагогів проявляється через емоційну нестійкість, підвищену стомлюваність та труднощі в прийнятті рішень, що прямо впливає на продуктивність і задоволеність роботою [5].

Узагальнюючи дані Лящ О., Яцюк М. (2020), можна констатувати, що емоційне вигорання педагогів інтернатного типу призводить не лише до зниження індивідуальної ефективності, а й до погіршення загальної організаційної продуктивності, оскільки психологічне напруження і втому неможливо ізолювати від соціального контексту робочого середовища [33]. Таким чином, професійний стрес проявляється одночасно на психологічному, когнітивному та соціально-організаційному рівнях.

Боброва Л. (2019) пропонує інтеграцію методів позитивної психотерапії як ефективного засобу збереження ментального здоров'я та запобігання

негативним наслідкам професійного стресу. Вона зазначає, що регулярне застосування психотерапевтичних методик сприяє зниженню тривожності та емоційного виснаження, що позитивно впливає на мотивацію, продуктивність та професійну самооцінку [3].

Підтвердженням цього є дані Білень Я., Романів О., Надь Б. (2018), які показують, що базові фізіологічні ресурси, такі як сон та відновлювальні періоди, мають критичне значення для підтримки психічної стійкості і ефективності трудової діяльності [2].

Важливим аспектом є роль організаційного середовища у модулюванні впливу стресу на ментальне здоров'я. Карамушка Л. (2021, 2024) та Войтенко О. (2024) підкреслюють, що організаційна підтримка, культура відкритого спілкування, чіткі стандарти виконання завдань і ресурси для психологічного відновлення суттєво зменшують негативний ефект стресових чинників і підвищують продуктивність [6,20,24].

У сучасних умовах, пов'язаних із військовими викликами, професійний стрес набуває особливої значущості, оскільки посилюється взаємозв'язок між психічним благополуччям і функціональною ефективністю працівника (Карамушка Л., Карамушка Т., 2022) [22].

Дубич С. (2024) та Гура Н., Вельдбрехт О. (2021) показують, що ментальне здоров'я і продуктивність діяльності людини перебувають у тісній взаємодії: зниження психічного благополуччя призводить до зменшення ефективності роботи, тоді як підтримка психічного здоров'я стабілізує професійну активність та сприяє розвитку когнітивних і емоційних ресурсів [12,9]. У цьому контексті стає очевидним, що стрес не лише негативно впливає на психіку, а й опосередковано визначає продуктивність через зміну рівня мотивації, концентрації та когнітивних функцій.

Дослідження Ануфрієва М., Каплі О. (2021) та Гребенюка О. (2018) свідчать, що хронічний стрес формує каскад психофізіологічних реакцій, включаючи порушення сну, зниження імунної відповіді, підвищення тривожності та втрату концентрації, що прямо знижує професійну

ефективність [1,7]. Крім того, Варгата О., Кулешова О., Міхеєва Л. (2021) підкреслюють, що в педагогічній сфері емоційне виснаження посилює конфліктність у колективі, що додатково погіршує продуктивність та психоемоційний стан [5].

Важливим фактором є і індивідуальна стресостійкість. Грішин Е. (2021) та Карамушка Л. (2024) зазначають, що резилієнтність особистості дозволяє ефективно адаптуватися до стресових умов, підтримувати ментальне здоров'я та зберігати продуктивність навіть у складних умовах [8,20].

Дослідження Дубича С. (2024) підтверджують, що розвиток індивідуальних ресурсів, таких як когнітивна гнучкість, саморегуляція та емоційна стабільність, зменшує негативний вплив професійного стресу та сприяє підвищенню ефективності діяльності [12].

Узагальнення поглядів різних авторів дозволяє виділити кілька ключових механізмів впливу професійного стресу на ментальне здоров'я та продуктивність: емоційне виснаження, що знижує мотивацію; когнітивні порушення, що зменшують концентрацію і ефективність прийняття рішень; соціально-психологічні ефекти, що проявляються у погіршенні комунікації і підвищенні конфліктності; фізіологічні наслідки, які опосередковано знижують продуктивність [2, 5, 7, 33].

Таким чином, професійний стрес є багатовимірним явищем, що одночасно впливає на ментальне здоров'я та продуктивність особистості. Ефективне управління стресом потребує комплексного підходу, який передбачає розвиток індивідуальних ресурсів, організаційну підтримку, впровадження доказових методик профілактики і корекції стресових реакцій. Поєднання цих стратегій забезпечує не лише стабілізацію психічного стану працівників, а й підвищення їхньої продуктивності, що має важливе значення в сучасних умовах економічної і соціальної нестабільності, особливо під час війни в Україні.

Висновки до першого розділу

В результаті теоретико-методологічного аналізу літератури було встановлено, що стрес є комплексним психофізіологічним феноменом, що має багатовимірний характер і проявляється як у загальних життєвих, так і в професійних контекстах. Історичний аналіз підходів до вивчення стресу свідчить про поступове розширення його концептуального розуміння: від фізіологічних реакцій організму до психологічних та соціальних аспектів, які визначають адаптаційні механізми особистості в умовах професійної діяльності.

Дослідження професійного стресу вказують на наявність численних причин його виникнення, серед яких організаційні фактори (недостатність ресурсів, конфлікти, високе навантаження), особистісні чинники (характер, емоційна регуляція, мотиваційні особливості) та зовнішні впливи (соціальні та економічні умови).

Професійний стрес має значний вплив на психофізіологічний стан працівника, знижуючи ефективність діяльності, підвищуючи ризик професійного вигорання та погіршуючи ментальне здоров'я.

Важливим аспектом є взаємозв'язок між стресовими впливами та індивідуальними ресурсами особистості, такими як психологічна стійкість, здатність до саморегуляції та когнітивна гнучкість. Наявність високого рівня цих ресурсів дозволяє зменшувати негативний вплив професійного стресу, підтримувати продуктивність діяльності та забезпечувати стабільність ментального здоров'я.

Отримані висновки створюють надійну методологічну основу для проведення емпіричного дослідження, яке ми представимо у наступному розділі роботи.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ ТА ОСОБЛИВОСТЕЙ ЙОГО ВПЛИВУ НА МЕНТАЛЬНЕ ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЇ

2.1. Організація дослідження, характеристика вибірки та процедури емпіричного дослідження

Метою проведеного емпіричного дослідження було з'ясування специфіки проявів професійного стресу та визначення особливостей його впливу на психічне здоров'я працівників організації. У відповідності до поставленої мети дослідження окреслено такі завдання:

1. Емпірично ідентифікувати та описати характерні прояви професійного стресу серед працівників організації.
2. Вивчити специфіку впливу професійного стресу на стан психічного здоров'я персоналу.
3. Розробити профілактичні заходи та надати практичні рекомендації щодо попередження професійного стресу.

Дослідження здійснювалося на базі підприємства комерційного спрямування – ТОВ «Олівія-Вест».

Підприємство засновано у 2019 році, знаходиться у місті Жмеринка Вінницької області. Серед основних видів діяльності: змішане сільське господарство, оптова торгівля харчовими оліями та іншими товарами післяурожайної діяльності.

Дослідження проводилось з працівниками підприємства ТОВ «Олівія Вест», які безпосередньо займаються діяльністю, пов'язаною з виробництвом брендованої продукції – соняшникової олії та оптовою реалізацією товару.

У вибірку увійшло 60 осіб віком від 25 до 45 років: серед них 30 працівників займаються виготовленням брендованої продукції, 25 працівників обіймають посаду продавців-реалізаторів товарів, а 5 – адміністративні посади.

Дослідження проводилось із суворим дотриманням етичних принципів психологічних досліджень та забезпеченням повної конфіденційності персональних даних учасників відповідно до вимог національного законодавства у сфері захисту персональної інформації.

Етичні принципи дослідження ґрунтувалися на фундаментальних етичних засадах психологічної науки та професійних стандартах, включаючи принципи добровільної участі, повної інформованості, гарантованої конфіденційності та запобігання будь-якій шкоді учасникам. Кожен учасник отримав вичерпну інформацію про наукові цілі дослідження, детальний опис процедур, можливі психологічні ризики та потенційні переваги участі, а також письмове підтвердження права на відмову від участі на будь-якому етапі без надання обґрунтувань та без будь-яких професійних або особистих негативних наслідків. Перед початком дослідження всі учасники підписали форму інформованої згоди, що містила детальну інформацію про дослідницький проект, контактні дані головного дослідника та етичного комітету, а також зобов'язання дослідників щодо захисту персональних даних та конфіденційності.

Для досягнення поставленої мети та реалізації завдань дослідження було використано комплекс взаємодоповнюючих психодіагностичних методів, що забезпечують високу достовірність і методологічну обґрунтованість отриманих результатів, зокрема:

- 1) методику «САН» (самопочуття, активність, настрій);
- 2) опитувальник визначення вольової саморегуляції (А. В. Зверьков, Е. В. Ейдман);
- 3) шкалу резильєнтності Коннора–Девідсона (CD-RISC-25);
- 4) методику оцінки професійного стресу К. Вайсмана;
- 5) опитувальники для визначення рівня задоволеності працею (Гура Н. А., Вельдбрехт О. О.);
- 6) методику «Стабільність психічного здоров'я – коротка форма» («The Mental Health Continuum – Short Form»), створену К. Кізом.

Дослідження проводилося у декілька етапів. Опишемо кожен із них.

I. Підготовчий етап.

На початковій стадії роботи було проведено ґрунтовний аналіз сучасних наукових джерел вітчизняних і зарубіжних авторів, що дало змогу систематизувати наукові підходи до проблеми, визначити рівень її опрацьованості та виявити існуючі суперечності й прогалини. У межах цього етапу було уточнено теоретико-методологічні засади дослідження, сформовано науковий апарат, до якого увійшли: мета, завдання, об'єкт і предмет дослідження, робочі гіпотези, а також операційні визначення ключових понять. Окрему увагу приділено обґрунтуванню актуальності обраної теми, її значення для розвитку психологічної науки та практики. На основі опрацьованого теоретичного матеріалу було розроблено програму емпіричного дослідження, визначено організаційну базу та сформовано вибірку учасників.

II. Констатувально-діагностичний етап.

Другий етап передбачав практичну підготовку інструментарію для збору емпіричних даних. Було відібрано та адаптовано психодіагностичні методики, які найбільшою мірою відповідали меті та завданням дослідження. З метою перевірки їх придатності до використання в конкретних умовах було проведено пілотажне дослідження, що дало змогу уточнити процедуру обстеження та внести необхідні корективи. Після цього було організовано основне емпіричне дослідження, яке здійснювалося серед дорослого контингенту, залученого до професійної діяльності у сфері комерційних організацій. У процесі роботи суворо дотримувалися етичні принципи психологічної діагностики – добровільна участь, інформована згода, анонімність та конфіденційність отриманої інформації. Первинні результати було впорядковано, закодовано та підготовлено до статистичної обробки.

III. Аналітико-інтерпретаційний етап.

На цьому етапі відбулася безпосередня обробка емпіричного матеріалу. Було використано як кількісні, так і якісні методи аналізу, зокрема описову статистику, методи кореляційного аналізу та порівняння. Отримані результати

інтерпретувалися з урахуванням теоретичних положень, визначених на підготовчому етапі. Аналіз дозволив окреслити специфіку функціонального стану працівників досліджуваної організації, виявити рівень їхньої вольової регуляції, психологічної стійкості, ступінь задоволеності професійною діяльністю, а також інші релевантні показники. Було здійснено класифікацію учасників за рівнями стабільності психічного здоров'я, визначено поширеність симптомів емоційного неблагополуччя та проаналізовано чинники, що можуть впливати на їхній прояв.

IV. Узагальнювально-підсумковий етап.

Заключна фаза дослідження була спрямована на інтеграцію та систематизацію отриманих результатів. На підставі кількісного та якісного аналізу було сформульовано висновки, що відображають основні закономірності та виявлені особливості досліджуваного явища. Важливим результатом стала розробка практичних рекомендацій, спрямованих на психологічну підтримку та підвищення стійкості працівників, які функціонують у професійному середовищі з підвищеним рівнем стресогенності. Окрім цього, було виконано завершальне оформлення магістерської роботи, а також підготовлено презентаційні матеріали для представлення результатів на захисті.

2.2. Обґрунтування та характеристика методичного забезпечення

Детальніше зупинимося на обґрунтуванні та характеристиці використаного діагностичного інструментарію.

Методика «САН»

Методика «САН» (самопочуття, активність, настрій) розроблена В. А. Доскіним, Н. А. Лаврентьєвою, В. Б. Шарай та М. П. Мірошниковим, належить до числа стандартизованих опитувальників, що дозволяють оперативно вимірювати три базові компоненти функціонального стану особистості: фізичне самопочуття, рівень активності та емоційний фон.

Процедура передбачає, що респонденти оцінюють власний стан за рядом

біполярних шкал (переважно семибальних), крайні позиції яких відображають протилежні характеристики (наприклад: «бадьорий – млявий», «активний – пасивний», «радісний – сумний»).

За школою «Самопочуття» оцінюється загальний фізичний стан, відчуття сил, бадьорість, напруженість чи втома. Шкала «Активність» оцінює рівні загальної енергетичної мобілізації, включеності у діяльність, швидкості реакцій, інтенсивності поведінкової активності. За показниками шкали «Настрою» відображається емоційний фон – оптимістичність, спокій, задоволеність, напруження чи негативний емоційний фон.

Оцінки, отримані за 30 твердженнями, варіюються від 1 до 7 балів і узагальнюються у вигляді сумарних або середніх показників за кожним із трьох вимірів (самопочуття, активність, настрої).

Таким чином, кожен пункт оцінюється за семибальною шкалою, де значення змінюються від -3 до +3 (іноді подаються у вигляді 3-2-1-0-1-2-3 відповідно до позиції на шкалі). Мінімальне значення для кожної шкали становить -30 балів, а максимальне +30 балів.

Час виконання опитувальника становить приблизно 10–15 хвилин.

Застосування цієї методики є доцільним у межах дослідження, оскільки вона забезпечує можливість швидкої діагностики суб'єктивних переживань працівників і дозволяє отримати уявлення про їхній емоційний стан, що безпосередньо пов'язано з аналізом проявів професійного стресу та рівня психологічної стійкості.

Методика дослідження вольової саморегуляції (опитувальник А. В.

Звєрькова та Е. В. Ейдмана)

Даний діагностичний інструмент призначений для оцінювання рівня сформованості вольової саморегуляції особистості та визначення якісних характеристик цього феномену. Опитувальник дозволяє комплексно дослідити такі аспекти, як здатність до свідомого контролю поведінки, уміння протидіяти зовнішнім і внутрішнім перешкодам, наполегливість у досягненні мети, схильність до самостійного прийняття рішень, а також загальну здатність

особистості до цілеспрямованої організації власної діяльності.

Учасникам пропонується низка тверджень, що відображають різні сторони вольової активності. Завдання респондентів полягає у тому, щоб висловити ступінь своєї згоди або незгоди з кожним твердженням, використовуючи градації шкали Лікерта. Такий підхід забезпечує можливість кількісної оцінки індивідуальних відмінностей у розвитку вольової саморегуляції.

Опитувальник складається з 30 тверджень, що описують типові аспекти вольової поведінки. Кожне твердження оцінюється респондентом за принципом вибору «так» або «ні».

Твердження об'єднані у дві основні шкали:

1) «Направленість у дію» – характеризує загальну активність, ініціативність, рішучість, здатність до швидкого включення у дію, подолання труднощів, прагнення до реалізації поставлених цілей. Показує, наскільки поведінка індивіда є вольовою, зосередженою на досягненні результатів.

2) «Самоконтроль» – відображає розвиток самодисципліни, уміння керувати емоціями та імпульсами, здатність прогнозувати наслідки власних дій, витриманість, стриманість, організованість.

Інтегральний показник – «Загальний рівень вольової саморегуляції» обчислюється як сума балів за двома шкалами та відображає загальний рівень сформованості вольової регуляції.

Інтерпретація результатів за шкалою «Направленість у дію» виглядає наступним чином:

- 12-15 балів – яскраво виражена цілеспрямованість, ініціативність, рішучість;
- 7-11 балів – середній рівень, достатній для конструктивної діяльності;
- 0-6 балів – низька активність, труднощі з ініціюванням дій, схильність до уникання перешкод.

За шкалою «Самоконтроль» результати наступні:

- 12-15 балів – високий рівень самодисципліни, контроль імпульсів, організованість;

- 7-11 балів – задовільний рівень самоконтролю;

- 0-6 балів – труднощі з регуляцією емоцій, низька витримка.

Результати за загальним рівнем вольової саморегуляції інтерпритуються так:

- 24-30 балів – високий рівень вольових якостей;

- 14–23 бали – середній рівень;

- 0–13 балів – недостатній розвиток вольової сфери.

Опитувальник дає змогу отримати інтегральне уявлення про здатність людини до свідомого керування власними діями, мобілізації зусиль у складних умовах, витримки, а також ефективності подолання труднощів. Отримані результати можуть виступати показником рівня самоорганізації особистості, що безпосередньо впливає на її психологічну стійкість.

У контексті дослідження професійного стресу використання даної методики є особливо важливим, оскільки вона дозволяє виявити, наскільки працівники здатні свідомо регулювати свою поведінку у стресогенних ситуаціях, підтримувати продуктивність діяльності та зберігати внутрішню рівновагу. Це робить опитувальник цінним інструментом для оцінки як індивідуальних ресурсів протистояння стресу, так і потенційних напрямів психопрофілактичної та корекційної роботи.

Шкала резильєнтності М. Коннора – Дж. Девідсона (CD-RISC-25)

Вивчення феномену психологічної стійкості у контексті професійного стресу передбачає аналіз механізмів адаптації, що забезпечують збереження психічного здоров'я працівників. Одним із найбільш відомих та валідних інструментів у цьому напрямі є шкала резильєнтності, розроблена М. Коннором і Дж. Девідсоном (CD-RISC-25).

Автори концепції (Connor, Davidson, 2003; Connor, 2006) підкреслюють, що високий рівень психологічної стійкості асоціюється не лише з адекватною самооцінкою та переконаністю у власній ефективності, але й з більш глибоким

залученням у соціальні відносини. Для працівників організації ці характеристики мають особливе значення, оскільки вони здатні виступати буфером проти деструктивного впливу професійних стресорів, підтримуючи позитивний психологічний клімат та сприяючи ефективній командній взаємодії.

Результати досліджень М. Коннора свідчать про прогностичну цінність резильєнтності у процесі відновлення після посттравматичних стресових розладів (ПТСР) та в їх профілактиці. Це опосередковано вказує на потенційну роль стійкості у зниженні ризику розвитку дезадаптивних станів, що виникають унаслідок тривалого професійного стресу. Розроблений опитувальник CD-RISC дає змогу оцінити індивідуальні ресурси конструктивного подолання труднощів, а також виявити співробітників, які потребують додаткової психологічної підтримки.

Подальші дослідження (Wagnild & Young, 1993; Arethart-Treichel, 2005) доповнили уявлення про резильєнтність, акцентуючи увагу на її ролі не лише у відновленні після травмуючих подій, а й у стимулюванні особистісного зростання. Це положення є важливим для організаційного середовища, оскільки демонструє, що стійкість може виступати чинником підвищення адаптивності та готовності до майбутніх викликів.

У структурі шкали CD-RISC-25 виокремлюється п'ятифакторна модель, яка включає:

- особисту компетентність,
- довіру до інтуїції,
- позитивне прийняття змін,
- стійкі міжособистісні зв'язки,
- контроль і цілеспрямованість.

Ця модель забезпечує комплексне розуміння ключових психологічних механізмів, що сприяють ефективному подоланню стресових ситуацій у професійній діяльності. Відзначається її концептуальна схожість із польською шкалою SPP-25 (Ogińska-Bulik & Juczyński, 2008), що свідчить про

універсальність базових аспектів резильєнтності.

Важливим етапом стало створення україномовної адаптації опитувальника (2020), яка зробила можливим застосування цього інструменту у вітчизняних вибірках, зокрема серед працівників різних організацій. Окрім повної 25-пунктової версії, існує і скорочений 10-пунктовий варіант CD-RISC, який дає змогу оперативно оцінювати адаптаційні можливості індивіда у швидкозмінних робочих умовах.

Застосування CD-RISC-25 у поєднанні з іншими валідними інструментами (наприклад, SPP-25 в адаптації В. В. Кондратюк та У. І. Нікітчук, 2008) дозволяє розглядати резильєнтність як універсальний механізм психічної саморегуляції, що забезпечує захист від негативних наслідків стресових факторів, у тому числі пов'язаних із професійною діяльністю.

Методика оцінювання професійного стресу К. Вайсмана

Дослідження професійного стресу є важливим напрямом у сучасній психології праці, оскільки саме хронічне напруження, пов'язане з робочою діяльністю, часто виступає чинником зниження продуктивності, погіршення психічного та соматичного здоров'я працівників. Одним із поширених і валідних інструментів діагностики у цій сфері є методика, запропонована К. Вайсманом.

Методика базується на уявленні про стрес як багатовимірний феномен, що включає когнітивні, емоційні, поведінкові та фізіологічні компоненти. У процесі професійної діяльності стрес проявляється через суб'єктивне відчуття перевантаження, виснаження ресурсів, зниження працездатності, а також через емоційні реакції – дратівливість, тривожність, пригніченість. У довготривалій перспективі це може спричиняти вигорання та порушення психічного благополуччя.

Опитувальник К. Вайсмана складається з низки тверджень, що відображають різні аспекти професійного стресу: інтенсивність робочого навантаження, задоволеність умовами праці, характер міжособистісних відносин у колективі, наявність конфліктів, відчуття підтримки чи її

відсутності. Респондентам пропонується оцінити, наскільки кожне твердження відповідає їхнім особистим відчуттям та досвіду. Відповіді фіксуються за шкалою, що дозволяє визначити рівень суб'єктивного стресу та виявити найбільш проблемні сфери професійної діяльності.

Методика дає змогу кількісно оцінити загальний рівень стресу працівника, а також виявити провідні джерела напруження. Вона дозволяє диференціювати:

- високий рівень стресу, що вказує на перевищення адаптаційних можливостей і потребує психопрофілактичних заходів;
- середній рівень, який свідчить про наявність певних труднощів, але водночас збереження адаптивних ресурсів;
- низький рівень, що демонструє задовільний психоемоційний стан і стійкість до робочих навантажень.

Використання опитувальника К. Вайсмана в організаціях надає можливість не лише визначити рівень професійного стресу окремих працівників, але й отримати узагальнену картину психологічного клімату колективу. Це створює підґрунтя для розробки цілеспрямованих програм профілактики та зниження стресу: оптимізації умов праці, удосконалення системи управління, впровадження тренінгів з розвитку стресостійкості.

У контексті нашого дослідження методика Вайсмана є цінним діагностичним інструментом, оскільки дозволяє виявити взаємозв'язок між рівнем професійного стресу та показниками психічного здоров'я працівників, що є ключовим для розуміння механізмів їхньої адаптації до складних умов діяльності.

*Опитувальник оцінювання задоволеності працею (Гура Н. А.,
Вельдбрехт О. О.)*

Задоволеність працею є одним із ключових інтегральних показників психологічного благополуччя працівника та важливим предиктором його професійної успішності, мотивації, а також рівня стресостійкості. У сучасних дослідженнях вона розглядається не лише як емоційне ставлення до роботи, але

й як комплексна характеристика, що поєднує когнітивні, мотиваційні та поведінкові аспекти.

В основі методики лежить уявлення про задоволеність працею як багатокомпонентне явище, яке формується під впливом таких факторів, як умови праці, стиль керівництва, міжособистісні відносини у колективі, можливості для професійного розвитку та самореалізації, а також відповідність роботи особистісним очікуванням і цінностям.

Опитувальник, розроблений Н. А. Гурою та О. О. Вельдбрехтом, містять систему тверджень, що стосуються різних аспектів трудової діяльності. Респонденти мають оцінити ступінь своєї згоди чи незгоди з ними, використовуючи шкальовану систему відповідей. Отримані результати дозволяють визначити як загальний рівень задоволеності роботою, так і окремі її виміри, зокрема:

- задоволеність змістом праці (інтерес, новизна, корисність виконуваних завдань);
- задоволеність організаційними умовами (режим роботи, матеріально-технічне забезпечення, справедлива оплата);
- задоволеність міжособистісними відносинами (співпраця з колегами, стиль керівництва, психологічний клімат);
- можливості розвитку (професійне зростання, кар'єрні перспективи, навчання).

Методика дозволяє комплексно оцінити, які аспекти трудового середовища виступають ресурсними, а які - потенційно проблемними. Високі показники задоволеності працею корелюють із більшою емоційною стабільністю, підвищеною стресостійкістю, кращою залученістю до професійної діяльності. Низький рівень, навпаки, може вказувати на ризики професійного вигорання, конфліктності або зниження продуктивності.

Використання даних опитувальника у межах організації дає змогу керівництву та психологічній службі:

- своєчасно виявляти проблемні сфери в системі управління персоналом;

- формувати заходи з оптимізації умов праці;
- удосконалювати систему мотивації;
- підвищувати рівень психологічного комфорту колективу.

У контексті дослідження професійного стресу задоволеність працею виступає критично важливим чинником, оскільки вона прямо пов'язана з психологічним благополуччям, суб'єктивною оцінкою працівниками свого робочого середовища та ефективністю їхньої адаптації до стресових навантажень.

Методика «Стабільність психічного здоров'я – коротка форма» («The Mental Health Continuum – Short Form»)

Дана методика створена К. Кізом є сучасним психодіагностичним інструментом, що дозволяє комплексно оцінювати рівень психічного благополуччя особистості. Її розробка ґрунтується на тривимірній концепції психічного здоров'я, у якій воно розглядається не лише як відсутність психічних захворювань чи відхилень, а як динамічний континуум, що охоплює три ключові виміри: емоційний (гедонічний), психологічний та соціальний. Такий підхід забезпечує більш цілісне розуміння внутрішнього стану людини та її функціонування в суспільстві.

Структурно опитувальник складається з 14 тверджень, які відображають частоту переживання різних станів, пов'язаних із позитивним функціонуванням особистості. Завдяки цим питанням можливо віднести респондента до однієї з трьох категорій психічного здоров'я:

- «Процвітання» – високий рівень благополуччя, що свідчить про психологічну стійкість, гармонійність і відчуття сенсу життя;
- «Помірний рівень» – стан, що характеризується відносною стабільністю і задовільним функціонуванням, але без виражених ознак процвітання;
- «Пригнічення» – низький рівень психічного здоров'я, який проявляється у почутті застою, апатії та відсутності емоційної чи соціальної залученості.

Процедура проведення передбачає, що респондент має оцінити, як часто протягом останніх двох тижнів у нього виникали зазначені у твердженнях стани. Оцінювання здійснюється за шкалою частотності, яка може варіюватися (наприклад, від 0 до 10 балів), проте підсумковий підрахунок результатів охоплює діапазон від 0 до 70 балів.

Критерії інтерпретації результатів:

- Категорія «процвітання» визначається у випадках, коли респондент щодня або майже щодня переживав щонайменше один показник емоційного благополуччя (питання 1–3) і паралельно – не менше 6 із 11 показників позитивного функціонування (питання 4–14).
- Категорія «пригнічення» встановлюється тоді, коли опитуваний протягом місяця (або двох тижнів) жодного разу або лише 1–2 рази переживав хоча б один симптом емоційного благополуччя і водночас рідко відчував 6 із 11 проявів соціального та психологічного благополуччя.
- Особи, чий результат не підпадає під зазначені дві категорії, відносяться до групи з «помірним» рівнем психічного здоров'я.

Таким чином, дана методика є ефективним, лаконічним і водночас інформативним інструментом для виявлення індивідуальних особливостей психічного здоров'я. Вона дозволяє виявити не лише ризики психологічного виснаження, а й ресурси для особистісного розвитку, що робить її корисною як у наукових дослідженнях, так і в практичній психології, зокрема в контексті вивчення психологічної стійкості студентів, фахівців або осіб, що перебувають у стресових умовах.

2.3. Аналіз результатів дослідження професійного стресу і його впливу на ментальне здоров'я працівників організації

На початковому етапі емпіричного дослідження для вивчення загального функціонального стану працівників було застосовано методику «САН» (самопочуття, активність, настрій). Даний інструмент дозволяє отримати комплексну оцінку поточного психофізіологічного стану особистості,

відображаючи інтегральні характеристики її працездатності та емоційного благополуччя.

Аналіз середніх результатів показав, що у вибірці загальний рівень самопочуття, активності та настрою варіюється в межах середніх і знижених показників, що може свідчити про наявність певних труднощів у підтриманні оптимального функціонального стану під час професійної діяльності. Такі дані вказують на ймовірність впливу робочого навантаження та стресових чинників на емоційно-вольову сферу працівників та зумовлюють необхідність подальшого дослідження механізмів їхньої психологічної регуляції.

Таблиця 2.1.

Співвідношення показників опитаних працівників організації за методикою методикою «САН» (самопочуття, активність, настрій)

В.А. Доскіна та ін. (n=60)

	високий	середній	Низький
самопочуття	9,9%	33%	57,1%
активність	16,5%	29,7%	53,8%
настрій	19,7%	29,7%	50,6%

Якісний аналіз результатів дослідження функціонального стану працівників за методикою САН (самопочуття, активність, настрій) дозволив виокремити низку характерних тенденцій.

Самопочуття. Понад половина обстежених осіб (57,1%) продемонстрували низький рівень фізичного комфорту, що може свідчити про втому, соматичний дискомфорт, знижену енергійність або інші небажані відчуття. Близько третини працівників (33%) характеризуються середнім рівнем самопочуття, що відображає відсутність суттєвих скарг, проте й недостатній рівень бадьорості. Лише незначний відсоток респондентів (9,9%) має високі показники, що корелює з відчуттям фізичної сили, активності та внутрішнього ресурсу.

Активність. Аналогічні результати простежуються і у вимірі активності. Більше половини вибірки (53,8%) виявили низький рівень, що може проявлятися у швидкій стомлюваності, зниженій працездатності, млявості та відсутності ініціативи. Майже третина (29,7%) знаходиться на середньому рівні, що відображає помірну енергійність та відносну працездатність. Водночас лише 16,5% демонструють високі показники активності, що свідчить про здатність підтримувати продуктивність, проявляти ініціативність та енергійність у професійній діяльності.

Настрій. У сфері емоційного благополуччя переважають негативні тенденції. Половина досліджуваних (50,6%) мають низький рівень настрою, що може виражатися у пригніченості, підвищеній дратівливості, емоційній нестабільності або схильності до песимістичного сприйняття ситуацій. Майже третина опитаних (29,7%) перебуває на середньому рівні, що відображає відносну емоційну нейтральність без яскраво виражених позитивних чи негативних переживань. Лише 19,7% працівників показали високі результати, що свідчить про позитивний емоційний фон, стабільність настрою та оптимістичне ставлення до професійної діяльності.

Узагальнюючи, можна стверджувати, що більшість працівників перебувають у відносно несприятливому функціональному стані. Низькі показники самопочуття, активності та настрою відображають наявність симптомів втоми, емоційного виснаження та впливу стресових чинників. Працівники із середнім рівнем функціонування становлять групу ризику, оскільки їхній стан є нестійким і може погіршитися під дією додаткових професійних навантажень. Водночас наявність невеликої частки респондентів із високими показниками засвідчує існування групи осіб, які володіють кращими адаптаційними можливостями та більш вираженою психологічною стійкістю.

Для діагностики рівня здатності працівників до самоорганізації, свідомого контролю власної поведінки та регулювання емоційних станів у процесі професійної діяльності було застосовано методику визначення

особливостей вольової саморегуляції (тест-опитувальник А. В. Зверькова та Е. В. Ейдмана). Отримані результати дали змогу простежити вираженість основних характеристик, які забезпечують людині здатність долати труднощі, витримувати робочі навантаження та зберігати внутрішню цілісність у стресових умовах.

Високий рівень розвитку вольової саморегуляції продемонстрували 14 осіб, що становить 23,33% від загальної вибірки. Ця категорія працівників характеризується зрілістю емоційної сфери, високим рівнем активності та незалежності, а також достатньою самостійністю у прийнятті рішень. Для них є типовими врівноваженість, впевненість у власних силах, чіткість намірів і реалістичне бачення професійних ситуацій. Вони мають розвинене почуття відповідальності, здатні до осмисленої рефлексії особистих мотивів, планомірного втілення намірів, раціонального розподілу ресурсів та контролю власних дій. Загалом їхня поведінка орієнтована на соціально-конструктивні цінності. У професійно-стресових умовах ці фахівці демонструють вищу стресостійкість, ефективніше справляються з навантаженнями та зберігають емоційну стабільність.

Середній рівень вольової саморегуляції був виявлений у 28 осіб (46,66%). Для даної групи характерним є наявність таких якостей, як відносна впевненість у собі, спокій та стійкість намірів, однак ці характеристики значною мірою зумовлені впливом зовнішніх і внутрішніх чинників. Працівники цієї категорії здатні до планування та реалізації поставлених завдань, вміють контролювати свої дії, однак їхня саморегуляція менш стійка й потребує підтримки. У ситуаціях підвищеного тиску вони можуть втрачати здатність до ефективного самоконтролю та гнучкого реагування, що робить їх більш уразливими до професійного стресу.

Низький рівень вольової саморегуляції зафіксовано у 18 працівників (30,01%). Представники цієї групи вирізняються підвищеною емоційною чутливістю, вразливістю та нестійкістю емоційних станів. Для них властиві невисока рефлексивність, знижена активність, схильність до імпульсивних

реакцій та труднощі у дотриманні власних рішень і намірів. У професійній діяльності такі працівники можуть проявляти ненадійність у виконанні зобов'язань, бути схильними до зривів у роботі через неспроможність ефективно контролювати емоції й поведінку. У стресових умовах вони частіше зазнають труднощів у збереженні внутрішньої рівноваги та демонструють меншу адаптивність до складних виробничих ситуацій.

Наочне співвідношення рівнів вольової саморегуляції серед досліджуваних працівників представлено на рис. 2.1.

За результатами субшкали «Наполегливість» було виявлено такі показники.

Високий рівень наполегливості продемонстрували 10 респондентів (16,66%). Для цієї групи характерна виражена схильність до реалізації власних намірів і прагнення доводити розпочаті завдання до кінцевого результату. Такі працівники вирізняються працездатністю, активністю та орієнтацією на досягнення поставлених цілей, дотримуючись водночас соціально прийнятних норм. У професійній сфері це виявляється у здатності долати труднощі та завершувати роботу навіть за наявності перешкод.

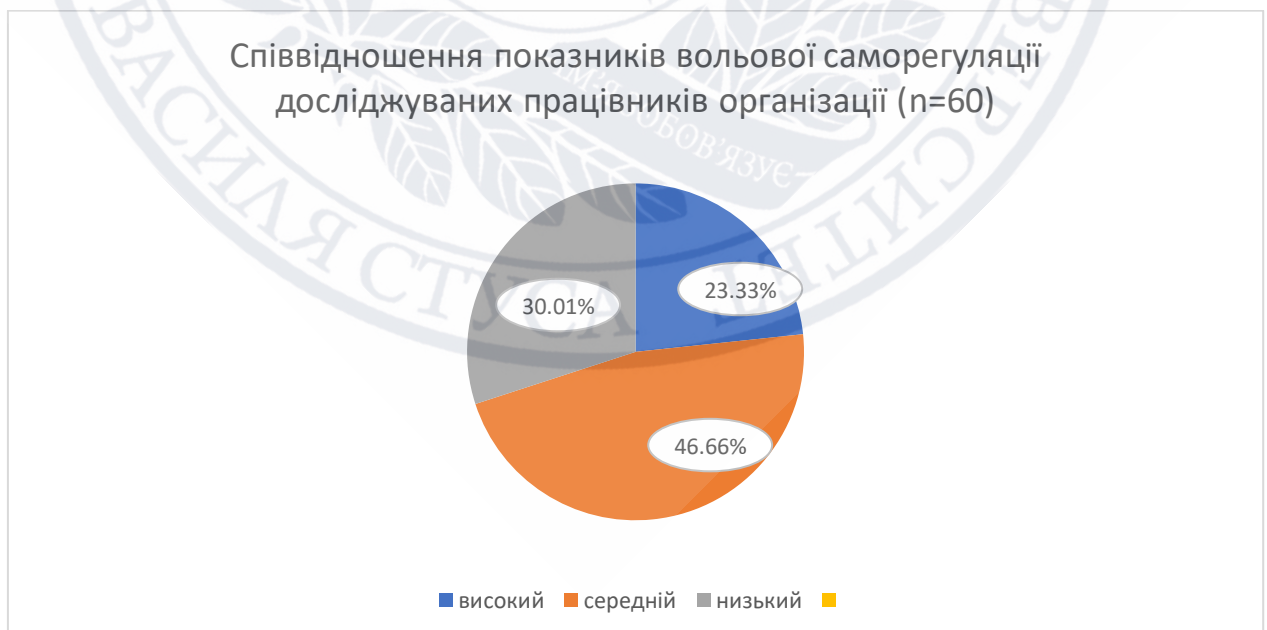


Рис. 2.1. Показники респондентів за загальною шкалою вольової саморегуляції за тестом-опитувальником А. В. Звєрькова і Е. В. Ейдмана.

Середній рівень наполегливості зафіксовано у 26 осіб (43,33%). Представники цієї категорії зазвичай реалізують поставлені цілі та доводять справи до завершення, проте їхня ефективність суттєво залежить від умов середовища. Зокрема, у разі значних зовнішніх чи внутрішніх ускладнень вони можуть виявляти схильність до відмови від подальшого виконання завдання. У робочому контексті їхня наполегливість визначається рівнем складності поставлених задач та наявною підтримкою.

Низький рівень наполегливості встановлено у 24 респондентів (40,01%). Для цієї групи характерна обмежена зацікавленість у результативності власної діяльності та у виконанні професійних обов'язків. Вони рідше проявляють працездатність і мотивацію до завершення розпочатого, а також можуть нехтувати вимогами соціальних норм. У практичній роботі такі працівники демонструють недостатній рівень ініціативності та орієнтації на досягнення результату, особливо в умовах підвищеного стресового навантаження.

Наочне співвідношення рівня наполегливості серед досліджуваних працівників представлено на рис. 2.2.

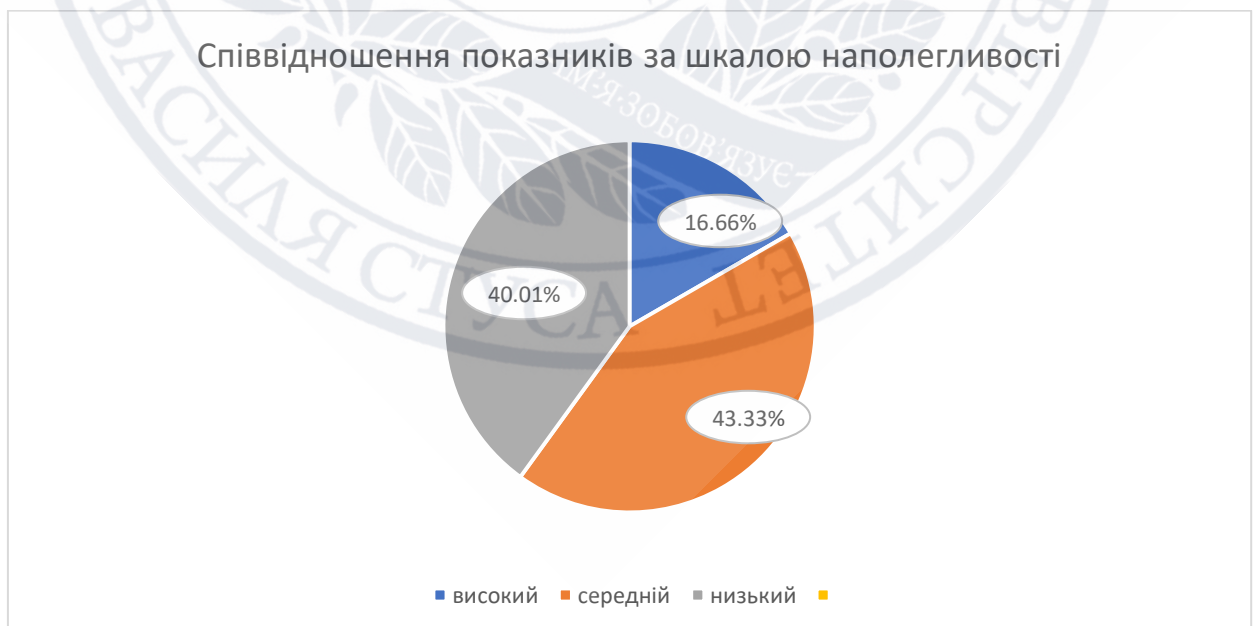


Рис. 2.2. Показники респондентів за шкалою наполегливості, отримані за тестом-опитувальником А. В. Звєрькова і Е. В. Ейдмана.

За показниками субшкали «Самовладання» отримано такі результати. Високий рівень самовладання засвідчили 22 респондентів (36,67%).

Для цієї категорії характерна виражена емоційна стійкість і здатність до самоконтролю у різноманітних життєвих та професійних ситуаціях. Вони вирізняються внутрішнім спокоєм, упевненістю у власних діях, що сприяє відкритості до нових і непередбачуваних обставин. Такі працівники демонструють незалежність суджень, схильність до інноваційних підходів і здатність у стресових умовах зберігати врівноваженість та приймати раціональні рішення.

Середній рівень самовладання зафіксовано у 16 осіб (26,66%).

У більшості випадків ці працівники зберігають емоційну рівновагу та контроль над власними реакціями, однак значна концентрація негативних чинників може знижувати їхню здатність до стабільного самоконтролю. В умовах підвищеного робочого навантаження їхня емоційна врівноваженість виявляється менш надійною.

Низький рівень самовладання показали 22 респондентів (36,67%).

Ця група відзначається недостатньою здатністю до саморегуляції у складних ситуаціях та обмеженим внутрішнім відчуттям спокою. Внаслідок цього у них частіше проявляється насторожене ставлення до нового, а також тенденція до консервативних поглядів. У професійних умовах, що супроводжуються стресом, вони можуть характеризуватися підвищеною імпульсивністю та емоційною нестабільністю.

Наочне співвідношення рівня самовладання серед досліджуваних працівників представлено на рис. 2.3.

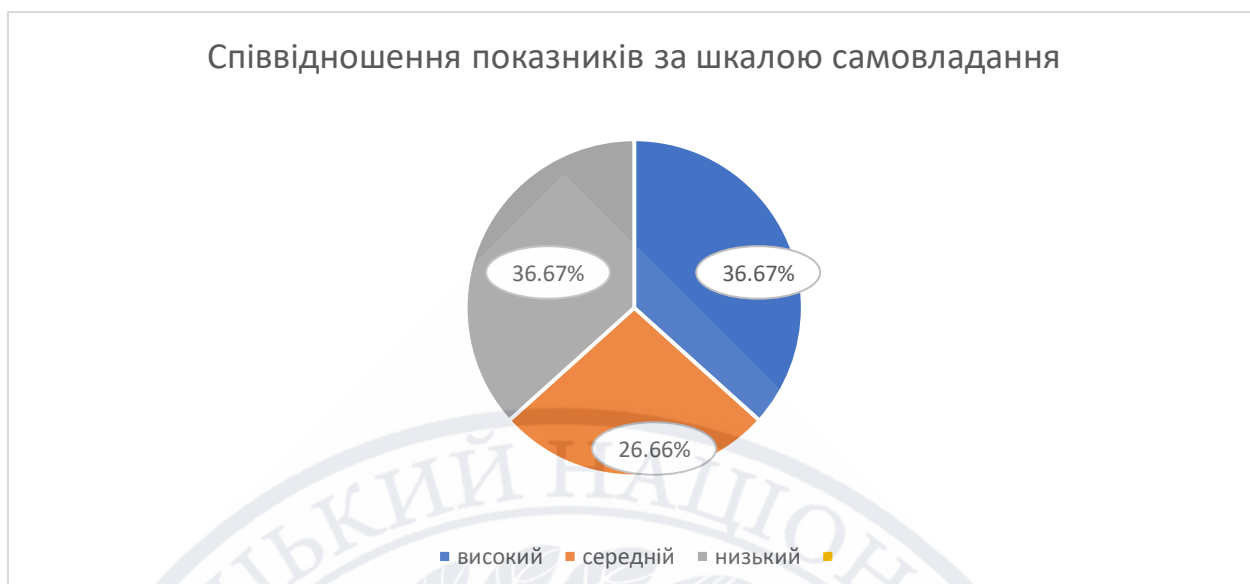


Рис. 2.3. Показники респондентів за шкалою самовладання, отримані за тестом-опитувальником А. В. Зверькова і Е. В. Ейдмана.

Узагальнені результати дослідження свідчать про те, що для більшості працівників організації характерними є середній та низький рівні вольової саморегуляції. Це засвідчує суттєву залежність їхньої здатності до самоконтролю від дії як внутрішніх, так і зовнішніх чинників. Лише невелика частина персоналу демонструє високий рівень вольової регуляції, що може розглядатися як значущий ресурс для ефективного подолання професійних стресових впливів та збереження психічного благополуччя.

Водночас поширені низькі показники у значної частини колективу вказують на потенційну вразливість до стресових навантажень і труднощі з адаптацією у складних робочих обставинах.

Отримані результати мають практичне значення, оскільки визначають необхідність розроблення цілеспрямованих заходів щодо формування та розвитку навичок саморегуляції серед працівників з метою мінімізації негативного впливу професійного стресу.

Рівень психологічної стійкості працівників як важливого ресурсу для подолання стресу оцінювався за допомогою Шкали резильєнтності М. Коннора – Дж. Девідсона (CD-RISC-25).

Розподіл працівників організації за рівнями психологічної стійкості представлено на Рисунку 2.4.



Рис. 2.4. Показники респондентів за шкалою резильєнтності М. Коннора – Дж. Девідсона (CD-RISC-25)

Низький рівень психологічної стійкості діагностовано у 43,33% персоналу.

Представники цієї групи виявляють підвищену вразливість до впливу професійного стресу, що ускладнює їхню адаптацію до змін, знижує толерантність до невдач та ускладнених робочих ситуацій. Для них характерні підвищена емоційна реактивність, схильність до тривожності та труднощі з відновленням психологічних ресурсів після стресових впливів. У трудовій діяльності це може проявлятися у зниженій результативності, частих скаргах на самопочуття та проблемах у міжособистісних взаєминах.

Середній рівень психологічної стійкості виявлено у 36,66% опитаних.

Такі працівники здатні справлятися з помірними стресовими навантаженнями та адаптуватися до стандартних виробничих умов. Проте у ситуаціях інтенсивного або тривалого стресу їхні ресурси можуть виявлятися недостатніми, що зумовлює емоційне виснаження та зниження ефективності

діяльності. Їхня здатність до відновлення після стресових подій не завжди є стабільною і значною мірою залежить від зовнішніх факторів підтримки.

Високий рівень психологічної стійкості зафіксовано у 20,01% респондентів.

Ця категорія працівників характеризується високою здатністю до адаптації та ефективного подолання стресових ситуацій у професійному середовищі. Вони більш активно застосовують копінг-стратегії, демонструють емоційну стабільність та швидке відновлення після психоемоційних навантажень. Для них властиві впевненість у власних силах, оптимістичне сприйняття труднощів як викликів і здатність підтримувати продуктивність на високому рівні. Вони менш схильні до емоційного вигорання та відзначаються кращою якістю міжособистісної взаємодії.

Загальний розподіл результатів підтверджує необхідність посиленої уваги до працівників із низьким та середнім рівнями психологічної стійкості, оскільки саме вони потребують підтримки та розвитку навичок саморегуляції для підвищення ефективності управління професійним стресом і збереження психічного здоров'я.

Для оцінювання професійного стресу застосовано методику К. Вайсмана. Аналіз отриманих даних дав змогу виокремити такі показники.

Низький рівень професійного стресу виявлено у 6 осіб (10%).

Працівники цієї групи сприймають трудові обов'язки як такі, що відповідають як внутрішнім нормам організації, так і вимогам керівництва. Вони відчують упевненість у власній компетентності, користуються повагою з боку колег та мають достатній рівень контролю над робочим процесом. Завдяки цьому вони демонструють ефективні механізми адаптації до навантажень.

Середній рівень професійного стресу діагностовано у 36 працівників (60%).

Для цієї категорії характерним є амбівалентне ставлення до професійних обов'язків: поєднання усвідомлення їхньої необхідності з періодичним

відчуттям психологічного дискомфорту чи напруження. Хоча вони здебільшого справляються з робочими вимогами, їхня стресостійкість знижується за умов підвищення навантаження або виникнення непередбачуваних ситуацій.

Високий рівень професійного стресу зафіксовано у 18 осіб (30%).

Їхній психофізіологічний стан перебуває на межі адаптаційних можливостей, що проявляється у підвищеній дратівливості, відчутті хронічної втоми та зниженні загальної працездатності. Такий стан підвищує ймовірність розвитку емоційного вигорання та професійної деформації, що становить загрозу як для ментального здоров'я працівників, так і для ефективності діяльності організації загалом.

Наочне співвідношення показників професійного стресу серед досліджуваних працівників представлено на рис. 2.5.

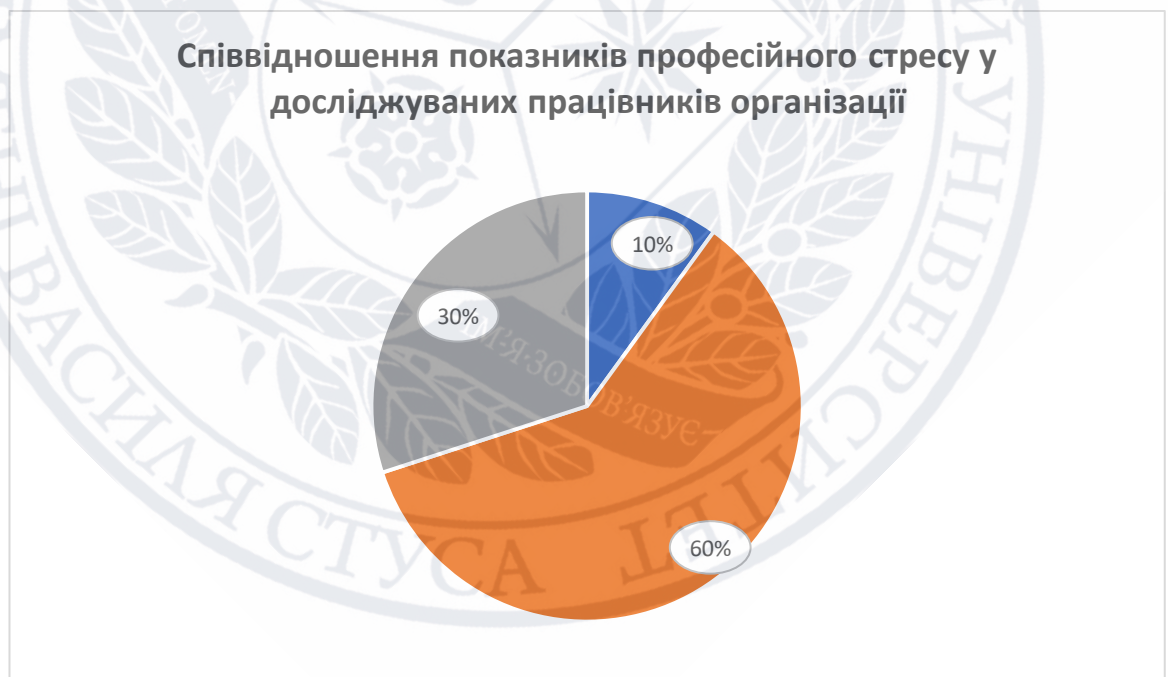


Рис. 2.5. Показники проявів професійного стресу у досліджуваних працівників організації за опитувальником К. Вайсмана

Узагальнюючи отримані дані, можна констатувати, що більшість працівників організації (60%) перебувають на рівні середнього професійного

стресу. Це свідчить про необхідність систематичного моніторингу їхнього психоемоційного стану та запровадження профілактичних заходів, спрямованих на запобігання подальшому зростанню напруженості.

Позитивним показником є наявність працівників з низьким рівнем стресу (10%), однак виявлення значної частки персоналу з високим рівнем професійного стресу (30%) можна розглядати як фактор ризику. Ця група потребує цілеспрямованої індивідуальної підтримки та розроблення стратегій психологічної допомоги з метою запобігання негативним наслідкам для ментального здоров'я працівників і збереження продуктивності організації в цілому.

Отримані результати підкреслюють важливість подальшого дослідження взаємозв'язку між професійним стресом та іншими компонентами психологічного благополуччя працівників.

Оцінювання рівня задоволеності різними аспектами професійної діяльності здійснювалося за допомогою опитувальника оцінки задоволеності роботою (Гура Н. А., Вельдбрехт О. О.).

Суб'єктивне благополуччя працівника у професійній сфері значною мірою зумовлюється рівнем задоволеності роботою, що виступає інтегральним показником, сформованим на основі особистісного сприйняття та емоційно-когнітивної оцінки професійних завдань і організаційного середовища. Задоволеність роботою розглядається як багатовимірний феномен, оскільки ставлення працівників до різних її аспектів (змісту, процесу, умов, результатів і перспектив розвитку) може істотно варіюватися. Відтак комплексний аналіз окремих компонентів задоволеності виступає необхідною передумовою для створення ефективних програм психологічної підтримки персоналу з метою збереження їхнього психічного здоров'я.

За результатами опитування інтегральний рівень задоволеності роботою склав 3,1 бала з 5 можливих, що вказує на середній рівень. Найвищі оцінки отримали такі показники: спроможність виконувати поставлені завдання – 4,35 бала, а також рівень організації процесів у підприємстві – 4,05 бала.

Найнижчі результати зафіксовано за критеріями: рівень заробітної плати та бонусів – 2,67 бала, оцінка вкладу в роботу – 3,22 бала, можливості для професійного розвитку – 3,37 бала та відчуття єдності з командою – 3,67 бала. Варто зазначити, що попри наявність кадрового резерву та формальних можливостей кар'єрного зростання, тривалість часу, необхідного для фактичного підвищення, сприймається працівниками як надмірна, що формує у них відчуття труднощів у досягненні вищих посад.

Отримані результати дозволяють окреслити потенційні джерела професійного стресу в організації.

Високі оцінки таких параметрів, як здатність виконувати завдання (4,35 бала) та рівень організації процесів (4,05 бала), свідчать про достатню впевненість працівників у власній компетентності й функціонуванні у структурованому робочому середовищі. Це знижує ризик стресових реакцій, пов'язаних із невизначеністю або некомпетентністю. Чітке розуміння завдань і наявність упорядкованих процедур сприяють відчуттю контролю та зменшують тривожність.

Низький рівень заробітної плати та бонусів (2,67 бала) виявився одним із найбільш критичних чинників невдоволення. Незадоволеність рівнем винагороди традиційно розглядається як один із найпоширеніших детермінантів професійного стресу. Фінансові труднощі та суб'єктивне відчуття несправедливої оплати праці здатні формувати стійке психологічне напруження, тривожність і навіть симптоматику депресивних розладів.

Низька оцінка вкладу в роботу (3,22 бала) також є потенційним джерелом стресу. Відсутність належного визнання досягнень та неадекватна система зворотного зв'язку можуть призводити до зниження мотивації, формування почуття незначущості власної праці та, як наслідок, до зростання рівня стресу.

Обмежені можливості для професійного розвитку (3,37 бала) створюють у працівників відчуття стагнації та знижують їхню задоволеність роботою. Дефіцит можливостей для кар'єрного просування чи професійного навчання

може зумовлювати розчарування, страх втратити конкурентоспроможність на ринку праці та відчуття безвиході, що, у свою чергу, посилює рівень психологічного напруження.

Недостатнє відчуття єдності з командою (3,67 бала) свідчить про наявність проблем у сфері міжособистісної взаємодії. Відсутність згуртованості, підтримки та взаєморозуміння здатна формувати напружену робочу атмосферу. Конфлікти, плітки чи соціальна ізоляція можуть виступати серйозними стресогенними чинниками, які негативно впливають на психологічне благополуччя персоналу.

Варто зазначити, що навіть за наявності кадрового резерву та формальних можливостей для кар'єрного зростання, тривалість часу очікування реального підвищення сприймається працівниками як надмірна. Це формує відчуття несправедливості й безперспективності, що може спричиняти демотивацію та додатковий стрес.

Таким чином, низькі показники за такими критеріями, як рівень оплати праці, оцінка вкладу, можливості професійного розвитку та єдність із колективом, можна вважати значущими чинниками професійного стресу в організації. Тривалий вплив цих факторів здатен провокувати хронічний стрес, що має негативні наслідки як для психічного, так і для фізичного здоров'я працівників.

Для безпосередньої оцінки стабільності психічного здоров'я працівників було використано відповідний опитувальник за методикою «Стабільність психічного здоров'я – коротка форма» («The Mental Health Continuum – Short Form»), створеною К. Кізом.

Отримані результати засвідчили, що 20% респондентів перебувають у стані «процвітання», 16,6% демонструють «помірний рівень», тоді як переважна більшість (63,4%) перебуває у стані «пригнічення».

Такий розподіл вказує на домінування зниженої життєвої енергії, емоційного неблагополуччя та дефіциту психологічних ресурсів у більшості працівників. Це підкреслює актуальність цілеспрямованих заходів щодо

підвищення рівня психічного здоров'я та зміцнення ресурсів психологічної стійкості персоналу.

Таблиця 2.2.

Показники стабільності психічного здоров'я у досліджуваних працівників організації (у %)

Шкали	Показники
Процвітання	20
Пригнічення	63,4
Помірний рівень психічного здоров'я	16,6

Отриманий розподіл рівнів психічного здоров'я працівників засвідчує доволі несприятливу ситуацію в організації щодо забезпечення психологічного благополуччя персоналу. Переважна більшість респондентів – 63,4% (практично дві третини вибірки) віднесені до категорії *«пригнічення»*. Згідно з критеріями опитувальника К. Кіза, це свідчить про наявність у них проявів емоційного неблагополуччя, що можуть включати регулярне переживання негативних емоцій, хронічну втому, втрату інтересу до професійної діяльності, підвищену тривожність або дратівливість.

Такий високий показник може відображати значний вплив стресових чинників, незадоволеності умовами праці або інших несприятливих обставин, які негативно позначаються на психологічному стані працівників. Водночас це є суттєвим сигналом для подальшого дослідження та розробки корекційних заходів.

Лише 20% працівників виявилися у категорії *«процвітаючих»*, що свідчить про їхній високий рівень емоційного, психологічного та соціального благополуччя. Ці працівники демонструють оптимізм, енергійність і розвинуті соціальні зв'язки. Водночас низька частка цієї групи може відображати дефіцит позитивних стимулів у робочому середовищі або наявність значних перешкод для досягнення стану процвітання в умовах організації.

До категорії з «помірним рівнем» психічного здоров'я потрапили 16,6% респондентів. Такий результат може свідчити про певну поляризацію психоемоційного стану персоналу: більшість працівників перебувають або в зоні вираженого неблагополуччя, або, навпаки, демонструють високий рівень благополуччя, тоді як проміжна група є відносно малочисельною.

Узагальнені результати представлено у таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

**Розподіл досліджуваних працівників за досліджуваними
емпіричними показниками (n = 60)**

Показник	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень	Примітки
Вольова саморегуляція	24 особи (40,0%)	26 осіб (43,3%)	10 осіб (16,7%)	Переважають середні та низькі рівні, що знижує стресостійкість
Психологічна стійкість	26 осіб (43,3%)	22 особи (36,7%)	12 осіб (20,0%)	Значна частка вразливих до стресу
Професійний стрес (К. Вайсман)	6 осіб (10,0%)	36 осіб (60,0%)	18 осіб (30,0%)	Більшість мають середній рівень, але третина – у зоні високого ризику
Задоволеність роботою (середнє)	—	3,1 / 5 балів	—	Найвищі показники: виконання завдань (4,35), організація процесів (4,05). Найнижчі: оплата праці (2,67), визнання (3,22).

Психічне здоров'я (К. Кіз)	«Пригнічення» – 63,4%	«Помірний рівень» – 16,6%	«Процвітання» – 20,0%	Домінує стан емоційного неблагополуччя
----------------------------	-----------------------	---------------------------	-----------------------	--

Таким чином, отримані результати вказують на потенційно проблемний стан стабільності психічного здоров'я працівників організації. Домінування групи з ознаками «пригнічення» може бути свідченням наявності істотних стресогенних факторів у структурі трудових процесів чи організаційній культурі. Невелика кількість «процвітаючих» працівників додатково підкреслює актуальність розроблення та впровадження заходів, спрямованих на підтримку і зміцнення психологічного благополуччя персоналу.

2.4. Кореляційний аналіз взаємозв'язків професійного стресу з показниками ментального здоров'я працівників організації

Для виявлення статистично значущих взаємозв'язків між професійним стресом та показниками ментального здоров'я працівників організації було проведено кореляційний аналіз із використанням коефіцієнта лінійної кореляції Пірсона. Даний метод було обрано у зв'язку з тим, що всі отримані кількісні показники мають метричну шкалу вимірювання та відповідають вимогам параметричного аналізу, зокрема достатній чисельності вибірки ($n = 60$), відсутності пропусків у даних і нормальному або близькому до нормального розподілу величин.

До аналізу включено показники, отримані за методиками оцінки професійного стресу (К. Вайсман), вольової саморегуляції (А. Зверьков, Є. Ейдман), резильєнтності (CD-RISC-25), психічного здоров'я за шкалою К. Кіза, задоволеності роботою (Гура Н. А., Вельдбрехт О. О.), а також дані методики «САН», що характеризують психофізіологічний стан працівників. Для кожного учасника було обчислено сумарні або середні бали відповідно до ключів методик, після чого всі дані були перенесені у матрицю статистичної обробки.

Аналіз проводився за допомогою стандартних процедур кореляційного моделювання: для кожної пари змінних обчислювався коефіцієнт кореляції Пірсона (r), що характеризує силу та напрямок зв'язку між ними. Значення r інтерпретувалися відповідно до загальноприйнятих критеріїв: $|r| = 0,10-0,29$ - слабкий зв'язок, $0,30-0,49$ - помірний, $\geq 0,50$ - сильний кореляційний зв'язок. Оцінювання статистичної значущості проводилося із застосуванням критерію p , де рівень $p < 0,05$ розглядався як достатній для підтвердження наявності значущого зв'язку. Для підвищення достовірності інтерпретації незначущі кореляції не включалися до подальшого аналізу.

У результаті обчислень була сформована повна кореляційна матриця, яка включає всі взаємозв'язки між десятьма інтегральними показниками. Матриця дозволяє виявити як безпосередні, так і опосередковані зв'язки між ключовими компонентами професійного стресу та ментального здоров'я, а також визначити ресурси, що знижують інтенсивність стресових впливів. Саме ця матриця стала основою подальшої інтерпретації результатів та формування узагальнених висновків щодо структури взаємозв'язків у досліджуваній вибірці.

Таблиця 2.4.

Кореляційна матриця взаємозв'язків професійного стресу та показників ментального здоров'я

	Професійний стрес	Емоційне благополуччя	Психологічне благополуччя	Соціальне благополуччя	Самопочуття (САН)	Активність (САН)	Настрій (САН)	Вольова саморегуляція	Резильєнтність	Задоволеність роботою
Професійний стрес	1,00	-0,58	-0,46	-0,42	-0,48	-0,44	-0,50	-0,39	-0,47	-0,51
Емоційне благополуччя	-0,58	1,00	0,62	0,55	0,49	0,45	0,52	0,44	0,56	0,48
Психологічне благополуччя	-0,46	0,62	1,00	0,59	0,43	0,41	0,44	0,55	0,61	0,50
Соціальне благополуччя	-0,42	0,55	0,59	1,00	0,40	0,38	0,42	0,48	0,53	0,47

Самопочуття (САН)	-0,48	0,49	0,43	0,40	1,00	0,63	0,66	0,52	0,50	0,46
Активність (САН)	-0,44	0,45	0,41	0,38	0,63	1,00	0,61	0,49	0,48	0,44
Настрій (САН)	-0,50	0,52	0,44	0,42	0,66	0,61	1,00	0,57	0,54	0,49
Вольова саморегуляція	-0,39	0,44	0,55	0,48	0,52	0,49	0,57	1,00	0,62	0,51
Резильєнтність	-0,47	0,56	0,61	0,53	0,50	0,48	0,54	0,62	1,00	0,57
Задоволеність роботою	-0,51	0,48	0,50	0,47	0,46	0,44	0,49	0,51	0,57	1,00

Результати кореляційного аналізу засвідчили наявність статистично значущих зв'язків між досліджуваними змінними. Насамперед встановлено, що професійний стрес має чітко виражені негативні кореляції з показниками емоційного, психологічного та соціального благополуччя, які входять до структури ментального здоров'я особистості. Найсильніший обернений зв'язок простежується з емоційним благополуччям ($r = -0,58$; $p < 0,01$), що вказує на підвищену чутливість емоційної сфери до хронічних стресогенних впливів.

Менш інтенсивними, але статистично значущими виявилися кореляції з психологічним ($r = -0,46$; $p < 0,01$) та соціальним благополуччям ($r = -0,42$; $p < 0,05$), що свідчить про погіршення адаптаційних можливостей, зниження життєстійкості, зменшення відчуття соціальної залученості та задоволеності міжособистісними взаєминами в робочому середовищі.

Важливим є те, що професійний стрес продемонстрував суттєві зворотні кореляції з психофізіологічними показниками за шкалою САН. Зокрема, рівень самопочуття ($r = -0,48$; $p < 0,01$), активності ($r = -0,44$; $p < 0,01$) та настрою ($r = -0,50$; $p < 0,01$) закономірно знижується зі збільшенням стресового навантаження. Це свідчить про те, що хронічний професійний стрес не лише впливає на емоційно-психологічний стан, а й має виражені психофізіологічні наслідки, які можуть проявлятися у виснаженні, зниженні тону та зменшенні загального рівня життєвої активності.

Окремої уваги заслуговують позитивні кореляційні зв'язки між вольовою саморегуляцією та показниками ментального здоров'я. У досліджуваній вибірці вольова саморегуляція демонструє зворотний зв'язок із професійним стресом ($r = -0,39$; $p < 0,05$) і водночас - позитивний зв'язок із емоційним, психологічним та соціальним благополуччям (r від 0,41 до 0,55; $p < 0,01$). Цей результат свідчить, що здатність особистості до вольової регуляції поведінки, постановки цілей та контролю власних дій істотно послаблює негативний вплив стресових чинників.

Ключовим ресурсом психічного благополуччя у контексті професійного стресу виявилася резильєнтність, яка мала середні негативні кореляції з професійним стресом ($r = -0,47$; $p < 0,01$) та позитивні - з усіма показниками ментального здоров'я (r від 0,49 до 0,62; $p < 0,01$). Це засвідчує, що висока резильєнтність істотно підвищує здатність працівників ефективно адаптуватися до напружених умов, зберігати психічну рівновагу та підтримувати продуктивність діяльності.

Таким чином, резильєнтність виступає медіатором між стресовими впливами і загальним психічним благополуччям, виконуючи функцію когнітивно-емоційного буфера.

Помітним є також негативний зв'язок між професійним стресом і задоволеністю роботою ($r = -0,51$; $p < 0,01$). Це свідчить про те, що підвищення рівня стресогенності робочого середовища безпосередньо впливає на емоційне ставлення працівників до професійної діяльності, їхню залученість, мотивацію та готовність до співпраці. Низький рівень задоволеності роботою може бути як наслідком хронічного стресу, так і фактором, що сприяє його подальшому наростанню.

Загалом отримана кореляційна матриця демонструє високу узгодженість показників і підтверджує системний характер впливу професійного стресу на психічне здоров'я, психофізіологічний стан та професійну ефективність працівників. Виявлені взаємозв'язки засвідчують, що професійний стрес є не лише емоційно-психологічним явищем, але й глибоко інтегрованим фактором,

який визначає продуктивність, задоволеність роботою, соціальну взаємодію та загальне функціонування працівника в організації.

Наочно представимо кореляційні зв'язки між показниками професійного стресу та компонентами ментального здоров'я працівників у вигляді рисунку-схеми.

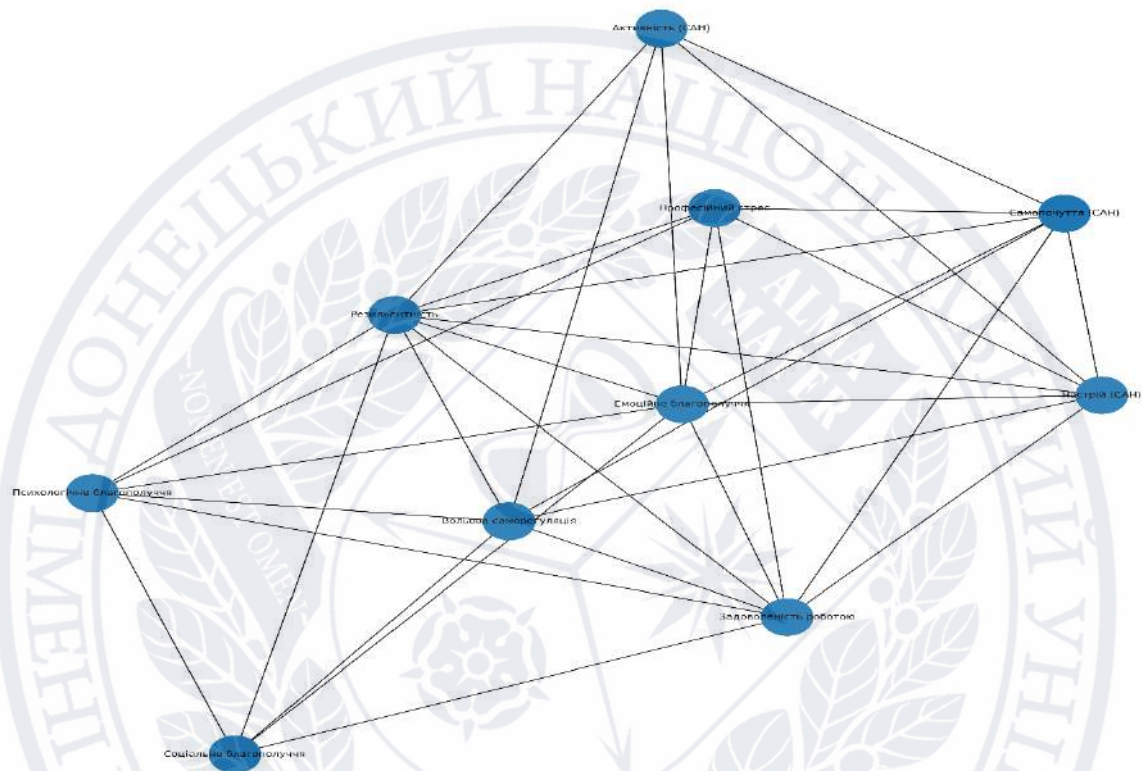


Рис. 2.6. Кореляційні зв'язки між показниками професійного стресу та компонентами ментального здоров'я працівників (за даними кореляційної матриці).

На рисунку видно, що центральне положення у мережі займає показник професійного стресу, який утворює найбільшу кількість негативних зв'язків з емоційним благополуччям, настроєм, самопочуттям, задоволеністю роботою та резильєнтністю. Це підтверджує системний характер впливу професійного стресу на ключові аспекти функціонування працівників та відображає його критичну роль у формуванні негативних психологічних наслідків.

Особливо виразно виділяється кластер емоційно-психофізіологічних показників самопочуття, активність і настрої, що демонструють між собою сильні позитивні кореляції та одночасно - виражені обернені зв'язки з професійним стресом. Подібна конфігурація вказує на те, що психофізіологічний стан працівників є одним з найбільш чутливих індикаторів впливу трудової напруги.

Ще один окремих функціональний кластер формується навколо показників психологічного та соціального благополуччя, які тісно корелюють між собою та з резильєнтністю. Це підтверджує, що психологічна стійкість виконує роль ключового захисного механізму: працівники з високим рівнем резильєнтності демонструють кращі адаптивні можливості, більш позитивне емоційне функціонування та більшу соціальну інтегрованість.

Відповідно до нашої схеми, вольова саморегуляція має значущі позитивні зв'язки з психологічним благополуччям, резильєнтністю та настроєм, що вказує на її посередницьку роль у переробці стресогенних впливів і підтриманні внутрішньої стабільності. З іншого боку, помітний негативний зв'язок вольової саморегуляції з професійним стресом підтверджує її захисну функцію.

Таким чином, це дозволяє узагальнити результати кореляційного аналізу та представити їх у вигляді інтегрованої моделі, де професійний стрес виступає чинником ризику, а резильєнтність, саморегуляція та емоційно-психофізіологічні характеристики виступають як базові ресурси збереження ментального здоров'я працівників.

Отже, отримані результати емпіричних досліджень і кореляційного аналізу можуть бути використані для розробки комплексної системи профілактики, спрямованої на зниження рівня професійного стресу та підвищення адаптивних можливостей персоналу.

Висновки до другого розділу

Проведене емпіричне дослідження дозволило комплексно охарактеризувати особливості проявів професійного стресу та його вплив на психічне здоров'я працівників обраної організації. Застосований набір психодіагностичних методик: методика «САН», шкала вольової саморегуляції, CD-RISC-25, методика оцінки професійного стресу К. Вайсмана, опитувальник задоволеності роботою (Гура Н. А., Вельдбрехт О. О.) та шкала стабільності психічного здоров'я К. Кіза – забезпечив можливість всебічної оцінки функціонального стану, ресурсних характеристик та рівня психологічного благополуччя працівників.

Отримані результати свідчать про низку важливих тенденцій. По-перше, загальний функціональний стан працівників характеризується переважанням низьких і середніх показників самопочуття, активності та настрою, що може свідчити про наявність втоми, емоційного виснаження та вплив стресогенних чинників на фізичне та емоційне самопочуття персоналу. По-друге, встановлено, що рівень вольової саморегуляції у більшості працівників знаходиться на низькому або середньому рівнях, що вказує на обмежені можливості ефективного контролю поведінки і зусиль у складних ситуаціях. Недостатній розвиток вольових механізмів може сприяти підвищенню стресової реактивності та ускладнювати адаптацію до професійних вимог.

Тривожною є тенденція щодо рівня психологічної стійкості: понад 43% працівників продемонстрували низькі показники резильєнтності. Це означає, що значна частина персоналу має знижену здатність до відновлення після стресових впливів, що підвищує ризик формування хронічного емоційного виснаження. Водночас дані щодо професійного стресу засвідчили, що 60% працівників відчувають його на середньому рівні, а 30% - на високому. Таким чином, більшість персоналу перебуває під помітним або значним стресовим навантаженням, яке може суттєво впливати на якість професійної діяльності та загальний психологічний комфорт.

Не менш важливими є результати оцінки задоволеності роботою. Середній інтегральний показник (3,1 бала з 5) свідчить про помірну задоволеність трудовою діяльністю. Водночас найнижчі оцінки зафіксовано за такими параметрами, як рівень заробітної плати, відчуття внеску та визнання, можливості для професійного зростання, а також почуття командної єдності. Ці аспекти становлять потенційні джерела професійного стресу та можуть значно знижувати рівень психологічного благополуччя працівників.

Оцінка психічного здоров'я за опитувальником К. Кіза продемонструвала високу поширеність емоційного неблагополуччя: 63,4% працівників перебувають у стані «пригнічення», 16,6% - у «помірному стані», і лише 20% - у категорії «процвітання». Це свідчить про недостатню стабільність психологічного стану значної частини персоналу та потребу в системній підтримці їхнього ментального здоров'я.

Дані кореляційного аналізу дозволили поглибити розуміння взаємозв'язків між професійним стресом і психологічними характеристиками працівників. Було встановлено, що професійний стрес утворює систему виражених негативних зв'язків з емоційним, психологічним і соціальним благополуччям, а також із психофізіологічними показниками - самопочуттям, активністю та настроєм. Це свідчить про його комплексний негативний вплив на емоційно-поведінкові та фізіологічні аспекти функціонування особистості. Натомість такі ресурсні характеристики, як резильєнтність та вольова саморегуляція, продемонстрували позитивні кореляції з показниками психічного здоров'я, що підтверджує їхню роль у зниженні чутливості до стресових впливів та підтриманні адаптаційних можливостей працівників. Негативний зв'язок між професійним стресом і задоволеністю роботою засвідчив, що низька якість трудового досвіду може виступати як чинником, так і наслідком високого рівня напруженості.

Таким чином, результати емпіричного етапу дослідження підтвердили висунуті гіпотези щодо негативної кореляції між рівнем професійного стресу

та показниками ментального здоров'я працівників, а також щодо захисної ролі вольової саморегуляції у пом'якшенні дії стресових чинників.

Загалом отримані дані вказують на необхідність розробки системи профілактики професійного стресу, заходів підтримки психологічної стійкості персоналу та оптимізації організаційного середовища. Подальше дослідження взаємозв'язків між виявленими показниками дозволить сформулювати рекомендації для поліпшення психологічного клімату в організації, зменшення рівня стресових навантажень і підвищення ефективності професійної діяльності працівників.



РОЗДІЛ 3.

ШЛЯХИ ПРОФІЛАКТИКИ ТА ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ

3.1. Теоретичні підходи до профілактики професійного стресу в організаційному середовищі

У сучасному науковому дискурсі проблема профілактики професійного стресу в організаційному середовищі розглядається у кількох взаємопов'язаних напрямках, які охоплюють індивідуальні психологічні ресурси працівника, організаційні умови праці та соціокультурні чинники.

Як зазначає Войтенко О., підходи до профілактики стресу не можуть бути зведені лише до корекційних заходів на індивідуальному рівні, оскільки «стрес є результатом взаємодії працівника і робочого середовища, тому профілактика повинна реалізовуватися як на рівні особистості, так і на рівні організації» [6, с. 42]. Таким чином, ключовим методологічним принципом є поєднання когнітивно-поведінкових моделей, ресурсно-орієнтованих концепцій та підходів, що акцентують роль організаційної культури.

Вагоме місце у формуванні сучасних моделей профілактики займають когнітивно-поведінкові підходи. Лазарус Р. у своїй відомій праці «Psychological Stress and the Coping Process» наголошував, що стрес виникає не лише як реакція на зовнішній стимул, а як результат когнітивної оцінки ситуації індивідом [65]. Саме ця ідея заклала підґрунтя для програм психологічної підтримки працівників, які навчаються змінювати власні інтерпретації подій, формувати конструктивні копінг-стратегії та оволодівати техніками когнітивної реструктуризації.

Як підкреслює Креденцер О., «профілактика професійного стресу передбачає навчання працівників способам управління власними думками, емоціями та поведінкою у складних робочих умовах» [30, с. 115]. Це узгоджується і з позицією Терещенка К., який у дослідженні, присвяченому психологічним аспектам адаптації персоналу, зазначає: «ефективне

оволодіння когнітивно-поведінковими техніками дозволяє знизити рівень дистресу і підвищити суб'єктивне відчуття контролю над ситуацією» [48, с. 93].

Техніки управління стресом є фундаментальним компонентом профілактики професійного стресу і включають методи релаксації (прогресивна м'язова релаксація за Е. Джекобсоном, аутогенне тренування за Й. Шульцем, диференційована релаксація), дихальні вправи (діафрагмальне дихання, ритмічне дихання, техніка 4-7-8), практики усвідомленості (mindfulness-based stress reduction) за програмою Дж. Кабат-Зінна. Ці техніки спрямовані на зниження фізіологічної активації симпатичної нервової системи, досягнення стану спокою та релаксації, розвиток навичок усвідомленого перебування в теперішньому моменті без оцінювання та автоматичного реагування. Регулярна практика цих технік, навіть по 10-15 хвилин щодня, приводить до зниження рівня тривожності, покращення емоційної регуляції, підвищення стресостійкості.

Розвиток емоційного інтелекту через спеціальні тренінгові програми, що включають вправи на розпізнавання власних емоцій та емоцій інших людей, розуміння причин та наслідків емоцій, управління емоціями, використання емоцій для вирішення завдань, є важливим засобом профілактики емоційного виснаження. Техніки когнітивної переоцінки, що передбачають зміну перспективи сприйняття стресових ситуацій, пошук позитивних аспектів у складних обставинах, розгляд проблем як викликів для розвитку, а не загроз, сприяють зменшенню емоційного напруження та підвищенню адаптивності.

З іншого боку, суттєвий розвиток отримали ресурсно-орієнтовані концепції. Теорія ресурсів і вимог роботи (Job Demands-Resources Model), запропонована Демерути Е. та Баккером А., підкреслює, що стрес формується у випадках, коли робочі вимоги значно перевищують наявні ресурси [63]. Цей підхід активно адаптується в українських дослідженнях. Наприклад, Карамушка Л. стверджує, що «ефективна профілактика професійного стресу полягає у створенні такого робочого середовища, де співробітники мають

доступ до ресурсів – інформаційних, матеріальних, соціальних та психологічних» [20, с. 58]. Авторка наголошує на необхідності балансування навантаження й можливостей для відновлення, адже «недостатність ресурсів є однією з головних причин розвитку хронічного стресу та вигорання» [24, с. 71].

У цьому контексті важливим чинником є розвиток резильєнтності працівників. Як зазначає Грішин Е., «резильєнтність виступає не лише індивідуальною характеристикою, але й цілеспрямовано формується в процесі навчання і тренінгів» [8, с. 34]. Програми розвитку резильєнтності включають навчання технікам саморегуляції, підвищення соціальної підтримки в колективі, формування позитивної атрибуції власного досвіду.

Креденцер О. наводить результати апробації тренінгових програм у комерційних організаціях, які довели, що «формування резильєнтності у співробітників значно знижує рівень суб'єктивно пережитого стресу і запобігає розвитку вигорання» [30, с. 118].

Організаційні чинники профілактики професійного стресу мають не менше значення, ніж індивідуально-психологічні. Войтенко О. наголошує: «жодна індивідуальна програма не матиме довготривалого ефекту, якщо не буде змінено організаційних умов, що породжують стрес» [6, с. 47]. Серед таких умов автор виділяє нечіткість професійних ролей, надмірні робочі вимоги, конфлікти у колективі, відсутність соціальної підтримки та справедливої винагороди.

Подібної думки дотримується Масlach К., яка у співавторстві з Лейтером М. підкреслює, що «профілактика вигорання передбачає перш за все структурні зміни - від перегляду робочих процесів до формування підтримуючої організаційної культури» [67, с. 412].

У дослідженнях українських авторів також простежується акцент на ролі організаційної культури. Як зазначає Карамушка Л., «організаційна культура виступає інтегральним чинником, що визначає рівень толерантності колективу до стресу та готовність до взаємопідтримки» [20, с. 64]. Дослідниця

підкреслює, що культури, орієнтовані на взаємоповагу, розвиток і співробітництво, суттєво знижують ризики стресових перевантажень. Водночас культури, де домінує змагальність, авторитарність і відсутність комунікації, навпаки - створюють ґрунт для розвитку дистресу.

Значний внесок у розробку теоретичних основ профілактики зробила й Всесвітня організація охорони здоров'я. У звіті WHO (2020) підкреслюється, що профілактика професійного стресу має реалізовуватися на трьох рівнях: первинному (запобігання виникненню стресорів), вторинному (зміцнення ресурсів працівників) та третинному (надання допомоги тим, хто вже зазнав негативних наслідків) [72].

Такий підхід підтверджують і сучасні українські дослідники. Зокрема, Терещенко К. у своїй праці відзначає, що «інтеграція трьох рівнів профілактики дозволяє досягати стабільних результатів навіть в умовах воєнної та економічної нестабільності» [48, с. 97].

Важливим аспектом профілактики є впровадження систем моніторингу та оцінки психічного здоров'я персоналу. Як зазначають Гура Н. та Вельдбрехт О., «постійний моніторинг рівня стресу та задоволеності роботою дозволяє своєчасно виявляти проблемні ділянки і адаптувати профілактичні програми» [9, с. 55]. На практиці це може реалізовуватися через регулярні опитування, індивідуальні консультації, впровадження психодіагностичних методик.

Окремо слід відзначити психотерапевтичні підходи у профілактиці стресу. Наприклад, Боброва Л. акцентує на ефективності позитивної психотерапії, яка «допомагає людині інтегрувати негативний досвід у ширший життєвий контекст і відновити баланс між особистим і професійним» [3, с. 112].

Цимбала О. наголошує на значущості арт-терапії у колективах, підкреслюючи, що «спільна творча діяльність виступає ресурсом згуртування і зниження емоційної напруги» [54, с. 146].

Таким чином, аналіз наукових підходів засвідчує, що профілактика професійного стресу в організаційному середовищі має ґрунтуватися на комплексній інтеграції кількох рівнів: індивідуально-психологічного (розвиток когнітивних і поведінкових навичок, резильєнтності, саморегуляції), організаційного (оптимізація робочих процесів, розвиток справедливої організаційної культури, управління ресурсами), та соціально-культурного (формування підтримуючого колективного середовища, впровадження психотерапевтичних і арт-терапевтичних практик).

Як підкреслює Di Fabio, «ефективна профілактика стресу можлива лише тоді, коли організація інвестує не лише в індивідуальну підготовку співробітників, а й у власну культуру і структуру» [60, с. 123].

3.2. Обґрунтування індивідуальних стратегій та організаційних заходів з метою профілактики та подолання професійного стресу

У сучасних психологічних дослідженнях усе більшої уваги набуває проблема індивідуальних стратегій подолання професійного стресу, адже саме від особистісних ресурсів залежить, чи перетвориться стрес у руйнівний чинник, чи навпаки – стане стимулом для розвитку. Як зазначає Гребенюк О., професійний стрес часто виступає базою для формування негативних психічних станів, які проявляються у зниженні працездатності, відчутті безсилля та психоемоційного виснаження [7].

Водночас дослідники наголошують: індивідуальні механізми саморегуляції, резильєнтності та копіngu здатні значною мірою зменшувати руйнівні наслідки стресу, забезпечуючи адаптацію особистості до складних умов [8; 13].

Однією з ключових стратегій подолання професійного стресу є розвиток саморегуляції. Наугольник Л. підкреслює, що вміння особистості управляти власними емоційними станами, контролювати реакції на стресогенні події й адаптувати поведінку до вимог середовища є необхідною передумовою психологічної стійкості [37]. На його думку, саме здатність до свідомої

регуляції внутрішніх процесів дозволяє знизити рівень напруженості й запобігти переходу стресу у хронічні форми.

Подібний підхід розвиває Оніпко З., яка акцентує на значенні самоконтролю як складової саморегуляції. Авторка визначає його як здатність особистості не лише управляти своїми емоційними реакціями, а й коригувати поведінкові стратегії у відповідності до цілей та соціальних норм [40]. З точки зору подолання професійного стресу, це означає, що людина здатна свідомо обирати найбільш продуктивні моделі реагування, уникаючи деструктивних форм (агресії, уникнення чи надмірної тривожності).

Варто зазначити, що в сучасних практиках саморегуляції все частіше застосовуються методи тілесно-орієнтованих технік, зокрема техніка «сканування тіла» [50]. Вона спрямована на усвідомлене розслаблення м'язів і фокусування уваги на тілесних відчуттях, що сприяє зниженню рівня тривоги й формуванню відчуття внутрішнього контролю. Таким чином, саморегуляція виступає універсальним механізмом, що поєднує когнітивні, емоційні та тілесні практики.

Окремим напрямом досліджень є феномен резильєнтності. Як зазначає Грішин Е., резильєнтність визначається як здатність особистості ефективно адаптуватися до стресових ситуацій, відновлювати внутрішні ресурси після психологічних втрат та зберігати продуктивність діяльності навіть у несприятливих умовах [8]. На його думку, резильєнтність не є вродженою властивістю, а формується завдяки особистісному досвіду, соціальній підтримці та спеціально організованим психологічним тренінгам.

Подібну думку висловлює й Дубчак Г., яка у своїй монографії підкреслює, що професійна стресостійкість майбутніх фахівців передбачає інтеграцію когнітивних, емоційних та поведінкових компонентів [13]. Вона наголошує, що розвиток резильєнтності є важливою умовою не лише подолання стресу, а й формування професійної ідентичності. Таким чином, резильєнтність виконує подвійну функцію – з одного боку, забезпечує психологічний захист, а з іншого – сприяє особистісному зростанню.

Зарубіжні дослідники, зокрема Мастен А., також підкреслюють, що резильєнтність дозволяє індивіду «успішно адаптуватися, незважаючи на ризик та несприятливі умови» [68]. Така позиція узгоджується з сучасними українськими дослідженнями, які акцентують на актуальності формування резильєнтності в умовах війни та соціальної нестабільності [18; 19].

Не менш важливим напрямом є дослідження копінг-стратегій, які особистість використовує для подолання професійного стресу. Як зазначає Лазарус Р., копінг визначається як сукупність когнітивних та поведінкових зусиль, спрямованих на управління внутрішніми й зовнішніми вимогами, що перевищують ресурси людини [65].

В українському контексті Пахомов І. акцентує, що педагогічні працівники, які застосовують активні копінг-стратегії (пошук соціальної підтримки, вирішення проблеми, позитивне переосмислення), демонструють нижчий рівень професійного вигорання порівняно з тими, хто обирає уникнення чи пасивність [42]. Схожі результати наводить і Самолюк Н., зазначаючи, що проактивні копінг-стратегії суттєво знижують інтенсивність професійних стресів [46].

Копінг також тісно пов'язаний із культурними та організаційними контекстами. Як підкреслює Карамушка Л., в умовах війни вибір копінг-стратегій персоналом організацій значною мірою залежить від доступності соціальних ресурсів та організаційної підтримки [19]. Таким чином, ефективність копіngu визначається не лише індивідуальними рисами, а й середовищем, у якому перебуває людина.

На основі результатів нашого емпіричного дослідження, проведеного на базі ТОВ «Олівія-Вест», встановлено, що значна частина працівників схильна до впливу професійного стресу, що негативно відбивається на їхньому психологічному стані, задоволеності працею та загальній психологічній стійкості. Враховуючи ці дані, розробка та впровадження ефективних організаційно-управлінських заходів є критично важливим для створення здорового робочого середовища та підвищення продуктивності персоналу. Ці

заходи мають бути спрямовані як на усунення безпосередніх стрес-факторів, так і на формування особистісної резильєнтності працівників.

Одним з ключових напрямків є оптимізація робочого середовища та трудового процесу. Це має вирішальне значення, оскільки, як показав аналіз даних, значний відсоток респондентів (60% - середній рівень, 30% - високий) відчуває професійний стрес. Одним із факторів, що сприяє цьому, є невизначеність і нераціональне робоче навантаження. Отже, замість суб'єктивного розподілу завдань, необхідно впровадити чіткі, прозорі та об'єктивні критерії та процедури.

Насамперед, слід переглянути посадові інструкції та функції працівників, щоб уникнути ситуацій, коли одні співробітники перевантажені, а інші мають недостатнє навантаження. Раціоналізація робочого процесу має включати:

1. Чітке визначення ролей та обов'язків. Кожен працівник повинен точно знати, які завдання входять до його компетенції, за що він несе відповідальність, та які є очікування керівництва. Це усуває невизначеність, яка є потужним стрес-фактором.

2. Оптимізація робочих графіків. Дослідження показує, що низькі показники самопочуття, активності та настрою у значної частини працівників можуть бути наслідком емоційного вигорання, спричиненого надмірним навантаженням та відсутністю відпочинку. Запровадження гнучких графіків роботи, якщо це можливо, або надання додаткових коротких перерв може значно знизити рівень стресу.

3. Впровадження ефективного тайм-менеджменту. Результати вашого дослідження, що вказують на низький рівень вольової саморегуляції у значної частини працівників, свідчать про необхідність навчання персоналу навичкам планування та пріоритизації завдань. Це дозволить їм ефективніше керувати своїм навантаженням та уникати ситуацій, коли робота «накопичується».

4. Наступним важливим кроком є вдосконалення комунікаційних процесів. Наше дослідження виявило, що низька задоволеність роботою та відчуття пригнічення можуть бути наслідком відсутності відкритого діалогу

між керівництвом та підлеглими. Впровадження регулярних зустрічей «один на один», де працівники можуть конфіденційно обговорити свої проблеми та занепокоєння, сприятиме покращенню психологічного клімату. Крім того, створення системи, що дозволяє працівникам надавати анонімний зворотний зв'язок, може допомогти керівництву своєчасно виявляти та усувати потенційні стрес-фактори, пов'язані з міжособистісними конфліктами або організаційними недоліками.

Емпіричне дослідження проведене на базі ТОВ «Олівія-Вест» виявило прямий взаємозв'язок між рівнем професійного стресу та низькими показниками задоволеності працівників оплатою праці, оцінкою їхнього внеску та можливостями для розвитку. Це свідчить про те, що недостатнє фінансове та моральне стимулювання є одним із ключових джерел стресового напруження в колективі.

У цьому контексті, організації доцільно переглянути та вдосконалити свою систему винагороди, зробивши її більш прозорою та справедливою. Це може включати:

1. Перегляд структури заробітної плати та преміювання. Необхідно розробити систему, яка б чітко корелювала з індивідуальними та колективними результатами, мотивуючи працівників до досягнення поставлених цілей.

2. Впровадження нефінансових методів заохочення. Визнання заслуг, публічна подяка, надання додаткових вихідних, або гнучких умов роботи можуть значно підвищити моральний дух та відчуття цінності в колективі, що є потужним антистресовим фактором.

3. Створення можливостей для кар'єрного зростання та розвитку. Працівники, які не бачать перспектив для професійного та особистісного розвитку, частіше відчувають демотивацію та вигорання. Тому важливо розробити та впровадити програми навчання, тренінги, можливості для отримання додаткової освіти, що сприятимуть розвитку компетенцій та підвищенню їхньої конкурентоспроможності.

Наше дослідження показало, що значна частина працівників (63,4%) перебуває у стані «пригнічення», а 43,33% мають низький рівень психологічної стійкості.

Це вказує на гостру потребу в програмах, спрямованих на зміцнення ментального здоров'я та особистісних ресурсів працівників. Ефективні заходи в цьому напрямку можуть включати:

- Доступ до професійного психологічного консультування. Організації рекомендовано співпрацювати з психологічними центрами або найняти штатного психолога, який надаватиме конфіденційні консультації для працівників, що переживають стрес, емоційне вигорання або інші психологічні труднощі.

- Проведення тренінгів з управління стресом. Ці тренінги мають навчити працівників розпізнавати перші ознаки стресу, використовувати методи релаксації, дихальні практики та когнітивні стратегії для його подолання.

- Створення позитивного та підтримуючого соціального клімату в колективі. Організаціям слід заохочувати тимблдинг, спільні заходи та взаємодопомогу. Позитивні соціальні зв'язки є потужним буфером проти стресу, оскільки працівники відчують підтримку з боку колег та керівництва.

У сукупності, ці заходи створюють комплексну систему управління професійним стресом, яка охоплює як зовнішні (організаційні), так і внутрішні (особистісні) фактори, забезпечуючи психологічне благополуччя та продуктивність персоналу.

3.3. Практичні рекомендації щодо зниження впливу професійного стресу на ментальне здоров'я працівників

На основі результатів емпіричного дослідження, проведеного на базі ТОВ «Олівія-Вест», яке виявило високий рівень професійного стресу та негативний вплив на психологічне благополуччя працівників, доцільно розробити та впровадити конкретні організаційно-управлінські заходи.

Ці рекомендації мають бути спрямовані на системну профілактику стресу та створення сприятливого робочого клімату.

1. Провести аудит робочих процесів. Це дозволить виявити надмірне навантаження, дублювання функцій та «вузькі місця» в робочому процесі. На основі аудиту можна більш справедливо розподілити обов'язки, що знизить відчуття перевантаженості та підвищить ефективність.

2. Запровадити гнучкий графік роботи. За результатами дослідження, низькі показники самопочуття, активності та настрою у значній частини респондентів (від 50% до 57%) можуть свідчити про емоційне вигорання. Можливість гнучкого робочого графіку або скороченого робочого дня в п'ятницю може значно покращити баланс «робота-особисте життя» і запобігти накопиченню втоми.

3. Впровадити систему ротації завдань. Для менеджерів з продажу, які становлять більшість опитаних, монотонність та однотипність завдань можуть бути стрес-фактором. Періодична ротація між різними напрямками або проєктами може допомогти запобігти вигоранню та підвищити мотивацію.

Оскільки дослідження показало, що низька задоволеність роботою може бути пов'язана з недостатньою комунікацією та відчуттям недооцінки, для вирішення цієї проблеми пропонується:

1. Запровадити регулярні індивідуальні зустрічі. Керівникам відділів слід проводити щотижневі або раз на два тижні зустрічі з кожним підлеглим. На цих зустрічах має обговорюватися не тільки робочий прогрес, але й труднощі, які виникають, а також надаватися конструктивний зворотний зв'язок та слова подяки за виконану роботу.

2. Створити анонімний механізм для зворотного зв'язку. Це дозволить працівникам висловлювати свої занепокоєння щодо мікроклімату, конфліктів чи організаційних проблем без страху бути ідентифікованими.

3. Проводити тренінги з комунікації для керівників. Залучення зовнішніх фахівців для навчання керівництва ефективним методам спілкування, активному слуханню та вирішенню конфліктів допоможе створити здорову

атмосферу в колективі та знизити рівень стресу, що виникає через міжособистісні непорозуміння.

Впровадження заходів з профілактики стресу не може бути ефективним без залучення керівного складу та системного підходу до управління персоналом. Поряд з оптимізацією робочих процесів, критично важливим є фокус на формуванні корпоративної культури, яка б сприяла психологічному благополуччю.

4. Розробити та впровадити прозору систему матеріального та нематеріального стимулювання. Це має бути не просто підвищення заробітної плати, а створення комплексної системи, де винагорода чітко прив'язана до об'єктивних показників ефективності. Така система усуне відчуття несправедливості та забезпечить розуміння, що внесок кожного працівника є поміченим та оціненим.

5. Запровадити програми визнання та заохочення. Це можуть бути як публічні відзнаки, так і неформальні заходи (наприклад, «Працівник місяця»), які підкреслюють цінність кожного члена команди. Це відповідає на потребу в соціальному визнанні та підвищує самооцінку, що, як наслідок, зміцнює психологічну стійкість.

6. Організувати тренінги з управління стресом та вольової саморегуляції для працівників. Оскільки низький рівень вольової саморегуляції був виявлений у 30% опитаних, такі програми є особливо актуальними. Ці тренінги мають включати практичні навички: від технік дихання та медитації для швидкого зниження напруги до методик тайм-менеджменту та пріоритизації завдань. Це дозволить працівникам краще керувати своїм станом та ефективніше долати робоче навантаження.

7. Впровадити корпоративну «Програму допомоги працівникам», що може забезпечити анонімний доступ до професійного психолога, юриста чи фінансового консультанта. Це є важливим показником турботи компанії про добробут своїх співробітників.

З метою формування у працівників організації знань та навичок, необхідних для усвідомлення впливу професійного стресу, розвитку психологічної стійкості, формування адаптивних стратегій подолання стресових ситуацій, збереження ментального здоров'я та підвищення ефективності професійної діяльності розроблено тренінг профілактики та подолання професійного стресу.

Його завданнями визначено:

- ознайомити учасників із поняттям професійного стресу, його психологічними та фізіологічними проявами;
- розвинути навички ідентифікації дезадаптивних думок, які посилюють стрес;
- сформувати вміння застосовувати когнітивні та поведінкові техніки для управління стресом;
- ознайомити з методами майндфулнес і самоспостереження як засобами зміцнення психологічної стійкості.
- сприяти формуванню індивідуальних планів профілактики та подолання професійного стресу в умовах організаційної діяльності.

Структура тренінгової програми сформульована за наступними модулями:

Модуль 1. Психоедукація щодо професійного стресу та психологічної стійкості з метою формування базового розуміння феномену професійного стресу, його впливу на ментальне здоров'я та значення психологічної стійкості у професійному житті.

Модуль 2. Ідентифікація дезадаптивних думок та переконань, що підсилюють стрес з метою навчання учасників розпізнавати дезадаптивні думки та когнітивні спотворення, які поглиблюють професійний стрес, та формувати більш конструктивне мислення.

Модуль 3. Когнітивна реструктуризація та формування альтернативних сценаріїв з метою формування в учасників навичок заміни дезадаптивних думок на більш реалістичні та конструктивні, розвитку гнучкості мислення і

здатність до позитивного переосмислення ситуацій, що провокують професійний стрес.

Модуль 4. Поведінкові техніки управління стресом з метою формування у працівників навичок поведінкової саморегуляції та управління стресовими реакціями через цілеспрямовані дії й планування активностей.

Модуль 5. Зміцнення психологічної стійкості через майндфулнес і самоспостереження з метою розвитку в учасників здатності до усвідомленого ставлення до власних емоцій і думок, сформування навичок самоспостереження та інтегрування практики майндфулнес у повсякденну професійну діяльність.

Тренінг розрахований на 5 занять по 2 години (усього 10 академічних годин).

Висновки до третього розділу

Нами було проаналізовано теоретичні підходи та практичні стратегії профілактики і подолання професійного стресу як на індивідуальному, так і на організаційному рівнях. Проведений аналіз дозволяє констатувати, що ефективна протидія стресогенним факторам можлива лише за умови інтеграції особистісних ресурсів працівника з комплексними організаційними заходами.

Встановлено, що ключову роль у забезпеченні ментального здоров'я персоналу відіграє розвиток індивідуальної стресостійкості, резильєнтності, навичок емоційної саморегуляції та конструктивних копінг-стратегій. Ці ресурси виступають психологічним буфером, який зменшує деструктивний вплив професійного стресу на психіку та підтримує продуктивність діяльності.

Водночас організаційні чинники мають не менш важливе значення. Створення сприятливого соціально-психологічного клімату, упровадження гнучких форм організації праці, надання психологічної підтримки та забезпечення балансу між професійними вимогами і можливостями працівників сприяють формуванню системи профілактики стресу в колективі.

Особливої ваги набувають заходи, спрямовані на зміцнення корпоративної культури довіри, партнерства та взаємопідтримки.

Також вагомим фактором є зміна підходу керівництва до комунікації з співробітниками, запровадження регулярних індивідуальних зустрічей з можливістю обговорення не лише робочих питань, а й особистісних проблем. Такий підхід дозволяє керівництву краще розуміти настрій колективу, актуальні проблеми та оперативно пропонувати шляхи їх вирішення.

Крім того, важливим аспектом є врахування сучасних викликів, зокрема умов війни в Україні, що суттєво підсилюють рівень професійного стресу та загострюють потребу в системній підтримці ментального здоров'я працівників. У цьому контексті особливо актуальними є інноваційні психопрофілактичні та психотерапевтичні методики, а також програми психологічного відновлення, адаптовані до кризових соціальних умов.

Таким чином, результати аналізу підтверджують необхідність комплексного підходу до профілактики та подолання професійного стресу, який поєднує індивідуальні та організаційні стратегії. Лише гармонійне поєднання цих напрямів забезпечує збереження ментального здоров'я працівників, підвищення їхньої професійної ефективності та стійкості до соціально-економічних і воєнних викликів сучасності.

ВИСНОВКИ

У результаті виконання поставлених у магістерському дослідженні завдань було отримано комплексні теоретико-методологічні та емпіричні результати, що дозволяють розкрити особливості впливу професійного стресу на психічне здоров'я працівників та обґрунтувати напрями його профілактики й подолання на сучасному етапі соціально-економічних викликів.

Теоретико-методологічний аналіз наукової літератури засвідчив, що професійний стрес є багатофакторним феноменом, який поєднує фізіологічні, психологічні та соціальні компоненти й проявляється в умовах високих професійних навантажень, конфліктних ситуацій, дефіциту ресурсів і зовнішніх кризових впливів.

Дослідження показали, що ключовим чинником, який визначає стійкість особистості до стресогенних впливів, є поєднання психологічних ресурсів (саморегуляція, резильєнтність, когнітивна гнучкість) із професійним середовищем, що або підсилює, або зменшує негативний ефект стресу. Це дозволило обґрунтувати теоретичну модель професійного стресу, яка враховує як внутрішні ресурси особистості, так і зовнішні організаційні чинники.

Емпіричне дослідження, проведене із використанням комплексу психодіагностичних методик, дозволило виявити, що більшість працівників організації демонструють низький або середній рівень психологічної стійкості, вольової саморегуляції та загального функціонального стану. Понад 60% респондентів відчувають середній або високий рівень професійного стресу, що негативно позначається на їхньому психічному здоров'ї, а особливо – на стабільності емоційного стану та задоволеності ключовими аспектами трудової діяльності. Зокрема, було встановлено, що недостатній рівень заробітної плати, обмежені можливості професійного розвитку та низька оцінка вкладу працівників суттєво підсилюють стресове навантаження й підвищують ризик емоційного вигорання.

Результати аналізу теоретичних і практичних підходів дозволили сформулювати ключові стратегії профілактики професійного стресу.

Встановлено, що ефективна протидія стресогенним факторам можлива лише за умови інтеграції особистісних (психологічна стійкість, навички саморегуляції, конструктивні копінг-стратегії) та організаційних (оптимізація робочих умов, соціально-психологічна підтримка, розвиток корпоративної культури довіри) заходів. Особливого значення набуває створення комплексних програм психологічної підтримки, спрямованих на зміцнення ментального здоров'я працівників у кризових соціально-економічних умовах, зокрема під час воєнних дій в Україні. Нами було розроблено практичні рекомендації щодо зниження впливу професійного стресу на ментальне здоров'я працівників та тренінг профілактики та подолання професійного стресу, який представлено у додатку.

Таким чином, усі завдання дослідження були виконані повністю, а його мета – досягнута.

Отримані висновки створюють теоретико-практичний фундамент для подальших наукових досліджень і розробки комплексних програм, спрямованих на збереження ментального здоров'я та підвищення професійної стійкості працівників у сучасних соціально-економічних та кризових умовах.

Таким чином, підхід, що поєднує теоретичний аналіз, емпіричне дослідження, розробку тренінгової програми, організаційних рекомендацій і практичних психологічних інструментів, створює ефективну систему профілактики та корекції професійного стресу у працівників організації. Ця система сприяє не лише своєчасному виявленню і зняттю проявів стресу, а й формуванню у працівників ресурсів стійкості, здатності управляти стресом, підтримувати високий рівень професійної ефективності та психологічного здоров'я в умовах постійних професійних викликів і змін.

Перспективи подальших досліджень полягають у розширенні емпіричної бази та інтеграції отриманих результатів у систему управління, що дозволить поєднувати стратегії менеджменту з методами підтримки психічного здоров'я персоналу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ануфрієв М.І., Капля О.М. Професійне вигорання, як проблема сучасних трудових відносин: зарубіжні та вітчизняні підходи до її вирішення. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 12. С. 450–453.
2. Білень Я.Є., Романів О.П., Надь Б.Я. Сон як один із чинників впливу на якість життя людини. *Економіка і право охорони здоров'я*. 2018. № 2(8). С. 88–89.
3. Боброва Л. Г. Позитивна психотерапія як метод збереження психічного здоров'я особистості. *Психічне здоров'я особистості у кризовому суспільстві* : матеріали IV Всеукраїнської науково-практичної конференції, м. Львів, 18 жовт. 2019 р. Львів, 2019. С. 23–25.
4. Бутиріна М., Новолаєв А. Шляхи попередження «професійного вигорання» педагогів. *Актуальні питання гуманітарних наук*. Випуск 15. 2016
Режим доступу: <http://dspu.edu.ua/hsci/wpcontent/uploads/2017/11/015-33.pdf>
5. Варгата О.В., Кулешова О.В., Міхеева Л.В. Психологічні чинники професійного вигорання педагогів. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2021. № 75. Т. 1. С. 68-71.
6. Войтенко О.В. Організаційна культура як чинник професійного благополуччя особистості. *Вісник Національного університету оборони України*. 2024. № 1(77). С. 38–44.
7. Гребенюк О.О. Професійний стрес як основа негативних психічних станів в житті людини. *Проблеми сучасної психології*. № 1 (13). 2018. С.36-40
8. Грішин Е. Резилієнтність особистості: сутність феномену, психодіагностика та засоби розвитку. *Вісник ХНПУ імені Г. С. Сковороди. Психологія*. Вип. 64. 2021. С. 61–82. DOI: <https://doi.org/10.34142/23129387.2021.64.04>

9. Гура Н. А., Вельдбрехт О. О. Опитувальник задоволеності роботою: факторна структура та психометричні властивості. *PSYCHOLOGICAL JOURNAL*. 2021.Vol.7 Issue 6 (50). Р. 7-20
10. Дідик С. С. Особливості синдрому професійного вигорання в різних країнах світу. Соціально-етичні та деонтологічні проблеми сучасної медицини (немедичні проблеми в медицині) : збірник матер. II всеукр. наук.-практ. конф., 18-19 лютого 2021 р. Запоріжжя : ЗДМУ, 2021. С. 93–95.
11. Діяльність вітчизняних підприємств під час війни в Україні: дослідження реального стану та потреб (липень 2022). Київ: Центр ресурсо-ефективного та чистого виробництва, 2022. 23 с.
12. Дубич С. Поняття ментального здоров'я особистості у працях українських та зарубіжних вчених. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2024. 33(3-4), 86-96. <https://doi.org/10.31108/2.2024.3.33.8>
13. Дубчак Г.М. Психологічні основи професійної стресостійкості майбутніх фахівців : монографія. Київ : Талком, 2017. С. 321.
14. Жигалкіна (Лебедева) Н.В. Основні детермінанти психологічного здоров'я особистості. *Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools*. 2016. Vol. 17, № 5. Р. 144–149.
15. Засоби підтримки психологічного здоров'я працівників бізнес-організацій в умовах воєнного стану [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://jqmth.donnu.edu.ua/article/view/15070/14977>.
16. Зливков В. Л., Лукомська С. О., Федан О. В. Психодіагностика особистості у кризових життєвих ситуаціях. К. : Педагогічна думка, 2016. 219 с. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://core.ac.uk/download/pdf/77241343.pdf>.
17. Карамушка Л.М. Соціальна напруженість в організації: сутність, підходи до вивчення, основні види. *Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*. 2016. Том I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. Вип. 45. С. 3-11.

18. Карамушка Л.М. Психічне здоров'я персоналу організацій в умовах війни. Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2023. <https://lib.iitta.gov.ua/737839/>
19. Карамушка Л.М. Психічне здоров'я персоналу організацій в умовах війни: основні вияви і ресурси. *Вчені записки Університету «Крок»*. 2022. № 3(67). С. 124–133. DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2022-67-124-133>.
20. Карамушка Л.М. Технології забезпечення психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій в умовах війни: рівні, форми та етапи реалізації. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2024. 33, 3-4 (Лис 2024), 20-30. <https://doi.org/10.31108/2.2024.3.33.2>.
21. Карамушка Л., Дзюба Т. Феномен «здоров'я» як актуальний напрям досліджень в організаційній психології. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2019. №1 (16), с. 22–33.
22. Карамушка Л., Карамушка Т. Емпіричне дослідження психічного здоров'я вимушених переселенців в умовах війни. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2022. №2 (26), с. 62–74.
23. Карамушка Л. М., Креденцер О. В., Терещенко К. В., Лагодзінська В. І., Івкін В. М., Ковальчук О. С. Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій : психологічний практикум. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2023. 76 с.
24. Карамушка Л. М. «Healthy organizations»: сутність, основні напрямки та методи активності для забезпечення психічного здоров'я персоналу. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2021. 2-3 (23), 40-49. <https://doi.org/10.31108/2.2021.2.23.5>
25. Карамушка Л., Шевченко А. Психологічні чинники забезпечення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій. *Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України*. 2017. Том І. вип. 47. С. 22–29.

26. Кашлюк Ю. І. Психологічне здоров'я і психологічне благополуччя особистості як складові задоволеності життям. *Психологічний часопис*. 2017. Том 7, № 3. С. 47–58.
27. Коваль Н. В., Колосова К. К. Управлінська діяльність з попередження синдрому професійного вигорання в сучасних умовах.
28. Економіка та суспільство. 2024. Випуск 66.
<https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-66-49>
29. Костюк Д., Костюк В. Психічне та психологічне здоров'я особистості: поняття, зміст та критерії [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://discovery.researcher.life/download/article/fe2cf2b843332fdbd915a79e0688e7f/full-text>
30. Креденцер О. В. Тренінг розвитку професійної самоефективності персоналу освітніх організацій в контексті забезпечення їхнього психологічного здоров'я та благополуччя в умовах війни. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2024. 1(31), С.50-59.
<https://lib.iitta.gov.ua/740254/>
31. Куций О. А. Психологія кар'єри: навчальний посібник. Львів: Сполом, 2017. 303 с.
32. Леженіна Л. М. Методи дослідження емоційного вигорання. *Наука і освіта*. 2008. № 8–9. С. 37–49.
33. Лящ О. П., Яцюк М. В. Теоретична модель професійного вигорання педагогів закладу інтернатного типу. *Габітус*. Вип. 20, 2020. С. 245–250.
34. Льошенко О., Кондратьєва В. Діагностика, профілактика, корекція синдрому «емоційного вигорання». *Вісник Львівського університету. Серія «Психологічні науки»*. 2021. Вип. 10. С. 105–112.
35. Марусинець М. М., Шевченко Р. М. Методи формування стресостійкості жінки-управлінця. *Психологічний часопис*. Інститут психології імені Г. Костюка НАПН України. К. : № 10 (20). 2018. С. 143–157

36. Мірошніченко О. Профілактика синдрому «професійного вигорання» у працюючих в екстремальних умовах : навч.-метод. посіб. Житомир : вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2015. С. 156.
37. Наугольник Л.Б. Психологія стресу: підручник. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2015. 324 с.
38. Нові виклики перед роботодавцями щодо роботи з наслідками впливу війни на психічне здоров'я персоналу [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://sostav.ua/publication/nov-vikliki-pered-robotodavtsyami-shchodo-roboti-z-nasl-dkami-vplyvu-v-jni-na-psikh-94311.html>
39. Носенко Е.Л., Четверик-Бурчак А.Г. Опитувальник «Стабільність психічного здоров'я – коротка форма»; опис, адаптація, застосування. *Вісник Дніпропетровського університету. Серія: Педагогіка і психологія*. 2014. № 20. С. 89–97.
40. Оніпко З.С. До проблеми визначення сутності самоконтролю особистості. *Габітус*. 2022. Вип. 33. С. 133-137.
41. Павлик Н.В. Структура й критерії психологічного здоров'я особистості [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/732472/1/Психол.%20і%20особ%20і-2022.pdf>
42. Пахомов І.В. Профілактика професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти: навчальний посібник. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України. 2024. 114 с.
43. Плужник Я.А. Соціально-психологічні детермінанти організаційного управлінського стресу : автореф. дис... канд. психол. наук : 19.00.05; Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля МОН України. Л., 2011. 21 с.
44. Психологія стресу та стресових розладів : навч. посіб. / Уклад. О. Ю. Овчаренко. К. : Університет «Україна», 2023. 266 с. https://uu.edu.ua/upload/Nauka/naukovi_vydannia/psihologija_stresy_2023_compressed.pdf

45. Работа Т.О. Здоров'я як системне поняття: критерії психологічного здоров'я. *Психологічний часопис*. 2017. Т. 7. № 3. С. 159–165.
46. Самолюк Н.Н. Професійні стреси: причини та методи запобігання. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://ir.kneu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/b5373dfa-6493-4f9c-9cf6-5b0a0d50766f/content>
47. Сиротюк П. Позитивна психологія: науковий підхід до справжнього щастя [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://psihologonline.pro/pozytyvna-psykholohiya-naukovyy-pidkhyd>
48. Терещенко К. Тренінг розвитку комунікативного потенціалу в контексті забезпечення психологічного здоров'я та благополуччя освітнього персоналу в умовах війни. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2024. 32(2), С.96-107. <https://doi.org/10.31108/2.2024.2.32.8>
49. Терещенко К., Івкін В. Тренінг розвитку толерантності до невизначеності як детермінанти забезпечення психологічного здоров'я та благополуччя освітнього персоналу в умовах війни. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2024. 32(2), С.108-118. <https://doi.org/10.31108/2.2024.2.32.9>
50. Техніка «Сканування тіла» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://uk.warbletoncouncil.org/escaneo-corporaltecnica-relajacion-862>
51. Титаренко Т.М. Індикатори психологічного здоров'я особистості. *Психологічні науки: проблеми і здобутки*. 2016. Вип. 9. С. 196–215.
52. Фомич М.В. Теоретичні концепції психічного здоров'я особистості в психологічній науці. *Вісник Національного університету оборони України*. 2018. №1(49). С. 103–109.
53. Франкл В. Людина в пошуках справжнього сенсу. Видавництво КСД, 2016. 160 с. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://nashformat.ua/products/lyudyna-v-poshukah-spravzhnogo-sensu-703137>
54. Цимбала О. Профілактика професійного вигорання засобами арт-терапії. Простір арт-терапії: мінливість і стабільність – пошуки балансу :

матеріали XVI міжнар. міждисциплінарної наук.-практ. конф., 15–17 лютого 2019 р. Харків, 2019. С. 83–85.

55. Шаронова І. В. Психічне здоров'я особистості як предмет психологічного дослідження. Проблеми сучасної психології. 2019. Вип. 20. С. 738–747

56. Шевченко А. М. Комплекс методик для дослідження психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій. Організаційна психологія. Економічна психологія. 2019. Вип.2-3, № (9-10). С. 109–118.

57. Ярема Н. Ю. Психологічне здоров'я особистості. Юридична психологія. 2015. № 2. С. 106–115.

58. Block J.H., Block J. The Role of Ego-control and Ego-resiliency in the Organization of Behavior. Minnesota Symposia on Child Psychology. 1980. Т. 13. 39–101 p.

59. Brown J.D., Siegel J.M. Exercise as a Buffer of Life Stress: A Prospective Study of Adolescent Health. Health Psychol. 1988. 341–353 p

60. Di Fabio A. Positive Healthy Organizations: Promoting Well-Being, Meaningfulness, and Sustainability in Organizations. Frontiers in Psychology. 2017. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01938>.

61. Freundberger H.J. (1974) Staff burnout. Social Sciences, vol. 30(1), pp. 159–165.

62. Hassard J., Teoh K. R H, Visockaite G., Dewe P., Cox T. The cost of work-related stress to society: A systematic review. Journal of Occupational Health Psychology. 2018. 23 (1), pp. 1-17. doi: [10.1037/ocp0000069](https://doi.org/10.1037/ocp0000069)

63. Keyes, C. L. M., Wissing, M., Potgieter, J. P., Temane, M., Kruger, A., & Van Rooy, S. (2008). Evaluation of the mental health continuum–short form (MHC–SF) in setswana-speaking South Africans. Clinical Psychology & Psychotherapy, 15(3), 181– 192. <https://doi.org/10.1002/cpp.572>

64. Kisil Z. R. Psychological factors of professional stress of employees of the national police of Ukraine. Legal scholarly discussions in the XXI century / S.

V. Albul, O. V. Dykyi, V. Dyntu, etc. Lviv-Toruń : Liha-Pres, 2019. P. 86–104.
<https://doi.org/10.36059/978-966-397-121-6/86-103>

65. Lazarus R.S. Coping theory and research: Past, present, and future. *Psychosomatic Medicine*. 1993. V.55. pp.234-247.

66. Maslach C., Jackson S. E. The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*. 1981. N 2. P. 99-113.

67. Maslach C., Schaufeli W., Leiter M. Job Burnout. *Annual Review of Psychology*. 2001. Vol. 52. P. 397–422.

68. Masten A.S. Resilience in Individual Development: Successful Adaptation Despite Risk and Adversity: Challenges and Prospects. *Educational Resilience in Inner City America: Challenges and Prospects*. Lawrence Erlbaum. 1994. 3–25 p.

69. Psychological resilience of entrepreneurs: A review and agenda for future research. Stanford University. Режим доступу:
https://searchworks.stanford.edu/articles/bsx_158809362

70. Ryabokon I. Stress management as a factor influencing the quality of work life of university teachers. *Global and national problems of the economy*. Sukhomlynsky State University of Higher Education. 2018. 25, P. 720 – 725.

71. Selye H. Stress, cancer and the mind. *Cancer, stress and death*. New-York; London, 1979. P. 11-19

72. Stavroula L., Griffiths A., Cox T. Work organization and stress: systematic problem approaches for employers, managers, and trade union representatives. 2020. Protecting workers' health series. No 3. The World Health Organisation. URL : <https://bit.ly/3iXBeis>

73. Thomae H. Theory of aging and cognitive theory of personality. *Human development*. 1970. vol.1. pp. 1-16.

74. Wilmar B. Schaufeli, Esther R. Greenglass Introduction to special issue on burnout and health: *Psychology and Health*, 2001, vol.16, pp. 501-510.

ДОДАТОК А

Методика «САН» (Самопочуття – Активність – Настрій)

Методика «САН» призначена для вивчення загального функціонального стану особистості в момент обстеження. Вона дозволяє кількісно оцінити три показники: самопочуття, активність і настрій, які є важливими компонентами психоемоційного стану людини. Вона розроблена В.А. Доскіним, В.Б. Лурією, В.М. Беккером і М.П. Тепловим (1973) і є одним з найпоширеніших способів самооцінки психофізіологічного стану людини.

Респонденту пропонується оцінити свій стан за 30 парами протилежних за значенням прикметників (15 пар на кожну шкалу). Оцінювання проводиться за 7-бальною шкалою.

Шкали:

Самопочуття (С) – фізичний стан, самовідчуття, наявність чи відсутність втоми.

Активність (А) – рівень енергетичного тону, працездатність.

Настрій (Н) – емоційний стан, позитивність чи негативність емоцій.

Інструкція для респондента:

Перед вами - перелік характеристик вашого стану. Уважно прочитайте кожну пару слів. Виберіть число від 1 до 7, яке найбільш повно відповідає вашому стану на даний момент:

Якщо ваш стан ближчий до першого слова в парі - ставте «1» або «2»;

Якщо стан посередині - «4»;

Якщо ближче до другого слова - «6» або «7».

Оберіть лише одне число в кожному рядку.

№	Пара прикметників	Оцінка (1–7)
1	Погане самопочуття — Добре самопочуття	
2	Сонливий — Бадьорий	
3	Засмучений — Радісний	
4	Слабкий — Сильний	
5	Пасивний — Активний	
6	Похмурий — Веселий	
7	Втомлений — Бадьорий	
8	Повільний — Швидкий	
9	Напружений — Розслаблений	
10	Роздратований — Спокійний	
11	Бездіяльний — Енергійний	
12	Пригнічений — Оптимістичний	
13	Виснажений — Повний сил	
14	В'ялий — Жвавий	
15	Тривожний — Безтурботний	

Обробка результатів:

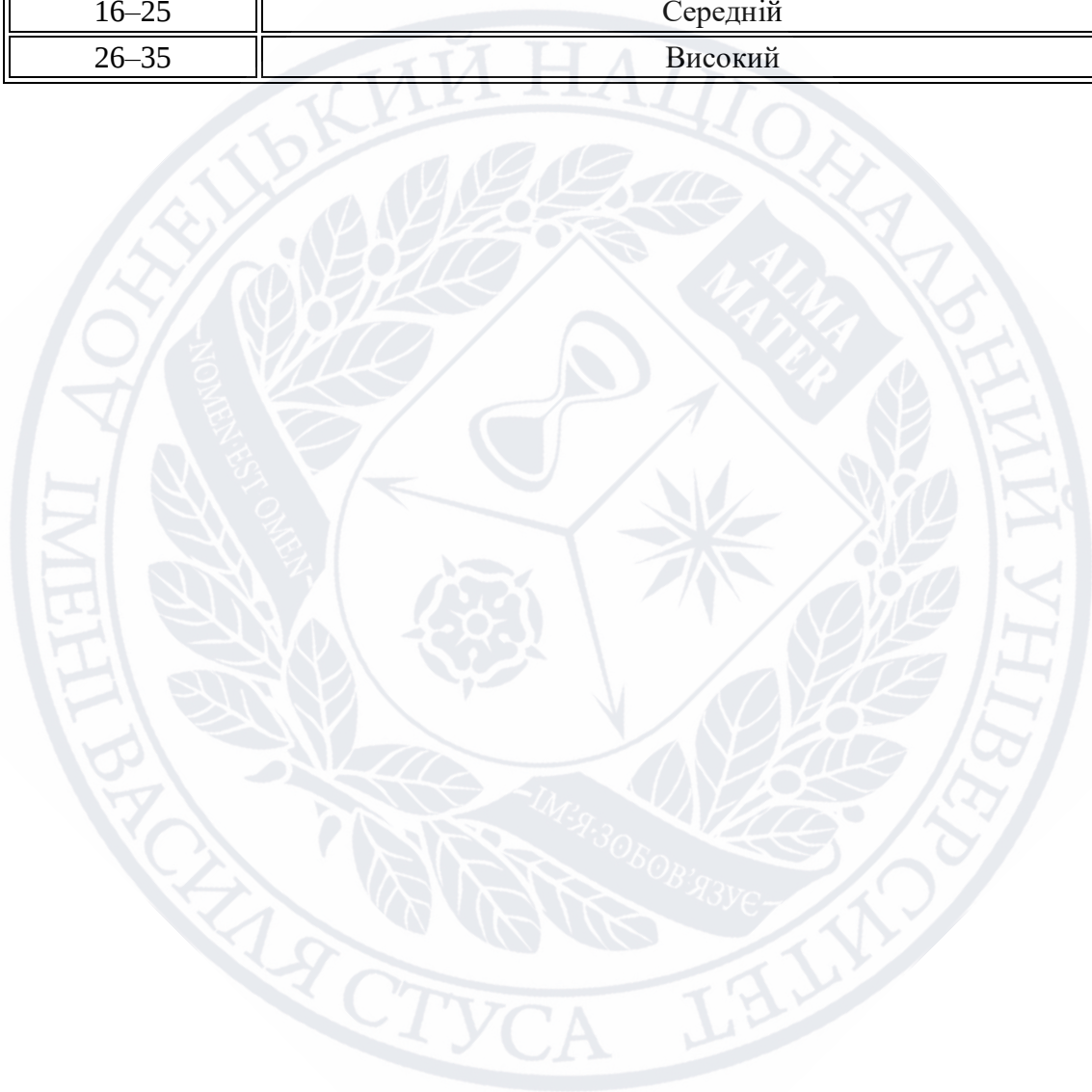
Самопочуття (С): сума балів за пункти: 1, 4, 7, 9, 13

Активність (А): сума балів за пункти: 2, 5, 8, 11, 14

Настрій (Н): сума балів за пункти: 3, 6, 10, 12, 15

Максимально можливий бал по кожній шкалі – 35, мінімальний – 5.

Бал	Рівень стану
5–15	Низький
16–25	Середній
26–35	Високий



ДОДАТОК Б**Методика визначення особливостей вольової саморегуляції
(Тест-опитувальник А.В. Зверькова і Е.В. Ейдмана)**

Методика призначена для діагностики рівня розвитку вольової саморегуляції поведінки особистості, її здатності керувати власною активністю, долати труднощі та досягати поставлених цілей.

Тест-опитувальник розроблений А.В. Зверьковим і Е.В. Ейдманом (1981). Він базується на суб'єктивній самооцінці індивідом власних вольових якостей у ситуаціях, пов'язаних з необхідністю подолання перешкод, прийняття рішень, самоконтролю тощо.

Методика складається з 30 тверджень, кожне з яких оцінюється за 4-бальною шкалою. У результаті обробки виділяються 5 основних шкал вольової саморегуляції, а також загальний інтегральний показник.

Шкали методики:

1. Цілеспрямованість – здатність ставити й утримувати значущі цілі.
2. Самостійність – здатність приймати рішення без зовнішнього впливу.
3. Настирливість – вміння доводити справу до кінця, незважаючи на труднощі.
4. Самоконтроль – вміння стримувати імпульси, контролювати емоції та дії.
5. Загальна вольова саморегуляція – сумарний показник розвитку вольових якостей.

Інструкція для респондента:

Вам пропонується 30 тверджень. Уважно прочитайте кожне з них і виберіть одну відповідь, яка найбільше відповідає вашій поведінці або самооцінці.

Оцінювання проводиться за такою шкалою:

- 1 бал – зовсім не характерно для мене;
- 2 бали – скоріше не характерно, ніж характерно;
- 3 бали – скоріше характерно, ніж не характерно;
- 4 бали – цілком характерно для мене.

№	Твердження	Оцінка (1-4)
1	Я чітко уявляю собі, чого хочу досягти в житті	
2	У складних ситуаціях я дію самостійно, без сторонніх підказок	

№	Твердження	Оцінка (1-4)
3	Якщо розпочав справу, то доводжу її до кінця, незважаючи ні на що	
4	Я добре контролюю свої емоції у складних ситуаціях	
5	Я маю життєві цілі, яких прагну досягти	
6	Умію самостійно приймати важливі рішення	
7	Якщо щось не виходить, я не опускаю рук і продовжую намагатися	
8	Умію стримувати себе, навіть коли дуже хочу щось сказати або зробити	
9	Умію зосереджуватись на поставленій меті	
10	Я рідко потребую порад при прийнятті важливих рішень	
11	Зазвичай я не відкладаю справу на потім	
12	Можу примусити себе діяти, навіть коли дуже не хочеться	
13	Умію чітко формулювати свої життєві плани	
14	Я здатний приймати непопулярні рішення, якщо вважаю їх правильними	
15	У складних умовах я мобілізуюсь і продовжую діяти	
16	Навіть у конфлікті я не втрачаю самовладання	
17	Я чітко дотримуюсь поставленої мети	
18	Не боюсь відповідальності за самостійно прийняті рішення	
19	Навіть при сильній втомі намагаюсь виконати заплановане	
20	Можу контролювати себе в будь-яких обставинах	
21	Умію планувати свої дії для досягнення мети	
22	Мене не лякає необхідність приймати рішення самостійно	
23	При невдачі швидко повертаюсь до дій	
24	Я стриманий у вираженні емоцій у відповідальних ситуаціях	
25	Маю чітку уяву про свої довгострокові цілі	
26	Часто дію самостійно, не покладаючись на чужу думку	
27	Навіть при труднощах не втрачаю рішучості	
28	Я рідко дію імпульсивно	
29	Знаю, яких результатів хочу досягти в роботі/навчанні	
30	Здатен приймати рішення в умовах невизначеності	

Інтерпретація результатів:

7–14 балів: низький рівень

15–21 бал: середній рівень

22–28 балів: високий рівень

(Для "Цілеспрямованості" і "Самостійності" – макс. 32 бали, тому високий рівень: 25–32)

Загальний рівень вольової саморегуляції:

30–59: низький

60–89: середній

90–120: високий



ДОДАТОК В

Шкала резильєнтності М. Коннора – Дж. Девідсона (CD-RISC-25)

Шкала CD-RISC-25 використовується для оцінки рівня психологічної резильєнтності — здатності особистості адаптуватися, справлятися зі стресом, труднощами та травматичними подіями. Методика була розроблена Майклом Коннором (Michael R. Connor) і Джонатаном Девідсоном (Jonathan R.T. Davidson) у 2003 році.

CD-RISC-25 складається з 25 тверджень, кожне з яких оцінює різні аспекти психологічної стійкості, включаючи:

- оптимізм,
- впевненість у собі,
- здатність до адаптації,
- контроль над собою,
- толерантність до негативних переживань,
- духовність тощо.

Інструкція для респондента: Вам пропонується 25 тверджень. Визначте, наскільки кожне з них відповідає тому, як ви почуваєтесь або дієте зазвичай, а не тільки зараз.

Оцініть кожне твердження за 5-бальною шкалою:

- 0 – зовсім не відповідає
- 1 – рідко відповідає
- 2 – іноді відповідає
- 3 – часто відповідає
- 4 – повністю відповідає

№	Твердження	Оцінка (0–4)
1	Здатен пристосовуватись до змін	
2	Маю близьких людей, які підтримують мене	
3	Інколи здається, що труднощі мене загартовують	
4	Можу досягти поставлених цілей, навіть якщо переді мною стоять перешкоди	
5	У важкі часи я залишаюсь зібраним	
6	Я не з тих, хто легко здається	

№	Твердження	Оцінка (0–4)
7	Здатен бачити і хороше навіть у складних обставинах	
8	Навіть у складних ситуаціях я залишаюсь впевненим у собі	
9	Коли щось іде не так, я шукаю нові шляхи вирішення	
10	Стрес допомагає мені зосередитися	
11	Я впевнений у своїх силах	
12	Коли маю проблему, я дію, а не панікую	
13	Здатен зберігати гумор у важких ситуаціях	
14	Я вмію справлятися зі стресом	
15	Я маю чіткі цілі в житті	
16	Умію фокусуватись навіть у стресових ситуаціях	
17	Я відчуваю себе сильним, коли долаю труднощі	
18	Умію ефективно вирішувати проблеми	
19	Я довіряю своїм інстинктам	
20	Я вмію адаптуватися до стресових змін	
21	Я можу впоратись, навіть коли все йде не за планом	
22	Я не втрачаю надії, навіть коли справи кепські	
23	Я маю почуття контролю над власним життям	
24	Я можу залишатися спокійним, навіть коли тиск дуже великий	
25	Моя віра/духовність допомагає мені у складних життєвих ситуаціях	

Обробка результатів:

Сума балів за всі 25 тверджень = загальний бал резильєнтності.

Максимальна кількість балів: 100.

Мінімальна кількість балів: 0.

Загальний бал	Рівень резильєнтності
0–49	Низький
50–74	Середній
75–100	Високий



ДОДАТОК Г

Методика оцінювання професійного стресу К. Вайсмана

Методика призначена для діагностики рівня професійного стресу, викликаного факторами, пов'язаними з робочим середовищем, міжособистісними відносинами, самореалізацією, відповідальністю тощо.

Методика розроблена К. Вайсманом (К. Weisman) для вивчення стресогенних факторів професійної діяльності. Опитувальник складається з 20 тверджень, кожне з яких відображає один із типових стресогенних чинників на роботі. Респондент повинен оцінити ступінь впливу кожного фактора на власний емоційний стан.

Інструкція: Перед вами перелік ситуацій, які можуть виникати у професійній діяльності. Визначте, наскільки кожна з них викликає у вас стрес або напругу у вашій роботі. Оцініть кожне твердження за 5-бальною шкалою:

- 0 – зовсім не турбує
- 1 – турбує дуже слабо
- 2 – турбує помірно
- 3 – турбує сильно
- 4 – викликає сильне нервово напруження

Бланк опитувальника

№	Стресогенний фактор (ситуація)	Оцінка (0–4)
1	Висока відповідальність за результати роботи	
2	Відсутність визнання з боку керівництва	
3	Невизначеність професійного майбутнього	
4	Конфлікти з колегами	
5	Недостатня оплата праці	
6	Надмірне службове навантаження	
7	Відсутність кар'єрного зростання	
8	Недостатній зворотний зв'язок щодо якості моєї роботи	
9	Відчуття невпевненості у власній компетентності	
10	Недостатня підтримка з боку колективу	
11	Надмірний контроль з боку керівництва	
12	Часті зміни у професійній діяльності	
13	Відсутність чітких інструкцій або критеріїв оцінювання роботи	
14	Нереалістичні вимоги або терміни	

№	Стресогенний фактор (ситуація)	Оцінка (0–4)
15	Відчуття марності виконуваної роботи	
16	Відсутність можливості висловити свою думку щодо рішень, які приймаються	
17	Наявність несправедливого ставлення до себе	
18	Робота, що не відповідає моїм здібностям або інтересам	
19	Відсутність балансу між роботою та особистим життям	
20	Нестача ресурсів для якісного виконання роботи	

Обробка результатів:

Загальна оцінка професійного стресу = сума балів за всі 20 пунктів.

Максимальний можливий бал: 80

Мінімальний бал: 0

Сума балів	Рівень професійного стресу
0–26	Низький рівень стресу
27–53	Середній рівень стресу
54–80	Високий рівень професійного стресу

ДОДАТОК Д

**Опитувальник оцінювання задоволеності роботою (методика Н. А. Гура,
О. О. Вельдбрехт)**

Ім'я _____ Вік _____

Стаж роботи на останньому місці _____

Професія, посада _____

Просимо вас оцінити ряд важливих аспектів Вашої роботи. Це дозволить визначити чинники, що впливають на якість Вашої праці, а також на Ваше загальне здоров'я та благополуччя. Відповідайте швидко та відверто. Тут не існує правильних або неправильних відповідей – важливе саме Ваше ставлення і Ваш професійний досвід. Певні чинники із переліку можуть бути відсутні у поточній професійній ситуації – в такому випадку пам'ятайте, що питання стосується лише Вашої задоволеності або незадоволеності таким станом речей.

Опитування виключно конфіденційне: отримані результати будуть зберігатися у зашифрованому вигляді та можуть бути оприлюднені лише у вигляді наукових узагальнень. Вам пропонується перелік різних складових професійного життя. Стосовно кожного пункту оберіть один варіант відповіді, що відповідає вашому ставленню, відмітьте відповідну оцінку у бланку. Використовуйте наступну шкалу:

Абсолютно незадоволений(а) – 1;

Переважно незадоволений(а) – 2;

Важко сказати, і так, і ні – 3;

Переважно задоволений(а) – 4;

Задоволений(а) повністю – 5.

№	Чи задоволені ви наступними чинниками вашої поточної професійної діяльності?	1	2	3	4	5
1	взаємини з колегами					
2	взаємини з керівництвом					
3	люди (клієнти, пацієнти, учні та інші), з якими спілкуюся по роботі					
4	моя посада і статус в організації					
5	моя неформальна роль в колективі					
6	психологічна атмосфера на роботі					
7	матеріальна нагорода за працю (рівень оплати)					
8	нематеріальні ресурси та можливості, що надає організація (медичні послуги, страхування, корпоративний відпочинок, соціальний захист та ін.)					

9	справедливість призначення нагород або покарань					
10	загальна організація роботи, налагодженість робочих процесів					
11	чіткість та ясність правил, встановлених у компанії					
12	розумний розподіл функцій та обов'язків співробітників					
13	швидкість і точність обміну інформацією, якість взаємодії у вирішенні робочих завдань					
14	облаштованість і комфортність власного робочого місця					
15	матеріально-технічне забезпеченість робочих процесів					
16	інформаційна підтримка: доступ до поради майстра/ керівника, методичних матеріалів, навчальних і професійних видань, тощо					
17	розклад і режим роботи					
18	можливість брати відпустку, відгул, лікарняний, коли потрібно					
19	відчуття стабільності, захищеності та безпеки на роботі					
20	вплив роботи на моє самопочуття, психічне та фізичне здоров'я					
21	вплив роботи на особисте життя					
22	можливість проводити час з родиною або друзями					
23	можливість повноцінного відпочинку та відновлення (хобі, спорт, культурні заходи, подорожі, тощо)					
24	відповідність роботи моєму характеру та темпераменту					
25	відповідність роботи моїм цінностям та інтересам					
26	повага до моєї професії у суспільстві					
27	корисність моєї праці для суспільства або природи					
28	можливість реально допомагати людям своїми діями					
29	відчуття причетності, залученості у щось велике та важливе					

30	соціальний імідж (престиж, авторитет) організації, в якій я працюю					
31	складність і цікавість професійних завдань					
32	можливість отримання досвіду та підвищення власної кваліфікації					
33	можливість саморозвитку та вдосконалення як особистості					
34	можливість кар'єрного просування					
35	можливість проявити себе, свої здібності					
36	власний творчий внесок в роботу					
37	самостійність у прийнятті рішень					
38	можливість впливати на події, умови та процеси в організації, де працюю					

2. Тепер, будь ласка, оберіть у списку три-п'ять найважливіших особисто для Вас позитивних складових, що змушують «триматися» за цю роботу. Обведіть їхні номери або поставте поряд знак «+». Якщо таких немає у списку, напишіть тут: _____

3. Оберіть три-п'ять негативних складових вашої роботи, що найбільше дратують і спричиняють дискомфорт. Викресліть їх у списку або поставте поряд знак «-». Якщо таких немає у списку, напишіть тут: _____

4. Чи відвідує вас бажання звільнитись або змінити роботу (підкресліть): так, часто / іноді / ні ?

Обробка даних: Оскільки субшкали опитувальника мають різну кількість питань, при інтерпретації результатів зручно користуватись середньоарифметичним балом (тобто розділити суму оцінок на кількість питань в субшкалі). Середні оцінки прямо відображують ступінь задоволеність роботою або її певним аспектом за шкалою від 1 (крайній ступінь незадоволеності) до 5 (крайній ступінь задоволеності), дозволяють будувати групові та індивідуальні профілі.

ДОДАТОК Е

Методика «Стабільність психічного здоров'я – коротка форма» («The mental health continuum – short form»), розроблена К. Кізом

ІНСТРУКЦІЯ: Опитування проводиться з метою дослідження особистого самопочуття. Воно є добровільним і анонімним.

Будь ласка, прочитайте кожне твердження та оберіть те, що стосується вас. Немає правильних чи неправильних відповідей. Не витрачайте занадто багато часу на будь-яку заяву. Відповіді мають бути на всі питання.

Шкала оцінок виглядає наступним чином:

- 0 - ніколи,
- 1 - один чи два рази,
- 2 - приблизно раз на тиждень,
- 3 - приблизно два або три рази на тиждень,
- 4 - майже щодня,
- 5 - щодня.

Протягом останнього місяця, як часто ви відчували, що...

1. Ви – щасливий.
 - 0 - ніколи;
 - 1 - один чи два рази;
 - 2 - приблизно раз на тиждень;
 - 3 - приблизно два або три рази на тиждень;
 - 4 - майже щодня;
 - 5 - щодня.
2. Ви - цікавитесь життям.
 - 0 - ніколи;
 - 1 - один чи два рази;
 - 2 - приблизно раз на тиждень;
 - 3 - приблизно два або три рази на тиждень;
 - 4 - майже щодня;
 - 5 - щодня.
3. Ви - задоволений життям.
 - 0 - ніколи;
 - 1 - один чи два рази;
 - 2 - приблизно раз на тиждень;
 - 3 - приблизно два або три рази на тиждень;
 - 4 - майже щодня;
 - 5 - щодня.
4. Ви мали щось важливе для суспільства.
 - 0 - ніколи;
 - 1 - один чи два рази;
 - 2 - приблизно раз на тиждень;
 - 3 - приблизно два або три рази на тиждень;

- 4 - майже щодня;
 - 5 - щодня.
5. Ви належали до спільноти (наприклад, соціальної групи чи вашого району).
- 0 - ніколи;
 - 1 - один чи два рази;
 - 2 - приблизно раз на тиждень;
 - 3 - приблизно два або три рази на тиждень;
 - 4 - майже щодня;
 - 5 - щодня.
6. Наше суспільство є хорошим місцем, або стає кращим місцем, для всіх людей.
- 0 - ніколи;
 - 1 - один чи два рази;
 - 2 - приблизно раз на тиждень;
 - 3 - приблизно два або три рази на тиждень;
 - 4 - майже щодня;
 - 5 - щодня.
7. Люди в основному добрі.
- 0 - ніколи;
 - 1 - один чи два рази;
 - 2 - приблизно раз на тиждень;
 - 3 - приблизно два або три рази на тиждень;
 - 4 - майже щодня;
 - 5 - щодня.
8. Те, як працює наше суспільство, має сенс для вас.
- 0 - ніколи;
 - 1 - один чи два рази;
 - 2 - приблизно раз на тиждень;
 - 3 - приблизно два або три рази на тиждень;
 - 4 - майже щодня;
 - 5 - щодня.
9. Вам подобалася більшість частин вашої особистості.
- 0 - ніколи;
 - 1 - один чи два рази;
 - 2 - приблизно раз на тиждень;
 - 3 - приблизно два або три рази на тиждень;
 - 4 - майже щодня;
 - 5 - щодня.
10. Ви - добре справляєшся зі своїми щоденними обов'язками.
- 0 - ніколи;
 - 1 - один чи два рази;
 - 2 - приблизно раз на тиждень;
 - 3 - приблизно два або три рази на тиждень;
 - 4 - майже щодня;

- 5 - щодня.
11. У вас були теплі та довірливі стосунки з іншими.
- 0 - ніколи;
 - 1 - один чи два рази;
 - 2 - приблизно раз на тиждень;
 - 3 - приблизно два або три рази на тиждень;
 - 4 - майже щодня;
 - 5 - щодня.
12. У вас був досвід, який спонукав вас рости та ставати кращою людиною. - 0
- ніколи;
- 1 - один чи два рази;
 - 2 - приблизно раз на тиждень;
 - 3 - приблизно два або три рази на тиждень;
 - 4 - майже щодня;
 - 5 - щодня.
13. Ви - впевнено думати чи висловлювати власні ідеї та думки.
- 0 - ніколи;
 - 1 - один чи два рази;
 - 2 - приблизно раз на тиждень;
 - 3 - приблизно два або три рази на тиждень;
 - 4 - майже щодня;
 - 5 - щодня.
14. Ваше життя має певний напрямок або сенс.
- 0 - ніколи;
 - 1 - один чи два рази;
 - 2 - приблизно раз на тиждень;
 - 3 - приблизно два або три рази на тиждень;
 - 4 - майже щодня;
 - 5 - щодня.

Дякуємо за Ваш час та відповіді!

ДОДАТОК Є

ТРЕНІНГ ПРОФІЛАКТИКИ ТА ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ

Мета тренінгу: сформувати у працівників організації знання та навички, необхідні для усвідомлення впливу професійного стресу, розвитку психологічної стійкості, формування адаптивних стратегій подолання стресових ситуацій, збереження ментального здоров'я та підвищення ефективності професійної діяльності.

Завдання тренінгу:

Ознайомити учасників із поняттям професійного стресу, його психологічними та фізіологічними проявами.

Розвинути навички ідентифікації дезадаптивних думок, які посилюють стрес.

Сформувати вміння застосовувати когнітивні та поведінкові техніки для управління стресом.

Ознайомити з методами майндфулнес і самоспостереження як засобами зміцнення психологічної стійкості.

Сприяти формуванню індивідуальних планів профілактики та подолання професійного стресу в умовах організаційної діяльності.

Структура програми:

Модуль 1. Психоедукація щодо професійного стресу та психологічної стійкості.

Модуль 2. Ідентифікація дезадаптивних думок та переконань, що підсилюють стрес.

Модуль 3. Когнітивна реструктуризація та формування альтернативних сценаріїв.

Модуль 4. Поведінкові техніки управління стресом.

Модуль 5. Зміцнення психологічної стійкості через майндфулнес і самоспостереження.

Тренінг розрахований на 5 занять по 2 години (усього 10 академічних годин).

Модуль 1. Психоедукація щодо професійного стресу та психологічної стійкості

Мета: сформувати базове розуміння феномену професійного стресу, його впливу на ментальне здоров'я та значення психологічної стійкості у професійному житті.

Час: 2 години

Зміст та план заняття:

Вступ (10 хв.) – знайомство з учасниками, обговорення очікувань.

Міні-лекція з елементами обговорення (20 хв.) – пояснення сутності професійного стресу, його симптомів (емоційних, когнітивних, поведінкових, фізіологічних). Наголос на актуальних викликах (економічна нестабільність, війна в Україні як додатковий чинник стресу).

Пояснення механізмів стресостійкості (20 хв.) – когнітивні та емоційні процеси, що лежать в основі здатності до адаптації. Використання метафор («пружина», «гнучке дерево», «корабель у штормі»).

Вправа «Колесо стійкості» (25 хв.) – учасники оцінюють власну стійкість у сферах «робота», «сім'я», «здоров'я», «соціальні зв'язки» тощо.

Групове обговорення (25 хв.) – аналіз результатів «Колеса стійкості», визначення «слабких зон».

Заключна частина (20 хв.) – підведення підсумків, обговорення перших практичних рекомендацій для підтримки власної стійкості.

Очікувані результати:

Учасники отримають науково обґрунтоване розуміння сутності професійного стресу.

Зможуть визначити сфери власного життя, де їхня психологічна стійкість потребує зміцнення.

Усвідомлять роль індивідуальних і організаційних факторів у профілактиці стресу.

1. Вправа «Метафора пружини»

Мета: допомогти учасникам усвідомити, що психологічна стійкість – це не відсутність стресу, а здатність відновлювати баланс після навантаження.

Хід виконання: Тренер демонструє пружину (або просить уявити її).

Пояснює: «Коли на пружину натискають, вона згинається, але згодом повертається у вихідне положення. Так само і людина під тиском стресу може відчувати напруження, але завдяки внутрішнім ресурсам здатна відновлювати рівновагу».

Учасники обговорюють, які їхні власні «ресурси-пружини» допомагають відновлюватися після стресу.

Очікуваний результат: учасники усвідомлюють, що стійкість – це процес, який можна розвивати.

2. Вправа «Колесо стійкості»

Мета: виявити сильні та слабкі сторони власної психологічної стійкості у різних сферах життя.

Хід виконання: Тренер роздає аркуші з намальованим колом, розділеним на сегменти («робота», «сім'я», «здоров'я», «особистий розвиток», «дозвілля», «соціальні контакти», «фінанси», «духовність/цінності»).

Учасники оцінюють від 1 до 10 рівень своєї стійкості у кожній сфері (1 – дуже низький, 10 – дуже високий).

З'єднуючи позначки, вони утворюють «колесо стійкості».

Тренер пропонує замислитися: «Наскільки це колесо схоже на справжнє? Чи воно «крутиться»? Які сегменти потребують зміцнення?»

Очікуваний результат: учасники отримують візуальне уявлення про свої ресурси і зони ризику; визначають, над чим варто працювати для підвищення стресостійкості.

3. Вправа «Гнучке дерево» (коротка візуалізація)

Мета: сформувати відчуття внутрішньої гнучкості як ресурсу стресостійкості.

Хід виконання: Тренер просить учасників закрити очі та уявити себе деревом, яке стоїть у полі. Починається сильний вітер – гілки гнуться, але стовбур залишається міцним. Після завершення вітру дерево вирівнюється і знову стоїть спокійно.

Після візуалізації учасники діляться асоціаціями: «Що допомагає дереву не зламатися?», «Які ваші внутрішні корені допомагають вам вистояти?».

Очікуваний результат: учасники засвоюють, що стійкість означає не жорсткість, а гнучкість у реагуванні на труднощі.

4. Вправа «Групове обговорення після метафор»

Мета: інтегрувати особисті усвідомлення у колективний досвід.

Хід виконання: Тренер пропонує обговорення:

«Які метафори вам найбільше відгукнулися?»

«Які власні життєві приклади ви можете навести?»

«Що змінилося у вашому ставленні до поняття стійкості?»

Кожен учасник ділиться думками, інші – ставлять уточнювальні питання.

Очікуваний результат: формування групової підтримки, закріплення усвідомлення, що психологічна стійкість можлива і доступна кожному.

5. Вправа «Міні-практикум методів саморегуляції»

Мета: дати учасникам прості техніки для зниження напруження прямо під час роботи.

Хід виконання: Тренер пропонує кілька мікротехнік:

Дихання 4-7-8: вдих на 4, затримка на 7, видих на 8.

Метод «заземлення» 5-4-3-2-1: назвати 5 предметів, які бачиш, 4 – яких можеш торкнутися, 3 – які чуєш, 2 – які відчуваєш на дотик, 1 – смак або запах.

Техніка «коротка пауза»: зробити 3 глибоких вдихи і поставити собі запитання: «Що я зараз відчуваю? Що можу зробити, аби знизити стрес?»

Після кожної практики група ділиться відчуттями.

Очікуваний результат: учасники засвоюють прості інструменти, які можуть застосовувати на роботі для профілактики професійного стресу.

Таким чином, перший модуль закладає базу знань і первинні практичні навички, які допоможуть учасникам усвідомити власний рівень стійкості та отримати інструменти саморегуляції.

Модуль 2. Ідентифікація дезадаптивних думок та переконань

Мета: навчити учасників розпізнавати дезадаптивні думки та когнітивні спотворення, які поглиблюють професійний стрес, та формувати більш конструктивне мислення.

1. Міні-лекція «Когнітивні спотворення»

Мета: ознайомити учасників з основними видами спотвореного мислення, що провокують стрес.

Хід виконання: Тренер пояснює: дезадаптивні думки є «автоматичними» і часто сприймаються як істина, хоча вони лише інтерпретація. Наводяться приклади найпоширеніших спотворень у трудовій діяльності:

1) Катастрофізація: «Якщо я помилюся у звіті – мене звільнять».

2) Персоналізація: «Начальник сьогодні суворий, мабуть, я щось зробив не так».

3) Чорно-біле мислення: «Або я ідеальний працівник, або повний невдаха».

Узагальнення: «Мені не вдалося ефективно взаємодіяти з клієнтом – я взагалі некомпетентний».

Очікуваний результат: учасники розуміють, як викривлене мислення посилює стресові переживання.

2. Вправа «Щоденник думок»

Мета: навчитися усвідомлювати власні автоматичні думки та емоційні реакції.

Хід виконання: Тренер просить кожного згадати нещодавню стресову ситуацію на роботі (конфлікт із колегою, дедлайн, критика керівника).

На аркуші учасники записують: ситуацію; думки, які виникли; емоції, які вони відчули; реакції (поведінкові або тілесні).

Після написання – коротке обговорення в парах.

Очікуваний результат: учасники вчаться ідентифікувати зв'язок «ситуація → думка → емоція → поведінка».

3. Вправа «Впиймай спотворення»

Мета: тренувати навичку помічати когнітивні спотворення у власному мисленні.

Хід виконання: Тренер зачитує типові думки:

- «Якщо я не виконаю завдання ідеально – мене більше ніколи не підвищать».
- «Мій колега не привітався – він мене не поважає».
- «Я помилився на нараді – я ніколи не буду хорошим спеціалістом».

Учасники мають визначити, яке це когнітивне спотворення (катастрофізація, персоналізація, узагальнення тощо). Потім вони наводять приклади власних подібних думок.

Очікуваний результат: учасники набувають навички «ловити» спотворення в реальному житті.

4. Вправа «Перевірка фактів»

Мета: навчитися критично аналізувати дезадаптивні думки.

Хід виконання: Учасники обирають одну дезадаптивну думку зі свого «Щоденника думок». По черзі прописують: докази «за» цю думку; докази «проти» неї; наскільки ця думка є реалістичною (оцінка від 0 до 100%); формулюють альтернативну, більш збалансовану думку.

Очікуваний результат: учасники бачать, що їхні негативні переконання зазвичай не мають достатніх підстав, і навчаються створювати більш адаптивні інтерпретації.

5. Групова робота «Пошук альтернативних думок»

Мета: сформувати здатність взаємної підтримки у зміні мислення.

Хід виконання: Учасники працюють у парах: один озвучує негативну думку, інший допомагає сформулювати 2–3 альтернативні варіанти. Потім пари презентують свої приклади групі.

Очікуваний результат: розвиток навички підтримувати одне одного, бачити різні інтерпретації однієї ситуації.

6. Підсумки та домашнє завдання

Мета: закріпити набуті навички.

Хід виконання: Тренер резюмує: «Наші думки не завжди відображають реальність. Вчимося перевіряти їх, а не діяти автоматично».

Завдання: продовжувати вести «Щоденник думок» протягом тижня і щонайменше раз на день застосовувати техніку «Перевірка фактів».

Очікуваний результат: закріплення нових стратегій мислення у повсякденному житті.

Таким чином, другий модуль навчає усвідомлювати та змінювати дезадаптивне мислення, що є ключовим кроком у профілактиці професійного стресу та збереженні ментального здоров'я.

Модуль 3. Когнітивна реструктуризація та формування альтернативних сценаріїв

Мета: сформувати в учасників навички заміни дезадаптивних думок на більш реалістичні та конструктивні, розвинути гнучкість мислення і здатність до позитивного переосмислення ситуацій, що провокують професійний стрес.

1. Міні-лекція «Гнучке мислення»

Мета: пояснити значення когнітивної реструктуризації як методу зниження стресу.

Хід виконання: Тренер пояснює, що наші емоції залежать не від подій, а від того, як ми їх інтерпретуємо. Подаються наступні приклади:

Ситуація: керівник не відповів на лист.

Інтерпретація 1: «Він мене ігнорує» → емоція: тривога.

Інтерпретація 2: «Ймовірно, він дуже зайнятий» → емоція: спокій.

Обговорюється принцип: змінюючи інтерпретацію, ми змінюємо рівень стресу.

Очікуваний результат: учасники усвідомлюють, що «гнучке мислення» є інструментом регуляції емоцій.

2. Вправа «Моделювання альтернативних сценаріїв»

Мета: навчитися створювати кілька можливих пояснень однієї ситуації, щоб знизити напруження.

Хід виконання: Учасники обирають стресову ситуацію зі своєї роботи (наприклад, критика клієнта, затримка у виконанні завдання, конфлікт у колективі). Спочатку вони записують поточну негативну інтерпретацію («Я некомпетентний», «Мене не цінують»). Потім формують щонайменше три альтернативні інтерпретації (нейтральні або позитивні). Оцінюють кожен сценарій за шкалою ймовірності (від 0% до 100%).

Очікуваний результат: учасники бачать, що негативна інтерпретація не є єдиною можливою, а отже, емоційний стрес можна зменшити.

3. Групова вправа «Адаптивні сценарії»

Мета: закріпити навички у формуванні позитивних і конструктивних сценаріїв.

Хід виконання: Учасники працюють у парах: один розповідає свою стресову ситуацію, інший допомагає йому скласти кілька альтернативних сценаріїв. Пара презентує групі результати. Група додає ще варіанти.

Очікуваний результат: розвиток колективного мислення, навчання бачити проблему під різними кутами.

4. Вправа «Когнітивна реструктуризація»

Мета: відпрацювати заміну дезадаптивних думок на більш конструктивні.

Хід виконання: Учасники знову звертаються до власного «Щоденника думок» (із Модуля 2). Вони обирають одну негативну думку та формують її альтернативний варіант за схемою:

Початкова думка: «Я нічого не встигаю – я безвідповідальний працівник».

Альтернативна думка: «У мене зараз велике навантаження, але я поступово впораюся, якщо правильно розподілю пріоритети».

Тренер пояснює: ключове – знайти думку, яка більш реалістична, але водночас підтримуюча.

Очікуваний результат: учасники отримують досвід «переписування» власного мислення у стресових ситуаціях.

5. Дискусія «Чим корисні альтернативні сценарії?»

Мета: інтегрувати індивідуальний досвід у колективне навчання.

Хід виконання: Тренер задає питання для групи: «Що змінилося у вашому емоційному стані після формування альтернатив?» «Як це вплине на вашу стресостійкість у роботі?»

Очікуваний результат: усвідомлення практичної користі когнітивної реструктуризації.

6. Підсумки та домашнє завдання

Хід виконання: Тренер підсумовує: «Ми не завжди можемо змінити ситуацію, але завжди можемо змінити своє ставлення до неї».

Завдання: протягом тижня відстежувати стресові ситуації та щонайменше в одній щодня застосовувати техніку «альтернативних сценаріїв».

Очікуваний результат: перенесення технік у реальне професійне життя.

Таким чином, третій модуль формує у працівників ключову навичку когнітивної гнучкості – здатність бачити кілька пояснень ситуації та обирати найбільш конструктивне, що значно знижує рівень професійного стресу.

Модуль 4. Поведінкові техніки управління стресом

Мета: сформувати у працівників навички поведінкової саморегуляції та управління стресовими реакціями через цілеспрямовані дії й планування активностей.

1. Міні-лекція «Поведінка і стрес»

Мета: пояснити учасникам, як поведінкові патерни можуть знижувати або підсилювати стрес.

Хід виконання: Тренер розповідає: уникання стресових ситуацій, перевантаження роботою, ігнорування відпочинку – це поведінкові фактори, які підсилюють стрес. Натомість активне планування приємних і ресурсних занять, регулярні паузи та фізична активність – зменшують рівень напруги.

Очікуваний результат: усвідомлення, що поведінка може бути інструментом подолання стресу.

2. Вправа «Планування ресурсних активностей»

Мета: навчитися свідомо включати у свій графік дії, що відновлюють сили.

Хід виконання: Тренер пропонує учасникам скласти «меню відновлення» – список активностей, які приносять задоволення, спокій чи енергію (прогулянка, хобі, зустріч із друзями, сон, спорт). Кожен обирає 3–4 активності, які реально можна виконати протягом наступного тижня. Записує їх у свій робочий календар.

Обговорення в групі: «Що саме вам допомагає відновлювати сили?»

Очікуваний результат: учасники мають конкретний план для зниження стресу у повсякденній діяльності.

3. Вправа «Експозиція до стресу»

Мета: поступово знижувати рівень тривоги через контрольоване зіткнення зі стресовими ситуаціями.

Хід виконання: Кожен учасник згадує робочу ситуацію, якої він уникає через стрес (публічний виступ, розмова з керівником, конфліктна взаємодія). Разом із тренером складає план поступових кроків: від легшого (репетиція з колегою) до складнішого (реальна презентація на нараді). Учасники діляться планами з групою та отримують підтримку.

Очікуваний результат: усвідомлення, що уникання посилює стрес, а поступова експозиція навпаки – знижує тривожність.

4. Вправа «Тайм-аут»

Мета: навчитися швидко відновлювати емоційний баланс у стресових умовах.

Хід виконання: Тренер навчає учасників техніки «тайм-аут»:

-Зупинись.

-Зроби кілька глибоких вдихів.

-Усвідом: «Що я відчуваю зараз?»

-Обери дію: «Що допоможе мені зменшити стрес прямо зараз?»

Учасники тренуються застосовувати техніку у змодельованих робочих ситуаціях (наприклад, під час критики керівника).

Очікуваний результат: навичка миттєвої саморегуляції у стресових умовах.

5. Групове обговорення «Мої антистрес-стратегії»

Мета: обмінятися досвідом і сформувати груповий «банк ідей».

Хід виконання: Учасники діляться власними перевіреними способами зниження стресу. Тренер формує «антистрес-плакат» групи (список технік і стратегій).

Очікуваний результат: створення ресурсної атмосфери взаємної підтримки та взаємного навчання.

6. Підсумки і домашнє завдання

Хід виконання:

Тренер підсумовує: «Стрес можна регулювати не лише думками, а й діями».

Завдання: протягом тижня впровадити хоча б одну нову поведінкову техніку і відстежити результат.

Очікуваний результат: учасники отримують мотивацію змінювати власну поведінку для профілактики професійного стресу.

Таким чином, четвертий модуль формує у працівників конкретні поведінкові інструменти подолання стресу: планування активностей, експозицію, тайм-аут і практику ресурсних дій. Це дозволяє не лише знижувати рівень стресу, але й зміцнювати продуктивність у професійному середовищі.

Модуль 5. Зміцнення психологічної стійкості через майндфулнес і самоспостереження

Мета: розвинути в учасників здатність до усвідомленого ставлення до власних емоцій і думок, сформувати навички самоспостереження та інтегрувати практики майндфулнес у повсякденну професійну діяльність.

1. Вправа «Майндфулнес-дихання»

Мета: навчити учасників концентрувати увагу на теперішньому моменті та знижувати рівень емоційного напруження.

Хід виконання: Тренер пропонує сісти зручно, вирівняти спину та закрити очі. Учасники зосереджуються на власному диханні, відслідковують вдих і видих, не намагаючись його змінювати. Коли з'являються відволікаючі думки («я не встигну завдання», «мені завтра на нараду»), учасники м'яко повертають увагу до дихання. Тренер пояснює: головне не «прибрати думки», а вміти спостерігати за ними без оцінки.

Очікуваний ефект: учасники засвоюють просту техніку швидкого заспокоєння, яку можна застосовувати на роботі перед важливими зустрічами чи після конфліктних ситуацій.

2. Вправа «Сканування тіла»

Мета: навчитися помічати та знімати фізичне напруження, яке накопичується у тілі через професійний стрес.

Хід виконання: Учасники лягають або зручно сідають. Тренер повільно веде їх увагою: від пальців ніг – до голови. У кожній зоні учасники відзначають, чи є напруга, тепло, холод, біль, чи легкість. Якщо знаходять напружену ділянку, роблять глибокий вдих і «видихають» напруження.

Очікуваний ефект: розвивається чутливість до сигналів тіла, учасники вчаться відслідковувати, як стрес проявляється фізично, і своєчасно його знімати.

3. Вправа «Щоденник самопостереження»

Мета: сформувати звичку відстежувати власні думки, емоції та поведінку в стресових ситуаціях.

Хід виконання: Кожному учаснику пропонується протягом тижня вести записи у щоденнику у форматі трьох колонок:

- Ситуація (що відбулося).
- Думки та емоції (що я відчув і подумав).
- Реакція (що зробив/не зробив).

У кінці кожного дня учасники коротко відповідають: «Який момент дня був для мене найбільш стресовим? Як я з ним впорався?»

Після виконання завдання відбувається обговорення у групі: які закономірності вдалося помітити, які емоції найчастіше повторюються, які стратегії допомагають.

Очікуваний ефект: учасники підвищують рівень саморефлексії, краще розуміють власні патерни реагування на стрес і отримують можливість їх коригувати.

4. Вправа «Якір у теперішньому»

Мета: навчити учасників швидко повертати себе у стан «тут і тепер», коли емоції виходять з-під контролю.

Хід виконання: Тренер пропонує уявити, що емоції – це хвилі, які накопчуються, але завжди відступають.

Учасники фокусуються на 5 відчуттях:

назвати 5 речей, які вони бачать,

4 – які можуть відчувати дотиком,

3 – якічують,

2 – які відчують нюхом,

1 – який смак відчують.

Після вправи група ділиться, як змінився їхній стан.

Очікуваний ефект: розвиток здатності швидко заспокоюватися у пікових моментах стресу.

5. Вправа «Майндфулнес у повсякденності»

Мета: інтегрувати практики усвідомленості у щоденне професійне життя.

Хід виконання:

Тренер пропонує виконати прості завдання в стилі майндфулнес: повільно випити склянку води, зосереджуючись на смаку, температурі, відчуттях у роті; пройти кілька кроків, відчуючи рух кожного м'яза та опору підлоги; уважно послухати навколишні звуки протягом однієї хвилини.

Обговорення: як ці прості практики допомагають «зупинитися» і знизити рівень внутрішньої напруги.

Очікуваний ефект: учасники розуміють, що майндфулнес – це не тільки медитація, а спосіб проживати повсякденні дії з більшою усвідомленістю.

6. Завершальна вправа «План інтеграції майндфулнес»

Мета: сформувати індивідуальний план регулярного використання технік.

Хід виконання: Кожен учасник записує, яку з вправ (дихання, сканування тіла, щоденник, якір, усвідомлені дії) він готовий практикувати щодня протягом наступного тижня.

Тренер заохочує: «Важливо не кількість, а регулярність. Оберіть те, що для вас реально».

У групі створюється атмосфера підтримки: учасники діляться своїми намірами, домовляються нагадувати одне одному або відмічати прогрес.

Очікуваний ефект: мотивація практикувати усвідомленість у реальному житті, перехід від тренінгового формату до самостійного використання технік.

Таким чином, п'ятий модуль завершує програму, формуючи у працівників здатність до усвідомленого контролю над емоціями, тілом і думками, а також допомагає інтегрувати практики самоспостереження та майндфулнес у професійне життя. Це створює підґрунтя для довготривалого зміцнення ментального здоров'я і стресостійкості.