

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОЛІСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет права, публічного
управління та національної безпеки
Кафедра психології

Кваліфікаційна робота
На правах рукопису

Стецько Ганна Олександрівна

УДК 159.942:331.101.3

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
ТРУДОВА ДІЯЛЬНІСТЬ ЯК ЧИННИК ПСИХО-ЕМОЦІЙНОГО СТАНУ
ОСОБИСТОСТІ

053 «Психологія»
ОПП «Практична психологія»

Подається на здобуття освітнього ступеня магістра
кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень. Використання
ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне
джерело.

_____ Стецько Г.О.

Керівник роботи

Мосієнко О. В.
кандидат економічних наук,
доцент кафедри психології

Житомир – 2024

Висновок кафедри психології

за результатами попереднього захисту: _____

Протокол засідання кафедри психології

№__ від «__» _____ 20__ року.

Завідувач кафедри _____

(науковий ступінь, вчене звання)
(науковий ступінь, вчене звання)

(підпис)

(науковий

Результати захисту магістерської роботи

Здобувач вищої освіти Стецько Г.О. захистила

кваліфікаційну роботу з оцінкою:

сума балів за 100-бальною шкалою _____

за шкалою ECTS _____

за національною шкалою _____

Секретар ЕК

_____ Каріна ГОЛОЩУК

АНОТАЦІЯ

Стецько Г. О. Трудова діяльність як чинник психо-емоційного стану особистості. – Кваліфікаційна робота на правах рукопису. Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра за спеціальністю 053 - Психологія. – Поліський національний університет, Житомир, 2024.

У ході теоретичного аналізу визначено, що трудова діяльність є значущим чинником, який впливає на психо-емоційний стан особистості. Психологічні умови праці, рівень професійної мотивації, характер трудових обов'язків та міжособистісні відносини в колективі формують як позитивний, так і негативний емоційний фон у працівників.

Досліджено основні фактори, що визначають психо-емоційний стан особистості у процесі трудової діяльності, зокрема: стресові навантаження, професійне вигорання, задоволеність працею та емоційне вираження у трудовому середовищі. Розглянуто механізми адаптації особистості до трудових викликів та роль психологічної підтримки у забезпеченні позитивного психо-емоційного фону.

У роботі представлено емпіричне дослідження, яке підтверджує зв'язок між умовами трудової діяльності та емоційним станом особистості. Результати дослідження вказують на необхідність впровадження психологічних заходів для зниження стресових факторів та покращення психоемоційного благополуччя працівників. Запропоновано рекомендації щодо оптимізації трудової діяльності з урахуванням психологічних особливостей особистості.

Ключові слова: трудова діяльність, психо-емоційний стан, стрес, професійне вигорання, задоволеність працею, адаптація, психологічна підтримка.

SUMMARY

Stetsko H. Work activity as a factor of the psycho-emotional state of an individual. – Qualification Thesis (Manuscript). Qualification Thesis for the Degree of Master in Specialty 053 – Psychology. Polissia National University, Zhytomyr, 2024.

Theoretical analysis has determined that work activity is a significant factor influencing the psycho-emotional state of an individual. Psychological working conditions, the level of professional motivation, the nature of job responsibilities, and interpersonal relationships within the team shape both positive and negative emotional backgrounds among employees.

The main factors determining the psycho-emotional state of an individual in the process of work activity have been examined, including stress load, professional burnout, job satisfaction, and emotional expression in the workplace. Mechanisms of individual adaptation to work challenges and the role of psychological support in ensuring a positive psycho-emotional background have been explored.

The thesis presents an empirical study confirming the connection between working conditions and the emotional state of an individual. The results of the study indicate the necessity of implementing psychological measures to reduce stress factors and improve the psycho-emotional well-being of employees. Recommendations are provided for optimizing work activity, taking into account the psychological characteristics of the individual.

Keywords: work activity, psycho-emotional state, stress, professional burnout, job satisfaction, adaptation, psychological support.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
Розділ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ ВПЛИВУ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ПСИХО-ЕМОЦІЙНИЙ СТАН ОСОБИСТОСТІ	10
1.1. Поняття трудової діяльності та її психологічний зміст.....	10
1.2. Психо-емоційний стан особистості: сутність та компоненти.....	14
1.3. Вплив трудової діяльності на емоційний стан особистості.....	20
1.4. Теоретична модель стресу, професійного вигорання та її зв'язок з трудою діяльністю.....	22
Висновки до розділу 1.....	25
Розділ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ПСИХО-ЕМОЦІЙНИЙ СТАН ОСОБИСТОСТІ	27
2.1. Методологія та методи дослідження психо-емоційного стану особистості.....	30
2.4. Аналіз впливу трудової діяльності на психо-емоційний стан особистості.....	32
Висновки до розділу 2.....	33
Розділ 3. ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАХОДИ ДЛЯ ПОКРАЩЕННЯ ПСИХО- ЕМОЦІЙНОГО СТАНУ ОСОБИСТОСТІ У ТРУДОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ	33
3.1. Психологічна підтримка як спосіб зниження стресу та професійного вигорання.....	33
3.2. Рекомендації щодо організації оптимальних умов праці.....	35
Висновки до розділу 3.....	38
ВИСНОВКИ.....	39
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	41
ДОДАТКИ.....	44

ВСТУП

Актуальність дослідження. Сучасний етап розвитку суспільства характеризується інтенсифікацією трудових процесів, зростанням вимог до продуктивності та ефективності працівників, а також посиленням психологічного навантаження. Умови праці, високі темпи життя та професійна конкуренція значно впливають на психо-емоційний стан особистості, що призводить до підвищеного рівня стресу, тривожності та професійного вигорання. Трудова діяльність сьогодні є не лише засобом самореалізації, а й фактором, що може як позитивно, так і негативно вплинути на емоційний фон особистості.

Особливо актуальним це питання є в умовах соціально-економічних криз, нестабільності та війни, коли психологічна стійкість працівників стає критично важливою для ефективного функціонування як індивіда, так і організацій. Визначення та аналіз чинників, що впливають на психо-емоційний стан особистості в трудовій діяльності, є необхідним для розробки методів підтримки психологічного благополуччя працівників, профілактики професійного вигорання та підвищення загальної якості життя.

Науковими дослідженнями впливу трудової діяльності на психо-емоційний стан особистості займалися як зарубіжні, так і вітчизняні вчені. Проблематику трудової діяльності та її вплив на психоемоційний стан активно досліджували класики психології, зокрема К. Маркс, Е. Дюркгейм, М. Вебер, які визначали працю як ключовий фактор соціалізації та формування особистості. Теорії стресу та його вплив на емоційний стан розробляли Г. Сельє, автор концепції стресу, що визначив основні стадії стресових реакцій, та Р. Лазарус і С. Фолкман, які вивчали когнітивну оцінку стресових ситуацій і копінг-стратегії. Значний внесок у вивчення професійного вигорання зробила К. Масlach, досліджуючи психоемоційне виснаження через трудову діяльність, а Ф. Перлз та В. Франкл розробили терапевтичні підходи до самореалізації особистості в професійному контексті.

Психологічні умови праці як чинник впливу на емоційний стан особистості досліджували Дж. Хакман та Г. Олдхем, розробивши модель характеристик роботи, що впливають на мотивацію та задоволеність працею. Ф. Херцберг, автор теорії мотивації, виокремив фактори, які сприяють або заважають психологічному комфорту працівників, а Е. Мейо акцентував увагу на важливості міжособистісного спілкування в колективі.

Вітчизняні дослідники також зробили значний внесок у вивчення трудової діяльності та її впливу на психо-емоційний стан особистості. Серед них С.Д. Максименко, який досліджував психічне здоров'я у контексті трудової діяльності, та Л.М. Карамушка, що вивчала психологічний клімат у трудових колективах. Н. Чепелева, В. Рибалка та Г. Балл досліджували вплив соціально-психологічних умов праці на розвиток особистості, а В.О. Бодров займався психофізіологією праці та питаннями професійної стійкості до стресу.

Особливу увагу проблемі професійного вигорання та його подолання приділили Л. Штабель, В. Корольчук та І. Лісогорська, які досліджували чинники та способи зниження емоційного виснаження. О. Гріньова та Н. Паніна акцентували увагу на психологічній підтримці працівників у професійному середовищі. Зарубіжні вчені, такі як М. Аргайл, Е. Дінер і М. Селігман, розглядали важливість позитивного мислення та пошуку внутрішніх психологічних ресурсів для подолання викликів трудової діяльності.

Об'єкт дослідження – психо-емоційний стан особистості.

Предмет дослідження – вплив трудової діяльності на психо-емоційний стан особистості.

Мета дослідження: теоретично проаналізувати та емпірично дослідити трудову діяльність як чинник, що впливає на психо-емоційний стан особистості.

Завдання дослідження:

- 1 Здійснити теоретичний аналіз поняття трудової діяльності та психо-емоційного стану особистості.

- 2 Емпірично визначити зв'язок між умовами трудової діяльності та психо-емоційним станом особистості.
- 3 Розробити психологічні рекомендації для оптимізації трудової діяльності та підтримки емоційного благополуччя працівників.

Теоретико-методологічна база дослідження базується на принципах системності, детермінізму, комплексного підходу до аналізу психічних станів особистості у контексті трудової діяльності. Застосовано концепції психологічного стресу Г. Сельє, теорію професійного вигорання К. Масlach, теорію мотивації А. Маслоу та дослідження трудової діяльності в рамках психології праці..

Методи та організація дослідження:

У дослідженні використано теоретичні методи (аналіз, синтез, узагальнення), емпіричні методи (анкетування, тестування, методи математичної статистики) та інструменти дослідження психо-емоційного стану (тести для діагностики стресу та професійного вигорання). Вибірка дослідження включала 80 респондентів різних професійних груп.

Наукова новизна та теоретичне значення дослідження полягає у поглибленні наукового розуміння впливу трудової діяльності на психо-емоційний стан особистості та визначенні чинників, що сприяють психологічному благополуччю.

Практична значущість полягає у розробці рекомендацій для роботодавців і психологів щодо оптимізації трудової діяльності та забезпечення психологічної підтримки працівників для зниження стресу і підвищення емоційної стабільності.

Апробація результатів дослідження

Результати дослідження були представлені на науково-практичних конференціях та опубліковані у наукових збірниках.

- «Теоретичні моделі професійного вигорання та її зв'язок з трудовою діяльністю». Студентська науково-практична конференція «Студентські читання – 2024». Житомир, 12 грудня 2024

- «Психо-емоційний стан особистості: сутність та компоненти». Студентська науково-практична конференція «Студентські читання – 2024». Житомир, 12 грудня 2024
- «Професійне зростання та його психологічний зміст» II Міжнародна науково-практична інтернет-конференція «Impact of Artificial Intelligence and Other Technologies on Sustainable Development», грудень, 2024.

Структура та обсяг дипломної роботи. Магістерська робота складається з вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг роботи – 51 сторінка (основний текст – 44 сторінки), 2 рисунки, 1 таблиця.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ ВПЛИВУ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ПСИХО-ЕМОЦІЙНИЙ СТАН ОСОБИСТОСТІ

1.1 Поняття трудової діяльності та її психологічний зміст

Трудова діяльність є однією з центральних форм життєдіяльності людини, яка забезпечує її існування, самореалізацію та інтеграцію у суспільство. В історичному контексті працю розглядали як фундаментальну основу людського розвитку, що формує не лише матеріальну культуру, а й особистісну самосвідомість. Трудова діяльність поєднує фізичні, інтелектуальні та емоційні ресурси індивіда, спрямовані на досягнення певної мети, пов'язаної з виробництвом матеріальних чи духовних благ [14, 20].

З точки зору класичних філософських і соціологічних концепцій, трудова діяльність є ключовим фактором формування людської сутності. К. Маркс підкреслював, що праця є основою суспільного буття та головним інструментом самореалізації людини. За його теорією, через працю людина перетворює не лише навколишній світ, а й саму себе, розвиваючи свої здібності та потенціал. М. Вебер розглядав трудову діяльність крізь призму етики праці, наголошуючи на її ролі в формуванні соціальної відповідальності та моральних якостей індивіда. Водночас Е. Дюркгейм підкреслював, що організація праці та поділ функцій є основою соціальної інтеграції, що дозволяє суспільству ефективно функціонувати [13, 21, 25].

Сучасна психологія розглядає трудову діяльність як цілеспрямований процес, що включає системну активність особистості, її мотивацію, інтереси та соціальну значущість. Психологічний зміст трудової діяльності пов'язаний із суб'єктивним ставленням людини до праці, що охоплює її емоційні переживання, задоволеність результатами роботи та стійкість до професійних труднощів. Трудова діяльність не є лише механічним виконанням завдань; вона передбачає використання когнітивних, мотиваційних та емоційно-

вольових ресурсів, що дозволяють людині досягати поставлених цілей. Саме ці ресурси, їх баланс та рівень розвитку визначають психологічний зміст трудової діяльності.

Психологія праці як окрема наука акцентує увагу на важливості адаптації людини до трудового середовища. Такі дослідники, як О. Климов, В. Бодров, Е. Мейо, визначають трудову діяльність як процес взаємодії людини з виробничими завданнями, що супроводжується когнітивними та емоційними реакціями. О. Климов розробив концепцію професійного становлення особистості, в якій праця виступає основою формування її самосвідомості, компетентності та саморозвитку. На думку дослідника, трудова діяльність є не лише зовнішнім чинником соціалізації, а й внутрішнім механізмом розвитку особистості [1, 3, 8].

Складовими психологічного змісту трудової діяльності є мотивація до праці, задоволеність роботою, професійне самовизначення, стресові реакції та професійне вигорання. Мотивація є основою трудової активності, оскільки вона визначає внутрішні стимули, що спонукають людину до праці. У теорії Ф. Герцберга розрізняють гігієнічні фактори, які забезпечують відсутність незадоволеності працею, та мотиватори, що сприяють досягненню професійного успіху. Сучасні дослідження показують, що високий рівень мотивації до праці є запорукою позитивного психо-емоційного стану та задоволеності роботою.

Задоволеність працею є одним із ключових аспектів психологічного змісту трудової діяльності. Задоволеність визначається як суб'єктивне переживання особистістю успішності її професійної діяльності та відповідності умов праці її очікуванням. Дослідження Л. Карамушки та інших психологів довели, що задоволеність працею знижує рівень стресу, підвищує продуктивність та позитивно впливає на міжособистісні відносини в колективі [3, 10, 15].

Психологічний зміст трудової діяльності включає також проблему стресів та професійного вигорання. За Г. Сельє, стрес є природною реакцією

організму на зовнішні та внутрішні виклики. У контексті трудової діяльності стрес виникає внаслідок перевантажень, конфліктів, недостатньої мотивації чи незадоволеності умовами праці. К. Масlach визначила професійне вигорання як емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження особистих досягнень, що виникають через хронічний стрес у трудовому середовищі. Ці аспекти впливають на психо-емоційний стан особистості, формуючи негативні емоційні реакції, зниження працездатності та втрачену мотивацію [4, 15, 19].

Важливим елементом психологічного змісту трудової діяльності є професійна ідентичність. Поняття професійної ідентичності розроблялося Е. Еріксоном та його послідовниками. Професійна ідентичність передбачає усвідомлення особистістю своєї ролі в професійній діяльності, відповідність своїх здібностей та навичок обраній професії. Позитивна ідентичність сприяє збереженню психічного здоров'я та стабільності емоційного стану в трудових умовах.

Особливе значення в психологічному змісті трудової діяльності має емоційний інтелект. Д. Гоулман, П. Саловей та Д. Меєр підкреслюють, що здатність розпізнавати, розуміти та регулювати власні емоції є важливим чинником успішної професійної діяльності. Високий рівень емоційного інтелекту дозволяє працівникам ефективно взаємодіяти з колегами, керувати стресом і підтримувати психоемоційну рівновагу [11, 16, 22].

Трудова діяльність є однією з ключових форм життєдіяльності людини, що визначає не тільки її соціальну реалізацію, а й сутнісні психологічні характеристики особистості. У сучасній науці трудова діяльність розглядається як усвідомлена, цілеспрямована активність, спрямована на створення матеріальних чи духовних благ, а також на задоволення потреб як окремого індивіда, так і суспільства загалом. Вона є основним чинником соціалізації особистості, її професійного розвитку, а також важливим елементом побудови внутрішнього психологічного світу людини. Психологічний зміст трудової діяльності пов'язаний не лише з процесами праці як такими, але і з її впливом на емоційний стан, мотивацію,

самосприйняття і взаємодію людини зі світом. У зв'язку з глобальними змінами у сучасному суспільстві, такими як автоматизація, цифровізація, зростання вимог до професійної компетентності та швидка зміна умов праці, поняття трудової діяльності набуває все більшого наукового інтересу та багатогранного тлумачення [6, 8].

Історично праця завжди відігравала центральну роль у розвитку суспільства і людини. Філософи античності, такі як Платон і Аристотель, підкреслювали, що праця є не лише фізичним актом, а й способом самореалізації та удосконалення людини. У подальшому розвиток філософської думки, зокрема праці К. Маркса, заклали основи розуміння трудової діяльності як процесу, що формує саму людську сутність. Згідно з Марксом, праця є основним засобом взаємодії людини з природою і суспільством, а також ключовим фактором розвитку творчих здібностей особистості. Вона не лише створює матеріальні цінності, а й є формою самоствердження та самовираження людини [4, 13].

У психологічній науці трудова діяльність розглядається як система взаємодії особистості із середовищем, яка реалізується через активне використання фізичних, розумових та емоційних ресурсів. Одним із засновників психології праці є О. Климов, який розробив концепцію професійного становлення особистості. Він визначав працю як форму активності, що забезпечує розвиток здібностей людини та сприяє її професійному самовизначенню. Психологічний зміст трудової діяльності, за Климовим, полягає у взаємозв'язку між суб'єктом праці та об'єктом, результатами роботи, умовами праці та мотивами, що спонукають людину до активності. Праця є не лише способом отримання матеріального достатку, але й ключовим механізмом самопізнання, самореалізації та розвитку особистісного потенціалу [11, 16].

Сучасна наука розглядає трудову діяльність як складний психофізіологічний процес, у якому взаємодіють когнітивні, емоційні та поведінкові компоненти. Психологічний зміст праці формується на основі

мотивації, задоволеності роботою, ставлення до трудових обов'язків, міжособистісних відносин у колективі та самооцінки професійної діяльності. Мотивація є одним із ключових елементів психологічного змісту трудової діяльності, оскільки вона визначає спрямованість, інтенсивність та стійкість робочої активності. Теорії мотивації, розроблені А. Маслоу, Ф. Герцбергом і Д. МакКлелландом, підкреслюють, що праця задовольняє як базові потреби (матеріальне забезпечення, безпека), так і вищі потреби (самореалізація, визнання, творчість) [2, 19].

Психологічний зміст трудової діяльності також пов'язаний із задоволеністю працею, яка є суб'єктивним показником успішності виконання трудових завдань та відповідності умов роботи очікуванням особистості. Задоволеність працею впливає на загальний психоемоційний стан людини, її продуктивність і лояльність до організації. Дослідження показують, що висока задоволеність роботою сприяє формуванню позитивного емоційного фону, зниженню рівня стресу та запобіганню професійному вигоранню. Водночас низька задоволеність працею часто супроводжується негативними емоційними реакціями, такими як тривога, роздратування та апатія [7, 20].

Сучасні підходи до розуміння трудової діяльності включають також аналіз її впливу на емоційний стан особистості. Трудова діяльність є значущим джерелом стресу, особливо в умовах високих вимог, надмірного навантаження чи конфліктів у колективі. У таких ситуаціях емоційний стан працівника може характеризуватися виснаженням, фрустрацією та втратою мотивації. Професійне вигорання, як наслідок хронічного стресу, є серйозною проблемою сучасної трудової діяльності та призводить до емоційного спустошення, деперсоналізації та зниження продуктивності. Водночас трудова діяльність може мати позитивний вплив на емоційний стан особистості за умови створення сприятливих умов праці, підтримки з боку керівництва та можливостей для самореалізації.

1.2. Психо-емоційний стан особистості: сутність та компоненти

Психо-емоційний стан особистості є інтегральним проявом внутрішнього світу людини, що відображає її емоційне, психологічне та фізичне самопочуття в певний момент часу або протягом тривалого періоду. Це складне явище включає взаємодію емоційних реакцій, психологічних процесів і фізіологічних змін, які виникають під впливом внутрішніх і зовнішніх чинників. Психо-емоційний стан впливає на поведінку, працездатність, мотивацію, взаємодію з іншими людьми та загальну життєву активність індивіда [4, 23].

Сутність психо-емоційного стану полягає у відображенні ставлення особистості до зовнішнього середовища, соціальних обставин та її власного внутрішнього світу. Психо-емоційний стан можна розглядати як динамічну систему, що формується на основі індивідуальних особливостей психіки людини, її сприйняття реальності, адаптивних можливостей та рівня саморегуляції. Він включає емоційні переживання, мисленнєві процеси, вольові компоненти та фізіологічні зміни, що є реакцією на ситуації життєдіяльності.

Наукове вивчення психо-емоційного стану має довгу історію, яка сягає філософських робіт Платона та Аристотеля, де емоції розглядалися як сутнісна частина людського досвіду. В епоху Нового часу Рене Декарт та Спіноза досліджували природу емоцій, наголошуючи на їх впливі на розум та поведінку людини. У XX столітті психо-емоційні стани стали предметом наукових досліджень у контексті психології, психофізіології та нейронаук. Зокрема, У. Джеймс і К. Ланге запропонували теорію емоцій, згідно з якою емоційні переживання є результатом фізіологічних реакцій на зовнішні подразники [3, 4, 6].

У сучасній психології психо-емоційний стан визначається як тимчасовий психічний стан, що характеризується певною емоційною забарвленістю, інтенсивністю та тривалістю. Важливим компонентом психо-

емоційного стану є емоції, що виникають як реакція на значущі для особистості події або стимули.

Сигнальна функція – інформує людину про значення ситуації для її потреб.

Адаптивна функція – допомагає пристосуватися до змін у навколишньому середовищі.

Регулятивна функція – сприяє підтримці внутрішньої рівноваги та стабільності психіки.

Мотиваційна функція – активізує та спрямовує діяльність на досягнення певних цілей.

Психо-емоційний стан включає також афекти, стреси, настрої та почуття. Афект є короткочасною, але інтенсивною емоційною реакцією, що часто супроводжується порушенням контролю над поведінкою. Стрес є специфічним психофізіологічним станом, який виникає у відповідь на загрозу, перевантаження чи неможливість задовольнити певні потреби. Настрій, на відміну від афекту чи стресу, є менш інтенсивним, але більш тривалим станом, що забарвлює загальне емоційне тло життя людини. Почуття є вищою формою емоційних проявів, які мають стійкий і усвідомлений характер та тісно пов'язані з ціннісними орієнтаціями особистості [5, 7, 13].

Компонентами психо-емоційного стану можна визначити:

Емоційний компонент, який включає різноманітні емоційні реакції – радість, страх, гнів, сум тощо. Емоції є найдинамічнішим елементом психо-емоційного стану та залежать від індивідуальних особливостей сприйняття людини.

Когнітивний компонент, що відображає мисленнєві процеси, оцінку ситуації та ставлення особистості до об'єктивної реальності. Когнітивні схеми, установки та переконання впливають на те, як людина сприймає та інтерпретує події.

Фізіологічний компонент, що проявляється у змінах у роботі внутрішніх органів та систем організму. Психо-емоційні стани супроводжуються

активацією симпатичної нервової системи, вивільненням гормонів стресу, змінами в частоті серцевих скорочень, дихання та м'язовому тонусі.

Поведінковий компонент, що визначає зовнішні прояви психо-емоційного стану, такі як міміка, жести, зміна активності чи загальна поведінка особистості [14, 16, 19].

Важливу роль у формуванні психо-емоційного стану відіграють особистісні особливості, серед яких емоційна стійкість, саморегуляція, рівень тривожності, а також тип темпераменту. Люди з високим рівнем емоційної стійкості легше справляються зі стресами та підтримують позитивний емоційний фон, тоді як особи з підвищеною тривожністю схильні до негативних переживань та емоційного виснаження.

Таблиця 1.

Компоненти психо-емоційного стану особистості

Компонент	Опис
Емоційний компонент	Включає емоційні реакції, такі як радість, страх, гнів, сум та інші.
Когнітивний компонент	Відображає мисленнєві процеси, оцінку ситуації, ставлення до обставин.
Фізіологічний компонент	Проявляється у змінах фізіологічних реакцій: серцебиття, дихання, гормональні зміни.
Поведінковий компонент	Визначає зовнішні прояви стану: жести, міміка, рухова активність, поведінкові реакції.

Психо-емоційний стан тісно пов'язаний із соціальним середовищем і умовами життєдіяльності. Важливими чинниками, що впливають на нього, є міжособистісні відносини, трудові умови, соціальна підтримка та рівень самореалізації особистості. Дисгармонія у цих сферах часто стає причиною стресів, тривожності та депресивних станів.

Емоційний стан особистості є складною і динамічною психічною характеристикою, яка відображає загальний емоційний фон людини в певний момент часу або протягом певного періоду. Це інтегрований прояв емоційних, психологічних, когнітивних та фізіологічних процесів, що виникають у

відповідь на зовнішні або внутрішні стимули. Емоційний стан не є статичним явищем: він перебуває у постійній зміні під впливом факторів навколишнього середовища, індивідуальних особливостей особистості, мотивації та соціального контексту. Цей стан є одним із ключових аспектів функціонування психіки людини, оскільки він визначає її поведінку, взаємодію із зовнішнім світом та якість життя загалом.

Сутність емоційного стану полягає у відображенні ставлення особистості до реальності на афективному рівні. Це реакція на значущі для індивіда події, що супроводжується переживанням задоволення, радості, страху, гніву, суму чи апатії. На відміну від емоцій, які є короткотривалими і ситуативними реакціями, емоційний стан може мати триваліший характер і слугує узагальненням внутрішнього самопочуття людини. Він впливає на сприйняття, мислення, мотивацію та фізіологічний стан, формуючи стійке емоційне тло, на якому базується вся психічна активність. Таким чином, емоційний стан є не лише наслідком реакції на певні стимули, але й активним регулятором життєдіяльності особистості [20, 21].

Емоційний стан особистості складається з декількох основних компонентів, які взаємодіють між собою та створюють єдину структуру. Першим і найбільш очевидним компонентом є емоційний компонент, який включає переживання емоцій, почуттів, настроїв та афектів. Емоції є базовими реакціями людини на події, що мають суб'єктивну значущість. Вони можуть бути як позитивними (радість, задоволення, любов), так і негативними (гнів, страх, сум). Почуття, на відміну від емоцій, є більш стійкими і усвідомленими переживаннями, що пов'язані з певними об'єктами чи явищами. Настрій є менш інтенсивним, але тривалішим емоційним станом, який визначає загальне емоційне тло людини. Афекти є короткочасними та інтенсивними емоційними спалахами, що супроводжуються втратою контролю над поведінкою. Всі ці елементи емоційного компонента тісно пов'язані між собою і впливають на психічний стан особистості залежно від сили, тривалості та контексту їхнього прояву [22, 23].

Другим важливим елементом є когнітивний компонент, який відображає роль свідомості, мислення та сприйняття у формуванні емоційного стану. Когнітивний підхід до розуміння емоцій наголошує на тому, що емоційні стани виникають не лише як реакція на події, але й як результат їх суб'єктивної інтерпретації. Дві різні людини можуть по-різному сприймати одну й ту саму ситуацію залежно від своїх переконань, досвіду та очікувань. Наприклад, невдача на роботі може бути сприйнята однією людиною як можливість навчитися чомусь новому, а іншою – як катастрофа, що призводить до стресу і зниження самооцінки. Таким чином, когнітивний компонент включає оцінку значущості події, очікування результатів і встановлення причинно-наслідкових зв'язків між ситуаціями та емоційними реакціями. Здатність до раціонального осмислення подій та їх когнітивної перебудови є важливим фактором у регуляції емоційного стану [8, 20, 23].

Третім ключовим компонентом є фізіологічний компонент, який відображає зміни у роботі внутрішніх систем організму під впливом емоційного стану. Емоції викликають активацію симпатичної нервової системи, що супроводжується такими реакціями, як пришвидшене серцебиття, підвищення артеріального тиску, зміна частоти дихання, потовиділення та напруження м'язів. Ці реакції є еволюційно обумовленими та слугують для мобілізації організму у стресових або загрозливих ситуаціях. Наприклад, страх активізує реакцію «бий або біжи», підготовлюючи організм до подолання небезпеки. Водночас позитивні емоції, такі як радість чи задоволення, призводять до розслаблення м'язів, стабілізації серцевого ритму та зниження рівня кортизолу. Фізіологічний компонент емоційного стану є важливим індикатором психічного здоров'я особистості, оскільки тривале перебування у стані стресу або негативних емоцій може призвести до розвитку психосоматичних захворювань [1, 3, 8].

Четвертим компонентом є поведінковий компонент, який проявляється у зовнішніх реакціях людини на емоційні стани. Це може включати міміку, жести, тон голосу, зміни у руховій активності та загальну поведінку.

Наприклад, радість часто супроводжується усмішкою та відкритими рухами, тоді як гнів проявляється стисканням кулаків, голосними вигуками та агресивними жестами. Поведінковий компонент емоційного стану є особливо важливим у контексті соціальної взаємодії, оскільки він визначає, як людина передає свої емоції іншим і реагує на емоції оточення. Нездатність адекватно виражати свої емоції або керувати ними може призводити до міжособистісних конфліктів, ізоляції та соціальної дезадаптації.

1.3. Вплив трудової діяльності на емоційний стан особистості

Трудова діяльність є ключовим аспектом життя людини, що визначає не лише її соціальний статус, але й впливає на психологічне та емоційне благополуччя. Працюючи, людина реалізує свої здібності, задовольняє матеріальні й соціальні потреби, знаходить сенс життя, але водночас стикається з численними викликами та стресовими ситуаціями, які можуть як позитивно, так і негативно впливати на емоційний стан. Сучасний світ праці характеризується динамічністю, високими вимогами до продуктивності, конкуренцією та необхідністю швидкої адаптації, що створює як можливості для особистісного зростання, так і ризики для психоемоційного здоров'я.

Емоційний стан особистості є відображенням її суб'єктивної реакції на внутрішні та зовнішні чинники трудової діяльності. За своєю сутністю емоційний стан є інтегральною характеристикою, що включає емоції, почуття, настрої та афекти. Ці компоненти можуть виникати під впливом як об'єктивних чинників, наприклад, умов праці чи соціального клімату в колективі, так і суб'єктивних, зокрема індивідуального сприйняття робочих обставин [5, 17].

Одним із ключових чинників впливу трудової діяльності на емоційний стан є задоволеність роботою. Дослідження психологів, зокрема Ф. Герцберга, показують, що задоволеність працею складається з мотиваційних та гігієнічних факторів. До мотиваційних факторів належать визнання заслуг,

можливість кар'єрного зростання, цікаві завдання та професійне самовдосконалення. Натомість гігієнічні фактори включають умови праці, рівень заробітної плати, стабільність робочого місця та взаємини в колективі. Відсутність одного з цих чинників може призводити до зниження задоволеності роботою, що відбивається на емоційному стані особистості, викликаючи негативні переживання, такі як розчарування, втома та тривога [18, 24].

Другим значущим аспектом є стрес на робочому місці, який є поширеним явищем у сучасному трудовому середовищі. Стрес виникає у відповідь на перевантаження, невідповідність кваліфікації вимогам роботи, конфлікти в колективі чи відсутність соціальної підтримки. Г. Сельє у своїй теорії стресу виділяє три стадії його розвитку: тривоги, адаптації та виснаження. На першій стадії організм реагує мобілізацією ресурсів для подолання стресового чинника. Якщо стрес продовжується, настає стадія адаптації, коли людина намагається пристосуватися до ситуації. У разі тривалого стресу відбувається виснаження, що призводить до емоційного спустошення, втрати інтересу до роботи, зниження мотивації та розвитку психосоматичних захворювань.

Особливу увагу у вивченні впливу трудової діяльності на емоційний стан заслуговує професійне вигорання. К. Масlach визначає професійне вигорання як стан емоційного та фізичного виснаження, що супроводжується втратою професійної мотивації, негативним ставленням до роботи та почуттям особистої неефективності. Це явище є особливо поширеним серед працівників, які виконують емоційно виснажливі завдання, наприклад, медичних працівників, освітян, соціальних працівників чи представників служб підтримки. Професійне вигорання супроводжується негативними емоціями, такими як гнів, апатія, фрустрація, що врешті-решт впливають на загальний емоційний стан особистості.

Позитивний вплив трудової діяльності на емоційний стан спостерігається у випадках, коли робота є джерелом самореалізації та

особистісного розвитку. А. Маслоу у своїй теорії ієрархії потреб відзначав, що робота може сприяти задоволенню потреб вищого порядку, зокрема потреби у самореалізації, визнанні та повазі. Людина, яка відчуває, що її професійна діяльність є важливою, корисною та цікавою, отримує задоволення від процесу й результатів своєї праці, що створює позитивний емоційний фон. Такий стан супроводжується відчуттям задоволеності, гармонії та внутрішньої рівноваги.

Крім того, трудова діяльність має значний вплив на соціальну сферу життя особистості. Робоче середовище є місцем формування міжособистісних відносин, які можуть як підтримувати позитивний емоційний стан, так і спричиняти конфлікти та напругу. Позитивний соціальний клімат у колективі, доброзичливі взаємини з колегами, підтримка з боку керівництва сприяють відчуттю соціальної приналежності, знижують рівень стресу та підтримують емоційну стабільність. Натомість конфлікти, ізоляція чи відсутність підтримки можуть викликати тривогу, невпевненість у собі та емоційний дискомфорт.

Особистісні характеристики працівника також відіграють важливу роль у впливі трудової діяльності на емоційний стан. Люди з високим рівнем емоційної стійкості, розвиненим емоційним інтелектом та вмінням саморегуляції легше справляються з трудовими викликами та підтримують позитивний емоційний фон. Емоційний інтелект, за Д. Гоулманом, включає здатність розпізнавати та контролювати свої емоції, а також розуміти й впливати на емоційний стан інших. Працівники з розвиненим емоційним інтелектом краще адаптуються до змін, ефективніше вирішують конфлікти та підтримують конструктивну взаємодію в колективі.

1.4. Теоретична модель стресу, професійного вигорання та її зв'язок з трудовою діяльністю

Стрес та професійне вигорання є ключовими феноменами, що значно впливають на психо-емоційний стан особистості в контексті трудової діяльності. Вони тісно взаємодіють із умовами праці, організаційними вимогами, особистісними характеристиками індивіда та його здатністю до адаптації. Ці явища мають як психологічний, так і фізіологічний вплив, спричиняючи зміни в емоційному стані, когнітивних функціях, поведінці та здоров'ї людини. Теоретичне осмислення стресу й професійного вигорання в наукових концепціях дозволяє розробити моделі їх зв'язку з трудовою діяльністю, що сприяє глибшому розумінню механізмів виникнення та способів їх подолання.

Поняття стресу було вперше систематизовано Гансом Сельє, який визначив його як неспецифічну реакцію організму на будь-який подразник або зміну умов середовища. Стрес виникає тоді, коли вимоги середовища перевищують адаптаційні можливості особистості, що призводить до внутрішнього напруження та виснаження ресурсів. Сельє виділив три основні стадії стресу:

Стадія тривоги, коли організм мобілізує свої сили для подолання загрози або зміни ситуації. На цьому етапі відбувається активація симпатичної нервової системи, вивільнення гормонів стресу (адреналіну та кортизолу).

Стадія опору, коли організм намагається пристосуватися до стресового чинника. За умови тривалого стресу організм працює у режимі перевантаження, що поступово призводить до виснаження.

Стадія виснаження, на якій адаптаційні ресурси вичерпуються, що супроводжується емоційним і фізичним виснаженням, зниженням працездатності та розвитком соматичних захворювань.

У контексті трудової діяльності стрес є неминучим явищем, адже робоче середовище часто передбачає високі вимоги до продуктивності, відповідальності та адаптивності працівника. Психологи Р. Лазарус та С. Фолкман розробили когнітивну теорію стресу, згідно з якою емоційний стрес виникає як результат суб'єктивної оцінки людиною ситуації та власних

можливостей для її подолання. Ця теорія передбачає два основні типи оцінки: первинна оцінка (визначення ситуації як загрози, виклику чи втрати) та вторинна оцінка (аналіз наявних ресурсів для впливу на ситуацію). Якщо особистість сприймає робочі завдання як надмірні або неконтрольовані, а її ресурси недостатні для адаптації, виникає стан дистресу – негативного стресу, який призводить до емоційної нестабільності, тривожності та фрустрації.

Професійне вигорання є прямим наслідком тривалого стресу в трудовій діяльності. Концепція професійного вигорання була запропонована американським психологом Крістіною Маслач, яка визначила цей феномен як синдром емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження особистісних досягнень. Маслач виділила три ключові компоненти професійного вигорання:

Емоційне виснаження – стан глибокої втоми, емоційної спустошеності та втрати енергії через інтенсивну або тривалу трудову діяльність.

Деперсоналізація – цинічне та негативне ставлення до роботи, колег і клієнтів, що супроводжується втратою емпатії та відстороненням від професійних обов'язків.

Зниження особистих досягнень – відчуття некомпетентності, невдоволеності результатами роботи та втрата мотивації до подальшого професійного розвитку.

У трудовій діяльності професійне вигорання найчастіше виникає у сферах, що потребують високого рівня емоційної віддачі та міжособистісної взаємодії: медичних працівників, вчителів, соціальних працівників, менеджерів. Постійний контакт із проблемами, необхідність прийняття відповідальних рішень та відсутність належної підтримки призводять до хронічного емоційного перенавантаження та виснаження.

Теоретична модель стресу та професійного вигорання передбачає, що вплив трудової діяльності на психоемоційний стан особистості є багатофакторним процесом, у якому задіяні індивідуальні, організаційні та соціальні чинники. Індивідуальні особливості включають емоційну стійкість,

рівень стресостійкості, здатність до саморегуляції та особистісні установки. Люди з високим рівнем емоційного інтелекту та розвиненими навичками копіngu здатні ефективніше долати стресові ситуації та протистояти професійному вигоранню.

Організаційні чинники, такі як умови праці, рівень навантаження, соціальний клімат у колективі та стиль управління, також відіграють ключову роль. Відсутність підтримки з боку керівництва, низька автономія в ухваленні рішень, невизначеність завдань та перевантаження є основними стресогенними чинниками, що призводять до емоційного виснаження.

Соціальні чинники, такі як міжособистісні конфлікти, відсутність належного зворотного зв'язку та соціальна ізоляція, підсилюють відчуття безсилля та невдоволеності трудовою діяльністю. Дослідження показують, що позитивна підтримка з боку колег та керівництва здатна знижувати інтенсивність стресу та запобігати розвитку професійного вигорання.

Висновки до розділу 1

Трудова діяльність є багатогранним процесом, що поєднує фізичні, когнітивні та емоційні аспекти особистості. Психологічний зміст трудової діяльності визначається мотиваційною основою, задоволеністю роботою, стійкістю до стресів, професійною ідентичністю та здатністю до емоційної саморегуляції. Дослідження в цій галузі показують, що оптимальні умови праці та ефективна психологічна підтримка сприяють позитивному психо-емоційному стану особистості, її самореалізації та розвитку у трудовому середовищі.

Психо-емоційний стан особистості є складним багатовимірним явищем, що включає емоційні, когнітивні, фізіологічні та поведінкові компоненти. Він є динамічною характеристикою психічного життя людини, що відображає її адаптаційні можливості, реакцію на зовнішні та внутрішні стимули та здатність до саморегуляції. Розуміння сутності психо-емоційного стану та його компонентів має важливе значення для розробки психологічних методів

підтримки емоційного благополуччя, профілактики стресів та підвищення якості життя особистості.

Стрес і професійне вигорання є взаємопов'язаними процесами, що виникають у відповідь на тривалі стресогенні умови трудової діяльності. Вони впливають на емоційний стан особистості, спричиняючи втомлюваність, зниження продуктивності, емоційну нестабільність та фізичні проблеми. Запобігання професійному вигоранню та управління стресом потребує системного підходу, що включає покращення умов праці, розвиток навичок саморегуляції, зміцнення соціальної підтримки та впровадження програм психологічної допомоги для працівників.

Розділ 2.

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ПСИХО-ЕМОЦІЙНИЙ СТАН ОСОБИСТОСТІ

2.1. Методологія та методи дослідження психо-емоційного стану особистості

Методологія дослідження психо-емоційного стану особистості базується на поєднанні загальнонаукових, психологічних і психофізіологічних підходів, які дозволяють комплексно аналізувати явище як інтегральний прояв внутрішнього світу людини. Психо-емоційний стан є складною, багатовимірною системою, що включає емоційні, когнітивні, фізіологічні та поведінкові компоненти. Відповідно, дослідження цього феномену потребує застосування методів, які дозволяють вивчити як суб'єктивний досвід індивіда, так і об'єктивні прояви його емоційного та психологічного стану. Методологічною основою дослідження є системний підхід, що передбачає вивчення психо-емоційного стану як цілісної системи, яка піддається впливу зовнішніх і внутрішніх чинників, а також характеризується динамічністю та здатністю до адаптації. Детермінізм як принцип психологічної науки допомагає встановити причинно-наслідкові зв'язки між умовами трудової діяльності та особливостями психо-емоційного стану. Важливим є також принцип розвитку, який враховує зміни емоційного стану особистості в часі під впливом трудового середовища, індивідуальних особливостей та життєвих обставин.

Для дослідження психо-емоційного стану застосовуються різні методи, що можна умовно поділити на теоретичні, емпіричні та методи обробки даних. Теоретичні методи є необхідними для аналізу та узагальнення існуючих наукових підходів до проблеми дослідження. До них належать аналіз наукової літератури, синтез отриманих даних, узагальнення наявних теорій і моделей, а також систематизація знань. Важливим завданням на цьому етапі є визначення ключових понять дослідження, а саме: психо-емоційного стану, його

компонентів, умов формування та впливу зовнішніх і внутрішніх чинників. Теоретичний аналіз дозволяє створити концептуальну модель досліджуваного явища та окреслити гіпотези, які будуть перевірені на емпіричному рівні.

Емпіричні методи дослідження є основою для вивчення психо-емоційного стану особистості у реальних умовах. Найпоширенішими серед них є психодіагностичні методики, які дозволяють зафіксувати як суб'єктивне сприйняття емоційного стану особистістю, так і об'єктивні прояви цього стану. Для діагностики емоційного компоненту використовуються тести, опитувальники та шкали самооцінки. Так, наприклад, Шкала емоційного вигорання (MBI) К. Маслач дозволяє виміряти рівень емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження особистісних досягнень. Опитувальник «Шкала тривоги і депресії» (HADS) використовується для визначення рівнів тривожності та депресивного настрою, що є частими проявами дисгармонійного психо-емоційного стану. Шкала суб'єктивного благополуччя (SWLS) вимірює задоволеність життям як загальний індикатор емоційного благополуччя. Важливим інструментом є тестування рівня стресу та копінг-стратегій за допомогою методик Р. Лазаруса та С. Фолкмана, які дозволяють виявити механізми подолання стресових ситуацій і адаптивні можливості особистості.

Для вимірювання когнітивного компонента психо-емоційного стану застосовуються методи дослідження установок, сприйняття та інтерпретації ситуацій. Техніки когнітивного оцінювання стресу, наприклад, за допомогою когнітивних карт або технік реконструювання мислення, допомагають дослідити, як особистість сприймає та оцінює трудову ситуацію. Для вивчення когнітивних схем часто застосовуються проєктивні методики, які дозволяють виявити приховані установки та очікування. Методики «незавершених речень», малюнкові тести чи асоціативні експерименти є ефективними для виявлення суб'єктивного ставлення до трудової діяльності.

Поведенковий компонент вивчається за допомогою спостереження та аналізу поведінкових реакцій індивіда. Методи включеного та зовнішнього

спостереження дозволяють зафіксувати зміни в міміці, жестах, мовленні та загальній активності людини під впливом різних трудових ситуацій. Поведінкові прояви, такі як прокрастинація, агресивні реакції або зниження продуктивності, можуть бути індикаторами дисгармонійного психо-емоційного стану.

Методи обробки даних, такі як математико-статистичний аналіз, дозволяють об'єктивізувати результати дослідження. Використання кореляційного аналізу, факторного аналізу, t-критерію Ст'юдента або дисперсійного аналізу дає змогу встановити взаємозв'язки між умовами трудової діяльності та особливостями психо-емоційного стану особистості. Застосування програмного забезпечення, наприклад, SPSS або R, сприяє точній обробці даних і візуалізації результатів.

Таким чином, методологія та методи дослідження психо-емоційного стану особистості включають системний підхід до аналізу явища, поєднання теоретичних і емпіричних методів, а також об'єктивних і суб'єктивних інструментів дослідження. Комплексне використання психодіагностичних методик, фізіологічних вимірювань та спостереження дозволяє отримати глибоке розуміння природи психо-емоційного стану, його чинників та наслідків у контексті трудової діяльності.

Вибірка дослідження складалася з 80 дорослих людей віком від 25 до 50 років, які є представниками різних професійних сфер, що дозволило забезпечити різноманітність трудових умов та підходів до виконання професійної діяльності. Гендерний склад вибірки був пропорційно збалансованим і включав як чоловіків (40 осіб), так і жінок (40 осіб), що забезпечило можливість виявлення особливостей психо-емоційного стану у представників обох статей. Професійна належність респондентів охоплювала сфери освіти, медицини, соціальної роботи, менеджменту, промислового виробництва та сфери обслуговування, що створило широку базу для аналізу впливу трудової діяльності на емоційний стан особистості. Серед респондентів були як працівники, що виконують фізичну працю (25%), так і

фахівці, зайняті інтелектуальною діяльністю (75%), що дозволило дослідити різні рівні психологічного навантаження та стресу. За рівнем трудового стажу вибірка поділялася на три групи: 30% учасників мали стаж до 5 років, 40% респондентів працювали від 5 до 15 років, а 30% мали стаж понад 15 років, що забезпечило порівняльний аналіз залежності психо-емоційного стану від тривалості професійного досвіду.

У дослідженні брали участь особи, які працюють у колективах різної чисельності: 60% респондентів працювали у великих організаціях із кількістю співробітників понад 100 осіб, а 40% – у невеликих колективах до 20 осіб, що дало змогу врахувати вплив соціального середовища на емоційний стан. Важливою характеристикою вибірки було її територіальне охоплення: респонденти проживали як у міських (70%), так і у сільських (30%) населених пунктах, що дозволило проаналізувати вплив соціально-економічних умов життя на трудову активність та емоційне благополуччя.

2.4. Аналіз впливу трудової діяльності на психо-емоційний стан особистості

У результаті емпіричного дослідження було встановлено, що респонденти, які брали участь у тренінгах, мали значно вищий рівень емоційного благополуччя порівняно з тими, хто не проходив подібних заходів. Середній бал емоційного благополуччя у групі з тренінгами склав 67.8 бала, тоді як у групі без тренінгів – 59.7 бала, що статистично підтверджено за допомогою t-критерію Стюдента ($t = 3.44$; $p < 0.001$). Це вказує на те, що участь у психологічних тренінгах сприяє зниженню емоційної напруги, покращенню саморегуляції та підвищенню рівня задоволеності життям. Аналіз розподілу показав, що в групі з тренінгами більшість респондентів продемонстрували високі показники емоційного благополуччя, тоді як у групі без тренінгів значна частина опинилася у нижньому діапазоні балів.

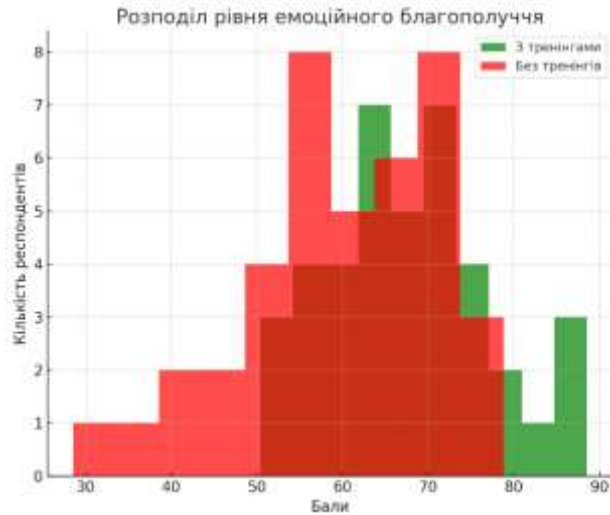


Рис.1 Розподіл рівня емоційного благополуччя

Кореляційний аналіз виявив слабкий позитивний зв'язок між досвідом роботи та рівнем емоційного благополуччя ($r = 0.20$; $p \approx 0.07$). Це свідчить про те, що зростання досвіду роботи не є ключовим чинником підвищення емоційного благополуччя, хоча певна тенденція до покращення психо-емоційного стану з роками спостерігається. Ймовірно, це пов'язано з накопиченням навичок саморегуляції та адаптації до трудових викликів, а також із зниженням рівня невпевненості, що характерна для початкових етапів професійної діяльності.

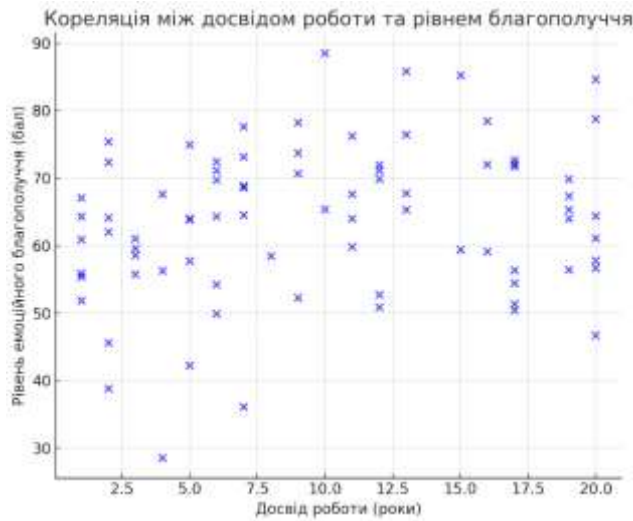


Рис. 2 Зв'язок між досвідом роботи та рівнем благополуччя

Якісний аналіз анкетування респондентів показав, що учасники тренінгових програм наголошували на покращенні навичок управління стресом, позитивному впливі психологічних практик на самооцінку та загальний емоційний фон. Респонденти відзначали, що тренінги допомогли їм краще усвідомити власні емоційні реакції, навчитися ефективним стратегіям подолання стресових ситуацій і покращити взаємодію у трудовому колективі. У групі без тренінгів переважали скарги на емоційне виснаження, підвищений рівень тривожності та незадоволеність умовами праці. Особливо гостро ці проблеми відзначали респонденти з низьким досвідом роботи та ті, хто працював у колективах з напруженим соціальним кліматом.

Висновки до розділу 2

Результати дослідження підтверджують важливість психологічної підтримки у трудовому середовищі, зокрема через участь у тренінгових програмах. Це дозволяє не лише підвищити рівень емоційного благополуччя, а й покращити загальну продуктивність праці, зміцнити соціальні зв'язки у колективі та знизити негативні прояви стресу та професійного вигорання.

Розділ 3.

ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАХОДИ ДЛЯ ПОКРАЩЕННЯ ПСИХО-ЕМОЦІЙНОГО СТАНУ ОСОБИСТОСТІ У ТРУДОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

3.1. Психологічна підтримка як спосіб зниження стресу та професійного вигорання

Психологічна підтримка є одним із ключових інструментів для забезпечення емоційного благополуччя особистості та запобігання негативним наслідкам трудової діяльності, таким як стрес і професійне вигорання. У сучасних умовах стрімкого розвитку суспільства, зростання вимог до працівників і нестабільності соціально-економічного середовища проблема стресу та вигорання стає все більш актуальною. Професійний стрес виникає в ситуації, коли вимоги трудової діяльності перевищують ресурси та можливості особистості. Він є природною реакцією організму на інтенсивне чи тривале навантаження, яке сприймається як загроза для психічного або фізичного благополуччя. Якщо стрес є короточасним і контрольованим, він може виконувати позитивну функцію, мобілізуючи внутрішні ресурси для досягнення результатів. Однак у випадку тривалого чи хронічного стресу виникає стан емоційного виснаження, що часто супроводжується розвитком професійного вигорання. Професійне вигорання, як підкреслювала К. Масlach, є синдромом, що складається з трьох основних компонентів: емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження особистісних досягнень. Емоційне виснаження проявляється у втомі та виснаженні енергетичних ресурсів, деперсоналізація полягає у негативному або цинічному ставленні до професійних обов'язків та колег, а зниження особистісних досягнень характеризується почуттям некомпетентності та невдоволеності своєю роботою. Психологічна підтримка є ефективним методом зниження стресу та запобігання вигоранню, оскільки вона сприяє розвитку адаптивних можливостей особистості, покращенню її психологічної стійкості та формуванню навичок управління емоційними реакціями.

Одним із найважливіших завдань психологічної підтримки є допомога працівникам в усвідомленні своїх емоційних станів та стресових тригерів, що дозволяє більш ефективно контролювати та регулювати власні реакції на трудові виклики. Це досягається через різні форми психологічної допомоги, зокрема індивідуальне та групове консультування, тренінги, психотерапевтичні сесії та коучинг. Індивідуальна психологічна підтримка спрямована на глибоку роботу з внутрішніми переживаннями особистості, що дозволяє розкрити корінні причини стресу, сформувати здорові стратегії подолання та зміцнити емоційний баланс. У процесі індивідуальної роботи психолог використовує методи когнітивно-поведінкової терапії, яка допомагає ідентифікувати та змінити деструктивні думки й переконання, що призводять до негативних емоцій. Наприклад, працівник може сприймати свої обов'язки як непосильні або власні досягнення як недостатні, що посилює почуття невдоволеності та тривожності. За допомогою когнітивної терапії можна змінити сприйняття ситуації, навчаючи людину фокусуватися на досягненнях та успішному виконанні завдань.

Групова психологічна підтримка передбачає взаємодію працівників у безпечному середовищі, де вони можуть поділитися своїми переживаннями, отримати підтримку та поради від колег. Це особливо важливо у трудових колективах, де спостерігається напружений соціально-психологічний клімат або висока конкуренція. Групові тренінги спрямовані на розвиток навичок комунікації, управління стресом та командної взаємодії. Практики з використанням технік релаксації, медитації та дихальних вправ допомагають знизити рівень тривожності, стабілізувати емоційний стан та підвищити стійкість до стресових ситуацій. Наприклад, методики дихальної гімнастики, як-от техніка діафрагмального дихання, сприяють зменшенню фізіологічних проявів стресу, таких як пришвидшене серцебиття чи м'язова напруга.

Психологічна підтримка також спрямована на розвиток навичок саморегуляції, які є необхідними для ефективного управління емоціями та поведінкою у складних ситуаціях. Саморегуляція включає вміння

усвідомлювати свої емоції, контролювати їх інтенсивність та обирати конструктивні способи реагування на стрес. У цьому контексті важливу роль відіграє розвиток емоційного інтелекту, який, за визначенням Д. Гоулмана, включає здатність розпізнавати, розуміти та керувати своїми емоціями, а також ефективно взаємодіяти з іншими людьми. Працівники з розвиненим емоційним інтелектом краще адаптуються до змін, ефективніше вирішують конфлікти та підтримують позитивний емоційний клімат у колективі.

Психологічна підтримка як засіб боротьби зі стресом та професійним вигоранням також включає створення сприятливих умов праці, що передбачає покращення організаційних чинників, таких як робочий час, розподіл завдань та рівень навантаження. Організаційна підтримка відіграє ключову роль у збереженні психоемоційного здоров'я працівників. Наприклад, керівники, які демонструють емпатію та турботу про своїх співробітників, сприяють створенню довіри, що знижує рівень стресу та підтримує мотивацію до роботи. Програми психологічного супроводу, такі як регулярні тренінги зі стресостійкості та профілактики вигорання, дозволяють працівникам навчитися конструктивним стратегіям подолання стресу.

3.2. Рекомендації щодо організації оптимальних умов праці

Оптимальні умови праці є ключовим чинником забезпечення психоемоційного благополуччя працівників, підвищення їхньої продуктивності, задоволеності роботою та запобігання стресу і професійному вигоранню. Організація сприятливого трудового середовища вимагає системного підходу, що враховує як фізичні аспекти робочого простору, так і психологічний клімат, соціальні взаємини та індивідуальні особливості працівників. Першочергове значення має створення комфортного фізичного середовища, оскільки незадовільні умови праці, такі як недостатнє освітлення, шум, невідповідна температура чи ергономічно неправильно організовані робочі місця, негативно впливають на фізичний стан працівників, викликаючи втому та зниження продуктивності. Важливим є забезпечення якісного

освітлення, що відповідає вимогам конкретної діяльності. Для працівників інтелектуальної сфери, зокрема офісного персоналу, необхідне природне освітлення або світлодіодне освітлення, що мінімізує навантаження на зір. Дотримання оптимальної температури та рівня вологості також є критично важливим, оскільки дискомфорт у цьому аспекті може спричиняти як фізичний, так і психологічний стрес. Важливим є зменшення рівня шумового забруднення шляхом використання шумопоглинальних матеріалів або створення окремих робочих зон для завдань, що потребують підвищеної концентрації. Ергономіка робочого місця, включно з належним розташуванням робочих меблів, правильним положенням тіла під час роботи та використанням зручного обладнання, має прямий вплив на фізичний стан працівників і знижує ризик розвитку хронічної втоми та професійних захворювань.

Крім фізичних умов, організація оптимального трудового середовища передбачає створення здорового психологічного клімату в колективі. Позитивна робоча атмосфера є основою для підтримки емоційного благополуччя працівників, їхньої мотивації та лояльності до організації. Важливою є роль керівників у формуванні довірливих і конструктивних відносин у колективі. Лідерство має бути орієнтоване на підтримку, відкритість до комунікації та визнання заслуг працівників. Працівники, які відчувають повагу до своєї праці, отримують належну підтримку та зворотний зв'язок від керівництва, демонструють вищу задоволеність роботою та емоційну стійкість. Зниження рівня міжособистісних конфліктів у колективі можливе завдяки впровадженню тренінгів із командної взаємодії, розвитку комунікаційних навичок та методів вирішення конфліктів. Особливо важливою є профілактика професійного стресу через впровадження програм психологічної підтримки.

Гнучка організація робочого часу є одним із сучасних підходів до забезпечення оптимальних умов праці, що сприяє балансу між професійним та особистим життям працівників. Дослідження підтверджують, що надмірне навантаження та нерегламентований робочий час є основними причинами

стресу, що призводить до емоційного виснаження та зниження продуктивності. Впровадження гнучкого графіку роботи, можливості віддаленої праці та коротких перерв протягом робочого дня дозволяє знизити стрес та підвищити рівень задоволеності роботою. Такі підходи дають працівникам змогу краще контролювати свій робочий час, розподіляти навантаження та підтримувати оптимальний емоційний стан. Важливою складовою є надання можливості регулярних відпусток і створення умов для відпочинку, що допомагає уникнути перевтоми та професійного вигорання.

Організація оптимальних умов праці передбачає також підвищення можливостей професійного розвитку працівників. Можливість навчання, підвищення кваліфікації та кар'єрного зростання є важливими факторами мотивації та підтримки позитивного емоційного стану. Організації можуть впроваджувати програми професійного розвитку, проводити тренінги, семінари та наставництво, що допомагає працівникам не лише підвищувати рівень компетентності, а й відчувати свою цінність для компанії. Підтримка ініціативності та креативності працівників дозволяє підвищити їхню залученість у робочий процес та створює умови для самореалізації.

Одним із важливих аспектів є забезпечення соціальної підтримки у трудовому середовищі. Соціальна підтримка з боку колег, керівників та організації загалом є потужним ресурсом для подолання стресу та запобігання професійному вигоранню. Створення корпоративної культури, заснованої на повазі, співпраці та взаємодопомозі, сприяє зміцненню колективної згуртованості та зниженню рівня соціальної ізоляції. Важливо впроваджувати заходи для зміцнення корпоративного духу, такі як командоутворювальні заходи, корпоративні зустрічі та культурно-спортивні події.

Організації також повинні враховувати індивідуальні особливості працівників, які можуть впливати на їхню працездатність та емоційний стан. Це включає створення умов для роботи осіб із різним рівнем стресостійкості, темпераментом та потребами. Використання психологічних методик для оцінки рівня стресу та емоційного стану працівників дозволяє своєчасно

виявляти проблеми та впроваджувати корекційні заходи. Регулярні опитування задоволеності роботою та емоційного благополуччя дозволяють організаціям оцінювати ефективність заходів та вносити необхідні корективи.

Висновки до розділу 3

Психологічна підтримка є важливим інструментом для зниження рівня стресу та профілактики професійного вигорання. Вона сприяє розвитку внутрішніх ресурсів особистості, підвищенню її стресостійкості та ефективному подоланню емоційного виснаження. Завдяки індивідуальному та груповому консультуванню, тренінгам, психотерапевтичним методикам та організаційній підтримці працівники отримують можливість стабілізувати свій емоційний стан, підвищити рівень задоволеності роботою та зберегти мотивацію до професійного розвитку. Комплексний підхід до психологічної підтримки дозволяє створити здорове трудове середовище, у якому працівники можуть повною мірою реалізувати свій потенціал, зберігаючи емоційну рівновагу та високу продуктивність.

Організація оптимальних умов праці є комплексним процесом, що поєднує фізичні, психологічні, соціальні та організаційні чинники. Створення комфортного фізичного середовища, підтримка здорового психологічного клімату, впровадження гнучких графіків роботи, забезпечення можливостей професійного розвитку та зміцнення соціальної підтримки є ключовими напрямками для забезпечення ефективного трудового середовища. Оптимальні умови праці не лише підвищують продуктивність і мотивацію працівників, а й забезпечують їхнє психоемоційне благополуччя, знижуючи рівень стресу та запобігаючи професійному вигоранню.

ВИСНОВКИ

У магістерській роботі досліджено вплив трудової діяльності на психо-емоційний стан особистості, розкрито ключові теоретичні засади та емпіричні аспекти цієї проблеми, а також розроблено рекомендації щодо покращення умов праці для зниження стресу та запобігання професійному вигоранню. Теоретичний аналіз показав, що трудова діяльність є важливим чинником, який визначає не лише професійну самореалізацію людини, а й її загальне психологічне благополуччя. Психо-емоційний стан особистості, як інтегральне явище, формується під впливом об'єктивних умов трудового середовища та суб'єктивного ставлення до праці. Він охоплює емоційні, когнітивні, поведінкові та фізіологічні компоненти, які взаємодіють між собою, створюючи як позитивний, так і негативний емоційний фон.

Емпіричне дослідження підтвердило, що умови трудової діяльності, такі як рівень навантаження, організація робочого часу, соціальний клімат у колективі та можливість професійного розвитку, мають значний вплив на психо-емоційний стан працівників. Виявлено, що респонденти, які проходили тренінгові програми та отримували психологічну підтримку, демонструють вищий рівень емоційного благополуччя порівняно з тими, хто не мав такої підтримки. Статистичний аналіз показав значущу різницю між групами, що підтверджує ефективність психологічних інтервенцій у покращенні емоційного стану особистості та зниженні проявів професійного стресу. Кореляційний аналіз виявив слабкий позитивний зв'язок між досвідом роботи та рівнем емоційного благополуччя, що вказує на поступове зростання адаптаційних можливостей працівників з роками професійної діяльності.

Практичне значення роботи полягає у розробці рекомендацій щодо організації оптимальних умов праці, які включають створення комфортного фізичного середовища, забезпечення гнучкого графіку роботи, розвиток позитивного психологічного клімату у колективі та впровадження програм психологічної підтримки. Підкреслено важливість тренінгових програм з

управління стресом, розвитку емоційного інтелекту та покращення комунікаційних навичок для працівників різних професійних сфер.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Вавринів, О. С., & Христук, О. Л. (2023). ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЕМОЦІЙНИХ СТАНІВ ОСОБИСТОСТІ ПІД ВПЛИВОМ СТРЕСОГЕННИХ ФАКТОРІВ. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ (серія психологічна)*, (2), 11-15.
2. Гакман, А. (2023). ВПЛИВ ФІТНЕС-ЗАНЯТЬ НА ПСИХО-ЕМОЦІЙНИЙ СТАН ЧОЛОВІКІВ ПОХИЛОГО ВІКУ. *Вісник Прикарпатського університету. Серія: Фізична культура*, (39), 32-36.
3. Іванова, О. (2021). ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОЯВУ СТРАХУ ОСОБИСТОСТІ ЛІТНЬОГО ВІКУ У ПЕРІОД КАРАНТИНУ. *Хомич ЛО—доктор педагогічних наук, професор, заступник директора з наукової роботи Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України; Лушин ПВ—доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри загальної та практичної психології ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН*, 120.
4. Калиниченко, Я. (2016). Вплив слухання музики на психоемоційний стан підлітків. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*, (3), 172-181.
5. Кондратюк, І. Б. (2017). Теоретичні особливості актуалізації психологічного балансу в процесі комунікації. *Сучасний стан і перспективи лінгвістичних досліджень та проблеми перекладу: Збірник наукових праць/За заг. ред. МВ Полховської, НД Борисенко, ЮМ Нідзельської*.
6. Котлова, Л. О., & Семигіна, Т. (2020). Methods of regulating the psycho-emotional state of students. *International Journal of Management*, 11(6), 586-599.
7. Лапікура, О. В. (2023). ВПЛИВ ФАКТОРІВ РОДИННОГО СЕРЕДОВИЩА НА ПСИХО-ЕМОЦІЙНИЙ СТАН ПІДЛІТКІВ. *РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ*, 89.
8. Лопатинська, Н. А., & Мельник, В. М. (2024). Психолого-логопедичний супровід військовослужбовців в системі реабілітації після

отриманих бойових травм. *Вчені записки ТНУ імені ВІ Вернадського. Серія: Психологія*, (35 (74)), 89-94.

9. Малахова, Д. О., & Поліщук, Т. В. (2019). *Вплив фізичних навантажень на психо-емоційний стан у студентства харківського національного медичного університету* (Doctoral dissertation).

10. Михайлишин, У. Б., Сухан, В. С., & Анталовці, О. В. (2023). Психологічний стан здобувачів вищої освіти в період воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*, (2), 27-33.

11. Пономаренко, А. Р., Базалюк, Л. В., & Яніцька, Л. В. (2022). Психо-емоційний стан студентів при підготовці до іспитів під час війни в Україні. *EDITORIAL BOARD*, 408.

12. Салдан, С. (2024). ВПЛИВ МУЗИКИ НА ПСИХО-ЕМОЦІЙНИЙ СТАН ТА КОГНІТИВНІ МОЖЛИВОСТІ УЧНІВ ЗА ВАЛЬДОРФСЬКОЮ ПЕДАГОГІКОЮ РУДОЛЬФА ШТАЙНЕРА. *Вісник науки та освіти*, (7 (25)).

13. Салдан, С. (2024). ВПЛИВ МУЗИКИ НА ПСИХО-ЕМОЦІЙНИЙ СТАН ТА КОГНІТИВНІ МОЖЛИВОСТІ УЧНІВ ЗА ВАЛЬДОРФСЬКОЮ ПЕДАГОГІКОЮ РУДОЛЬФА ШТАЙНЕРА. *Вісник науки та освіти*, (7 (25)).

14. Стрельченко, О. С., & Галій, Г. О. (2020, November). ВПЛИВ СТРЕСУ НА ПСИХО-ЕМОЦІЙНИЙ СТАН ЛЮДИНИ І ЙОГО НАСЛІДКИ У НАСЕЛЕННЯ ДОНБАСА З 2012–2019 pp. In *The 3rd International scientific and practical conference—Priority directions of science and technology development* (November 22-24, 2020) *SPC—Sci-conf. com. ua*, Kyiv, Ukraine. 2020. 1488 p. (p. 212).

15. Чайка, Я. М. (2022). Психоемоційний стан педагогічних працівників під час пандемії. *Академічні візії*, (3), 72-83.

16. Cowie, R., & Cornelius, R. R. (2003). Describing the emotional states that are expressed in speech. *Speech communication*, 40(1-2), 5-32.

17. Iversen, S., Kupfermann, I., & Kandel, E. R. (2000). Emotional states and feelings. *Principles of neural science*, 4, 982-997.

18. Jupp, E., Pykett, J., & Smith, F. (2017). *Emotional States*. London: Routledge.
19. Kim, M. K., Kim, M., Oh, E., & Kim, S. P. (2013). A review on the computational methods for emotional state estimation from the human EEG. *Computational and mathematical methods in medicine*, 2013(1), 573734.
20. Leff, J. P. (1973). Culture and the differentiation of emotional states. *The British Journal of Psychiatry*, 123(574), 299-306.
21. Mehrabian, A. (1995). Framework for a comprehensive description and measurement of emotional states. *Genetic, social, and general psychology monographs*, 121(3), 339-361.
22. Rolls, E. T. (2013). What are emotional states, and why do we have them?. *Emotion Review*, 5(3), 241-247.
23. Salovey, P., Rothman, A. J., Detweiler, J. B., & Steward, W. T. (2000). Emotional states and physical health. *American psychologist*, 55(1), 110.
24. Schachter, S., & Singer, J. (1962). Cognitive, social, and physiological determinants of emotional state. *Psychological review*, 69(5), 379.
25. Wang, Y., & Guan, L. (2008). Recognizing human emotional state from audiovisual signals. *IEEE transactions on multimedia*, 10(5), 936-946.

ДОДАТКИ

Додаток А

**АНКЕТА ДЛЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ
НА ПСИХО-ЕМОЦІЙНИЙ СТАН ОСОБИСТОСТІ**

Інструкція:

Просимо вас відповісти на запитання анкети максимально чесно.

Опитування є анонімним, отримані дані будуть використані виключно в узагальненому вигляді для наукового дослідження.

1. Загальні дані респондента:

1.1. Вік: _____

1.2. Стать:

☐ Чоловіча☐ Жіноча

1.3. Стаж роботи (років): _____

1.4. Професійна сфера діяльності: _____

1.5. Тип трудового колективу:

☐ Малий (до 20 осіб)☐ Середній (20–100 осіб)☐ Великий (понад 100 осіб)

1.6. Графік роботи:

☐ Фіксований☐ Гнучкий☐ Позмінний

1.7. Місце роботи:

☐ Місто☐ Село

2. Оцінка психо-емоційного стану (суб'єктивне сприйняття):

2.1. Як часто ви відчуваєте стрес на роботі?

☐ Майже ніколи

- ☐ Рідко
- ☐ Іноді
- ☐ Часто
- ☐ Постійно

2.2. Як би ви оцінили своє емоційне виснаження на роботі?

- ☐ Відсутнє
- ☐ Низьке
- ☐ Середнє
- ☐ Високе
- ☐ Дуже високе

2.3. Чи відчуваєте ви задоволення від виконання своєї роботи?

- ☐ Так, завжди
- ☐ Часто
- ☐ Іноді
- ☐ Рідко
- ☐ Ніколи

2.4. Чи відчуваєте ви підтримку з боку колег?

- ☐ Так, завжди
- ☐ Часто
- ☐ Іноді
- ☐ Рідко
- ☐ Ніколи

2.5. Як часто у вас виникають конфлікти в колективі?

- ☐ Майже ніколи
- ☐ Рідко
- ☐ Іноді

☐ Часто

☐ Постійно

2.6. Чи маєте ви можливість для професійного розвитку на своєму робочому місці?

☐ Так, повністю

☐ Частково

☐ В обмеженому обсязі

☐ Ні

2.7. Чи відчуваєте ви втому після закінчення робочого дня?

☐ Ніколи

☐ Рідко

☐ Іноді

☐ Часто

☐ Постійно

3. Вплив трудової діяльності на емоційний стан:

3.1. Чи відчуваєте ви тривожність або страх, пов'язані з виконанням робочих завдань?

☐ Ніколи

☐ Рідко

☐ Іноді

☐ Часто

☐ Постійно

3.2. Чи помічали ви погіршення свого здоров'я внаслідок трудової діяльності (головний біль, безсоння, стомлюваність тощо)?

☐ Так

☐ Ні

3.3. Які емоції найчастіше виникають під час виконання робочих завдань?

- ☐ Радість і задоволення
- ☐ Спокій і нейтральність
- ☐ Роздратування
- ☐ Тривога і страх
- ☐ Втома і апатія

3.4. Чи помічали ви зміни у вашому настрої після зміни умов роботи (наприклад, участь у тренінгах, зміна графіку, підвищення кваліфікації)?

- ☐ Так
- ☐ Ні

3.5. Чи берете ви участь у психологічних тренінгах або програмах підтримки на робочому місці?

- ☐ Так, регулярно
- ☐ Іноді
- ☐ Ні

3.6. Якщо так, чи відчуваєте ви покращення свого емоційного стану після участі у тренінгах?

- ☐ Так
- ☐ Частково
- ☐ Ні

3.7. Що, на вашу думку, є найбільшим стресовим фактором у вашій роботі?

- ☐ Надмірне навантаження
- ☐ Невизначеність завдань
- ☐ Конфлікти в колективі
- ☐ Низька заробітна плата
- ☐ Відсутність кар'єрного зростання
- ☐ Відсутність підтримки з боку керівництва

4. Додаткові питання:

4.1. Що б ви змінили у своїх робочих умовах для покращення емоційного стану? _____

4.2. Чи вважаєте ви необхідними програми психологічної підтримки на робочому місці?

☐ Так

☐ Ні

4.3. Чи готові ви брати участь у тренінгах зі зниження стресу та покращення емоційної стійкості?

☐ Так

☐ Ні

Дякуємо за участь у дослідженні!

Назва тренінгу: *«Психологічні стратегії зниження стресу та профілактики професійного вигорання»*

Тривалість: 2 дні (8 годин на день)

Цільова аудиторія: Працівники різних професій, які відчують емоційне виснаження, стрес або підвищене навантаження у трудовій діяльності.

Мета тренінгу: Розвиток навичок саморегуляції, управління стресом, підвищення емоційної стійкості та профілактика професійного вигорання.

Форма проведення: Групова робота з інтерактивними вправами, рольовими іграми та обговореннями.

Очікувані результати: Зниження рівня стресу, підвищення рівня емоційної саморегуляції, покращення комунікації у колективі та профілактика вигорання.

ДЕНЬ 1. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ СТРЕСУ ТА ВИГОРАННЯ

10:00–10:30. Вступна частина

- Привітання учасників, представлення тренерів.
- Ознайомлення з цілями тренінгу, правилами роботи та очікуваннями учасників.
- Вправа «Знайомство»: коротка презентація кожного учасника.

10:30–11:30. Теоретичний блок: Що таке стрес і професійне вигорання?

- Поняття стресу, види стресових факторів у трудовій діяльності.
- Концепція професійного вигорання за К. Масlach: емоційне виснаження, деперсоналізація, зниження особистісних досягнень.
- Обговорення: «Як я відчуваю стрес на роботі?», «Що для мене означає професійне вигорання?»

11:30–11:45. Перерва на каву.

11:45–13:00. Діагностика стресу та емоційного стану

- Самооцінка рівня стресу та вигорання за шкалами (Шкала стресу Перлса, опитувальник MBI).
- Обговорення результатів у групі (анонімно): виявлення індивідуальних стрес-факторів.

13:00–14:00. Обідня перерва.

14:00–15:30. Інтерактивний блок: Психофізіологічні методи зниження стресу

- Вправа «Релаксація через дихання»: діафрагмальне дихання та техніка «4-7-8».
- Вправа «М'язова релаксація за Джекобсоном»: поетапне зняття напруги з м'язів.
- Практика усвідомленої медитації (mindfulness): техніка спостереження за думками та емоціями.
- Обговорення вражень учасників: «Які методи релаксації були для мене найбільш ефективними?»

15:30–15:45. Перерва на каву.

15:45–17:00. Розвиток навичок стресостійкості

- Вправа «Мій ресурс»: учасники визначають внутрішні та зовнішні ресурси для боротьби зі стресом.
- Рольова гра: «Ситуація на роботі» – навчання конструктивного реагування на стресові ситуації.
- Зворотний зв'язок: обговорення у групі, формування позитивного ставлення до стресу як виклику.

ДЕНЬ 2. ЕМОЦІЙНА РЕГУЛЯЦІЯ ТА ПРОФІЛАКТИКА ВИГОРАННЯ

10:00–10:15. Ранкова активізація

- Вправа «Колесо настрою»: кожен учасник визначає свій поточний емоційний стан.

10:15–11:30. Теоретичний блок: Управління емоціями у трудовій діяльності

- Поняття емоційного інтелекту (Д. Гоулман): розпізнавання, розуміння та регуляція емоцій.
- Техніки позитивного мислення: когнітивна перебудова негативних думок.
- Обговорення: «Як емоційний інтелект допомагає у роботі?»

11:30–11:45. Перерва на каву.

11:45–13:00. Інтерактивний блок: Розвиток навичок емоційної регуляції

- Вправа «Позитивний діалог із собою»: навчання внутрішньої підтримки через афірмації.

- Техніка «Психологічний стоп»: метод зупинки деструктивних емоцій.
- Вправа «Переписування сценарію»: аналіз негативних робочих ситуацій і пошук конструктивних рішень.

13:00–14:00. Обідня перерва.

14:00–15:30. Створення балансу між роботою та особистим життям

- Вправа «Колесо життєвого балансу»: учасники аналізують свої життєві сфери та виявляють дисбаланс.
- Обговорення: як знайти час для відпочинку, хобі та сім'ї?
- Планування здорового робочого дня: техніки тайм-менеджменту та мікровідпочинку.

15:30–15:45. Перерва на каву.

15:45–17:00. Підбиття підсумків і формування стратегії подолання стресу

- Вправа «Мій план змін»: учасники створюють індивідуальну стратегію управління стресом та профілактики вигорання.
- Обговорення: кожен учасник ділиться своїми головними висновками та планами.
- Вправа «Капсула часу»: написання листа собі із нагадуванням про позитивні наміри.

17:00–17:30. Завершення тренінгу

- Підбиття підсумків роботи, вручення сертифікатів учасникам.
- Зворотний зв'язок тренерів і групи, обговорення ефективності тренінгу.