

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОЛІСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет права, публічного управління
та національної безпеки

Кафедра психології

Кваліфікаційна робота
на правах рукопису

ОСТРОПІЛЕЦЬ ЛІЛІЯ ПЕТРІВНА

УДК 159.9:658.3

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
ЕФЕКТИВНІСТЬ ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ СТРЕСОМ
НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

053 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 _____ Л. П. Остропілець.

Керівник роботи
Кулаковський Тарас Юрійович,
кандидат психологічних
наук, доцент

Житомир – 2024

Висновок кафедри

за результатами попереднього захисту: _____

Протокол засідання кафедри № _____ від « ____ » _____ 2024 року

Завідувач кафедри _____

(науковий ступінь, вчене звання) (підпис) (прізвище, ім'я, по батькові)

Результати захисту кваліфікаційної роботи

Здобувач вищої освіти Остропілець Лілія петрівна захистила

кваліфікаційну роботу з оцінкою:

сума балів за 100-бальною шкалою _____

за шкалою ECTS _____

за національною шкалою _____

Секретар ЕК

(науковий ступінь, вчене звання) (підпис) (прізвище, ім'я, по батькові)

АНОТАЦІЯ

Остропілець Л. П. Ефективність психологічних методів управління стресом на робочому місці. – Кваліфікаційна робота на правах рукопису.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра за спеціальністю 053 - психологія. – Поліський національний університет, Житомир, 2024.

У роботі розглядається ефективність психологічних методів управління стресом на робочому місці, їх застосування для зниження рівня стресу серед працівників та підвищення їх продуктивності. У ході дослідження було проведено теоретичний аналіз наукових джерел, який підтвердив важливість проблеми стресу на робочому місці як основного чинника, що впливає на психологічне здоров'я працівників та їх ефективність.

Практична частина роботи включала емпіричне дослідження, проведене в Чуднівській філії Житомирського ОЦЗ, де було виявлено високий рівень стресу серед працівників. Впровадження психологічних методів, зокрема технік релаксації сприяло значному зниженню стресу та підвищенню працездатності. Розроблено рекомендації щодо вдосконалення стратегії управління стресом, що включають тренінги, психологічні консультації та корекцію корпоративної культури.

Наукова новизна роботи відбувається в детальному аналізі сучасних психологічних методів управління стресом, їх впровадження в корпоративне середовище та розробці нових підходів для підвищення ефективності стрес-менеджменту.

Практичне значення роботи полягає в можливості впровадження розроблених рекомендацій для організацій зі зниження стресового навантаження на працівників та покращення їх психологічного благополуччя.

Ключові слова: стрес, управління стресом, психологічні методи, робоче місце, релаксація, психологічне консультування, корпоративна культура, продуктивність праці.

ANNOTATION

Ostropilets L. Efficiency of psychological methods of stress management in the workplace.

Qualification work for the master's degree in speciality 053 - Psychology - Polissia National University, Zhytomyr, 2024.

The paper examines the effectiveness of psychological methods of stress management in the workplace, their application to reduce stress among employees and increase their productivity. The study included a theoretical analysis of scientific sources, which confirmed the importance of the problem of stress in the workplace as a major factor affecting the psychological health of employees and their efficiency.

The practical part of the work included an empirical study conducted at the Chudniv branch of the Zhytomyr Regional Health Centre, which revealed a high level of stress among employees. The introduction of psychological methods, in particular relaxation techniques, contributed to a significant reduction in stress and increased performance. Recommendations for improving the stress management strategy, including trainings, psychological counselling and correction of corporate culture, have been developed.

The scientific novelty of the work lies in a detailed analysis of modern psychological methods of stress management, their implementation in the corporate environment and the development of new approaches to improve the effectiveness of stress management.

The practical significance of the work lies in the possibility of implementing the developed recommendations for organisations to reduce the stress load on employees and improve their psychological well-being.

Keywords: stress, stress management, psychological methods, workplace, relaxation, psychological counselling, corporate culture, labour productivity.

ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ СТРЕСОМ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ.....	8
1.1. Теоретико-методологічні підходи до вивчення стресу та методів його управління.....	8
1.2. Аналіз сучасних наукових концепцій управління стресом.....	17
Висновки до розділу 1	23
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ СТРЕСОМ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ.....	24
2.1. Методи та організація емпіричного дослідження управління стресом на робочому місці.....	24
2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження рівня стресу та стресових факторів.....	30
Висновки до розділу 2	38
РОЗДІЛ 3. СТРАТЕГІЯ УПРАВЛІННЯ СТРЕСОМ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ	39
3.1. Вплив стратегій управління стресом на психологічне благополуччя працівників	39
3.2. Рекомендації щодо покращення стратегії управління стресом у корпоративну культуру	46
Висновки до розділу 3	56
ВИСНОВКИ.....	58
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	58
ДОДАТКИ.....	Ошибка! Закладка не определена.

ВСТУП

Актуальність дослідження ефективності психологічних методів управління стресом на робочому місці зумовлена швидкими змінами в організаційних структурах, зростанням вимог до працівників, а також підвищенням стресових навантажень на робочих місцях, що є серйозною проблемою для сучасного суспільства.

В Україні, з огляду на економічні виклики та політичні трансформації, проблема стресу на робочому місці має своє специфічне вираження. Після економічної кризи 2008 р., а також внаслідок війни на сході країни з 2014 р. та соціальних змін, рівень стресу серед працівників різних галузей помітно зріс. Пандемія COVID-19 та повномасштабне російсько-українське вторгнення у 2022 р. також принесли нові стресові фактори, такі як необхідність адаптації до дистанційної роботи, перебої в роботі підприємств та невизначеність на ринку праці. Внаслідок цього збільшилась потреба в застосуванні психологічних методів управління стресом для забезпечення здоров'я працівників та стабільності підприємств.

Дослідження психологічних методів управління стресом на робочому місці має особливу значущість для розв'язання таких проблем, як вигорання, зниження продуктивності праці, погіршення психологічного здоров'я працівників, конфлікти в колективі та висока плинність кадрів.

В Україні існує низка досліджень, присвячених проблемам стресу на робочому місці, зокрема роботи таких вчених, як Ю. Карпюк, О. Хрущ, О.Федик, М. Кононова, Т. Кучма, О. Радько, Є. Хоменко, М. Шклярчук, М. Прищак та інші. Вони розглядали як загальні теоретичні аспекти стресу, так і його вплив на організаційні процеси в українських реаліях. Проте, існуючі дослідження не дають вичерпного розуміння специфіки впливу психологічних методів управління стресом на робочому місці.

Зокрема, важливим аспектом є відсутність чітких рекомендацій щодо впровадження психологічних методів управління стресом в корпоративну

культуру, а також недостатня кількість досліджень, що б аналізували ефективність різних психологічних підходів для зниження стресу саме в українських умовах.

Мета дослідження полягає в аналізі ефективності психологічних методів управління стресом на робочому місці, визначенні найбільш результативних стратегій та розробці рекомендацій щодо їх впровадження в корпоративну культуру.

Для досягнення мети дослідження поставлені наступні **завдання**:

1. Провести теоретичний аналіз наукових джерел з проблеми управління стресом на робочому місці.
2. Визначити методи психологічного впливу на стрес на робочому місці, що використовуються в сучасній практиці.
3. Здійснити емпіричне дослідження рівня стресу серед працівників і впливу на нього психологічних методів управління.
4. Розробити рекомендації щодо вдосконалення стратегії управління стресом на робочих місцях.

Об'єктом дослідження є процес управління стресом на робочому місці.

Предметом дослідження є психологічні методи управління стресом, які застосовуються для зниження рівня стресових впливів на працівників і забезпечення їх психологічного благополуччя.

Гіпотеза дослідження полягає в тому, що застосування комплексних психологічних методів управління стресом на робочому місці дозволяє значно знизити рівень стресу та покращити психологічне благополуччя працівників.

Методи дослідження включають теоретичні методи (аналіз наукової літератури, синтез, порівняння, моделювання), які сприяють формуванню теоретичної моделі управління стресом на робочому місці, а також емпіричні методи, зокрема спостереження, тестування, опитування, що дають змогу оцінити рівень стресу та ефективність застосованих психологічних методів.

Для обробки даних використовуються статистичні методи математичної обробки, зокрема кореляційний та регресійний аналіз.

Наукова новизна та теоретичне значення. Наукова новизна дослідження полягає в детальному аналізі сучасних психологічних методів управління стресом, їх застосуванні на робочому місці та розробці нових рекомендацій щодо підвищення ефективності управління стресом у корпоративному середовищі. Результати цього дослідження можуть використовуватися для подальших досліджень, за участі ширшої вибірки для підтвердження або спростування висновків.

Практичне значення дослідження полягає в можливості впровадження розроблених рекомендацій для організацій, що дозволить зменшити рівень стресу серед працівників, підвищити їх психологічне благополуччя та загальну продуктивність праці.

Апробація результатів дослідження.

Публікації.

Структуру та обсяг роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, шести підрозділів, висновків, списку використаних джерел (70 позицій, з них 20 – іноземною мовою). Загальний обсяг роботи складає 72 сторінка, з них 60 – основного тексту. Робота містить 4 рисунка, 4 таблиці та 2 додатка.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ СТРЕСОМ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

1.1. Теоретико-методологічні підходи до вивчення стресу та методів його управління.

Інтерес до стресу як до об'єкту психологічного дослідження почав активно формуватися в середині ХХ ст. Перші дослідження, присвячені цій темі, були виконані канадським фізіологом Г. Сельє. Він розглядав стрес передусім як універсальну захисну реакцію організму на фізичні, хімічні чи органічні подразники. Ця реакція спрямована на адаптацію до змінених умов та захист цілісності організму. Інтенсивність і тривалість такої реакції може варіюватися, але якщо вона стає затяжною і виснажує ресурси організму, то може призводити до хворобливої адаптації. Хоча теорія Сельє була новаторською, вона мала свої обмеження. Зосереджуючись на фізіологічних аспектах, вчений недооцінював значення психологічних процесів і впливу стресових факторів на особистість. Попри це, його концепція дала поштовх до подальших досліджень у цій галузі [18, с. 29].

Наразі не існує єдиного визначення стресу, а спроби дослідників у цій сфері залишаються частковими та не остаточними. Американський психолог Р. Лазарус, заслужений професор факультету психології Університету Берклі (Каліфорнія, США), зазначав, що теорії та моделі стресу часто суперечать одна одній. У цій сфері також відсутня загальноприйнята термінологія, а визначення стресу можуть суттєво відрізнятися. Подібна ситуація характерна і для інших ключових наукових питань, таких як адаптація, втома, здібності чи особистість.

Р. Лазарус першим спробував розмежувати фізіологічний та психологічний стрес. Він запропонував концепцію, згідно з якою фізичний стрес виникає під впливом реального фізичного подразника, а психологічний

(емоційний) пов'язаний з оцінкою майбутньої ситуації як загрозливої чи складної. Водночас цей поділ є умовним, оскільки фізичний стрес завжди містить елементи психологічного, а психологічний супроводжується фізіологічними змінами [23, с. 17, 20].

У 1972 р. ВООЗ прийняла визначення стресу як неспецифічної реакції організму на будь-яку висунуту до нього вимогу. Так, стрес стає реакцією організму на подразники, загрозу реальну чи уявну.

У сучасній науковій літературі термін «стрес» зазвичай використовується в трьох основних значеннях:

1. Стрес як зовнішній вплив – зовнішні стимули або події, що викликають у людини стан напруження чи збудження. У цьому контексті частіше використовують терміни «стресор» або «стрес-фактор».

2. Стрес як суб'єктивна реакція – внутрішній психічний стан напруження та збудження. Він проявляється через емоції, захисні реакції та механізми подолання, які відбуваються в людині. Такі процеси можуть не лише викликати психічну напругу, а й сприяти вдосконаленню функціональних систем.

3. Стрес як фізіологічна реакція – це реакція організму на вимоги або шкідливі впливи. Саме цей аспект стресу описували В. Кеннон і Г. Сельє, вказуючи, що фізіологічні реакції спрямовані на підтримку поведінкових дій і психічних процесів для подолання стресового стану [26, с. 10, 12].

Спочатку виникає поняття фізіологічного та емоційного стресу, а згодом увели поняття «психологічний стрес», який почали трактувати не лише як реакцію, але й як процес. У цьому процесі особистість оцінює вимоги середовища, а індивідуальний прояв стресу значною мірою залежить від сприйняття людиною ситуації в екстремальних умовах. Важливу роль відіграють мобілізація, психологічна налаштованість на виконання певної ролі, а також усвідомлення відповідальності за себе та інших. Психологічний стрес може виникати як самостійне явище, а також впливати на появу або перебіг біологічного стресу. Він може проявлятися не тільки як відповідь на

поточний подразник, але й як реакція на очікувані події, які ще не сталися, проте викликають страх, занепокоєння чи згадування про них [3, с. 40-41].

Таким чином, науковці виділяють декілька видів стресу:

1. Фізіологічний стрес виникає через фізичне перевантаження організму або вплив несприятливих умов, таких як температура, запахи, недостатнє освітлення чи шум. Його симптоми включають задишку, частий пульс, почервоніння і пітливість.

2. Психологічний стрес зумовлений порушенням емоційної рівноваги через конфлікти, невідповідність роботи кваліфікації або надмірне навантаження. Проявляється уповільненням розумових процесів, розсіюванням уваги, зниженням пам'яті, сенсорної чутливості та труднощами у прийнятті рішень.

3. Окремим видом є емоційний стрес, який виникає в ситуаціях загрози, небезпеки чи образ.

4. Інформаційний стрес виникає через надлишок інформації або її брак [25, с. 32-33].

Професійно-орієнтований підхід до поняття психологічного стресу викликав появу терміну «професійний стрес». Професійний стрес – це багатогранне психологічне явище, яке проявляється у психофізіологічних, психосоціальних та емоційних реакціях організму на стресові ситуації в роботі. Він виникає через дисгармонію між працівником і його робочим середовищем, що може ускладнювати виконання професійних обов'язків, особливо для фахівців, чия діяльність спрямована на роботу з людьми. Такі професії є високостресогенними через значну психоемоційну напруженість і велику кількість психологічних факторів. Негативний стрес пов'язаний із переживанням неприємних емоцій і фізичного виснаження, що виникають у разі загрози добробуту чи неможливості впоратися з викликами [16, с. 6].

ВООЗ називає професійний стрес хворобою XXI ст., оскільки він властивий будь-якій професії світу і набув розмірів глобальної епідемії. На робочому місці стресори можуть включати: розбіжність між очікуваннями

людини та можливостями роботи їх задовольнити, а також між вимогами роботи і ресурсами працівника для їх виконання; особливості організації праці; професійні вимоги та рольові обов'язки; індивідуальні риси й очікування; фізичні умови навколишнього середовища; групові процеси та фактори на рівні організації (табл. 1.1.) Не менш важливим є емоційне вигорання, тоюто стан фізичного, емоційного та розумового виснаження, який найчастіше проявляється в професіях соціальної сфери [26, с. 60].

Таблиця 1.1.

Джерела стресу на робочому місці

Категорії факторів стресу на роботі	Приклади джерел стресу
Виконання завдань	• навантаження (перевантаження та недовантаження); • темп/різноманітність/осмисленість роботи; • достатньо часу для виконання завдання; • автономія (наприклад, здатність приймати власні рішення щодо нашої власної роботи або конкретних завдань); • позмінна робота/години роботи; • навички/здібності не відповідають вимогам роботи; • відсутність навчання та/або підготовки (технічної та соціальної); • відсутність оцінки; • ізоляція на робочому місці (емоційна або робота наодинці)
Роль в організації	• конфлікт ролей (суперечливі вимоги до роботи, забагато ролей, кілька керівників/менеджерів); • невизначені робочі очікування/невизначеність ролі (відсутність ясності щодо обов'язків, очікувань тощо); • рівень відповідальності
Розвиток кар'єри	• недостатнє/надмірне просування; • безпека/незахищеність роботи (боязнь звільнення через економію чи відсутність завдань чи роботи); • відсутність можливостей розвитку кар'єри, зростання або просування по службі; • загальна задоволеність роботою
Стосунки на роботі (міжособистісні)	• керівники (конфлікти або відсутність підтримки); • колеги (конфлікти або відсутність

	підтримки); • загроза насильства, переслідування тощо (загроза особистій безпеці); • відсутність довіри; • відсутність систем на робочому місці, доступних для звітування та боротьби з неприйнятною поведінкою; • упередження чи дискримінація
Організаційна структура/клімат/стиль управління	• участь (або неучасть) у прийнятті рішень; • шаблони спілкування (погана комунікація/потік інформації); • невелике визнання за гарне виконання роботи; • відсутність систем на робочому місці, доступних для реагування на проблеми; • незалучення працівників під час організаційних змін; • відсутність уявлення про справедливість (хто що коли отримує та процеси, за допомогою яких приймаються рішення); • відсутність підтримки (наприклад, політики, що сприяють сім'ї, програми допомоги працівникам тощо).
Баланс роботи та особистого життя	• конфлікти ролі/відповідальності; • сім'я, яка піддається ризикам, пов'язаним з роботою
Умови на робочому місці/занепокоєння	• вплив неприємних умов (наприклад, скученість, запахи тощо); • вплив небезпек (наприклад, ергономіка, хімічні речовини, шум, якість повітря, температура тощо)

Два найпоширеніші типи стресу – високочастотний і низькочастотний. Підвищене робоче навантаження є прикладом низькочастотного стресу, який може мати значно більший вплив, ніж високочастотний тиск, з яким ми стикаємося у повсякденному житті. Тому можна стверджувати, що стрес є неминучою частиною людського буття і може проявлятися в будь-якій сфері існування людини, включаючи, але не обмежуючись особистими стосунками, роботою та навчанням [53, с. 215].

Негативні наслідки взаємодії працівника з професійною діяльністю в певних організаційних умовах проявляються у вигляді стрес-синдромів – відносно стабільних реакцій на стрес у типових складних чи стресогенних

ситуаціях. Такі реакції мають поведінкові, фізіологічні, когнітивні та емоційні складові. Стрес-синдроми можуть спричиняти тривалі зміни в особистості, зокрема професійне вигорання, професійні деструкції та деформації. Професійне вигорання, як відповідь на стреси, включає три ключові компоненти: емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження мотивації до виконання професійних обов'язків [26, с. 66-67].

Стрес-фактори впливають на організм, стимулюючи підвищену продукцію катехоламінів у наднирниках, які значною мірою визначають прояви та наслідки стресу. Він може проявлятися підвищеною нервовістю, раптовими змінами настрою, швидкою втомлюваністю, відчуттям спустошеності, а іноді – раптовими спалахами гніву або надмірною підозрілістю. Деякі люди, стурбовані своїм здоров'ям, починають шукати у себе симптоми різних хвороб.

Основні ознаки стресового стану:

- 1) зростання тривожності, відчуття кризи або перешкод;
- 2) складнощі з концентрацією уваги;
- 3) часті помилки в роботі;
- 4) погіршення пам'яті;
- 5) хронічна втома;
- 6) прискорена мова;
- 7) відчуття втрати контролю над собою;
- 8) постійні зміни думок;
- 9) часті головні, спинні або шлункові болі;
- 10) підвищена дратівливість;
- 11) втрата задоволення від роботи;
- 12) зниження почуття гумору;
- 13) збільшення кількості викурених сигарет;
- 14) потяг до алкоголю;
- 15) зміни апетиту (переїдання або його відсутність);

16) складнощі із завершенням завдань у встановлений термін [33, с. 35].

Стрес негативно впливає на когнітивні функції, зокрема увагу, пам'ять та мислення. Він може знижувати здатність концентруватися, що ускладнює виконання завдань, зменшує продуктивність і збільшує кількість помилок.

Під час стресу страждає й пам'ять: запам'ятовування та відтворення інформації стають менш ефективними, що може призводити до забудькуватості. Також порушується мислення та прийняття рішень – обробка інформації сповільнюється, а рішення часто стають неоптимальними, особливо у критичних ситуаціях.

Розуміння впливу стресу на мозок дозволяє розробляти ефективні стратегії його подолання, зберігаючи когнітивні функції навіть у напружених умовах [32, с. 212].

Когнітивні функції базуються на складній взаємодії нейронних мереж мозку. Тривалий або інтенсивний стрес здатен змінювати структуру цих зв'язків, що негативно впливає на когнітивні здібності. Зокрема, хронічний стрес може спричинити атрофію гіпокампа – важливої ділянки мозку, відповідальної за пам'ять і навчання [22, с. 829-830].

Стрес запускає сигнал тривоги в мозку, який реагує, готуючи тіло до захисних дій. Нервова система збуджується, і виділяються гормони, які загострюють почуття, прискорюють пульс, поглиблюють дихання та напружують м'язи. Ця реакція (іноді її називають реакцією на боротьбу або втечу) важлива, оскільки вона допомагає нам захищатися від загрозливих ситуацій. Реакція заздалегідь запрограмована біологічно. Кожна людина реагує приблизно однаково, незалежно від того, чи є стресова ситуація на роботі чи вдома.

Короткотривалі або рідкісні епізоди стресу становлять невеликий ризик. Але коли стресові ситуації залишаються невирішеними, організм підтримується в постійному стані активації, що збільшує швидкість зношування біологічних систем. Зрештою, це призводить до втоми або

пошкодження, і здатність організму відновлюватися та захищатися може бути серйозно порушена. В результаті підвищується ризик травм або захворювань [1, с. 11-12].

Розробка підходів до подолання стресу призвела до виникнення поняття «копінг» (від англійського cope – впоратися, подолати). Концепції копінгу описують процес адаптації, що починається з обробки інформації, проходить через стресові емоції і завершується адаптивними реакціями. До основних цілей копінгу відноситься: зменшення негативного впливу обставин та сприяння відновленню ресурсів; пристосування до ситуації, її регулювання та трансформація; підтримка позитивного самосприйняття і впевненості у власних силах; збереження емоційного балансу; забезпечення і підтримка якісних стосунків з іншими людьми [26, с. 66-67].

У багатьох наукових джерелах виокремлюють основні копінг-стратегії, серед яких: «розв’язання проблем», «пошук соціальної підтримки» та «уникання». Кожна з цих стратегій має свої особливості, зокрема:

1. Стратегія розв’язання проблем передбачає активну поведінкову реакцію, коли людина використовує власні ресурси для пошуку оптимальних способів вирішення проблеми.

2. Стратегія пошуку соціальної підтримки проявляється у зверненні до сім’ї, друзів чи колег за допомогою та підтримкою з метою подолання труднощів.

3. Стратегія уникання характеризується прагненням дистанціюватися від оточення та уникати необхідності розв’язувати проблему, що викликає стрес [13, с. 24]. Відповідно, реакцією на стрес є психологічний захист – несвідомий механізм, що допомагає протидіяти стресу, а стійкість до стресу виступає результатом дії цих механізмів. Вона може мати як позитивний ефект, сприяючи підвищенню стресостійкості, так і негативний, коли здатність до протистояння стресу знижується або людина стає більш вразливою до стресу [20, с. 104].

Тісно пов'язаним є поняття резилієнс як характеристика людської психіки набуває значної актуальності через потребу в подоланні стресових ситуацій, пов'язаних із сучасними соціально-економічними викликами – такими як пандемія, військові конфлікти, загострення економічних труднощів в країні тощо. Психологічний резилієнс можна розглядати як здатність особи ефективно протистояти та адаптуватися до негативних і травматичних подій [11, с. 64-65].

З метою уникнення наслідків стресових ситуацій важливо опанувати психологічні методи управління стресом. На думку Н. Василик, управління стресом – це сукупність заходів, що передбачають прогнозування, аналіз та оцінку, контроль стресових станів, ситуацій, реакції на стресові фактори, з метою мінімізації наслідків стресу [5, с. 260].

Управління стресом на робочому місці може здійснюватися у трьох напрямках: організаційне, медичне та психологічне. Відповідно, розрізняють два рівні управління стресом: організаційний рівень – діагностування стресових ситуацій, заходи для профілактики їх виникнення, а також методи боротьби з ними (включають як тренінги, курси, планування часу, так і прийом лікарських засобів); індивідуальний рівень – передбачає нейтралізацію стресу самими працівниками за допомогою психологічних рекомендацій та програм (психоаналіз, психотерапія, фізичне тренування, медитація тощо) [5, с. 260].

Серед найпоширеніших методів управління стресом – когнітивні та поведінкові. Так, у західних методів зниження стресу (CBSR) центральну роль відіграє когнітивне втручання. Дисфункціональні оцінки підтримують високий рівень стресу і навіть підвищують його. Розпізнавання та зміна таких неадаптивних оцінок або інших проблем когнітивної обробки є основним компонентом когнітивного втручання. Зменшення стресу на основі усвідомленості (MBSR) – це сучасний напрямок, який черпає натхнення в давніх східних практиках управління стресом. Програма зменшення стресу на основі усвідомленості має на меті допомогти її учасникам стати більш

самосвідомими та уважними за допомогою глибокого дихання, сканування тіла, медитації, йоги та відкритого обговорення [53, с. 216-217].

Отже, теоретико-методологічні підходи до вивчення стресу демонструють еволюцію наукового уявлення про його природу, причини та наслідки. Від початкового розуміння стресу як універсальної фізіологічної реакції до сучасного бачення його як багатокомпонентного явища, що включає фізіологічні, психологічні та соціальні аспекти, дослідники зробили значний внесок у розширення теоретичних знань. Основними напрямками аналізу стресу стали розмежування його фізіологічних, психологічних та емоційних проявів, а також визначення специфічних стрес-факторів у професійній та повсякденній діяльності. Визначення стресу як складного процесу адаптації до навколишніх умов дозволяє глибше зрозуміти його вплив на особистість та розробляти ефективні методи управління стресом, що особливо актуально в умовах сучасного суспільства.

1.2. Аналіз сучасних наукових концепцій управління стресом.

Управління стресом є однією з найбільш актуальних тем у сучасній психології та соціальній практиці. В умовах швидких соціальних, економічних та технологічних змін, які характеризують наше суспільство, стрес став невід'ємною частиною життя людей. Він може бути як позитивним, так і негативним фактором, і залежить від здатності людини адаптуватися до стресових ситуацій. Саме тому розробка ефективних методів управління стресом є ключовим завданням сучасної психології, медицини та соціальних наук.

Вивчення стресу та його впливу на людину розпочалося ще в середині ХХ ст., однак з розвитком наукових досліджень були сформульовані різні підходи та концепції, що дозволяють краще зрозуміти природу стресу та визначити методи його контролю і зниження. Розглянемо сучасні наукові концепції управління стресом за останні 5-10 років.

Психологічні методи управління стресом на робочому місці є одним із ключових завдань сучасної психології організацій/установ/підприємств, оскільки саме професійний стрес значною мірою впливає на ефективність працівників, їх психологічне здоров'я, а також на загальний клімат у колективі.

Для впорядкованості викладу наукова література була поділена на дві групи: українські та зарубіжні дослідження, а аналіз здійснювався за тематичним принципом.

Окремо слід виділити навчальні підручники з питань управління стресом на робочому місці, які відіграють важливу роль у формуванні теоретичних знань і практичних навичок, необхідних для подолання стресових ситуацій. У підручнику «Психологія стресу» (Л. Наугольник) систематизовано основні аспекти психології стресу, включно з фізіологічними й психологічними механізмами виникнення та подолання цього явища [23]. У посібнику О. Овчаренка подані теоретичні основи стресу та стресових розладів [26]. В іншому підручнику «Управління стресом: практичні інструменти самодопомоги» (уклад. О. Овчаренко) особливу увагу приділено сучасним методам самодопомоги, таким як техніки релаксації, майндфулнес та організація ефективного тайм-менеджменту [36]. Ці видання забезпечують всебічне охоплення тематики стресу, пропонуючи як теоретичні знання, так і прикладні рекомендації, що сприяють підвищенню професійної стійкості та психологічного благополуччя фахівців.

Українські вчені пропонують багатогранний підхід до розуміння стресу як психологічного феномену. Дослідження стресу як комплексного феномена, пов'язаного з аналізом його природи, видів і впливу на особистість. Вагомий внесок у цю галузь зробили М. Кононова та Т. Кучма, які досліджували стрес як психологічну категорію, описуючи його сутність, різновиди та механізми розвитку [18].

Крім того, в дослідженні М. Ороса та А. Гала розглядається різниця між стресом і дистресом, а також методи їх корекції. Їхній підхід

обґрунтовується на інтеграції фізіологічних, когнітивних і емоційних факторів [25].

Аналіз сучасних стратегій управління стресом проти значний акцент на використанні копінг-стратегій. М. Авраменко, М. Корольчук та В. Корольчук у своїй роботі визначають основні психологічні стратегії подолання професійного стресу, наголошуючи на ролі адаптивних копінг-стратегій у підвищенні стресостійкості фахівців [1]. Г. Варіна аналізує розвиток саногенного потенціалу особистості, виділяючи тайм-менеджмент як ключовий чинник професійної стійкості [4]. Н. Маслова, О. Булініна та М. Ковальов розглядають вплив стресу як фактора експозома на когнітивну функцію, наголошуючи на необхідності врахування цього аспекту у розробці стратегій управління стресом [22].

Л. Карамушка та Ю. Снігур пропонують класифікацію копінг-стратегій, які допомагають оптимізувати психологічне здоров'я як окремих працівників, так і організацій у цілому [13]. Н. Харченко та К. Голуб аналізують зв'язок між психологічним благополуччям та використанням ефективних копінг-стратегій у робочому середовищі [37]. Є. Соловійова та О. Максименко висвітлюють вплив стресу на когнітивні функції, наголошуючи, що саме ефективні копінг-стратегії можуть мінімізувати негативні наслідки для працівників у високостресових професіях [32].

Одним із ключових аспектів управління стресом є розвиток стресостійкості. У навчальному посібнику «Стресостійкість» (за ред. Я. Когут) подано методологію оцінки стресостійкості та її вплив на професійну ефективність [33]. В. Бочелюк і А. Застело акцентують увагу на соціально-психологічних особливостях формування стресостійкості особистості [3]. Дослідження Е. Гришина фокусується на феномені резилентності як базової складової стресостійкості, включаючи психодіагностику та засоби її розвитку [11].

Практичні поради щодо стрес-менеджменту на робочому місці представлені у статті «Вплив психології на управління стресом у робочому

середовищі», де детально розглядаються методи підтримки балансу між роботою та особистим життям [9]. Практичні аспекти управління стресом висвітлені в дослідженнях Н. Довгань, де обговорюються ефективні психологічні технології зменшення стресу [12]. С. Ситник, В. Пономарьова та Д. Трофімова підкреслюють значення майндфулнес-практики в часі підвищеного стресу, зокрема пандемії [31].

Окремий блок досліджень присвячено діагностиці стресу. Адаптацію та апробацію шкали сприйняття стресу (PSS-10) представлено в роботі О. Вельдбрехта та Н. Тавровецької, які акцентують увагу на необхідності врахування соціокультурного контексту [6]. У матеріалах Слобідської гімназії 2024 р. пропонуються комплексні методики діагностики, які можуть бути адаптовані до різних професійних середовищ [17].

Другу групу історіографії проблеми представляють дослідження зарубіжних авторів.

Сучасні дослідження, такі як робота П. Ганапаті, П. Айтал і Д. Канчана, акцентують увагу на базових теоретичних аспектах стресу, його тригерів та механізмів впливу на працівників. У статті розглядається трикомпонентна модель управління стресом, яка охоплює когнітивні, емоційні та поведінкові аспекти. Автори вказують, що інтеграція цих аспектів у програми корпоративного навчання сприяє більш ефективному управлінню стресовими ситуаціями [53].

М. Млодосєвич підкреслює значущість розвитку компетенцій працівників у сфері управління стресом. Його підхід базується на формуванні стресостійкості через тренінги, орієнтовані на розвиток емоційного інтелекту, що, у свою чергу, впливає на продуктивність праці [59].

Серед сучасних підходів особливу увагу привертають гендерні аспекти стресу. Дослідження М. Матуд та С. Сьєрри показують, що жінки частіше зазнають впливу стресових ситуацій через соціальні та культурні чинники. Зокрема, у роботах зазначено, що жінки схильні використовувати емоційно-

орієнтовані стратегії подолання стресу, тоді як чоловіки обирають проблемно-орієнтовані підходи [57; 66].

У цьому контексті праця С. Сардаразаде вивчає роль когнітивних та емоційних схем у реагуванні на стрес. Автор приходить до висновку, що індивідуальні відмінності у використанні цих схем значно впливають на ефективність психологічних інтервенцій [65].

Дослідження Г. Мікневічюте, М. Пулопулоса та Дж. Аллаерт акцентують увагу на вікових відмінностях у реакції на стрес. За даними авторів, у молодших працівників спостерігається більш виражена фізіологічна реакція на стрес, тоді як у старших вікових групах домінують психологічні аспекти [58]. Стаття А. Стефаняка, Дж. Блекстона та С. Бергемана також підкреслює різницю у сприйнятті стресу між різними віковими категоріями. Їхні дослідження показують, що старші працівники більш ефективно використовують стратегії управління стресом, що пов'язано з їхнім досвідом та соціальною підтримкою [67].

Одним із ключових напрямків сучасних досліджень є корпоративні стратегії управління стресом. Робота Л. Кіхари підкреслює роль організаційних змін, таких як гнучкий графік роботи та психологічна підтримка, у зниженні рівня стресу серед працівників державного сектора [56].

Н. Перуліс розглядає практичні аспекти впровадження програм корпоративного управління стресом, включаючи спеціалізовані тренінги, програми медитації та забезпечення доступу до психологічних консультацій [62]. Подібний підхід підтримується дослідженням М. Харрапа та співавторів, які акцентують увагу на впливі цифрових технологій на управління стресом у бізнес-середовищі [54].

Отже, аналіз сучасних наукових концепцій управління стресом на робочому місці вказує на широке розуміння стресу як складного психологічного явища, що має значний вплив на ефективність працівників та загальний клімат у колективі. Вчені як в Україні, так і за кордоном

акцентують увагу на важливості розробки та впровадження психологічних методів, що допомагають знижувати стресові навантаження. Це включає використання адаптивних копінг-стратегій, технік релаксації, майндфулнес, тайм-менеджменту, а також розвитку стресостійкості і резилентності. Окрім цього, міжнародні дослідження також підкреслюють значення корпоративних стратегій управління стресом, таких як психологічна підтримка, гнучкий робочий графік та програми медитації. В цілому, ефективність цих методів залежить від їх інтеграції в організаційну культуру та здатності адаптуватися до індивідуальних потреб працівників.

Висновки до розділу 1

Аналізуючи теоретичні підходи до вивчення стресу та методів його управління на робочому місці, можна відзначити, що ця проблема є багатогранною і вимагає комплексного підходу з урахуванням різних аспектів – фізіологічних, психологічних і соціальних. Стрес, як психофізіологічна реакція організму на вимоги оточення, має численні прояви, і в сучасній психології ще немає єдиного визначення цього феномену. Різноманітність трактувань стресу (від фізіологічних моделей до психологічних оцінок) відкриває багато напрямків для подальших досліджень, зокрема щодо його впливу на здоров'я та ефективність діяльності людей в умовах високих професійних вимог.

Однією з найбільш актуальних проблем є професійний стрес, який часто призводить до таких наслідків, як емоційне вигорання і значні порушення психічного та фізіологічного здоров'я. В умовах сучасного робочого середовища, де працівники постійно стикаються з великими навантаженнями і стресовими ситуаціями, проблема стресу стає особливо важливою. Це підкреслює необхідність застосування ефективних методів управління стресом, що включають як індивідуальні психологічні підходи, так і організаційні стратегії, спрямовані на покращення робочої атмосфери і зниження стресових факторів.

Сучасні методи управління стресом, включаючи когнітивно-поведінкові стратегії, техніки релаксації, медитацію та соціальну підтримку, довели свою ефективність у зниженні стресових реакцій і відновленні психоемоційної рівноваги. Важливим є також розвиток колективних стратегій, що дозволяють створювати більш здорове робоче середовище, де знижуються стресові навантаження на працівників. Подальші дослідження повинні зосередитися на удосконаленні цих методів і вивченні їх впливу в різних контекстах, щоб допомогти організаціям забезпечити оптимальні умови для праці та психічного здоров'я своїх співробітників.

РОЗДІЛ 2.

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ СТРЕСОМ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

2.1. Методи та організація емпіричного дослідження управління стресом на робочому місці.

У межах дослідження ефективності психологічних методів управління стресом на робочому місці було здійснено емпіричне дослідження, спрямоване на виявлення ефективності застосовуваних психологічних методик у зниженні стресового навантаження працівників. Відповідно до мети, гіпотези, поставлених дослідницьких завдань з метою емпіричного підтвердження теоретико-методологічних основ розглянутих у розділі 1, було проведено дослідження у три етапи: підготовчий, діагностичний та аналітичний.

Перший етап. Підготовчий етап передбачав низку дій до проведення емпіричного дослідження, а саме: визначення цілей і завдань дослідження, формулювання гіпотез, вибір методик, а також планування організаційних аспектів дослідження. Зокрема, на цьому етапі було проведено ретельне ознайомлення з існуючими підходами до управління стресом на робочому місці. Окрім того, здійснено вибір психодіагностичних інструментів, таких як анкети та тести, що дозволяють оцінити рівень стресу та емоційного вигорання серед працівників. Також важливим аспектом підготовчого етапу була формулювання вибірки дослідження, яка включала працівників різних професійних категорій і вікових груп. Для забезпечення етичності дослідження було розроблено детальну інструкцію для учасників, що включала інформування про мету дослідження, умови конфіденційності, а також права учасників на добровільну участь.

Другий етап. Діагностичний етап був спрямований на виявлення початкових характеристик стресового стану учасників та їх готовності до

застосування психологічних методів управління стресом. Для цього було використано ряд психодіагностичних методик. Першочерговим завданням цього етапу було визначення рівня стресу серед учасників до проведення корекційних заходів, а також виявлення основних стресорів, що впливають на робоче середовище. Так, було здійснено збір діагностуючого матеріалу та його математично-статистична обробка.

Третій етап. Аналітичний етап передбачав впровадження психологічних методів управління стресом на робочому місці і подальший аналіз їхньої ефективності. На цьому етапі були проведені спеціалізовані тренінги та психокорекційні сесії, спрямовані на зниження рівня стресу серед учасників. В основному, застосовувалися когнітивно-поведінкові методики, техніки релаксації та стрес-менеджменту, що дозволяло учасникам працювати з негативними емоціями та стресовими ситуаціями більш ефективно.

Після проведення психологічних тренінгів і корекційних заходів було здійснене повторне вимірювання рівня стресу серед учасників для оцінки змін у психологічному стані працівників. Крім того, на цьому етапі проводився аналіз отриманих результатів за допомогою статистичних методів, що дозволило виявити якісні зміни в рівні стресу та ефективності застосованих методик. Аналіз результатів дослідження здійснювався на основі порівняння початкових та кінцевих показників рівня стресу та емоційного вигорання, а також з урахуванням суб'єктивних оцінок учасників щодо ефективності проведених корекційних заходів.

Таким чином, кожен етап дослідження був спрямований на забезпечення комплексного підходу до вивчення психологічних методів управління стресом, що дозволило виявити ключові фактори, що впливають на ефективність цих методик на робочому місці.

Дослідницька робота проводилася на базі Чуднівського управління Житомирської філії Житомирського обласного центру зайнятості (далі – ОЦЗ). Участь у дослідженні взяли 30 працівників установи різних статево-

вікових груп та посад. До вибірки увійшли усі працівники Чуднівського управління Житомирської філії ОЦЗ.

Детальніше розглянемо підбір психодіагностуючих методик.

Класичний інструмент для оцінки рівня стресу – шкала сприйнятого стресу (PSS-10) Ш. Коена, розроблена у 1983 р. (Додаток А). Методика базується на когнітивно-опосередкованій теорії стресу Р. Лазаруса, яка підкреслює, що реакція людини на стресову подію та її вплив на психічне й фізичне здоров'я залежать не стільки від об'єктивних характеристик стресора (інтенсивність, тривалість тощо), скільки від суб'єктивної оцінки події та власних можливостей для її подолання. Стрессова реакція виникає, коли ситуація сприймається як значуща й загрозлива, а наявні ресурси оцінюються як недостатні.

Шкала PSS оцінює, наскільки стресовим – тобто непередбачуваним, неконтрольованим і перевантаженим – людина вважає свій попередній місяць. Вона відрізняється від інших методик, які зосереджуються на зовнішніх чинниках стресу, таких як перелік проблемних ситуацій. Натомість сприйнятий стрес розглядається як сукупний результат впливу подій, процесів подолання та індивідуальних і контекстуальних чинників, зокрема очікувань, толерантності до фрустрації, ресурсного стану й наявності соціальної підтримки [6, с. 18].

Для дослідження рівня особистісної тривожності, яка виникає внаслідок стресу, використано «Шкала реактивної і особистісної тривожності» Спілбергера-Ханіна» (Додаток Б). Підвищена тривожність є ключовим чинником дезадаптивної поведінки, хоча певний рівень тривожності є природним і необхідним для продуктивної діяльності. Самоконтроль і оцінка цього стану відіграють важливу роль в адаптивній саморегуляції. Особистісна тривожність проявляється як схильність сприймати різні ситуації як загрозливі для самооцінки чи самоповаги, тоді як реактивна тривожність виникає як тимчасова емоційна відповідь на стрес і супроводжується напругою, занепокоєнням та нервозністю [17].

Опитувальник Спілбергера-Ханіна використовується для вимірювання рівнів реактивної та особистісної тривожності. Особистісна тривожність трактується як відносно стабільна риса, що визначає ступінь схильності людини до занепокоєння, емоційної напруги та турбот у відповідь на стресові чинники.

Реактивна тривожність, навпаки, є тимчасовим станом, який характеризує рівень емоційної напруги, занепокоєння та турботи, що виникають у конкретних стресових ситуаціях. На відміну від особистісної тривожності, реактивна є більш змінною як у часі, так і за інтенсивністю.

Методика Ч. Спілбергера складається з 40 тверджень, поділених на дві частини. Перша частина (1-20 тверджень) оцінює реактивну тривожність за шкалою «Як ви себе відчуваєте зараз?», друга частина (21-40 тверджень) – особистісну тривожність за шкалою «Як ви зазвичай себе відчуваєте?». Респонденти оцінюють відповіді за чотирма рівнями інтенсивності (для реактивної тривожності: зовсім ні, мабуть так, вірно, цілком вірно) або за частотою (для особистісної тривожності: майже ніколи, іноді, часто, майже завжди) [19].

Тривожність, як зазначають чимало науковців та практичних психологів, є базовим фактором, що провокує широкий спектр психологічних труднощів і навіть може спричиняти порушення розвитку. Рівень особистісної тривожності розглядається як один із ключових критеріїв для оцінки особистісного неблагополуччя, наявності внутрішніх конфліктів, суперечливих переконань і почуттів, а також слабкої ефективності механізмів психологічного захисту [30, с. 61].

Таким чином, було проведено діагностування за двома психологічними методиками для визначення рівня стресу, повторне діагностування відбулося через місяць після застосування психокорекційних методик управління стресу на робочу місці, які працівники виконували самостійно для мінімізації наслідків стрес-факторів.

Управління стресом на робочому місці зазнало значного впливу теорії превентивного управління стресом, представленої в 1979 році, яка припускає, що не стимули визначають ступінь стресу, який відчуває людина, а реакція людини на ці стресори [69].

Психологічні методи управління стресом на робочому місці спрямовані на зниження рівня напруги, підвищення адаптації до стресових ситуацій та покращення загального психологічного стану працівників. Усі методи боротьби зі стресом поділяють на організаційні стратегії (методичне забезпечення спрямоване на мінімізацію напруги на робочому місці) та персональні методи (застосовуються щодо власної поведінки) [27, с. 1670].

Методи управління стресом на робочому місці включають:

1. Когнітивно-поведінкові втручання – зміна когнітивних здібностей і зміцнення активних навичок подолання;
2. Техніки релаксації – техніки фізичної та психічної релаксації, які допомагають впоратися з наслідками стресу;
3. Мультиmodalьні програми – набуття пасивних і активних навичок подолання. Вони складаються з комбінації підходів, включаючи релаксацію та когнітивно-поведінкові навички;
4. Втручання, орієнтовані на організацію – організаційний розвиток і перепланування роботи;
5. Втручання на індивідуальному рівні, включаючи релаксацію, медитацію та навчання когнітивно-поведінкових навичок;
6. Втручання на рівні організації, включаючи зміну умов праці та участь працівників;
7. Системний підхід, поєднуючи індивідуальні та організаційні втручання [69].

Учасникам дослідження було запропоновано використовувати один із запропонованих психологічних методів самодопомоги під час стресових ситуацій або мінімізувати вплив стрес-фактора.

1. Одним із найбільш ефективних методів є дихальна вправа «Свічка-Квітка». Її головна перевага – простота виконання й можливість застосування будь-де. Коли людина відчуває стрес, дихання стає частим і поверхневим, що лише підсилює відчуття тривоги. Вправа пропонує вдихати повільно, уявляючи аромат квітки, і видихати, немов задуваючи свічку. Такий підхід не тільки нормалізує дихання, але й дозволяє сфокусуватися на образах, які символізують спокій і гармонію.

2. Інший простий, але не менш ефективний спосіб заспокоїтися – випити склянку теплої води. Ця дія може здаватися надто банальною, однак її вплив значно глибший, ніж здається. Тепла вода розслабляє м'язи та нервову систему, а сам ритуал пиття допомагає перемкнути увагу з емоційного стану на фізичний процес. У цьому моменті є щось заспокійливе й стабільне, як нагадування, що навіть у найбільш напружені миті можна знайти прості джерела комфорту.

3. Ще одним методом є сенсорна практика «Опис поверхні». Цей підхід базується на залученні дотику як способу повернення до «тут і зараз». Коли тривога захоплює, достатньо торкнутися найближчої поверхні – столу, стіни чи навіть власного одягу – й описати її подумки. Вона може бути гладкою чи шорсткою, теплою чи холодною, м'якою чи твердою. Така вправа активує раціональну частину свідомості, допомагаючи перемкнути увагу з внутрішніх переживань на зовнішні відчуття [36, с. 184]. Ці прості методи – це своєрідні «якорі», які допомагають утримати рівновагу під час стресу. Вони не потребують складних технік чи тривалого навчання, але їхній вплив є беззаперечним. Уміння використовувати такі інструменти у щоденному житті – це не просто спосіб боротьби зі стресом, а й важливий крок до внутрішньої гармонії та психологічної стійкості.

Отже, емпіричне дослідження ефективності управління стресом на робочому місці охоплювало три етапи: підготовчий (формулювання гіпотез, вибір психодіагностичних методик PSS-10, шкала Спілбергера-Ханіна, визначення вибірки з 30 працівників Чуднівського управління

Житомирського ОЦЗ), діагностичний (оцінка рівня стресу та його чинників) та аналітичний (впровадження технік релаксації з подальшим повторним вимірюванням).

2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження рівня стресу та стресових факторів.

На основі оброблених даних визначено ключові зміни на рівні стресу, емоційної стабільності та тривожності до і після проведення психокорекційних заходів. Загальні статево-вікові відомості про респондентів наведені на рис. 2.1.

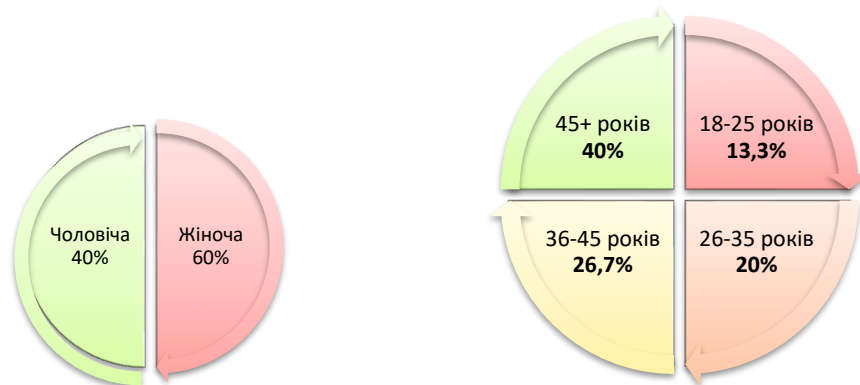


Рис. 2.1. Загальні відомості про статево-віковий розподіл респондентів.

Проведене опитування для визначення рівня стресу за шкалою PSS-10 дозволило оцінити суб'єктивні відчуття стресового стану респондентом. Оцінювані елементи мають загальний характер, а не зосереджені на конкретних подіях чи досвіді. Варто зауважити, що У PSS-10 є дві субшкали:

1. Уявна безпорадність (пункти 1, 2, 3, 6, 9, 10) – вимірювання почуття відсутності контролю над обставинами або власними емоціями чи реакціями.
2. Відсутність самоефективності (пункти 4, 5, 7, 8) – вимірювання сприйнятої нездатності людини впоратися з проблемами [61].

Дані, отримані за шкалою сприйнятого стресу (PSS-10), свідчать про високий рівень стресу у 56% учасників. Решта 44% продемонстрували вищий рівень стресу. Жоден з учасників не має низького рівня стресу (табл. 2.1). також рис. 2.2. наведені основні стресори, які вдалося визначити за допомогою анкетування.

Таблиця 2.1.

Рівень стресу до впровадження корекційних заходів (за шкалою PSS-10).

Рівень стресу	Кількість учасників	Відсоток (%)
Низький	0	0
Помірний	13	44
Високий	17	56

Аналіз даних (Табл. 2.1) свідчить про те, що низький рівень стресу не був виявлений у жодного з учасників, що вказує на загальний підвищений рівень напруженості. Помірний рівень стресу демонструють 44% респондентів (13 осіб). Ця група характеризується тим, що попри підвищений рівень стресу, вони частково контролюють ситуацію та власні реакції. Високий рівень стресу зафіксовано у 56% респондентів (17 осіб), що свідчить про значні труднощі в управлінні емоціями, почуття безпорадності та нездатності ефективно впоратися зі стресовими обставинами.

Такий розподіл підкреслює актуальність розробки та впровадження корекційних заходів для зниження рівня стресу, особливо серед групи з високими показниками.

Шкала PSS-10 була обрана як валідний та надійний інструмент для оцінки сприйнятого рівня стресу, оскільки вона не зосереджується на конкретних подіях, а оцінює загальний стан людини, що дозволяє виявити базові патерни стресу. Зокрема, оцінка за субшкалами уявної безпорадності та самоефективності дала змогу деталізувати джерела стресу та його вплив на загальний стан респондентів.



Рис. 2.2. Основні стресори респондентів до впровадження корекційних заходів (за шкалою PSS-10).

Таким чином, на основі проведеного емпіричного дослідження з використанням шкали сприйнятого стресу (PSS-10) було здійснено аналіз рівнів стресу серед респондентів до впровадження психокорекційних заходів. Отримані дані демонструють високу актуальність проблеми стресу серед респондентів та підтверджують необхідність впровадження ефективних психологічних методів управління стресом.

Протягом місяця респонденти виконували одну із запропонованих психологічних методів самодопомоги під час стресових ситуацій або мінімізувати вплив стрес-фактора. Повторне опитування за шкалою PSS-10 дало наступні результати наведені у таблиці 2.2

Таблиця 2.2.

Рівень стресу після впровадження корекційних заходів (за шкалою PSS-10).

Рівень стресу	Кількість учасників	Відсоток (%)
Низький	9	30
Помірний	15	50
Високий	9	30

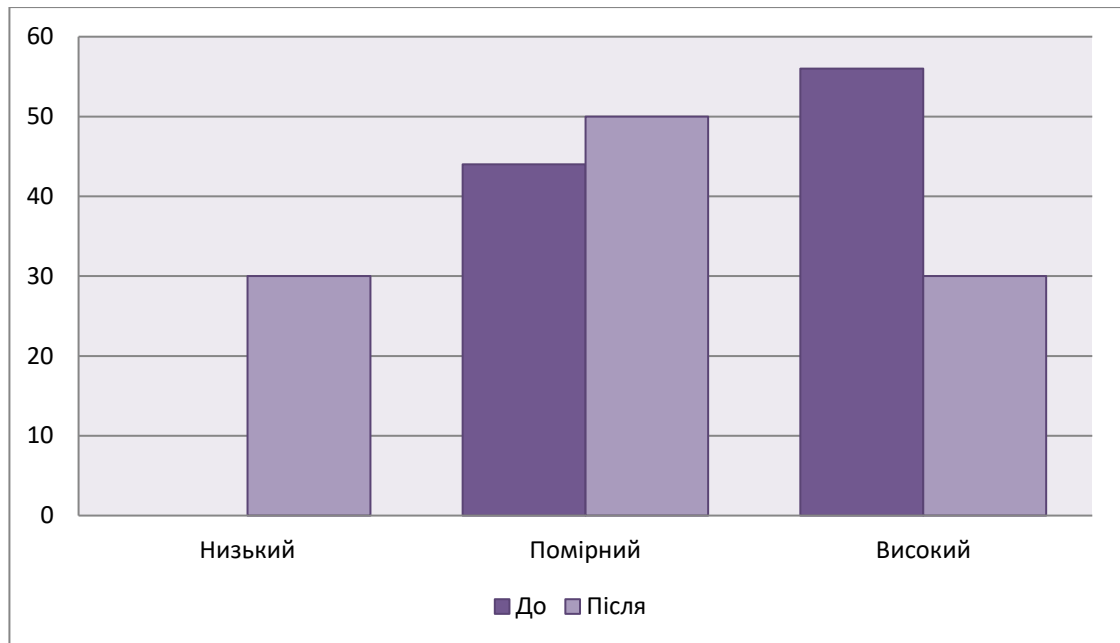


Рисунок 2.3. Динаміка зміни рівня стресу до і після впровадження корекційних заходів.

Таким чином, аналіз результатів емпіричного дослідження рівня стресу та стресових факторів серед респондентів до і після впровадження психокорекційних заходів виявив важливі закономірності та зміни, що стали підґрунтям для оцінки ефективності запропонованих методів управління стресом.

Результати повторного опитування за шкалою PSS-10 (табл. 2.2) засвідчили позитивні зміни в розподілі рівнів стресу після застосування запропонованих методів управління стресом. Частка респондентів із низьким рівнем стресу зросла до 30% (9 осіб), що свідчить про зниження загального рівня напруженості та покращення емоційної стабільності серед частини учасників. Помірний рівень стресу було зафіксовано у 50% респондентів (15 осіб), що вказує на значне покращення показників у порівнянні з початковим рівнем. Кількість респондентів із високим рівнем стресу також суттєво зменшилася і становить 30% (9 осіб), що демонструє позитивний вплив впроваджених заходів.

Проведений аналіз свідчить, що запропоновані психологічні методи мали значний позитивний вплив на рівень сприйняття стресу респондентами.

Досягнуті результати підтверджують, що систематичне застосування технік управління стресом сприяє зниженню емоційного напруження, підвищенню самооефективності та здатності адаптуватися до стресових обставин.

Оцінка реактивної та особистісної тривожності за методикою Спілбергера-Ханіна також показала значне покращення. Так, середній рівень реактивної тривожності знизився з 47,2 бала до 34,1 бала ($p < 0,01$). Особистісна тривожність, як стабільний показник, також показала незначне, але статистично достовірне зниження (з 51,8 бала до 48,5 бала).

Таблиця 2.3.

Середні значення тривожності до і після психокорекційних заходів

Показник	До впровадження	Після впровадження	Зміна (%)
Реактивна тривожність	47,2	34,1	-27,7
Особистісна тривожність	51,8	48,5	-6,4

Оцінка за методикою Спілбергера-Ханіна виявила значне зниження реактивної тривожності (на 27,7%) та незначне, але статистично достовірне зниження особистісної тривожності (на 6,4%). Це підтверджує позитивний вплив заходів на здатність респондентів ефективно реагувати на стресові ситуації та зменшувати їхній вплив.

Також аналіз виявив, що жінки частіше демонструють вищий рівень стресу та тривожності. Зокрема, до впровадження корекційних заходів високий рівень стресу спостерігався у 62% жінок і 38% чоловіків (рис. 2.4.).

Щодо тривожності, жінки мали вищий середній рівень реактивної тривожності (48 балів), ніж чоловіки (45 балів). Зокрема, це пов'язано з посадовими обов'язками жінок-респондентів, оскільки частина з них займає керівні посади, тому мають вищий рівень відповідальності під час робочого процесу.

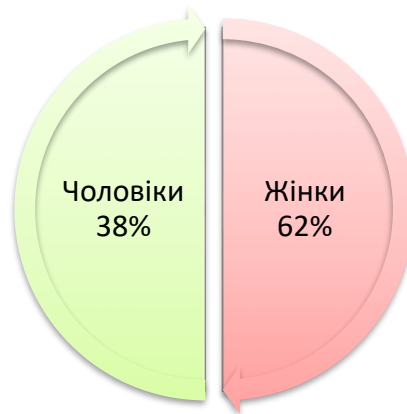


Рис. 2.4. Гендерні відмінності рівня стресу за шкалою PSS-10 до впровадження корекційних заходів.

Після проведення психокорекційних заходів спостерігалися позитивні зміни. Частка жінок із високим рівнем стресу зменшилася до 35%, а з низьким зросла до 25%. Серед чоловіків високий рівень стресу знизився до 20%, а низький збільшився до 40%. Показники тривожності також продемонстрували покращення, зокрема середній рівень реактивної тривожності зменшився у жінок на 26%, а у чоловіків – на 30%.

Як зазначає В. Рогачко у копінг-стратегіях чоловіків та жінок існують певні відмінності. Психологічний стрес у жінок викликає фокусування на проблемі, при цьому фізичний стрес легше переноситься, ніж чоловіками. У ставлення до стресових ситуацій жінки більше схильні аналізувати ситуацію та прислухатися до своїх почуттів. Чоловіки у свою чергу намагаються уникати негативних думок та не вдаються до рефлексії. Водночас високий рівень стресу у жінок виникає через їх емоційність [28, с. 193-194].

Також цю думку підтверджує американський реабілітаційний центр психічного здоров'я «Heal Behavioral Health», акцентуючи на біологічних факторах гендерних відмінностей на стресову ситуацію. Наприклад, у жінок зазвичай вищий рівень окситоцину в поєднанні з естрогеном, що впливає на реакцію «залишайся і дружи» на стрес. Чоловіки під впливом тестостерону часто схильються до реакції «бийся або біжи». Тобто, рівень окситоцину та естрогену у жінок може сприяти розвитку соціальних зв'язків у відповідь на

стрес, а тестостерон у чоловіків стимулює більш агресивну реакцію на стрес [66].

Водночас гендерні відмінності впливають і на стиях подолання стресу. Численні дослідження підтверджують, що жінки здатні ефективніше подолати стрес, ніж чоловіки. Чоловіки використовують здебільшого інструментальні методи подолання стресу, коли жінки зосереджують на своїх емоціях. Науковці виявили, що жінки частіше вдаються до емоційної розрядки, ніж чоловіки [57, с. 1411].

Результати емпіричного дослідження демонструють значні вікові відмінності у рівнях стресу та тривожності серед респондентів. Розподіл учасників за віковими групами виглядав наступним чином:

1. 18-25 років. Респонденти цієї групи продемонстрували найвищі показники стресу та тривожності. Високий рівень стресу спостерігався у 70% респондентів цієї категорії, помірний – у 30%. Реактивна тривожність у середньому становила 50 балів за шкалою PSS-10, що відображає про значну нервову нестабільність.

2. 25–35 років. У цій групі рівень стресу був помірно високим: 60% респондентів мали високий рівень стресу, тоді як 40% показали помірний рівень. Середній показник реактивної тривожності становив 47 балів, що свідчить про поступове зниження емоційної напруженості в порівнянні з молодшою групою.

3. 35–45 років. Респонденти цієї вікової групи показали кращу здатність до управління стресом. Високий рівень стресу фіксувався у 50% респондентів, а помірний – у 50%. Показники реактивної тривожності були нижчими – 44 бали, що демонструє стабільнішу емоційну реакцію.

4. 45+ років. Ця група мала найнижчі рівні стресу та тривожності. Лише 40% респондентів виявили високий рівень стресу, тоді як 60% мали помірний рівень. Середній показник реактивної тривожності становив 42 бали, що показали про найбільшу критичну стабільність серед усіх вікових груп.

Таким чином, молодші вікові групи виявляються найбільш уразливими до стресу та тривожності, тоді як старші демонструють вищу здатність до емоційної саморегуляції. Ці тенденції можна пояснити досвідом, набутими навичками подолання стресових ситуацій та соціально-психологічною стабільністю, що розвивається з віком.

Підтвердження щодо вікових відмінностей зустрічаємо у проведеному у 2023 р. дослідженні колективом науковців Женевського університету. Так, результати виявили вікові відмінності як у фізіологічних, так і в психологічних змінних: у людей старшого віку спостерігався загальний нижчий рівень кортизолу під час стресу в контрольних умовах, ніж молоді люди. Старші вікові категорії також продемонстрували нижчу реакцію серцевого ритму в стані стресу [58]. Подібні результати отримали і під час Нотр-Дамського дослідження 2021 р. Висновки показали, що молоді дорослі повідомляли про більшу середню кількість стресів, пов'язаних із роботою. Крім того, загальний щоденний стрес був найвищим серед молодих людей, а відчутний стрес був найнижчим серед дорослих [67, с. 17]. Оскільки стрес на робочому місці пов'язаний із тривалим психічним і фізичним стресом, розуміння того, як люди в різні періоди життя переживають стрес, може стати основою для втручання та методів управління стресом.

Отже, аналіз результатів емпіричного дослідження продемонстрував високу ефективність психологічних методів управління стресом. Після впровадження методів управління стресом частка учасників із високим рівнем стресу зменшилася на 26%, а з низьким зросла до 30%. Значні покращення також зафіксовано в показниках реактивної та особистісної тривожності за методикою Спілбергера-Ханіна, особливо серед жінок, які спочатку демонстрували вищий рівень стресу та тривожності порівняно з чоловіками. Отримані результати підтверджують доцільність застосування систематичних психологічних заходів для підвищення емоційної стабільності та адаптивності до стресових обставин.

Висновки до розділу 2

У процесі проведення емпіричного дослідження було систематизовано підходи до управління стресом на робочому місці та практично перевірено ефективність застосовуваних психологічних методик. Отримані результати підтвердили доцільність використання комплексного підходу, який включає підготовчий, діагностичний і аналітичний етапи. На кожному з етапів використовувались різні психодіагностичні методи, що дозволило всебічно оцінити рівень стресу та результати застосування психологічних інтервенцій.

Зокрема, аналіз показав, що застосування шкали сприйнятого стресу (PSS-10) та опитувальника Спілбергера-Ханіна дозволяє не лише виявляти початковий рівень стресу й тривожності, а й ефективно відслідковувати зміни у психологічному стані працівників після впровадження методик. Виявлено, що техніки стрес-менеджменту суттєво знижують рівень стресового навантаження й підвищують адаптивні можливості працівників.

Проведений аналіз свідчить, що впровадження психологічних методів управління стресом позитивно вплинуло на загальний психологічний стан учасників. Статистично підтверджено зниження рівня стресу та емоційного вигорання, що доводить ефективність обраних підходів. Крім того, результати дослідження підтвердили гіпотезу про значущість суб'єктивного сприйняття стресу та ролі соціальної підтримки у процесі подолання стресових ситуацій.

Таким чином, результати емпіричного дослідження засвідчили, що впровадження систематизованих психологічних методів є дієвим інструментом для управління стресом на робочому місці, сприяючи зниженню негативного впливу стресових чинників та підвищенню професійної ефективності працівників.

РОЗДІЛ 3.

СТРАТЕГІЯ УПРАВЛІННЯ СТРЕСОМ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

3.1. Вплив стратегій управління стресом на психологічне благополуччя працівників

Стрес на робочому місці є важливим фактором, що впливає на психологічне благополуччя працівників. Ефективні стратегії управління стресом відіграють ключову роль у збереженні здоров'я співробітників, підвищенні їх продуктивності та загального рівня задоволеності роботою. В цьому підрозділі розглянуто результати аналізу ефективності існуючих стратегій управління стресом у конкретній установі – Чуднівській філії Житомирського ОЦЗ, досліджено зв'язки між їх застосуванням і психологічним благополуччям персоналу, а також виокремлено найдієвіше підходи до подолання стресу.

Варто зазначити, що під психологічним благополуччям розуміється стан, в якому людина відчуває емоційну та психологічну рівновагу, що проявляється через задоволення життям, позитивні емоції та гармонію з собою і навколишнім світом. Воно включає кілька основних складових: емоційне благополуччя, яке виражається у відчутті щастя, задоволеності та позитивних емоціях; соціальне благополуччя, що передбачає якісні стосунки з іншими людьми, підтримку та почуття належності до соціальної спільноти; когнітивний аспект, пов'язаний із позитивними переконаннями, думками та сприйняттям реальності; фізичне благополуччя, яке залежить від загального стану здоров'я та фізичної активності, а також духовне благополуччя, яке можна досягти через медитацію або розвиток внутрішньої гармонії [47].

Термін «психологічне благополуччя» був введений американським психологом Н. Бредберном, який розробив теоретичну основу для розуміння цього явища. Він визначав його як «позитивний та негативний афект»,

підкреслюючи, що психологічне благополуччя є балансом між двома наборами емоцій, що накопичуються в процесі життя – позитивними та негативними [2, с. 7].

Американська дослідниця К. Ріфф запропонувала комплексний підхід до дослідження психологічного благополуччя, виділивши шість основних його компонентів: автономія, здатність управляти навколишнім середовищем, особистісний розвиток, позитивні міжособистісні стосунки, самоприйняття та наявність чітко визначених життєвих цілей [7, с. 21].

Ці компоненти разом формують цілісне психологічне благополуччя людини.

На відміну від терміну «психічне здоров'я», «психологічне благополуччя» пов'язане, насамперед, з екзистенційним відчуттям людини щодо власного життя. Це поняття існує в свідомості самої людини і є суб'єктивною реальністю, що характеризується цілісним сприйняттям та ґрунтується на загальній оцінці її існування [37, с. 37].

Оцінка ефективності стратегій управління стресом, що використовуються в досліджуваній організації, базується на кількох методах. Проведені інтерв'ю з працівниками та аналіз показників продуктивності продемонстрували, що організація застосовує такі підходи, як:

1. Налагодження соціальних зв'язків. Спілкування та взаємодія з іншими людьми можуть стати ефективним способом подолання стресу. Обговорення своїх почуттів і думок із близькими допомагає краще усвідомити проблеми та знизити їх негативний вплив.

2. Тренінги з управління стресом (навчальні програми для розвитку стресостійкості);

3. Психологічне консультування (доступ до психологів або коучів).

Згідно з даними дослідження, працівники, які регулярно користувалися цими заходами, демонстрували нижчий рівень стресу та вищі показники задоволення роботою порівняно з тими, хто не використовував жодних стратегій. Особливо позитивно були сприйняті тренінги, які давали практичні знання та навички щодо подолання стресових ситуацій.

Стрес є невід'ємною складовою сучасного життя, що ставить перед нами завдання не лише ідентифікувати його джерела, а й розробляти дієві способи його подолання. Проте універсальної стратегії, яка б підходила для всіх ситуацій, не існує. Ефективність методів боротьби зі стресом залежить від багатьох чинників, серед яких тип стресу, індивідуальні особливості людини, умови роботи, конкретні обставини та загальний стан здоров'я.

Тип стресу є ключовим аспектом у виборі відповідних методів. Наприклад, фізичне навантаження може бути корисним для зняття стресу, пов'язаного з фізичною активністю, тоді як техніки релаксації краще підходять для подолання психологічного напруження [40, с. 288-289]. Таким чином, розуміння характеру стресу є важливим кроком у виборі стратегії.

Особисті характеристики також відіграють значну роль. Оскільки кожна людина має унікальні реакції на стрес, ефективність обраних підходів залежить від її схильностей та уподобань. Наприклад, ті, хто цінує підтримку з боку оточуючих, можуть отримати полегшення через спілкування з близькими. Інші ж можуть обирати практики саморегуляції, такі як медитація або йога.

Робоче середовище впливає на те, наскільки успішно застосовуються різні стратегії. У великих офісах можуть бути корисними короткі перерви для дихальних вправ чи фізичної активності. Натомість у гнучких робочих умовах часто стає актуальним використання часу на свіже повітря. Адаптація методів до специфіки робочого контексту значно підвищує їхню ефективність.

Конкретні обставини також мають значення. У ситуаціях, що потребують швидкого зниження напруги, можна використовувати короточасні техніки релаксації або фізичні вправи для оперативного відновлення рівноваги [45].

Таким чином, ефективне управління стресом залежить від врахування його природи, особистісних характеристик, робочого середовища та обставин, що виникають у конкретній ситуації.

Детальніше розглянемо ефективність використаних психологічних методів управління стресом на робочому місці в досліджуваній установі.

Соціальні взаємозв'язки виконують важливу роль у повсякденному житті людини. Соціальна підтримка є важливим ресурсом подолання труднощів – це своєрідний «фонд», який включає емоційні та матеріальні ресурси, на які люди можуть покладатися, щоб справлятися зі стресовими ситуаціями. Взаємодія з іншими людьми є незамінною частиною повсякдення. Соціальна підтримка розглядається як корисний чинник, оскільки вона захищає працівника від негативних психологічних, емоційних, поведінкових та фізіологічних наслідків стресу. З теоретичної точки зору, соціальна підтримка допомагає знизити рівень стресу у працівника. Ті, хто підтримують соціальні зв'язки, зазвичай відчувають менший стрес на роботі, оскільки близькі люди можуть надати корисну інформацію чи підтвердити інші важливі аспекти життя, такі як сімейні обов'язки. Зниження стресу може, в свою чергу, позитивно впливати на психологічні процеси, такі як настрій, відчуття контролю над ситуацією та самооцінка. Ці фактори можуть впливати на фізіологічні системи організму, включаючи серцево-судинну, ендокринну та імунну системи, що може призводити до соматичних розладів [1, с. 10-11].

Тренінг є одним з новітніх методів управління стресом на робочому місці. Ситуації, що виникають під час групових тренінгів, хоч і мають навчальний, умовний і навіть ігровий характер, для учасників сприймаються як реальні, в яких вони повинні діяти з повною відповідальністю за результат. Важливість цієї відповідальності полягає не лише у зобов'язаннях перед собою, а й перед іншими учасниками групи, оскільки успіх кожного є ключем до успіху всієї команди [38, с. 132].

Тренінг є важливим і ефективним інструментом для розвитку та досягнення змін, який займає значуще місце у сучасній практиці підвищення продуктивності праці та конкурентоспроможності організацій. Головна мета психологічного тренінгу полягає у підвищенні рівня компетентності в сфері

комунікації. Також тренінги орієнтовані на розвиток особистості та її зростання, що реалізується через психологічний вплив у контексті міжособистісних відносин [42, с. 269-270].

Актуальність психологічного тренінгу в трудових колективах полягає у його здатності сприяти соціальній згуртованості. Під час активних воєнних дій важливо підтримувати єдність суспільства, що безпосередньо впливає на громадський спротив. Завдяки проведенню тренінгів на місцях та залученню малих колективів до внутрішньої кооперації, учасники отримують моральні вигоди, такі як зменшення стресу, відчуття належності до групи, робота на спільне благо і підвищення продуктивності [39, с. 266-267].

Психологічне консультування спрямоване на зміну сприйняття стресу, що дозволяє людині впоратися з ситуаціями, які раніше викликали проблеми. Консультування допомагає оцінити загрози, а потім забезпечити ресурси для їх подолання. Консультантам доводиться мати справу зі стресом на особистому рівні. Обговорюючи стрес і те, як він впливає на людей, консультант розповість про взаємозв'язок між причинами стресу та наслідками стресу. Причини стресу відомі як стимул, а наслідки – як реакція. Визначення причин і наслідків стресу є ключем до управління стресом і перший крок до створення механізму подолання стресу [56, с. 2387].

Психотерапія є ефективним способом допомоги в подоланні стресу на робочому місці. Одним з основних елементів психотерапії є підвищення самосвідомості та емоційної інтелігентності. Здатність розуміти та контролювати свої емоції є важливою навичкою, що дозволяє ефективно боротися зі стресом на роботі. Психотерапевт допомагає клієнтам досліджувати свої внутрішні переживання, розібратися в причинах емоційних реакцій і навчитися ними керувати. Це дозволяє знаходити більш здорові та ефективні способи подолання стресових ситуацій.

Психотерапія на робочому місці може стати важливим елементом управління стресом та поліпшення якості життя працівників. Вона орієнтована на розвиток навичок контролю емоцій, підвищення

самосвідомості та покращення реакцій на стресові ситуації. Це може включати індивідуальні консультації, групові тренінги або використання технік релаксації та медитації. Крім того, психотерапія допомагає формувати позитивне мислення і підтримує розвиток внутрішньої мотивації для досягнення успіху [48].

Управління стресовими ситуаціями в робочому середовищі є невід'ємною частиною підтримки продуктивності та добробуту працівників. При цьому важливо розуміти, що сприйняття стресу значною мірою залежить від нашого самовідчуття та уявлення про власні можливості. Те, як ми оцінюємо свої здібності та ресурси, може суттєво вплинути на те, як ми реагуємо на виклики в робочих умовах.

Робочі стресори, такі як високі вимоги, конфліктні ситуації, невизначеність або брак контролю над процесами, можуть по-різному впливати на працівників. Водночас ставлення до цих ситуацій та індивідуальний підхід до їх подолання значно змінюють результат.

Самосприйняття є динамічним процесом, який можна коригувати й вдосконалювати. Важливо навчитися бачити себе як компетентного і здатного долати стрес. Це досягається через розвиток навичок позитивного мислення, роботу над самовдосконаленням і підвищенням власної стресостійкості.

Практичні підходи до покращення самосприйняття та управління стресом:

- Фокус на сильних сторонах. Визначення власних досягнень і професійних успіхів дозволяє підвищити впевненість у своїх силах.
- Навчання технік зниження стресу. Практика медитації, дихальних вправ або інших методів релаксації допомагає ефективно знижувати рівень напруги.
- Розвиток самоусвідомлення. Відстеження своїх емоцій у стресових ситуаціях і зміна негативних установок на більш конструктивні.

- Підтримка фізичного здоров'я. Регулярні фізичні вправи, збалансоване харчування та якісний сон сприяють кращому контролю над стресом.

Зміна ставлення до себе й розвитку особистісних ресурсів потребує часу, проте вона може значно підвищити здатність долати стрес на робочому місці. Постійне самовдосконалення та турбота про власне благополуччя є запорукою ефективного управління робочими викликами [9].

Окрім цього на формування стратегії управління стресом на робочому місці впливає стрес пов'язаний з триваючою російсько-українською війною, яка несе свої ризики для ментального здоров'я працівників. Ця стратегія реалізується шляхом створення умов для ефективної командної взаємодії, стимулювання креативного співробітництва, зменшення рівня конфліктів і розвитку чутливості до травмуючого досвіду. Основні психологічні методи включають як освітні, так і корекційно-розвивальні елементи. Ключовим завданням є формування безпечного середовища, яке сприяє креативності та інноваціям серед працівників [46, с. 155].

Варто враховувати, що неефективність стратегії управління стресом на робочому місці має низку негативних наслідків. Одним із ключових наслідків стресу для роботи є зниження продуктивності. В умовах цих станів людина може втрачати енергію та мотивацію для виконання своїх обов'язків, що часто веде до затримок, помилок у виконанні завдань та погіршення якості результатів. Крім того, стрес може негативно позначатися на здатності до концентрації, що також впливає на ефективність робочих процесів.

Стресові стани можуть мати вплив і на міжособистісні стосунки в колективі. Люди, що переживають стрес, часто відчують роздратування та втому, що погіршує їхнє спілкування з колегами та керівниками. Це може призвести до конфліктів та створення нездорової атмосфери на роботі. Крім того, знижена мотивація до співпраці може обмежити можливості для досягнення спільних командних цілей [8].

Отже, вплив стратегій управління стресом на психологічне благополуччя працівників є важливим аспектом у забезпеченні їхнього

психологічного здоров'я та підвищенні продуктивності. Результати дослідження показали, що використання таких методів, як налагодження соціальних зв'язків, тренінги з управління стресом та психологічне консультування, значно знижує рівень стресу та підвищує задоволеність роботою. Крім того, ефективність цих стратегій залежить від типу стресу, індивідуальних особливостей працівників, умов роботи та конкретних обставин. Застосування комплексного підходу, який враховує ці фактори, сприяє досягненню оптимальних результатів у підтримці психологічного благополуччя персоналу.

3.2. Рекомендації щодо покращення стратегії управління стресом у корпоративну культуру

У сучасних умовах інтеграція стратегій управління стресом у корпоративну культуру є чинником забезпечення ефективності роботи організації. Розуміння основних принципів і практичних аспектів такого процесу дозволяє створити сприятливе робоче середовище, яке сприяє професійному та особистісному розвитку співробітників, завершуючи їх мотивацію та продуктивність. У цьому підрозділі розроблено основні рекомендації щодо вдосконалення стратегій управління стресом, враховуючи принципи їх інтеграції, впровадження практичних аспектів на різних рівнях організації та шляхи подальшого вдосконалення.

Ефективне управління стресом вимагає відповідних знань, навичок і ставлення. Тому важливо визначити компетенції працівників, які є актуальними для управління стресом сьогодні, та дії, які роботодавці повинні вжити для підтримки їх розвитку.

У літературі не існує єдиного, загальноприйнятого визначення компетентності. Найчастіше, це поняття охоплює знання, навички та ставлення, виражені в діях і поведінці людини. Компетентність передбачає здатність переносити те, що люди знають і розуміють, у різні контексти,

тобто різні аспекти роботи. У цій перспективі, стосовно робочого місця, компетенції означають диспозиції у вигляді знань, навичок і ставлень, які дозволяють виконувати професійні завдання на належному рівні, схильність працівника поводитися відповідно до очікувань роботодавця, його здатність діяти ефективно і результативно на робочому місці, що призводить до конкретних підсумків, результатів роботи або навіть до здатності досягати високої продуктивності та інших досягнень вище середнього рівня в конкретній сфері і контексті професійної діяльності. Компетенції включають загальні, життєві, професійні та спеціальні знання, життєві та професійні навички, а також психофізичні характеристики, такі як таланти, ставлення, особистість, темперамент, бажані цілі, мотиви та цінності [63, с. 37-38].

Бажані компетенції можуть бути сформовані та вдосконалені в рамках програми управління стресом працівників за допомогою наступних ініціатив та заходів:

1. Внутрішні та зовнішні тренінги (теорія і практика) з управління стресом працівників, управління емоціями, принципів етичних переговорів; міжособистісного спілкування (в тому числі – зі складними працівниками, клієнтами тощо), тайм-менеджменту, управління командою, принципів командної роботи;
2. Діалог між керівниками та працівниками, дискусії, консультації щодо стресових аспектів роботи, тимблдінгові зустрічі;
3. Просвітницькі семінари (популяризація здорового способу життя), тренінги з релаксації, групові тренінги з психологом, спортивні заходи для працівників;
4. Надання працівникам доступ до допомоги психолога, лікаря-психіатра (наприклад, у разі депресії) [59, с. 163].

Ефективне управління стресом починається з розпізнавання ознак стресу. Як зазначалося раніше, поширені джерела стресу, пов'язаного з роботою, включають надмірне робоче навантаження, стислі терміни, конфлікти з колегами чи начальством, а також відсутність балансу між

роботою та особистим життям. Окрім цього, важливо також визнати роль фізичного робочого простору в сприянні стресу. Такі фактори, як погане освітлення, незручне сидіння, надмірний шум і відсутність приватного життя, можуть підвищити рівень стресу у співробітника. Роботодавці повинні враховувати ці фактори навколишнього середовища, коли прагнуть створити сприятливе робоче середовище без стресу для своїх працівників. Крім того, відсутність самостійності та контролю над своєю роботою може стати значним тригером стресу. Співробітники, які відчують себе мінімально керованими або мають обмежені повноваження приймати рішення, можуть відчувати вищий рівень стресу порівняно з тими, хто має більшу автономію у своїх ролях [51].

Звіт Gallup Global Workplace Report за 2023 р. назвав однією з найефективніших стратегій управління стресом – створення позитивного робочого середовища. Робоче місце, де цінується гнучкість, автономія та баланс між роботою та особистим життям, сприяє зниженню рівня стресу та підвищенню задоволеності роботою [68].

Можемо порекомендувати організувати комфортне робоче середовище: додати кімнатні рослини, оновити меблі, забезпечити регулярне провітрювання приміщення тощо. Приділяти час прогулянкам на свіжому повітрі, щоб знизити рівень стресу [10].

Основою управління стресом на роботі є відкрите спілкування. Відкрите та прозоре спілкування може допомогти швидко вирішити дрібні проблеми, зменшити стрес і сприяти здоровим стосункам. Навіть незначні проблеми можуть загостритися, коли спілкування стає неефективним, викликаючи посилення тиску та розчарування.

Якщо ви хочете особисто прийняти відкрите спілкування для боротьби зі стресом, проактивні кроки є ключем до ініціювання розмов і налагодження зв'язків, які сприятимуть створенню сприятливого робочого середовища. Ось практичні способи, як це зробити:

1. Почніть із самоаналізу – зрозумійте фактори стресу та те, як вони впливають на вашу роботу та благополуччя;
2. Ініціюйте перевірки – заплануйте регулярні зустрічі зі своїм керівником або командою, щоб обговорити хід роботи та ваші настрої;
3. Обговорюючи стрес або занепокоєння, обрамлюйте свої речення твердженнями «Я». Наприклад, «Я відчуваю себе приголомшеним через терміни цього проекту». Такий підхід допомагає висловлювати свої почуття без звинувачень, сприяючи більшій зрозумілій реакції;
4. Шукайте відгуки та підтримку – запитуйте відгуки про свою роботу та те, як ви долаєте стрес;
5. Будьте активним слухачем – практикуйте активно слухати, коли колеги діляться своїми стресами чи турботами, що може допомогти створити культуру взаємної підтримки [50].

У сучасному корпоративному середовищі, де стрес і висока конкуренція стали звичними, соціальна підтримка стає критично важливим елементом ефективного управління людськими ресурсами. Американські компанії, відомі своїми інноваційними підходами до побудови робочої культури, демонструють, як організація волонтерських програм та створення комфортного офісного середовища можуть не лише зміцнити командний дух, але й підвищити продуктивність і задоволеність працівників.

Однією з ключових ініціатив є інституціалізація волонтерства. Участь співробітників у спільних волонтерських проєктах допомагає згуртувати команди, сприяє формуванню позитивного робочого середовища та підсилює відчуття соціальної відповідальності. Наприклад, компанії, такі як Salesforce та Microsoft, впроваджують програми, де працівники мають можливість брати оплачувані відпустки для участі у волонтерській діяльності. Такий підхід не лише сприяє розвитку доброчинності, але й допомагає працівникам відчувати, що їхні зусилля впливають на суспільство. Крім того, спільна участь у таких заходах зміцнює командний дух, оскільки люди об'єднуються навколо спільної місії.

Ще одним важливим аспектом є створення безпечного простору в офісах. «Кімнати релаксації» або «зони тиші», популярні в американських компаніях, таких як Google чи Facebook, надають працівникам можливість відновити сили та знизити рівень стресу. Ці спеціально облаштовані приміщення забезпечують затишну атмосферу, де можна коротко відпочити, випити чашку чаю або навіть медитувати. Відпочинок протягом робочого дня сприяє підвищенню концентрації та зниженню вигорання, що особливо важливо в умовах високого темпу роботи [56, с. 2404-2405].

Правильне управління часом має вирішальне значення для зменшення стресу на робочому місці:

1. Створюйте списки справ – пріоритетність завдань і реалістичні терміни можуть зменшити рівень стресу. Співробітники повинні навчитися структурувати свої завдання та зосереджуватися на найважливіших завданнях.

2. Перерви за графіком – регулярні перерви створюють простір для відпочинку та заряду енергії. Короткі фази відновлення допомагають знизити рівень стресу та покращити концентрацію.

3. Делегування завдань – розподіл відповідальності та делегування завдань є важливою навичкою, щоб уникнути перевантаження. Керівники повинні надавати своїм співробітникам більше свободи приймати рішення, щоб зменшити їх робоче навантаження [62].

Однією з головних переваг раціонального планування є можливість чіткого розподілу пріоритетів завдань. Коли співробітник розуміє, які справи потребують негайної уваги, а які можуть бути виконані пізніше, він позбавляється відчуття перевантаження. Крім того, тайм-менеджмент дозволяє уникати марної витрати часу, що підвищує продуктивність і дає більше можливостей для відпочинку [15, с. 235].

Однак важливо пам'ятати, що правильне управління часом – це не лише про роботу, а й про дотримання балансу. Час на перерви, фізичну активність та спілкування з колегами є невід'ємною частиною гармонійного

робочого процесу [4, с. 287]. Таким чином, управління часом є фундаментальним аспектом, який допомагає знизити стрес і підтримувати високу ефективність. Практикуючи організованість і дисципліну, можна не лише виконувати професійні обов'язки, але й зберігати внутрішню рівновагу.

Сон відіграє вирішальну роль у боротьбі зі стресом. Якісний сон допомагає омолодити розум і тіло, полегшуючи долаття стресу.

Поради щодо гігієни сну включають:

- дотримання регулярного режиму сну;
- створення спокійного середовища;
- уникайте кофеїну або алкоголю перед сном

Ці методи управління стресом можуть покращити якість сну та, у свою чергу, допомогти впоратися зі стресом [52].

Сьогодні існує широкий вибір методів, спрямованих на подолання стресу та управління стресовими реакціями. Для зменшення інтенсивності стресових переживань часто застосовують практики усвідомленості.

Релаксаційні техніки допомагають регулювати емоційні та фізіологічні реакції на стресові ситуації. Їх застосування сприяє зниженню рівня тривожності, яка часто супроводжує стрес. Ці методи є терапевтичними вправами, що зменшують емоційну та фізичну напругу, і давно використовуються у психотерапевтичній практиці. Вони включають різноманітні стратегії, спрямовані на досягнення спокою та зниження інтенсивності стресу. Завдяки їх використанню можна зменшити або повністю усунути такі фізіологічні прояви стресу, як прискорене серцебиття, ускладнене дихання чи напруження м'язів. Більшість цих технік підходять для самостійного використання у повсякденному житті [14, с. 742].

Розуміння та управління стресу є ключовими аспектами психологічної підтримки. Вона може включати емоційну допомогу, розробку адаптаційних стратегій і впровадження технік саморегуляції. Стрес викликає широкий спектр емоційних реакцій – від тривоги та роздратування до смутку та безнадійності. Оскільки реакція на стрес у кожної людини індивідуальна,

підхід до допомоги також має бути персоналізованим. Особливу увагу слід приділяти підтримці у випадках виражених емоційних проявів [12, с. 71].

Психолог не лише надає рекомендації щодо подолання стресу, а й оцінює ефективність запропонованих методів для конкретної людини. Це включає відстеження змін у психоемоційному стані клієнта та аналіз впливу застосованих технік стрес-менеджменту на його самопочуття й активність. Такий підхід дозволяє визначити найбільш ефективні методи регуляції стресу для кожної окремої особи [21, с. 39].

Стрес-терапія, також відома як управління стресом або терапія управління стресом, може допомогти людям навчитися керувати стресовими ситуаціями або почуттями. Терапія включає групу технік, стратегій або програм, які використовуються для вирішення стресових ситуацій і вашої стресової реакції на них [54, с. 3638].

Існують різні види лікування стресу. Когнітивно-поведінкова терапія (КПТ), когнітивна терапія на основі усвідомленості (МВСТ) і психодинамічна терапія – це методи розмовної терапії, які можуть зосереджуватися саме на стресі.

На робочому місці можливе використання психодинамічної терапії – це тип бесідної терапії, яка досліджує минулий досвід, емоції та переконання людини та їх зв'язок із її поточним мисленням. Цілями психодинамічної терапії є підвищення самосвідомості людини та розуміння впливу минулого на теперішню поведінку [60].

Не менш важливою є профілактика виникнення стресових ситуацій на робочому місці. Найкращий метод дослідження обсягу та джерела ймовірної проблеми стресу в організації частково залежить від розміру організації та наявних ресурсів. Групові дискусії між менеджерами, представниками профспілки та працівниками можуть стати багатим джерелом інформації. Такі обговорення можуть бути єдиним, що потрібно для виявлення та усунення проблем зі стресом у невеликій компанії. У більшій організації такі

обговорення можуть бути використані для розробки офіційних опитувань для збору інформації про стресові умови праці від великої кількості працівників.

Після визначення джерел стресу на роботі та розуміння масштабу проблеми починається розробка та реалізація стратегії втручання. У невеликих організаціях неформальні дискусії, які допомогли виявити проблеми стресу, також можуть породити плідні ідеї щодо профілактики. У великих організаціях може знадобитися більш формальний процес.

Оцінка є важливим кроком у процесі втручання. Оцінка необхідна, щоб визначити, чи дає втручання бажаний ефект і чи потрібні зміни в напрямку.

Процес запобігання стресу на роботі не завершується оцінюванням. Натомість запобігання стресу на роботі слід розглядати як безперервний процес, який використовує дані оцінювання для вдосконалення або перенаправлення стратегії втручання [25, с. 32-33].

У сучасному світі, де технології пронизують кожен аспект життя, використання цифрових інструментів для управління стресом стає актуальною потребою. Стрес, спричинений робочим навантаженням, соціальними проблемами або інформаційним перевантаженням, вимагає інноваційних підходів до його подолання. Цифрові технології пропонують широкий спектр рішень, що охоплюють як індивідуальні, так і корпоративні рівні.

Однією з ключових переваг цифрових технологій є їх доступність. Сучасні мобільні додатки, наприклад Calm, Headspace або MyNoise, дозволяють користувачам займатися медитацією, практикувати дихальні вправи чи слухати заспокійливі звуки в будь-який зручний час. Ці інструменти допомагають людині зосередитися на своєму внутрішньому стані, покращують здатність управляти емоціями та знижують рівень стресу.

У корпоративному середовищі цифрові платформи використовуються для створення здорового робочого середовища. Онлайн-курси з тайм-менеджменту, віртуальні тренінги з управління стресом та вебінари, присвячені ментальному здоров'ю, стають частиною корпоративної культури

багатьох компаній. Використання цифрових платформ для збору зворотного зв'язку від співробітників щодо рівня їхнього стресу дозволяє керівникам швидко реагувати на проблеми та впроваджувати відповідні заходи.

Окрему роль відіграє штучний інтелект у прогнозуванні та попередженні стресу. Інтелектуальні системи, такі як Fitbit або Garmin, можуть відслідковувати фізичні показники (серцевий ритм, рівень активності, якість сну) і заздалегідь сигналізувати про підвищення рівня стресу. Це дає змогу вживати превентивних заходів, таких як релаксаційні техніки чи зниження робочого навантаження.

Однак інтеграція цифрових технологій в управління стресом має й свої виклики. Надмірна залежність від технологій або невміння їх використовувати може створювати додатковий стрес. Крім того, питання конфіденційності даних, особливо в контексті моніторингу стану здоров'я, викликають занепокоєння.

Отже, цифрові технології мають значний потенціал у сфері управління стресом, але їх інтеграція повинна бути обдуманною та збалансованою. Важливо забезпечити навчання користувачів, створити сприятливі умови для їх використання та гарантувати захист персональних даних. У поєднанні з традиційними підходами, технології можуть стати ефективним інструментом у подоланні стресу як на індивідуальному, так і на організаційному рівнях [54, с. 3637-3638].

Оскільки стрес впливає на багатьох людей на робочому місці, а робота є одним із головних факторів стресу в житті людей, в інтересах роботодавця пропонувати програми управління стресом. Щоб зробити їх успішними, вони повинні містити інструменти та ресурси для:

- виявлення симптомів стресу у себе та інших;
- покращення емоційної гнучкості та стійкості;
- усунення соціальних чи екологічних стресорів із фізичного робочого середовища;

- управління стресовими факторами, характерними для роботи та особистими стресами, такими як гроші, сім'я, проблеми зі здоров'ям тощо;
- звернення до загального впливу організації на рівень стресу та моральний стан.

Попри те, що програми боротьби зі стресом мають бути доступними для всіх і враховувати різноманітні потреби та вподобання людей. Незалежно від того, чи це велике робоче навантаження, занепокоєння керівництва, побоювання щодо безпеки роботи чи проблеми вдома, стрес може бути неймовірно особистим. Надання людям можливостей для самостійного навчання та методів зменшення стресу, які відповідають їх розкладу та фізичним можливостям, має вирішальне значення для заохочення участі [65, с. 237].

Отже, запропоновано рекомендації щодо вдосконалення управління стресом у корпоративній культурі, які спрямовані на створення сприятливого робочого середовища, розвиток відповідних компетенцій працівників та впровадження ефективних практик стрес-менеджменту. Особлива увага приділяється впровадженню тренінгів, відкритому спілкуванню, раціональному тайм-менеджменту, підтримці фізичного та психологічного здоров'я співробітників. Серед ключових аспектів – важливість формування балансу між роботою та особистим життям, організація комфортного простору, забезпечення доступу до психологічної підтримки та використання релаксаційних технік. Реалізація запропонованих заходів здатна зменшити стрес, підвищити продуктивність і забезпечити гармонійний розвиток корпоративної культури.

Висновки до розділу 3

Ефективне використання психологічних методів управління стресом на робочому місці є важливим елементом підтримки психологічного благополуччя працівників. Дослідження показало, що впровадження стратегій, таких як тренінги з управління стресом, психологічне консультування та налагодження соціальних зв'язків, істотно сприяє зниженню рівня стресу серед працівників. Працівники, які активно застосовували ці методи, мали значно вищий рівень задоволення роботою та емоційного благополуччя порівняно з тими, хто не користувався подібними стратегіями.

Врахування індивідуальних особливостей працівників і характеру стресу є ключовим при виборі ефективних методів управління стресом. Наприклад, для фізичного стресу можуть бути корисні фізичні вправи, тоді як для психологічного – техніки релаксації або медитація. Різноманітність методів дозволяє кожному працівникові знайти найбільш комфортний спосіб зниження стресу, що значно покращує їхнє загальне психологічне благополуччя.

Застосування психологічного консультування та групових тренінгів, як показує дослідження, є не лише ефективними засобами боротьби зі стресом, але й сприяють підвищенню соціальної згуртованості в колективі. Ці методи допомагають не лише в подоланні стресових ситуацій, але й в поліпшенні комунікаційних навичок та розвитку емоційної інтелігенції серед працівників. У свою чергу, підтримка соціальних зв'язків і групова взаємодія є потужними чинниками, які допомагають знижувати рівень стресу та покращувати загальний клімат в організації.

Отже, управління стресом на робочому місці вимагає комплексного підходу, що включає як індивідуальні методи, так і групові практики, що орієнтовані на створення здорової психологічної атмосфери в колективі. Стратегії, що ґрунтуються на підтримці та розвитку взаємодії між

працівниками, є важливими для забезпечення не тільки ефективного подолання стресу, але й для збереження загального благополуччя організації.

ВИСНОВКИ

У магістерській роботі на тему «Ефективність психологічних методів управління стресом на робочому місці» представлено теоретичне узагальнення та емпіричне дослідження наукової проблеми. На основі проведеного дослідження були сформульовані такі висновки:

1. Теоретичний аналіз наукових джерел показав, що стрес на робочому місці є єдиним з основних причин зниження ефективності праці та розвитку професійних хвороб. Різноманітні теорії стресу (Г. Сальє, Р. Лазарус), зокрема моделі, що описують механізми стресової реакції та вплив стресових факторів, вважають, які елементи робочого середовища впливають на рівень стресу працівників і як вони можуть бути скориговані за допомогою психологічних методів.

У результаті теоретичного аналізу наукових джерел було підтверджено важливість проблеми стресу на робочому місці як одного з основних факторів, що впливає на психологічне здоров'я працівників та їх продуктивність. Різноманітні теоретичні підходи до управління стресом акцентують увагу на необхідності розвитку інтегрованих стратегій, що включають як індивідуальні, так і колективні методи подолання стресу. Розгляд стресу на робочому місці як багатофакторного явища дозволяє глибше зрозуміти його причини та наслідки для організації та індивіда.

2. Аналіз сучасних методів психологічного впливу на стрес, які застосовуються в практиці управління, показав їх значну ефективність у зниженні рівня стресу серед працівників. Методи психологічного впливу на стрес на робочому місці, визначені в роботі, охоплюють техніку релаксації, когнітивно-повідінкові методи, тренінги з управління емоціями, а також методи психологічного консультування. Вони спрямовані на зниження рівня стресу, покращення саморегуляції та розвиток адаптивних стратегій поведінки у стресових ситуаціях. Огляд сучасної практики показав, що ці

методи є ефективними для зниження стресу серед працівників, коли вони застосовуються системно.

3. Емпіричне дослідження, проведене в рамках роботи на базі Чуднівської філії Житомирського ОЦЗ, за участі 30 працівників різних статеві-вікових категорій та професійних обов'язків, до впровадження психокорекційних методів, виявило високий рівень стресу (за опитуванням PSS-10) та тривожності (за шкалою тривожності Спілбергера-Ханіна) серед працівників різних галузей, зокрема через перевантаження та невизначеність у виконанні завдань. Працівники, які користувалися психологічними методами з управління стресом, зокрема техніками релаксації та концентрації на емоціях в момент дії стрес фактору, демонстрували значно знижені показники стресу, що також сприяло підвищенню їх працездатності та рівня задоволеності роботою. При цьому важливим є фактор корпоративної культури, яка повинна бути орієнтована на підтримку працівників у подоланні стресу.

Результати емпіричного дослідження за шкалою PSS-10 показали, що на початковому етапі 56% учасників продемонстрували високий рівень стресу, а 44% – помірний. Після впровадження корекційних заходів спостерігалось покращення: частка респондентів із низьким рівнем стресу зросла до 30%, а з високим постраждала до 30%. виключно того, за методикою Спілбергера-Ханіна було зафіксовано зниження рівня реактивної тривожності на 27,7%, що вийшло про ефективність запропонованих методів у зниженні стресу та тривожності. Гендерні відмінності також виражені значущими: жінки мали вищий рівень стресу та тривожності, що частково пов'язано з їх професійними обов'язками. Таким чином, дослідження підтвердило ефективність психологічних методів управління стресом, а також виявило важливість врахування гендерних особливостей у корекційних програмах.

4. Рекомендації щодо вдосконалення стратегії управління стресом на робочих місцях включають впровадження тренінгів та психологічних

консультацій, створення комфортного робочого середовища, а також підвищення кваліфікації керівників у питаннях управління стресом. Крім того, важливо адаптувати методи психологічного впливу до специфіки кожної організації, забезпечуючи індивідуальний підхід до працівників.

Під час розробки теоретичної моделі управління стресом було визначено основні етапи та методи впливу на стрес, які повинні застосовуватись комплексно для досягнення максимального ефекту. Модель включає превентивні заходи, які дозволяють мінімізувати виникнення стресових ситуацій, а також корекційні методи для зниження вже існуючого стресу, таких як індивідуальні консультації, групова терапія, застосування релаксаційних практик. Ефективне управління стресом на робочому місці позитивно впливає не лише на психологічне благополуччя працівників, а й на їх продуктивність, мотивацію та задоволеність роботою. Впровадження психологічних методів управління стресом є важливим елементом організаційної культури, що сприяє формуванню здорового клімату в колективі та підвищенню ефективності роботи.

У результаті проведеного дослідження можна зробити висновок, що ефективне управління стресом на робочому місці потребує системного підходу, який передбачає використання різноманітних психологічних методів для зниження стресового навантаження на працівників і створення сприятливого середовища для їх професійного розвитку та особистісного благополуччя.

Перспективи подальших досліджень полягають у розробці нових методик та програм для різних категорій працівників, що враховують їх індивідуальні психологічні особливості. Також варто дослідити довгостроковий вплив психологічних методів на зниження стресу та покращення психічного здоров'я та на ширшій вибірці респондентів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Авраменко М., Корольчук М., Корольчук В. Психологічні стратегії подолання професійного стресу у фахівців. *Вісник Національного університету оборони України*. 2021. № 62(4). С. 5–16.
2. Агаркова В. Д. Его-захисти в структурі психологічного благополуччя. *Актуальні проблеми психології в закладах освіти*. 2019. Т. 9. С. 6–10.
3. Бочелюк В., Застело А. Соціально-психологічні особливості розвитку стресостійкості особистості. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2021. № 1(54). С. 37–50.
4. Варіна Г. Розвиток саногенного потенціалу особистості, як чинника професійної стійкості майбутнього психолога: стресостійкість та тайм-менеджмент. *Інноваційні технології розвитку психологічних ресурсів особистості*. 2019. С. 285–298.
5. Василик Н. Завдання та принципи управління стресом в організації. *Science foundations of modern science and practice*. 2021. С. 260–261.
6. Вельдбрехт О., Тавровецька Н. Шкала сприйнятого стресу (PSS-10): адаптація та апробація в умовах війни. *Проблеми сучасної психології*. 2022. № 2(25). С. 16–27.
7. Вознюк А. Особливості розвитку психологічного благополуччя дорослих. *Психологічні умови благополуччя персоналу організацій: тези II Міжнародної науково-практичної конференції, 7–8 жовтня 2021 р.* 2021. С. 19–24.
8. Вплив депресії та стресу на роботу та професійне життя. *Psychologist*. URL: <https://psychologist.com.ua/depresiya-ta-stres-yak-voni-vplivayut-na-robotu-ta-profesijne-zhittya/> (дата звернення: 04.09.2024).
9. Вплив психології на управління стресом у робочому середовищі – практичні поради та методи. *Інформаційно-аналітичний портал «ФАКТ»*.

URL: <https://fact-news.com.ua/vpliv-psixologii-na-upravlinnya-stresom-u-robochomu-seredovishi-praktichni-poradi-ta-metodi/> (дата звернення: 01.10.2024).

10. Гончаренко К. Стрес-менеджмент на роботу: як досягти балансу та продуктивності?. *robota.ua*. URL: <https://budni.robota.ua/career/stres-menedzhment-na-roboti-yak-dosyagti-balansu-ta-produktivnosti> (дата звернення: 05.09.2024).

11. Грішин Е. Резилієнтність особистості: сутність феномену, психодіагностика та засоби розвитку. *Вісник ХНПУ імені Г. С. Сковороди "Психологія"*. 2021. № 64. С. 62–81.

12. Довгань Н. Допомога в подоланні стресу: психологічна технологія. *Філософсько-соціологічні та психолого-педагогічні проблеми підготовки особистості до виконання завдань в особливих умовах : збірник матеріалів науково-практичної конференції (м. Київ, 23 листопада 2023 р.)*. 2023. С. 70–75.

13. Карамушка Л., Снігур Ю. Копінг-стратегії: сутність, підходи до класифікації, значення для психологічного здоров'я особистості та організації. *Актуальні проблеми психології*. 2020. № 55(1). С. 23–30.

14. Карпюк Ю., Хрущ О., Федик О. Теоретичні засади вивчення методів розвитку навичок стрес-менеджменту. *«Перспективи та інновації науки»*. 2024. № 6(40). С. 733–746.

15. Коваленко С., Євладенко В. Тайм-менеджмент: мистецтво управління часом. *LIV наукова конференція викладачів, аспірантів та співробітників університету*. 2023. С. 234–236.

16. Комар Т., Варгата О. Психологічні особливості професійного стресу фахівців соціономічного профілю. *Науковий журнал «Психологічні травелогі»*. 2022. № 1. С. 5–14.

17. Комплекс методик діагностики стресу. *Слобідська гімназія*. URL: <http://nvk-sloboda.novoselitsa.cv.ua/node/352> (дата звернення: 05.09.2024).

18. Кононова М., Кучма Т. Сутність стресу як психологічної категорії. *Молодий вчений*. 2020. № 1 (89). С. 28–32.
19. Корольчук М. Психофізіологія діяльності: навчальний підручник. URL: <https://studentam.net.ua/content/category/24/322/86/> (дата звернення: 04.09.2024).
20. Кравцова О. Стресостійкість особистості як психологічний феномен: основні теоретичні підходи. *Вісник післядипломної освіти. Серія «Соціальні та поведінкові науки»*. 2019. № 7(36). С. 98–117.
21. Манжалій К. Особливості психологічної допомоги при подоланні стресових переживань. *Прояви резилієнтності на різних рівнях системи: сім'я, освіта, суспільство під час війни: збірник наукових матеріалів і міжнародної науково-практичної конференції*. 2023. С. 38–41.
22. Маслова Н., Булініна О., Ковальов М. Фізіологічний вплив стресу, як фактора експозома на когнітивну функцію молодих осіб. *Вісник науки та освіти*. 2022. С. 823–838.
23. Наугольник Л. Психологія стресу: підручни. Львів : Львів. держ. ун-т внутр. справ, 2015. 324 с.
24. Обухова Н. Різноманітність поглядів на поняття копінг-поведінка. *Харківський осінній марафон психотехнологій : матеріали наук.-практ. конф. (каталог психотехнологій, тези доп.)*, Харків, 26 жовт. 2019 р. 2019. URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/bitstreams/9dc29873-2fdf-4f20-a0a3-7ea9e330d845/download> (дата звернення: 04.09.2024).
25. Орос М., Гал А. Стрес, дистрес, його види та корекція. *Ліки України*. 2021. № 7(253). С. 32–35.
26. Психологія стресу та стресових розладів : навч. посіб. / уклад. О. Овчаренко. Київ : Ун-т «Україна», 2023. 266 с.
27. Радько О., Приходько Д. Керування стресами у сучасному суспільстві. *Наукові перспективи*. 2024. № 5(47). С. 1664–1675.

28. Рогачко В. Гендерні особливості поведінки в стресових ситуаціях. 2020. С. 192–195. URL: <https://dspace.onu.edu.ua/items/33c6753a-3146-4b63-bc6b-94cb87c3e3a1> (дата звернення: 05.09.2024).
29. Сазонова О. Особливості уявлень молоді та дорослих про фахову психологічну допомогу. *Problems of Modern Psychology*. 2021. № 2. С. 142–153.
30. Сидоренко Ж., Слободянюк О. Підвищена тривожність як ознака порушення психологічного здоров'я особистості в умовах пандемії covid-19 (на прикладі студентської молоді). *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*. 2021. № 4. С. 60–64.
31. Ситник С., Пономарьова В., Трофімова Д. Практика майндфулнес як засіб подолання стресу в часи пандемії. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*. 2022. № 3. С. 50–53.
32. Соловійова Є., Максименко О. Вплив стресу на когнітивні функції. *Topical aspects of modern scientific research : Proceedings of the 9th International scientific and practical conference, Tokyo, Japan, 16–18 May, 2024*. 2024. С. 211–216.
33. Стресостійкість : навчальний посібник / ред. Я. Когут. Львів : Львів. держ. ун-т внутр. справ, 2021. 202 с.
34. Тептюк Ю. Модель стресостійкості соціальних працівників різних вікових груп. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: психологічні науки*. 2020. Т. 14, № 3. С. 252–267.
35. Теренда Н., Павлів Т., Теренда О. Професійне вигорання – одна з невирішених проблем системи охорони здоров'я. *Вісник соціальної гігієни та організації охорони здоров'я України*. 2021. № 2. С. 29–33.
36. Управління стресом: практичні інструменти самодопомоги: навчальний посібник / уклад. О. Овчаренко. Київ : Ун-т «Україна», 2024. 248 с.

37. Харченко Н., Голуб К. Діагностичні критерії психологічного благополуччя і копінг-стратегій особистості. *Психологічні умови благополуччя персоналу організацій: тези I Міжнародної науково-практичної онлайн-конференції, 15–17 жовтня 2020 р.* 2020. С. 37–38.

38. Хоменко Є. Використання інтерактивних методів при викладанні психологічних дисциплін з метою підвищення стресостійкості. *Прояви резилієнтності на різних рівнях системи: сім'я, освіта, суспільство під час війни : зб. наук. матеріалів I Міжнар. наук.-практ. конф., 23 листоп. 2023 р.* 2023. С. 131–133.

39. Цимбал І. Соціально-психологічний тренінг як «панацея» для формування згуртованості колективу. *Психолого-педагогічні чинники формування професійної компетентності кваліфікованих робітників в умовах воєнного стану: електронний збірник Матеріалів регіонального науково-практичного семінару, м. Біла Церква, 26 квітня 2024 р.* 2024. С. 265–267.

URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/741661/1/Збірник_регіональний%20семінаp%2026.04.2024.pdf#page=269 (дата звернення: 04.09.2024).

40. Чаповська О. Копінг-стратегія поведінки та психологічні чинники подолання стресу особистістю. *V - Всеукраїнська науково-практична конференція «Психологічні засади розвитку, психодіагностики та корекції особистості в системі неперервної освіти» 30–31 жовтня 2020 р.* 2020. С. 287–291.

41. Челало С. А., Челало Р. О. Стресостійкість як визначальний фактор збереження психічного здоров'я людини : thesis. 2014. URL: <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/6631> (дата звернення: 24.11.2024).

42. Чехлова Т. Соціально-психологічний тренінг як засіб формування стресостійкості у педагогічних працівників. *Психолого-педагогічні чинники формування професійної компетентності кваліфікованих робітників в умовах воєнного стану: електронний збірник Матеріалів регіонального*

науково-практичного семінару, м. Біла Церква, 26 квітня 2024 р. 2024. С. 268–270.

URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/741661/1/Збірник_регіональний%20семінаp%2026.04.2024.pdf#page=269 (дата звернення: 03.09.2024).

43. Шелкова Ю. В., Вергун А. М. Понятійно-термінологічний апарат психології стресу та фактори його виникнення: thesis. 2016. URL: <https://er.knutd.edu.ua/handle/123456789/5566> (дата звернення: 24.11.2024).

44. Шкала тривоги Спілбергера (STAI). MozOK. URL: <https://mozok.ua/depressiya/testy/item/2703-shkala-trivogi-splbergera-STAI> (дата звернення: 05.09.2024).

45. Шклярук М., Прищак М. Стратегії подолання стресу: аналіз та порівняння. *Матеріали конференцій ВНТУ*. 2024. URL: <https://ir.lib.vntu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/42947/19824-69936-1-PB%20+.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (дата звернення: 05.09.2024).

46. Щотка О. Психологічне благополуччя особистості в умовах триваючої війни та його менеджмент. *Психологічні студії*. 2024. № 2. С. 151–158.

47. Як досягти психологічного благополуччя?. *Brave Dreams Group*. URL: <https://bdgpeople.com/blog/yak-dosyagti-psihologichnogo-blagopoluchchya/> (дата звернення: 04.09.2024).

48. Як психотерапія допомагає впоратися зі стресом на роботі. *Psychologist*. URL: <https://psychologist.com.ua/yak-psixoterapiya-dopomagaе-vporatisya-zi-stresom-na-roboti-efektivni-metodi-ta-poradi/> (дата звернення: 04.09.2024).

49. Ярош Н. Роль рефлексії у процесі подолання стресу особистістю. *Psychological journal*. 2017. Т. 7, № 3. С. 189–199.

50. Cook M. Transforming Stress Into Strength: Building Resilience in the Workplace. *Happy Companies*.

URL: <https://happycompanies.com/blog/transforming-stress-into-strength-building-resilience-in-the-workplace> (дата звернення: 04.09.2024).

51. Effective Strategies for Corporate Stress Management. *BetterTime*. URL: <https://www.betteryou.ai/effective-strategies-for-corporate-stress-management/> (дата звернення: 04.09.2024).

52. Effective Stress Management Techniques for Better Mental Health. *Mind Body Optimization*. URL: <https://mindbodyo.com/stress-management-techniques/> (дата звернення: 04.09.2024).

53. Ganapathi P., Aithal P. S., Kanchana D. Stress Management: Concept, Approaches, and Analysis. *International Journal of Management, Technology, and Social Sciences*. 2023. No. 8(4). P. 213–222. URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4744526 (дата звернення: 05.09.2024).

54. Harahap M. A. K., Sutrisno S., Fauzi F. The Impact of Digital Technology on Employee Job Stress: A Business Psychology Review. *Jurnal Pendidikan Tambusai*. 2023. No. 7(1). P. 3635–3638. URL: <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/5775> (дата звернення: 05.09.2024).

55. Kachmarchyk S. Stress influence on professional activity of academic staff and stress management in institutions of higher education. *Humanitarian studios: pedagogics, psychology, philosophy*. 2021. Vol. 12, no. 3. P. 6–11. URL: <https://doi.org/10.31548/hspedagog2021.03.006> (дата звернення: 04.09.2024).

56. Kihara L. N. Effect of stress management strategies on employees' performance in the public service. *Strategic Journal of Business & Change Management*. 2018. No. 5(2). P. 2382–2405. URL: https://www.researchgate.net/publication/373930634_EFFECT_OF_STRESS_MANAGEMENT_STRATEGIES_ON_EMPLOYEES' PERFORMANCE_IN_THE_PUBLIC_SERVICE (дата звернення: 04.09.2024).

57. Matud M. P. Gender differences in stress and coping styles. *Personality and Individual Differences*. 2014. No. 37(7). P. 1401–1415. URL: https://www.researchgate.net/publication/223564909_Gender_differences_in_stress_and_coping_styles (дата звернення: 04.09.2024).

58. Miknevičiute G., Pulpulos M. M., Allaert J. Adult age differences in the psychophysiological response to acute stress. *Psychoneuroendocrinology*. 2023. URL: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37075654/> (дата звернення: 04.09.2024).

59. Młokosiewicz M. Supporting the development of employees' stress management competencies as a challenge to employers. *Humanities and Social Sciences*. 2023. No. 30(4). P. 155–165. URL: <https://czasopisma.prz.edu.pl/hss/article/view/1588> (дата звернення: 05.09.2024).

60. Olivine A. Stress Therapy Treatment. *Verywell Health*. URL: <https://www.verywellhealth.com/stress-therapy-5218931> (дата звернення: 04.09.2024).

61. Perceived Stress Scale (PSS-10). *NovoPsych*. URL: <https://novopsych.com.au/assessments/well-being/perceived-stress-scale-pss-10/> (дата звернення: 04.09.2024).

62. Peroulis N. Corporate Stress Management: A Guide to Stress Management. Munich : BetterBenefit, 2023. URL: <https://better-benefit.de/en/betriebliches-stressmanagement-ein-leitfaden/> (дата звернення: 11.09.2024).

63. Pocztowski A. Zarządzanie zasobami ludzkimi. Koncepcje - praktyki - wyzwania. Warszawa : PWE, 2018. 560 p. URL: <https://www.pwe.com.pl/ksiazki/zasoby-ludzkie/zarzadzanie-zasobami-ludzkimi-koncepcje-praktyki-wyzwania,p388676641> (дата звернення: 01.08.2024).

64. PSS – Perceived Stress Scale. Quick start guide. 2023. 6 с.
URL: <https://start.ua-test.com/pub/files/pss-manual.pdf> (дата звернення: 05.09.2024).
65. Sardarzadeh S. Investigates the role of cognitive and emotional schemas in stress. *Psychological Prospects Journal*. 2019. № 33. С. 235–247.
URL: <https://doi.org/10.29038/2227-1376-2019-33-235-247> (дата звернення: 04.09.2024).
66. Sierra C. Analyzing Gender Differences in Stress Responses. *Heal Behavioral Health*. 2024. URL: <https://healtreatmentcenters.com/mental-health/gender-differences-stress/> (дата звернення: 04.09.2024).
67. Stefaniak A. R., Blaxton J., Bergeman C. Age Differences in Types and Perceptions of Daily Stress. *The International Journal of Aging and Human Development*. 2021. Р. 1–19.
URL: https://www.researchgate.net/publication/350187608_Age_Differences_in_Types_and_Perceptions_of_Daily_Stress (дата звернення: 04.09.2024).
68. Strategies for managing stress in the workplace. *Horton International*.
URL: <https://hortoninternational.com/strategies-for-managing-stress-in-the-workplace/> (дата звернення: 04.09.2024).
69. Sutton J. Workplace Stress Management: 11 Best Strategies & Worksheets. *PositivePsychology.com*. 2021.
URL: <https://positivepsychology.com/workplace-stress-management/#stress> (дата звернення: 05.09.2024).
70. Ugglä G. Pause – Stress Management : thesis. 2020.
URL: <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:umu:diva-171773> (дата звернення: 04.09.2024).