МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОЛІСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Факультет права, публічного управління та національної безпеки
Кафедра психології

Кваліфікаційна робота
на правах рукопису

Лисюк Зої Леонідівни

УДК 159.9:331.1

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

Психологічні методи управління стресом на робочому місці

Спеціальність 053 «Психологія»

ОПП «Практична психологія»

Подається на здобуття освітнього ступеня магістра психології.

Кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело _____З.Л. Лисюк

Керівник роботи:
професор
Потапчук Є.М.

Житомир – 2026

Висновок кафедри

_____

за результатами попереднього захисту:

_____

Протокол засідання кафедри
№_____ від «___»_____ 20__ року

Завідувач кафедри

_____ _____ _____
(науковий ступінь, вчене звання) (підпис) (науковий ступінь, вчене звання)

Результати захисту кваліфікаційної роботи
Здобувач вищої освіти

_____ захистив (ла)
(прізвище, ім'я, по батькові)

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

Лисюк З. Л. Психологічні методи управління стресом на робочому місці. – Кваліфікаційна робота на правах рукопису.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра за спеціальністю 053 «Психологія», ОПП «Практична психологія». – Поліський національний університет, Житомир, 2026.

Кваліфікаційна робота присвячена теоретичному та емпіричному дослідженню психологічних підходів до управління стресом на робочому місці. У роботі узагальнено сучасні наукові підходи до розуміння професійного стресу як складного багатовимірного психофізіологічного й соціально-психологічного феномену, що виникає внаслідок взаємодії вимог професійного середовища з індивідуальними ресурсами особистості. Показано, що ключовими чинниками професійного стресу є надмірне навантаження, міжособистісні конфлікти, організаційні особливості, рольова невизначеність та дисбаланс між роботою і особистим життям. Теоретично обґрунтовано, що ефективне управління стресом базується на розвитку емоційної саморегуляції, використанні адаптивних копінг-стратегій і зміцненні психологічних ресурсів особистості.

Емпіричне дослідження проведено із застосуванням «Шкали сприйнятого стресу» (PSS-10), опитувальника копінг-поведінки Р. Лазаруса та методики «Оцінка власного потенціалу вигорання» Дж. Л. Гібсона. Результати засвідчили наявність підвищеного рівня професійного стресу у більшості респондентів, значну поширеність емоційного виснаження та тенденцію до формування деперсоналізації. Встановлено статистично значущі взаємозв’язки між рівнем стресу та копінг-стратегіями: адаптивні стратегії пов’язані зі зниженням стресу, тоді як уникальні та емоційно-реактивні — з його підвищенням і ризиком вигорання.

На основі отриманих результатів розроблено програму психологічного управління стресом, спрямовану на розвиток конструктивних копінг-стратегій, емоційної саморегуляції та відновлення особистісних ресурсів

працівників. Запропонована програма може бути використана як ефективний інструмент профілактики професійного вигорання та підвищення психологічної стійкості у професійному середовищі.

Ключові слова: стрес, професійний стрес, управління стресом, копінг-поведінка, адаптивні копінг-стратегії, емоційна саморегуляція.

SUMMARY

Lysyuk Z. Psychological methods of stress management at the workplace. – Qualification work on manuscript rights.

Qualification work for obtaining a master's degree in specialty 053 "Psychology", OPP "Practical Psychology". – Polissia National University, Zhytomyr, 2026.

The qualification work is devoted to the theoretical and empirical study of psychological approaches to stress management at the workplace. The work summarizes modern scientific approaches to understanding professional stress as a complex multidimensional psychophysiological and social-psychological phenomenon that arises as a result of the interaction of the requirements of the professional environment with the individual resources of the individual. It is shown that the key factors of professional stress are excessive workload, interpersonal conflicts, organizational features, role uncertainty and imbalance between work and personal life. It is theoretically substantiated that effective stress management is based on the development of emotional self-regulation, the use of adaptive coping strategies and the strengthening of psychological resources of the individual.

Empirical research was conducted using the Perceived Stress Scale (PSS-10), the coping behavior questionnaire by R. Lazarus, and the method "Assessment of one's own burnout potential" by J. L. Gibson. The results showed the presence of an increased level of professional stress in the majority of respondents, a significant prevalence of emotional exhaustion and a tendency to the formation of depersonalization.Statistically significant relationships between the level of stress and coping strategies were established: adaptive strategies are associated with a decrease in stress, while unique and emotionally reactive strategies are associated with an increase in stress and the risk of burnout.

Based on the obtained results, a psychological stress management program was developed, aimed at the development of constructive coping strategies, emotional self-regulation and restoration of personal resources of employees. The

proposed program can be used as an effective tool for preventing professional burnout and increasing psychological stability in the professional environment.

Key words: stress, professional stress, stress management, coping behavior, adaptive coping strategies, emotional self-regulation.

ЗМІСТ

ВСТУП …….. 8

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ ТА ЙОГО ПСИХОЛОГІЧНОЇ РЕГУЛЯЦІЇ……. 12

1.1. Дослідження поняття стресу в психології…….. 12

1.2. Причини та прояви стресу на робочому місці ……. 15

1.3. Психологічні підходи до управління стресом на робочому місці 18

1.4. Теоретична модель психологічних чинників управління стресом на робочому місці…… 21

Висновки до розділу 1……. 23

РОЗДІЛ 2. МЕТОДИ ТА МЕТОДИКА ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ СТРЕСОМ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ…….. 24

2.1. Методи дослідження стресу на робочому місці……. 24

2.2. Процедура та організація дослідження психологічних методів управління стресом на робочому місці……. 26

Висновки до розділу 2……..... 27

РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ ТА ЙОГО ПСИХОЛОГІЧНОЇ РЕГУЛЯЦІЇ……. 29

3.1. Дослідження рівня професійного стресу працівників……. 29

3.2. Взаємозв’язок рівня стресу з діючими копінг-стратегіями на робочому місці працівників…… 33

3.3. Розробка програми психологічного управління стресом на робочому місці …… 37

Висновки до розділу 3……. 40

ВИСНОВКИ……. 42

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ…….. 45

ДОДАТКИ…… 50

ВСТУП

Актуальність дослідження. Сучасні умови професійної діяльності характеризуються зростанням інтенсивності праці, високими вимогами до ефективності, інформаційним перевантаженням, нестабільністю соціально-економічного середовища та тривалим впливом стресогенних чинників. В умовах воєнного стану в Україні професійне навантаження поєднується з хронічним соціальним стресом, що суттєво впливає на психоемоційний стан працівників, їх продуктивність, психологічне благополуччя та загальний рівень адаптації. У зв'язку з цим проблема дослідження професійного стресу та психологічних методів його регуляції набуває особливої актуальності.

Теоретичні засади дослідження стресу закладені у працях Г. Сельє, який визначив стрес як неспецифічну реакцію організму на будь-яку загрозу; Р.Лазаруса, що розробив когнітивно-транзакційну модель стресу і копінгу; С.Гобфолла, який обґрунтував теорію збереження ресурсів; К. Маслач, яка досліджувала феномен професійного вигорання; А. Бандури, який підкреслював роль саморегуляції та самоефективності. У вітчизняній психології проблеми стресу, психологічної стійкості, особистісних ресурсів та збереження психічного здоров'я висвітлювалися Т.М. Титаренко, О.М. Кокун, О.П. Чабан та інших сучасних українських учених. Соціально-психологічні чинники резильєнтності, емоційної регуляції та адаптації особистості в екстремальних умовах розкриваються у дослідженнях О.К Кравцової, Т.О. Кириченко, Л.Є. Литвинчук, В.В. Чорної та інших науковців.

Попри значну кількість наукових праць, недостатньо систематизованими залишаються питання комплексного застосування психологічних методів управління стресом у професійному середовищі, а також емпіричне вивчення взаємозв'язку рівня професійного стресу з копінг-стратегіями працівників і подальша розробка програм психологічної регуляції стресових станів. Це зумовлює необхідність поглибленого теоретичного аналізу, методичного обґрунтування та емпіричної перевірки ефективності психологічних методів управління стресом на робочому місці. Актуальність

означеної проблеми визначила вибір теми магістерського дослідження: *«Психологічні методи управління стресом на робочому місці»*.

Мета дослідження – визначити психологічні особливості прояву професійного стресу та розробити програму психологічного управління стресом на робочому місці.

Для досягнення поставленої мети визначено такі **завдання дослідження**:

1. Здійснити теоретичний аналіз наукових джерел з проблеми професійного стресу та його психологічної регуляції.
2. Обґрунтувати методи та методику дослідження психологічних методів управління стресом на робочому місці.
3. Дослідити рівень професійного стресу працівників та встановити взаємозв'язок між рівнем стресу і діючими копінг-стратегіями.
4. Розробити програму психологічного управління стресом на робочому місці та визначити напрями її практичного застосування.

Об'єкт дослідження – професійний стрес у трудовій діяльності.

Предмет дослідження – психологічні методи управління професійним стресом та їх зв'язок із копінг-стратегіями працівників.

Гіпотеза дослідження. Рівень професійного стресу працівників пов'язаний з особливостями їх копінг-поведінки, емоційної саморегуляції та психологічних ресурсів особистості: переважання адаптивних, проблемно-орієнтованих копінг-стратегій (планування вирішення проблеми, позитивна переоцінка, пошук соціальної підтримки, самоконтроль) сприятиме зниженню рівня сприйнятого стресу та ризику емоційного вигорання, тоді як домінування неадаптивних, емоційно-орієнтованих і уникальних стратегій (уникнення, дистанціювання, конфронтація) сприятиме підвищенню рівня професійного стресу, емоційного виснаження та зниженням професійної задоволеності.

Додатково передбачається, що цілеспрямований розвиток адаптивних копінг-стратегій і навичок емоційної саморегуляції в межах програми

психологічного управління стресом сприятиме зменшенню проявів професійного стресу та підвищенню психологічної стійкості працівників.

Теоретико-методологічну основу дослідження становлять положення теорії стресу (Г. Сельє), когнітивно-транзакційної концепції стресу і копінгу (Р. Лазарус), теорії збереження ресурсів (С. Гобфолл), концепції професійного вигорання (К. Маслач), соціально-когнітивної теорії саморегуляції (А. Бандура), а також сучасні підходи до дослідження психологічної стійкості та особистісних ресурсів (Т. Титаренко, О. Чабан).

Методи дослідження: методи теоретичних досліджень (аналіз, синтез, порівняння та узагальнення наукової літератури з проблеми); діагностичні: опитувальник копінг-поведінки (СОП, Р. Лазаруса), методика «Оцінка власного потенціалу вигорання» Дж. Л. Гібсона, «Шкала сприйнятого стресу» (PSS-10); методи математичної статистики – кореляційне дослідження, відсотковий аналіз.

Наукова новизна та теоретичне значення полягає в уточненні взаємозв'язку між рівнем професійного стресу та копінг-стратегіями працівників; у розробці структурованої програми психологічного управління стресом на робочому місці; у конкретизації психологічних чинників ефективної саморегуляції професійного стресу.

Практична значущість одержаних результатів полягає у можливості використання отриманих результатів у діяльності організаційних психологів, служб управління персоналом, у системі психологічного супроводу працівників, а також у впровадженні розробленої програми в практику профілактики професійного стресу та емоційного вигорання.

Апробація та впровадження результатів дослідження. Положення та результати дослідження представлені для обговорення на 3 науково-практичних конференціях: науково-практичній конференції «Актуальні питання теорії та практики сучасної психології: виклики, перспективи та міждисциплінарні підходи» (м. Черкаси, Україна; 11 квітня 2025 року); науково-практичній конференції за результатами І туру Всеукраїнського

конкурсу студентських наукових робіт факультету права, публічного управління та національної безпеки «Студентські наукові читання – 2025» (м. Житомир, Україна; 11 грудня 2025 року) та Міжнародній мультидисциплінарній науковій інтернет-конференції на тему: «Сто п’яті економіко-правові дискусії. Серія: Соціальні та гуманітарні науки» (26-27 лютого 2026 р.; м. Ополе, Польща).

Публікації. Теоретичні та емпіричні результати дослідження висвітлено у 3 публікаціях:

1. Лисюк З. Ефективність психологічних методів управління стресом на робочому місці. *Актуальні питання теорії та практики сучасної психології: виклики, перспективи та міждисциплінарні підходи:* тези доповідей науково-практичної конференції (11 квітня 2025 року). Черкаси: Черкаський державний технологічний університет, 2025. С. 29-34.

2. Лисюк З.Л. Психологічні аспекти стресу та його вплив на ефективність професійної діяльності в робочому середовищі. *Студентські наукові читання-2025: Матеріали студентської науково-практичної конференції,* 11 грудня 2025 року. Житомир: Поліський національний університет, 2025. *(подано до друку).*

3. Лисюк З.Л. Психологічні та психофізіологічні наслідки професійного стресу в організаційному середовищі. «*Сто п’яті економіко-правові дискусії. Серія: Соціальні та гуманітарні науки»:* тези доповідей на міжнародній мультидисциплінарній науковій інтернет-конференції (26-27 лютого 2026 р.; м. Ополе, Польща). 2026 *(подано до друку).*

Структура та обсяг роботи: кваліфікаційна робота складається з наступних структурних елементів – вступ, три розділи, висновки до розділів, загальний висновок, список використаних джерел, додатки. Робота налічує 53 сторінки, обсяг основного тексту роботи – 44 сторінок. Список використаних джерел налічує 42 джерела.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ ТА ЙОГО ПСИХОЛОГІЧНОЇ РЕГУЛЯЦІЇ

1.1. Дослідження поняття стресу в психології

Стрес є невід'ємною складовою життєдіяльності людини, що виникає внаслідок взаємодії особистості з навколишнім середовищем. Він може бути спричинений будь-якими подіями чи обставинами, які потребують адаптації, перебудови поведінки або мобілізації внутрішніх ресурсів. У психології стрес розглядається як комплексна реакція організму на зовнішні або внутрішні чинники, що викликають стан напруження, загрози, невизначеності чи порушення рівноваги між вимогами середовища та можливостями особистості.

Наукове осмислення феномену стресу пов'язане насамперед із працями Г. Сельє [42], який визначив стрес як неспецифічну реакцію організму на будь-яку вимогу, що пред'являється до нього. Вчений описав загальний адаптаційний синдром, який включає три стадії: тривоги, резистентності та виснаження. Подальший розвиток досліджень стресу пов'язаний із когнітивно-транзакційною теорією Р. Лазаруса [39], згідно з якою стрес визначається суб'єктивною оцінкою ситуації як загрозливої та залежить від індивідуальних ресурсів і способів подолання. У межах теорії збереження ресурсів С. Гобфолл [38] підкреслював, що стрес виникає тоді, коли людина втрачає значущі ресурси або відчуває загрозу їх втрати.

У структурі стресу виділяють три основні компоненти: стресори, стресову реакцію та стресові наслідки.

Стресори – це зовнішні або внутрішні фактори, що викликають стресову реакцію. Вони можуть бути фізичними, психологічними, соціальними або когнітивними і включати події, ситуації, обставини чи навіть думки, що породжують напруження та негативні емоції. Типовими стресорами

виступають професійне перевантаження, міжособистісні конфлікти, фінансові труднощі, втрата близьких, загрози фізичному або психічному здоров'ю [1-3].

Стресова реакція – це фізіологічна, психологічна та емоційна відповідь організму на дію стресорів. Фізіологічні прояви включають активацію симпатичної нервової системи, підвищення рівня гормонів стресу, зміни серцевого ритму, порушення сну та апетиту. Психологічні реакції можуть проявлятися у формі тривоги, напруження, дратівливості, зниження концентрації уваги, тоді як емоційні – у вигляді страху, розгубленості, злості або безсилля [1-3].

Стресові наслідки охоплюють фізичні, психологічні та соціальні зміни, що виникають під впливом тривалого або інтенсивного стресу. До фізичних наслідків належать зниження імунітету, серцево-судинні та психосоматичні порушення; до психологічних – емоційне виснаження, зниження самооцінки, розвиток тривожних і депресивних станів; до соціальних – погіршення міжособистісних відносин, зниження продуктивності діяльності та соціальна ізоляція [1-3].

Стрес має індивідуальний характер. Одна й та сама ситуація може по-різному сприйматися різними людьми залежно від їх особистісних особливостей, життєвого досвіду, рівня психологічної стійкості та соціальних умов. Індивідуальні відмінності у реагуванні на стрес пояснюються роллю когнітивної оцінки, копінг-стратегій та ресурсів особистості.

Важливо розрізняти конструктивний (еустрес) і деструктивний (дистрес) типи стресу. Еустрес може виконувати мобілізуючу функцію, сприяючи підвищенню активності та ефективності діяльності, тоді як тривалий або надмірний дистрес призводить до виснаження ресурсів організму і розвитку негативних психофізіологічних наслідків. У професійному контексті хронічний стрес може трансформуватися у синдром емоційного вигорання, що проявляється емоційним виснаженням, зниженням професійної ефективності та відчуженням від діяльності.

Сучасні дослідження підкреслюють багатовимірність феномену стресу, який охоплює фізіологічні, психологічні та соціальні аспекти. Вивчення механізмів стресової реакції, ідентифікація стресорів та аналіз ресурсів подолання є важливими напрямами психологічної науки. Отримані результати дозволяють розробляти ефективні стратегії управління стресом, спрямовані на підтримання психологічного здоров'я, підвищення адаптаційних можливостей та збереження професійної ефективності [1-3; 11; 14; 19-21; 29; 31-32].

Вагомий внесок у дослідження проблеми стресу, психологічної стійкості та ресурсності особистості зроблено у вітчизняній психологічній науці. Зокрема, питання психологічних механізмів подолання стресу, збереження психічного здоров'я та розвитку адаптаційного потенціалу особистості розглядалися у працях С.Б. Кузікової [13], Т.М. Титаренко [30], О.П. Чабана [31-32] та інших сучасних українських учених. У їхніх дослідженнях стрес аналізується не лише як психофізіологічна реакція на несприятливі умови, а як складний особистісно-соціальний феномен, що пов'язаний із життєвими смислами, ціннісними орієнтаціями, індивідуальними ресурсами та здатністю до саморегуляції.

Т.М. Титаренко розглядає стрес у контексті життєвих криз і трансформацій особистості, підкреслюючи роль внутрішніх ресурсів, життєвої стійкості та смислотворення у подоланні складних життєвих обставин [30]. О.М. Кокун у своїх роботах акцентує увагу на психологічній готовності, стресостійкості та ресурсності особистості як важливих чинниках ефективної діяльності в умовах підвищеного психоемоційного навантаження [42]. О.П. Чабан досліджує вплив стресу на психічне здоров'я, зокрема механізми розвитку емоційних порушень і психосоматичних проявів, а також роль психологічної допомоги у профілактиці негативних наслідків хронічного стресу[31-32].

Соціально-психологічні аспекти резильєнтності, емоційної регуляції та адаптації особистості в екстремальних і стресогенних умовах розкриваються у дослідженнях О.К. Кравцової [18], Т.О. Кириченко [15], Л.Є. Литвинчук [20],

В.В. Чорної та інших науковців [29]. У цих роботах резильєнтність розглядається як динамічна система внутрішніх і зовнішніх ресурсів, що забезпечує здатність особистості зберігати психологічну рівновагу, ефективно функціонувати та відновлюватися після впливу стресових подій. Значна увага приділяється ролі емоційної саморегуляції, когнітивної гнучкості, соціальної підтримки та конструктивних копінг-стратегій у процесі адаптації до складних життєвих ситуацій.

Сучасні українські дослідження також підкреслюють, що психологічна стійкість і ресурсність особистості формуються у взаємодії індивідуально-психологічних, соціальних і культурних чинників. Здатність до усвідомленої регуляції емоцій, мобілізації внутрішніх ресурсів і використання ефективних стратегій подолання стресу виступає важливою умовою підтримання психічного здоров'я, особливо в умовах тривалих соціальних і професійних навантажень.

Отже, стрес є складним і багатовимірним психофізіологічним феноменом, що виникає внаслідок взаємодії особистості із середовищем і може мати як адаптивні, так і дезадаптивні наслідки. Розуміння його природи, структури та механізмів розвитку є необхідною передумовою для дослідження психологічних методів управління стресом у професійній діяльності.

1.2. Причини та прояви стресу на робочому місці

Робоче місце є важливим соціально-психологічним середовищем, у якому людина проводить значну частину свого життя, тому воно може виступати джерелом як позитивних, так і негативних впливів на її психічне та фізичне здоров'я. Професійна діяльність пов'язана з необхідністю адаптації до змін, виконанням відповідальних завдань, взаємодією з іншими людьми та дотриманням організаційних вимог, що нерідко зумовлює виникнення стресу. Стрес на робочому місці є багатофакторним явищем і формується під впливом організаційних, психологічних, соціальних та індивідуальних чинників [5; 12].

Однією з провідних причин професійного стресу є *надмірне робоче навантаження.* Високий обсяг роботи, обмежені часові ресурси, постійний тиск на результат та необхідність одночасного виконання кількох завдань можуть спричиняти перевтому, емоційне виснаження та відчуття втрати контролю. Нерівномірний розподіл обов'язків, недостатня підтримка з боку керівництва та відсутність чітких пріоритетів підсилюють напруження і знижують ефективність діяльності.

Важливим чинником виступають *міжособистісні конфлікти.* Напружені взаємини з колегами, керівництвом або клієнтами створюють психологічний дискомфорт, знижують задоволеність роботою та погіршують соціально-психологічний клімат у колективі. Хронічні конфлікти можуть призводити до емоційного виснаження, зростання тривожності та формування негативного ставлення до професійної діяльності.

До значущих джерел стресу належать також *несприятливі умови праці.* Недостатнє освітлення, шум, погана вентиляція, ергономічні порушення, перевантаження інформацією або фізичний дискомфорт сприяють швидкій втомі, зниженню концентрації уваги та погіршенню загального самопочуття працівників. Екологічні та фізичні чинники робочого середовища можуть виступати додатковими стресорами, впливаючи на рівень психологічної напруженості [5; 12; 21; 23; 33; 34].

Значну роль відіграють *організаційні та соціально-психологічні фактори,* зокрема невизначеність ролей і очікувань, низький рівень автономії, обмежений контроль над робочими процесами та недостатня участь у прийнятті рішень. Коли працівник не має чіткого уявлення про свої обов'язки або не відчуває можливості впливати на робочу ситуацію, виникає стан невпевненості та безпорадності, що підсилює стрес.

Окрему групу становлять *фактори організаційної культури і стилю керівництва.* Авторитарний стиль управління, відсутність визнання досягнень, низький рівень підтримки та неефективна комунікація створюють напружену атмосферу, сприяють формуванню хронічного стресу та знижують

психологічну безпеку працівників. Негативний корпоративний клімат, дефіцит довіри і підтримки також підвищують ризик емоційного вигорання [5; 12; 21; 23; 33; 34].

Важливим джерелом стресу є *порушення балансу між роботою та особистим життям.* Хронічне перевантаження, недостатній відпочинок і неможливість відновлення ресурсів спричиняють фізичне та психічне виснаження, знижують мотивацію та задоволеність життям. Додатковими стресогенними чинниками виступають професійна невизначеність, стагнація кар'єрного розвитку, невідповідність очікувань реальним можливостям, а також раптові зміни в організації праці.

Професійний стрес проявляється у *психологічній, фізіологічній та поведінковій сферах.* До психологічних проявів належать тривога, дратівливість, емоційна напруга, зниження концентрації уваги, відчуття безпорадності та втрати контролю. Тривалий стрес може спричиняти розвиток депресивних і тривожних станів, зниження мотивації та професійної ефективності [5; 12; 21; 23; 33; 34].

Фізіологічні прояви включають головний біль, м'язову напругу, порушення сну, зниження імунітету, серцево-судинні та психосоматичні розлади. Хронічний стрес підвищує ризик розвитку гіпертонії, метаболічних порушень і загального виснаження організму.

У поведінковому аспекті стрес може проявлятися зниженням продуктивності, збільшенням кількості помилок, труднощами прийняття рішень, соціальною ізоляцією або конфліктністю. Довготривалий професійний стрес часто трансформується у синдром емоційного вигорання, що характеризується емоційним виснаженням, деперсоналізацією та зниженням професійних досягнень.

Одним із ключових механізмів виникнення професійного стресу є *невідповідність між вимогами діяльності та ресурсами особистості.* Дефіцит часу, підтримки, компетентності або емоційної стійкості призводить до перевантаження і виснаження. У цьому контексті важливу роль відіграють

психологічні ресурси, копінг-стратегії та рівень емоційної саморегуляції, які визначають здатність працівника ефективно долати стресові ситуації [34].

Отже, стрес на робочому місці є комплексним явищем, що формується під впливом організаційних, соціально-психологічних та індивідуальних чинників і проявляється у психологічних, фізіологічних та поведінкових змінах. Розуміння причин і проявів професійного стресу створює теоретичне підґрунтя для розробки ефективних психологічних методів його регуляції та профілактики, спрямованих на збереження психічного здоров'я і підвищення професійної ефективності працівників.

1.3. Психологічні підходи до управління стресом на робочому місці

Психологічне управління стресом на робочому місці розглядається як цілеспрямована система заходів і навичок, спрямованих на зниження інтенсивності стресової реакції, відновлення ресурсів та підвищення адаптаційної спроможності працівника. В умовах високого темпу сучасного життя й зростання вимог професійного середовища опанування стратегій управління стресом стає необхідною умовою збереження психічного здоров'я, підтримання працездатності та профілактики емоційного виснаження [4; 6]. Важливо підкреслити, що ефективні підходи до подолання стресу мають бути комплексними, поєднувати індивідуальні (особистісні) та організаційні (середовищні) компоненти й враховувати індивідуальні відмінності у сприйнятті та переживанні стресових ситуацій.

Одним із базових психологічних підходів є *психоосвітній*: формування в працівників розуміння природи стресу, його типових тригерів, симптомів і наслідків. Усвідомлення власних стресорів (перевантаження, конфлікти, невизначеність ролей, дефіцит контролю, інформаційний шум) сприяє ранньому розпізнаванню напруження та переходу від реактивних до проактивних стратегій подолання. У межах цього підходу важливо навчати навичок самоспостереження й самооцінки: фіксації змін у самопочутті,

емоціях, мисленні та поведінці, що допомагає коригувати навантаження до появи ознак виснаження.

Значний практичний потенціал має *когнітивно-поведінковий підхід*, який ґрунтується на ідеї, що інтенсивність стресу визначається не лише зовнішніми вимогами, а й когнітивною оцінкою ситуації. У професійному контексті це означає роботу з автоматичними думками (наприклад, «я не впораюся», «помилка – це катастрофа», «я маю все контролювати») та формування більш реалістичних і підтримувальних переконань. До ефективних когнітивних технік належать переоцінка значущості події, розподіл проблеми на керовані кроки, формування альтернативних пояснень, розвиток гнучкого мислення. Поведінковий компонент підходу включає тренування навичок проблемно-орієнтованого копінгу: визначення пріоритетів, постановку досяжних цілей, структурування завдань, відпрацювання сценаріїв поведінки у складних робочих ситуаціях.

Окремий напрям становить *підхід, орієнтований на саморегуляцію*, що передбачає розвиток здатності керувати емоційними станами, напруженням та імпульсивними реакціями. Доцільними є навички емоційної регуляції (усвідомлення емоцій, їх називання, прийняття, вибір способу реагування), а також техніки зниження фізіологічного напруження: контроль дихання, м’язова релаксація, короткі практики відновлення уваги та ресурсів. Використання таких методів дає змогу швидко зменшити інтенсивність стресової реакції та підвищити здатність до ефективного прийняття рішень у напружених умовах [4; 6-11; 15-20; 27-28].

Важливим компонентом управління стресом є *тайм-менеджмент і навички організації діяльності*. Планування, встановлення чітких дедлайнів, визначення пріоритетів, делегування, поділ складних завдань на етапи знижують відчуття хаосу та перевантаження, а також підвищують суб’єктивний контроль над ситуацією. Практичний ефект має формування «гігієни праці»: регулярні перерви, чергування складних і простіших завдань, обмеження багатозадачності, раціональна організація робочого простору.

Не менш значущим є *ресурсний підхід*, у межах якого стрес розглядається як наслідок дефіциту або втрати ресурсів (часових, емоційних, соціальних, професійних). Відповідно, управління стресом передбачає відновлення та накопичення ресурсів: підтримку самоефективності, розвиток резильєнтності, формування навичок самопідтримки, відновлення балансу «робота – особисте життя», а також залучення соціальної підтримки. Соціальна підтримка колег, керівництва, родини знижує емоційне навантаження, сприяє нормалізації переживань і підвищує відчуття приналежності та безпеки.

На рівні організації ключовим є *організаційно-психологічний підхід*, який передбачає оптимізацію умов праці та управлінських практик. До таких заходів належать: покращення комунікації та зворотного зв'язку, чіткість ролей і очікувань, справедливий розподіл навантаження, підтримувальний стиль керівництва, формування позитивного соціально-психологічного клімату. У системі корпоративного добробуту ефективними можуть бути тренінги зі стрес-менеджменту, програми психологічної підтримки, супервізійні або групи взаємопідтримки, профілактика професійного вигорання [4; 6-11; 15-20; 27-28].

Отже, психологічні підходи до управління стресом на робочому місці охоплюють сукупність взаємодоповнювальних стратегій: психоосвіту, когнітивно-поведінкові техніки, розвиток саморегуляції, навички організації діяльності, ресурсні практики та організаційні інтервенції. Їх поєднання забезпечує не лише зменшення негативного впливу стресу, а й підвищення психологічної стійкості, професійної ефективності та загального благополуччя працівників. Водночас важливо враховувати індивідуальні потреби та особливості реагування на стрес, що зумовлює доцільність персоналізованого добору методів і програм підтримки.

1.4. Теоретична модель психологічних чинників управління стресом на робочому місці

Теоретична модель психологічних чинників управління стресом на робочому місці представлена у вигляді багаторівневої динамічної системи, у центрі якої перебуває *рівень професійного стресу працівника* як інтегральний показник взаємодії індивідуально-психологічних, поведінкових та організаційних чинників (див. рис. 1.1).

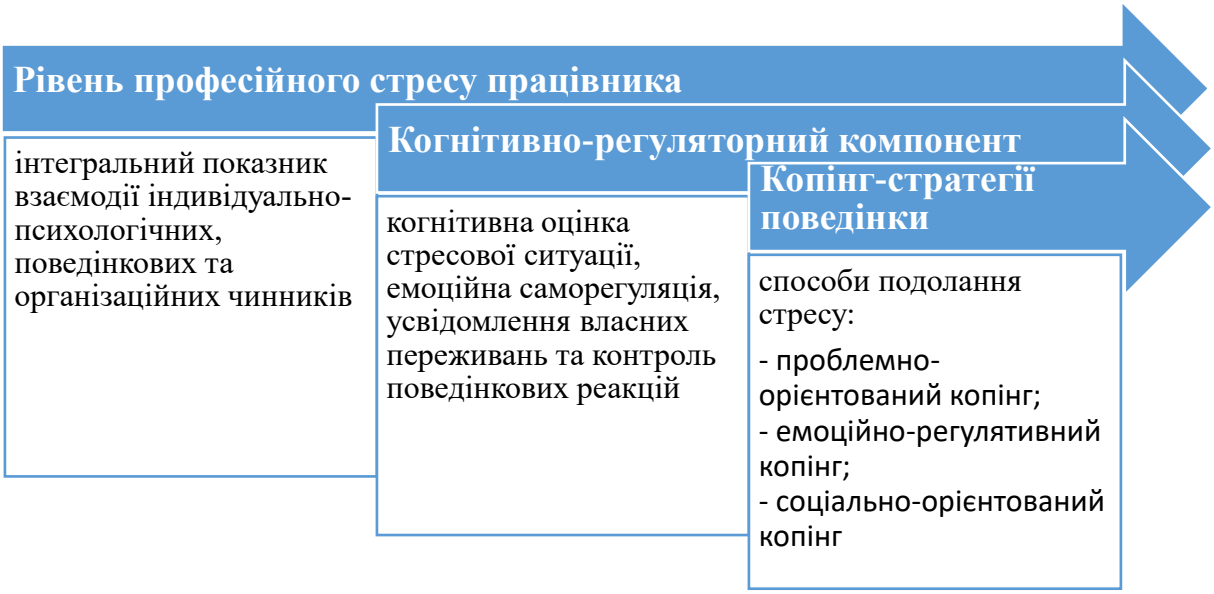

Рис. 1.1. Теоретична модель психологічних чинників управління стресом на робочому місці

Базовий рівень моделі становлять *психологічні ресурси особистості*, що визначають здатність працівника протистояти стресогенним впливам та зберігати психологічну рівновагу. До цього рівня належать емоційна стабільність, психологічна стійкість (резильєнтність), самоефективність, самоконтроль, внутрішні ресурси адаптації, а також здатність до відновлення після стресових ситуацій. Саме ресурсність особистості виступає фундаментом ефективного управління стресом.

Другий рівень моделі становить *когнітивно-регуляторний компонент*, що включає процеси когнітивної оцінки стресової ситуації, емоційну саморегуляцію, усвідомлення власних переживань та контроль поведінкових

реакцій. Ефективність цього рівня проявляється у здатності особистості знижувати інтенсивність стресових реакцій, підтримувати емоційну рівновагу та адаптивно реагувати на професійні труднощі.

Третій рівень представлений *копінг-стратегіями поведінки*, які визначають способи подолання стресу. До них належать проблемно-орієнтований копінг (активне вирішення проблеми, планування, пошук рішень), емоційно-регулятивний копінг (самозаспокоєння, переоцінка ситуації, прийняття) та соціально-орієнтований копінг (пошук підтримки, співпраця). Переважання конструктивних копінг-стратегій сприяє зниженню рівня професійного стресу, тоді як домінування уникальних форм поведінки може підсилювати стресові прояви.

Наступний рівень становлять *організаційно-психологічні чинники*, що відображають вплив професійного середовища. До них належать умови праці, рівень робочого навантаження, стиль керівництва, соціально-психологічний клімат у колективі, рівень підтримки, автономія діяльності, баланс між роботою та особистим життям. Сприятливе організаційне середовище виступає захисним фактором, тоді як дисфункціональні умови можуть посилювати стрес.

Взаємодія зазначених рівнів формує *поведінково-адаптаційний результат*, що проявляється у професійній ефективності, психологічному благополуччі, рівні емоційного виснаження та здатності до довготривалої продуктивної діяльності. Динамічний характер моделі відображає взаємний вплив її компонентів: психологічні ресурси визначають вибір копінг-стратегій, копінг впливає на емоційну саморегуляцію, а організаційне середовище модифікує інтенсивність стресових проявів.

Отже, запропонована теоретична модель дозволяє розглядати управління стресом на робочому місці як багаторівневу систему взаємодії особистісних ресурсів, регуляторних механізмів, поведінкових стратегій та організаційних умов, що в сукупності визначають рівень професійного стресу та ефективність адаптації працівника.

Висновки до розділу 1

У результаті теоретичного аналізу проблеми професійного стресу встановлено, що стрес є складним багатовимірним психофізіологічним і соціально-психологічним феноменом, який виникає внаслідок взаємодії вимог професійного середовища з індивідуальними ресурсами особистості. Наукові підходи до розуміння стресу (Г. Сельє, Р. Лазарус, С. Гобфолл та ін.) підкреслюють роль когнітивної оцінки, ресурсності та адаптаційних механізмів у формуванні стресових реакцій.

Визначено, що основними причинами стресу на робочому місці є надмірне робоче навантаження, міжособистісні конфлікти, несприятливі умови праці, невизначеність ролей, дисбаланс між роботою та особистим життям, а також особливості організаційної культури та стилю керівництва. Професійний стрес проявляється у психологічній, фізіологічній та поведінковій сферах і може призводити до емоційного виснаження, зниження продуктивності та погіршення психічного здоров’я.

Узагальнення сучасних наукових підходів дозволило визначити, що ефективне управління стресом ґрунтується на комплексному поєднанні когнітивно-поведінкових, ресурсних і регуляторних стратегій, розвитку емоційної саморегуляції, використанні конструктивних копінг-стратегій та створенні сприятливого організаційного середовища. Запропонована теоретична модель розглядає управління професійним стресом як багаторівневу систему взаємодії психологічних ресурсів, когнітивно-регуляторних механізмів, копінг-поведінки та організаційних чинників, що визначають рівень професійного стресу та ефективність адаптації працівника.

Отримані теоретичні положення створюють наукове підґрунтя для подальшого емпіричного дослідження взаємозв’язку рівня професійного стресу з копінг-стратегіями, емоційною саморегуляцією та психологічними ресурсами особистості.

РОЗДІЛ 2
МЕТОДИ ТА МЕТОДИКА ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ СТРЕСОМ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

2.1. Методи дослідження стресу на робочому місці

Відповідно до мети та завдань дослідження застосовано комплекс теоретичних, діагностичних та статистичних методів, що забезпечили всебічне вивчення рівня професійного стресу, особливостей копінг-поведінки та ризику емоційного вигорання.

У межах емпіричного дослідження професійного стресу було використано комплекс стандартизованих психодіагностичних методик, що дозволили всебічно оцінити суб'єктивний рівень стресу, особливості копінг-поведінки та ризик розвитку емоційного вигорання.

Для оцінки наслідків тривалого стресу було використано методику *«Оцінка власного потенціалу вигорання» Дж. Л. Гібсона*, яка спрямована на визначення рівня ризику розвитку синдрому емоційного вигорання. Інструмент дозволяє виявити ступінь емоційного виснаження, зниження професійної мотивації, психологічної втоми, зменшення задоволеності професійною діяльністю та загального ресурсу особистості. Отримані показники дають змогу визначити рівень схильності до вигорання та простежити зв'язок між хронічним професійним стресом і зниженням ефективності діяльності. Таким чином, методика дозволяє оцінити не лише наявність стресу, а й глибину його впливу на професійне функціонування особистості [25].

З метою визначення суб'єктивного рівня переживання стресу застосовано *«Шкалу сприйнятого стресу» (PSS-10).* Дана методика дозволяє оцінити, наскільки респонденти сприймають власне життя як напружене, перевантажене або неконтрольоване впродовж останнього періоду часу. Шкала вимірює відчуття перевантаження, ступінь емоційного напруження, відчуття втрати контролю над подіями та здатність справлятися зі складними

ситуаціями. Використання PSS-10 забезпечує кількісне визначення рівня сприйнятого стресу, що є базовим показником для подальшого аналізу взаємозв'язків між стресом, копінг-стратегіями та ризиком емоційного вигорання [25].

Однією з ключових методик став *Опитувальник копінг-поведінки (СОП) Р. Лазаруса*, розроблений у межах транзакційної теорії стресу. Відповідно до цієї концепції, переживання стресу визначається когнітивною оцінкою ситуації та наявними ресурсами особистості для її подолання. Методика дозволяє виявити домінуючі стратегії подолання складних професійних ситуацій, зокрема: *конфронтацію, дистанціювання, самоконтроль, пошук соціальної підтримки, прийняття відповідальності, уникнення, планування вирішення проблеми та позитивну переоцінку*. Аналіз отриманих результатів дає можливість визначити, чи переважають у працівників адаптивні, проблемно-орієнтовані способи подолання труднощів, або ж емоційно-орієнтовані та уникальні стратегії, що можуть свідчити про ризик дезадаптації в умовах професійного навантаження [25].

Для обробки емпіричних даних використано методи математичної статистики. Кореляційний аналіз застосовано для виявлення взаємозв'язків між рівнем сприйнятого стресу, копінг-стратегіями та показниками ризику емоційного вигорання. Відсотковий аналіз дозволив визначити розподіл респондентів за рівнями стресу, типами копінг-поведінки та ступенем схильності до вигорання.

Застосування зазначених методик у комплексі дозволило здійснити багатовимірне дослідження професійного стресу, поєднавши оцінку його суб'єктивного переживання, поведінкових способів подолання та можливих наслідків у вигляді емоційного виснаження. Це забезпечило наукову обґрунтованість емпіричної частини дослідження та створило підґрунтя для подальшого статистичного аналізу отриманих результатів.

2.2. Процедура та організація дослідження психологічних методів управління стресом на робочому місці

Емпіричне дослідження психологічних методів управління стресом на робочому місці було організовано відповідно до поставленої мети та завдань роботи й здійснювалося у декілька послідовних етапів. Дослідження мало комплексний характер і передбачало вивчення рівня професійного стресу, особливостей копінг-поведінки та ризику розвитку емоційного вигорання як ключових показників ефективності психологічної регуляції стресу.

На першому етапі було здійснено підготовчу роботу: визначено вибірку дослідження, узгоджено умови проведення опитування, забезпечено добровільність участі респондентів та дотримання принципів конфіденційності й анонімності. Учасникам було надано інструкцію щодо заповнення бланків методик та роз'яснено мету дослідження. Дослідження проводилося у зручний для респондентів час, у груповій або індивідуальній формі, залежно від організаційних умов установи.

На другому етапі здійснювалося безпосереднє психодіагностичне обстеження. Для оцінки суб'єктивного рівня переживання стресу використовувалася «Шкала сприйнятого стресу» (PSS-10), що дозволила визначити ступінь емоційного напруження, перевантаження та відчуття втрати контролю над ситуацією. Далі застосовувався Опитувальник копінг-поведінки (СОП) Р. Лазаруса, який дав можливість виявити домінуючі стратегії подолання стресових ситуацій у професійній діяльності. Аналіз копінг-стратегій дозволив оцінити, чи використовують працівники переважно адаптивні, проблемно-орієнтовані способи подолання труднощів, чи в їх поведінці домінують емоційно-орієнтовані або уникальні стратегії. Для визначення можливих наслідків хронічного стресу було використано методику «Оцінка власного потенціалу вигорання» Дж. Л. Гібсона, що дала змогу оцінити рівень емоційного виснаження, зниження професійної мотивації та загального психологічного ресурсу.

Послідовність застосування методик була стандартизованою для всіх учасників, що забезпечило однакові умови проходження дослідження та підвищило надійність отриманих результатів. Загальна тривалість обстеження становила в середньому 30-40 хвилин. Усі бланки перевірялися на повноту заповнення перед подальшою обробкою.

На третьому етапі здійснювалася кількісна та якісна обробка отриманих даних. Первинні результати підраховувалися відповідно до ключів кожної методики, після чого визначалися індивідуальні та групові показники рівня сприйнятого стресу, типів копінг-поведінки та ризику емоційного вигорання. Для статистичного аналізу було використано відсотковий аналіз з метою визначення розподілу респондентів за рівнями досліджуваних показників, а також кореляційний аналіз для встановлення взаємозв'язків між рівнем стресу, копінг-стратегіями та показниками вигорання.

Організація дослідження забезпечила системність і логічну послідовність отримання емпіричних даних, що дозволило комплексно проаналізувати психологічні механізми управління стресом на робочому місці. Поєднання діагностики суб'єктивного переживання стресу, способів його подолання та можливих наслідків у вигляді емоційного виснаження створило цілісну картину професійного функціонування працівників в умовах стресового навантаження та стало підґрунтям для подальшої розробки програми психологічного управління стресом.

Дослідження здійснювалося з дотриманням основних етичних принципів психологічної науки: добровільної участі, інформованої згоди респондентів, конфіденційності отриманих даних та недопущення будь-якого психологічного впливу, що міг би зашкодити учасникам дослідження.

Висновки до розділу 2

У другому розділі обґрунтовано методичні засади дослідження психологічних методів управління стресом на робочому місці. Для досягнення мети використано комплекс теоретичних, діагностичних і статистичних

методів, що забезпечили вивчення рівня професійного стресу, копінг-поведінки та ризику емоційного вигорання.

Застосування «Шкали сприйнятого стресу» (PSS-10) дозволило визначити суб'єктивний рівень переживання стресу, «Опитувальника копінг-поведінки» Р. Лазаруса – виявити домінуючі стратегії подолання стресових ситуацій, а методики «Оцінка власного потенціалу вигорання» Дж. Л. Гібсона – оцінити рівень емоційного виснаження та ризик професійного вигорання. Комплексне використання цих методик забезпечило багатовимірне дослідження професійного стресу.

Процедура дослідження була стандартизованою, здійснювалася з дотриманням принципів добровільності, конфіденційності та інформованої згоди респондентів, що підвищило надійність отриманих результатів. Застосування відсоткового та кореляційного аналізу дозволило систематизувати дані та встановити взаємозв'язки між рівнем стресу, копінг-стратегіями та ризиком емоційного вигорання.

РОЗДІЛ 3
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ ТА ЙОГО ПСИХОЛОГІЧНОЇ РЕГУЛЯЦІЇ

3.1. Дослідження рівня професійного стресу працівників

У межах емпіричного дослідження було здійснено оцінку рівня професійного стресу та ризику розвитку емоційного вигорання серед працівників закладів освіти. Для цього використано «Шкалу сприйнятого стресу» (PSS-10) та методику «Оцінка власного потенціалу вигорання» Дж.Л.Гібсона. Обробка результатів здійснювалася відповідно до ключів методик із подальшим визначенням відсоткового розподілу показників.

За результатами «Шкали сприйнятого стресу» (PSS-10) встановлено, що низький рівень сприйнятого стресу мають 17% опитаних, середній – 54%, високий – 29% (див. рис. 3.1.).

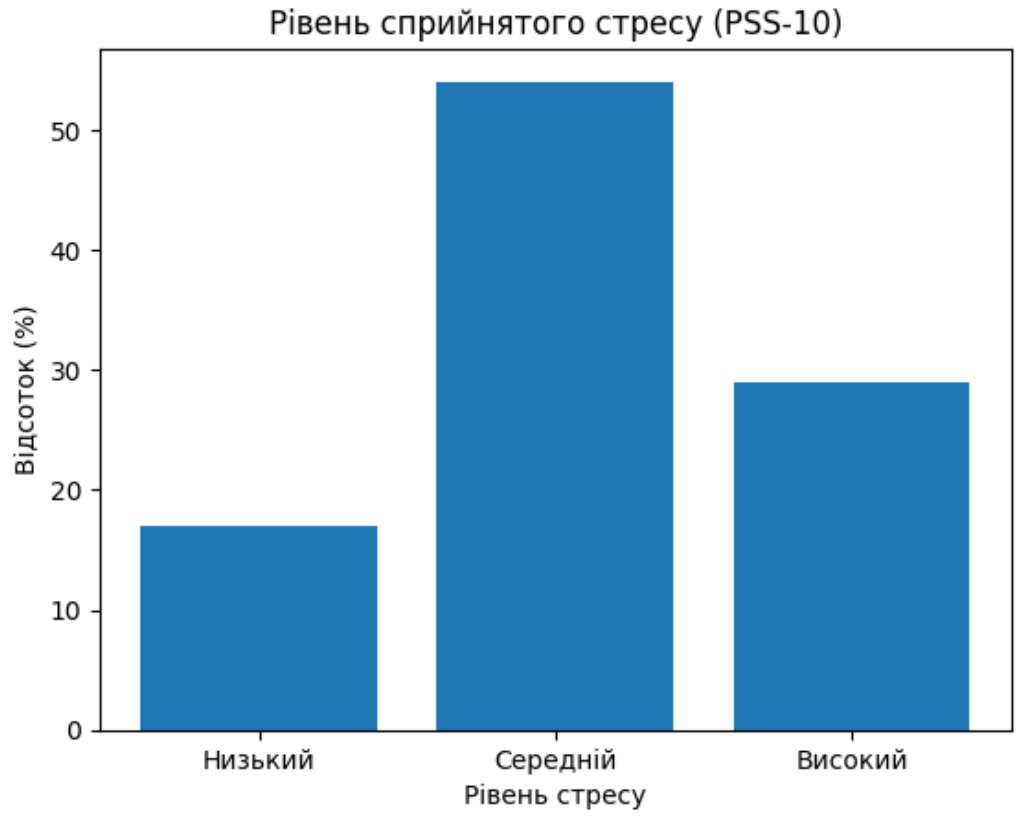

Рис. 3.1. Результати дослідження рівня сприйнятого стресу

Отримані дані свідчать про те, що переважна більшість респондентів перебуває у стані помірного або підвищеного психологічного напруження. Високі показники сприйнятого стресу характеризуються відчуттям перевантаження, труднощами контролю над подіями та зниженням впевненості у власних ресурсах. Середній рівень, виявлений у понад половини досліджуваних, свідчить про наявність стабільного напруження, яке за несприятливих умов може трансформуватися у хронічний стрес.

Аналіз результатів методики «Оцінка власного потенціалу вигорання» Дж. Л. Гібсона дозволив деталізувати наслідки тривалого стресового впливу. За шкалою деперсоналізації низький рівень виявлено у 28% респондентів, середній – у 58%, високий – у 14% (див. рис. 3.2.).

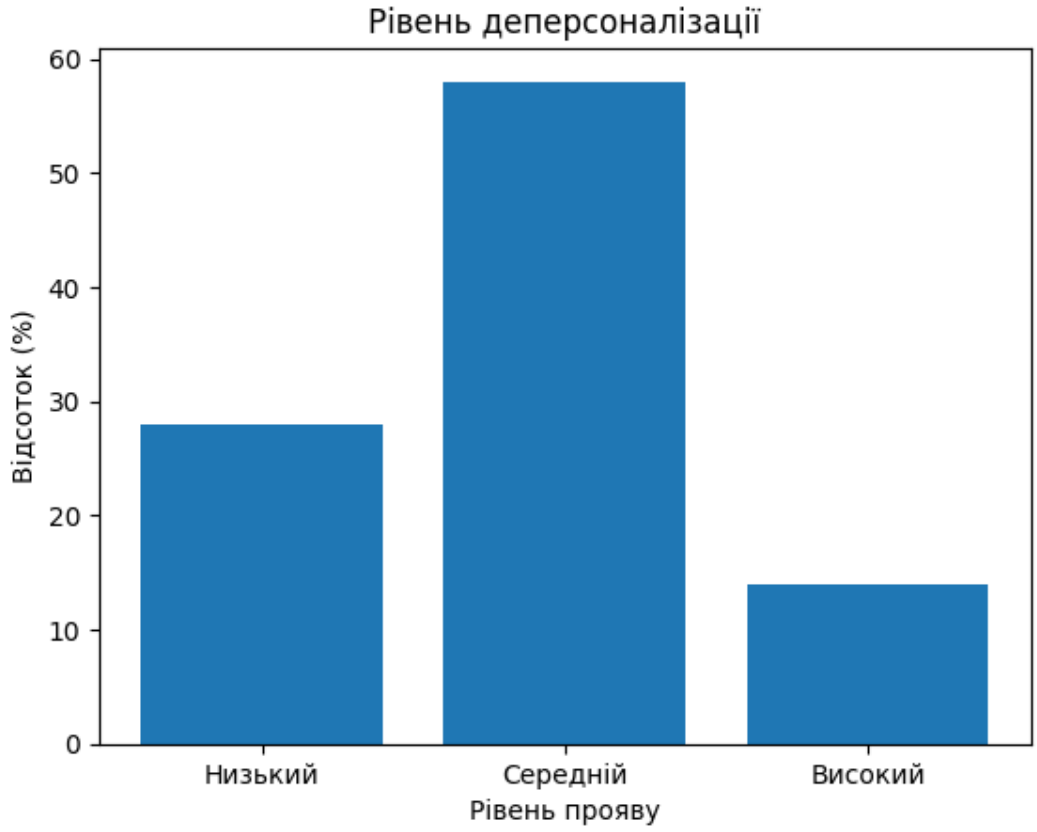

Рис. 3.2. Результати дослідження рівня деперсоналізації

Це свідчить про те, що у значної частини працівників простежуються ознаки формування емоційної відстороненості у професійних стосунках.

Деперсоналізація проявляється у зростанні дистанційованості, формалізації спілкування, іноді – у появі негативізму чи зниженні емпатійності.

За шкалою особистої задоволеності професійною діяльністю високий рівень зафіксовано лише у 9% опитаних, середній – у 52%, низький – у 39%. Отримані показники свідчать про те, що майже дві п’ятих респондентів не відчувають достатнього рівня професійної самореалізації та задоволення результатами власної діяльності, що може виступати чинником підвищеного психологічного напруження (див. рис. 3.3.).

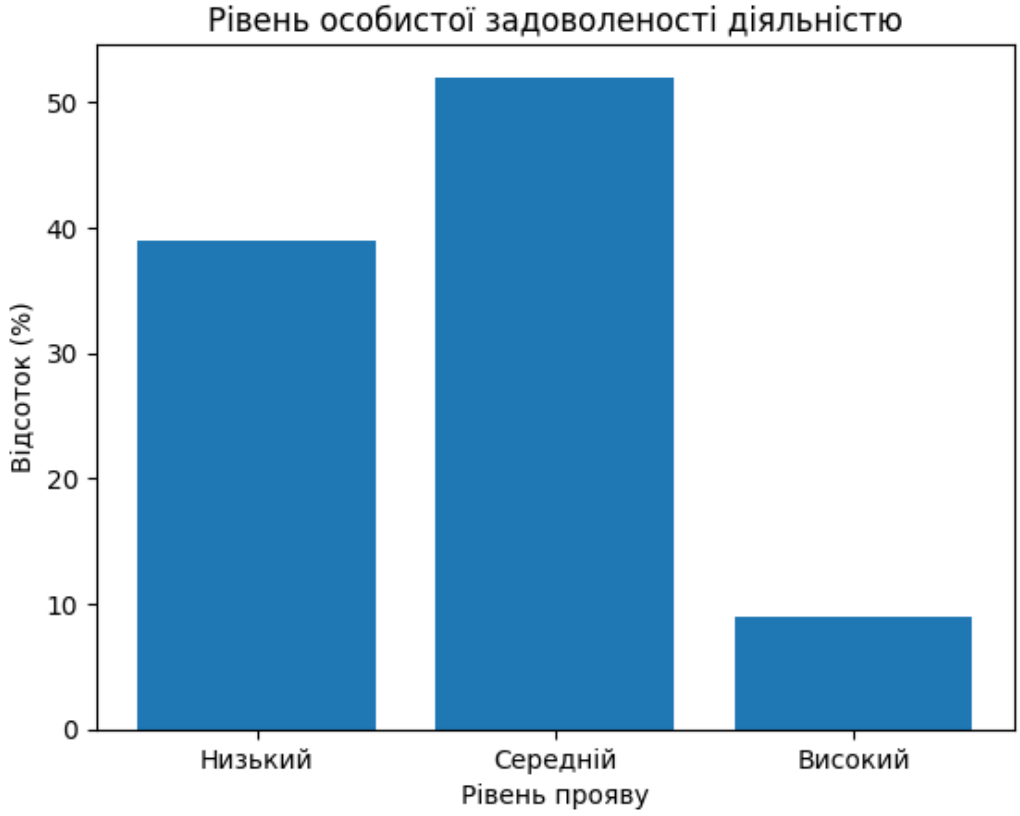

Рис. 3.3. Результати дослідження рівня особистої задоволеності діяльністю

Найбільш виражені показники зафіксовано за шкалою емоційного виснаження: низький рівень мають 19% досліджуваних, середній – 24%, високий – 57% (див. рис. 3.4.). Емоційне виснаження є центральним компонентом синдрому вигорання та проявляється у відчутті хронічної втоми, зниженні емоційної включеності в роботу, зменшенні психологічної

витривалості. Високий відсоток сформованого симптому свідчить про наявність значного ризику професійного виснаження серед працівників.

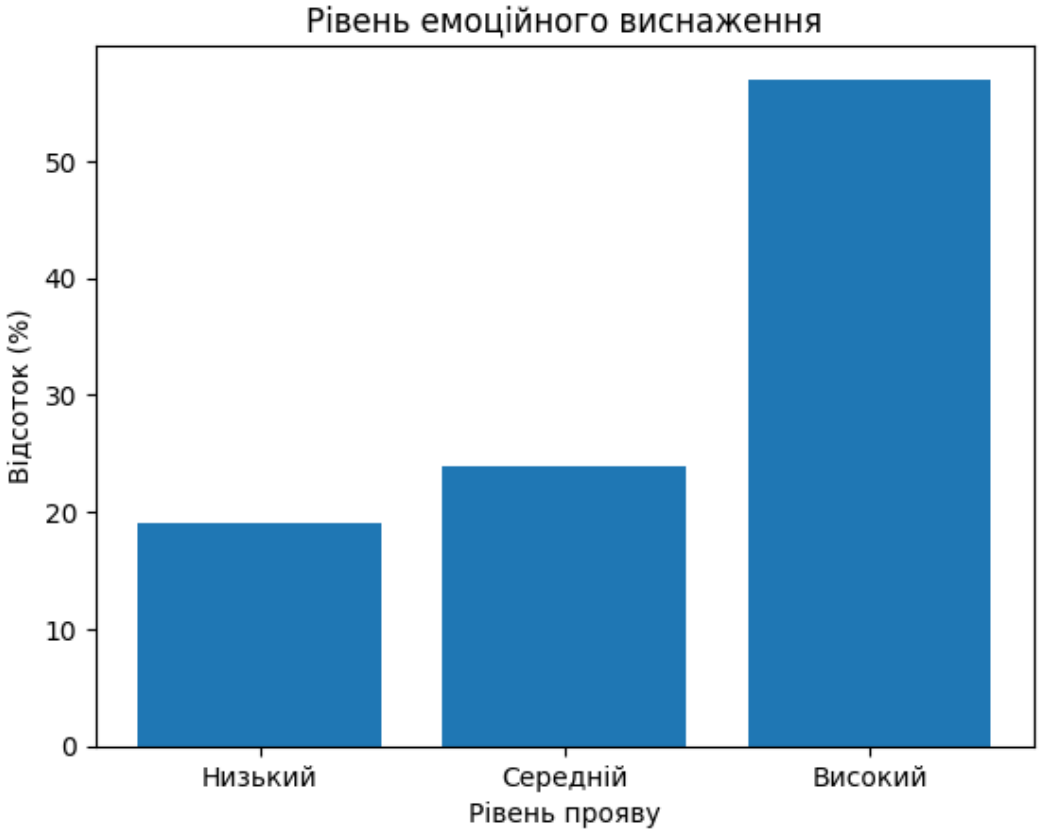

Рис. 3.4. Результати дослідження рівня емоційного виснаження

Загалом отримані результати демонструють наявність підвищеного рівня професійного стресу у значної частини вибірки та тенденцію до формування окремих компонентів емоційного вигорання. Поєднання середнього та високого рівнів сприйнятого стресу з показниками емоційного виснаження свідчить про необхідність впровадження психологічних програм управління стресом, спрямованих на розвиток адаптивних копінг-стратегій та відновлення особистісних ресурсів працівників.

3.2. Взаємозв’язок рівня стресу з діючими копінг-стратегіями на робочому місці працівників

У межах третього розділу було здійснено аналіз взаємозв’язку рівня професійного стресу з особливостями копінг-поведінки працівників. Для цього використано Опитувальник копінг-поведінки (СОП) Р. Лазаруса, що дозволив виявити домінуючі способи подолання стресових ситуацій у професійній діяльності та оцінити їх адаптивність. Обробка результатів здійснювалася відповідно до ключів методики з подальшим визначенням відсоткового розподілу вираженості копінг-стратегій.

За результатами дослідження встановлено, що найбільш поширеними серед працівників є такі копінг-стратегії: планування вирішення проблеми – 26%, пошук соціальної підтримки – 18%, самоконтроль – 15%, позитивна переоцінка – 12%, дистанціювання – 9%, уникнення – 8%, прийняття відповідальності – 6%, конфронтація – 6% (див. рис. 3.5.).

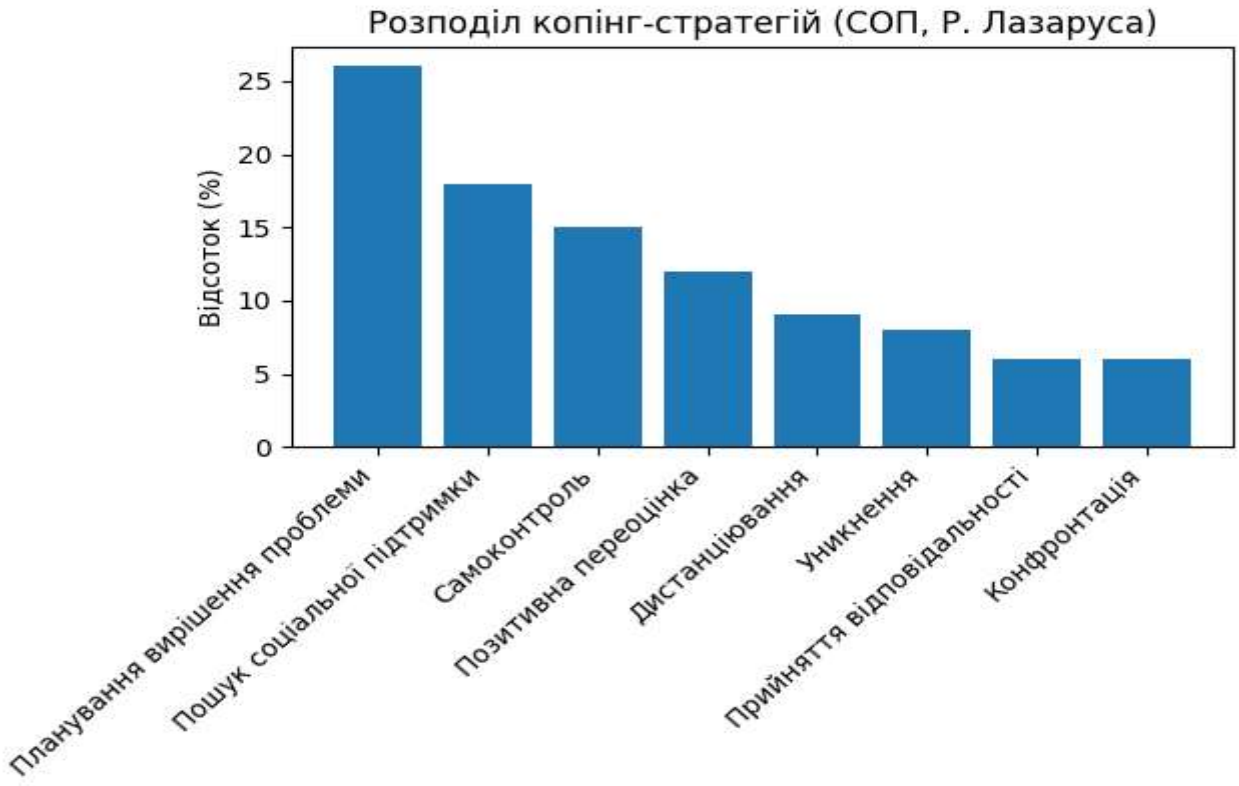

Рис. 3.5. Результати дослідження копінг-стратегій працівників

Отримані результати засвідчили, що найбільш поширеною серед працівників є стратегія *планування вирішення проблеми (26%)***,** яка належить до проблемно-орієнтованих копінгів. Вона передбачає активний аналіз ситуації, пошук конструктивних рішень, постановку конкретних цілей та організацію власної діяльності. Використання цієї стратегії, як правило, пов'язане з вищим рівнем психологічної стійкості, ефективнішою саморегуляцією та збереженням працездатності навіть в умовах підвищеного навантаження. Працівники, які застосовують планування, демонструють кращу організованість, здатність до контролю ситуації та меншу схильність до емоційного виснаження.

Другою за поширеністю є стратегія *пошуку соціальної підтримки (18%)*, що відображає орієнтацію на міжособистісні ресурси. Вона проявляється у зверненні по допомогу, обговоренні проблем з колегами, керівництвом або близьким оточенням. Соціальна підтримка виступає важливим буфером стресу, сприяє зниженню емоційної напруги, підвищує відчуття безпеки та професійної впевненості. Працівники, які активно використовують цю стратегію, рідше демонструють ознаки емоційного вигорання та мають більш стабільний рівень працездатності.

Стратегія *самоконтролю (15%)* пов'язана з регуляцією власних емоцій і поведінки у стресових умовах. Вона включає стримування імпульсивних реакцій, контроль емоційних проявів та збереження професійної зосередженості. Помірний рівень самоконтролю позитивно впливає на якість професійної діяльності, сприяє зниженню конфліктності та підтримує стабільну продуктивність. Водночас надмірний самоконтроль може призводити до внутрішнього напруження та накопичення емоційної втоми.

Стратегія *позитивної переоцінки (12%)* відображає когнітивну перебудову ставлення до складної ситуації. Вона проявляється у пошуку позитивного змісту подій, переосмисленні труднощів як можливостей для розвитку. Такий підхід сприяє збереженню мотивації, зменшує негативний

вплив стресу та підтримує психологічну витривалість, що позитивно позначається на професійній активності.

Менш поширеними виявилися стратегії *дистанціювання (9%)* та *уникнення (8%)*, які належать до емоційно-орієнтованих та не завжди адаптивних способів подолання стресу. Дистанціювання проявляється у зниженні емоційної залученості, формалізації взаємодії та психологічному відстороненні від проблеми. У короткостроковій перспективі це може зменшувати емоційне напруження, однак у довготривалій – призводить до зниження професійної мотивації, формування деперсоналізації та зменшення ефективності діяльності. Стратегія уникнення пов’язана з ігноруванням проблеми або відкладанням її вирішення, що сприяє накопиченню стресу, підвищенню тривожності та зниженню продуктивності праці.

Найменш вираженими є *прийняття відповідальності (6%)* та *конфронтація (6%)*. Прийняття відповідальності передбачає усвідомлення власної ролі у виникненні труднощів і готовність до їх подолання, що може бути адаптивним за умови конструктивного підходу. Конфронтація ж характеризується активним, інколи емоційно напруженим протистоянням проблемі або оточенню. Надмірне використання цієї стратегії може підвищувати конфліктність, емоційне виснаження та негативно впливати на професійний клімат і працездатність.

Загалом отримані результати свідчать, що у більшості працівників переважають відносно адаптивні, проблемно-орієнтовані копінг-стратегії, які сприяють збереженню працездатності, підтримці професійної ефективності та психологічної стійкості. Водночас наявність емоційно-орієнтованих і уникальних стратегій у частини вибірки може виступати чинником підвищеного ризику емоційного виснаження, зниження продуктивності та формування професійного вигорання. Це підтверджує необхідність цілеспрямованого розвитку конструктивних копінг-навичок у межах програм психологічного управління стресом на робочому місці.

У межах дослідження було здійснено кореляційний аналіз з метою встановлення взаємозв’язку між рівнем сприйнятого стресу та домінуючими копінг-стратегіями працівників. Для цього використано коефіцієнт кореляції Пірсона.

Аналіз отриманих даних засвідчив наявність статистично значущих взаємозв’язків між рівнем професійного стресу та окремими копінг-стратегіями. Зокрема, виявлено помірний зворотний зв’язок між рівнем стресу та стратегією планування вирішення проблеми ($r = -0{,}42$; $p \leq 0{,}01$), що свідчить про те, що зі зростанням використання проблемно-орієнтованого підходу рівень стресу знижується. Аналогічний зворотний зв’язок встановлено між рівнем стресу та позитивною переоцінкою ($r = -0{,}35$; $p \leq 0{,}01$), а також пошуком соціальної підтримки ($r = -0{,}31$; $p \leq 0{,}05$) і самоконтролем ($r = -0{,}28$; $p \leq 0{,}05$). Це підтверджує, що використання конструктивних, адаптивних копінг-стратегій сприяє зниженню суб’єктивного переживання стресу (див. рис. 3.6.).

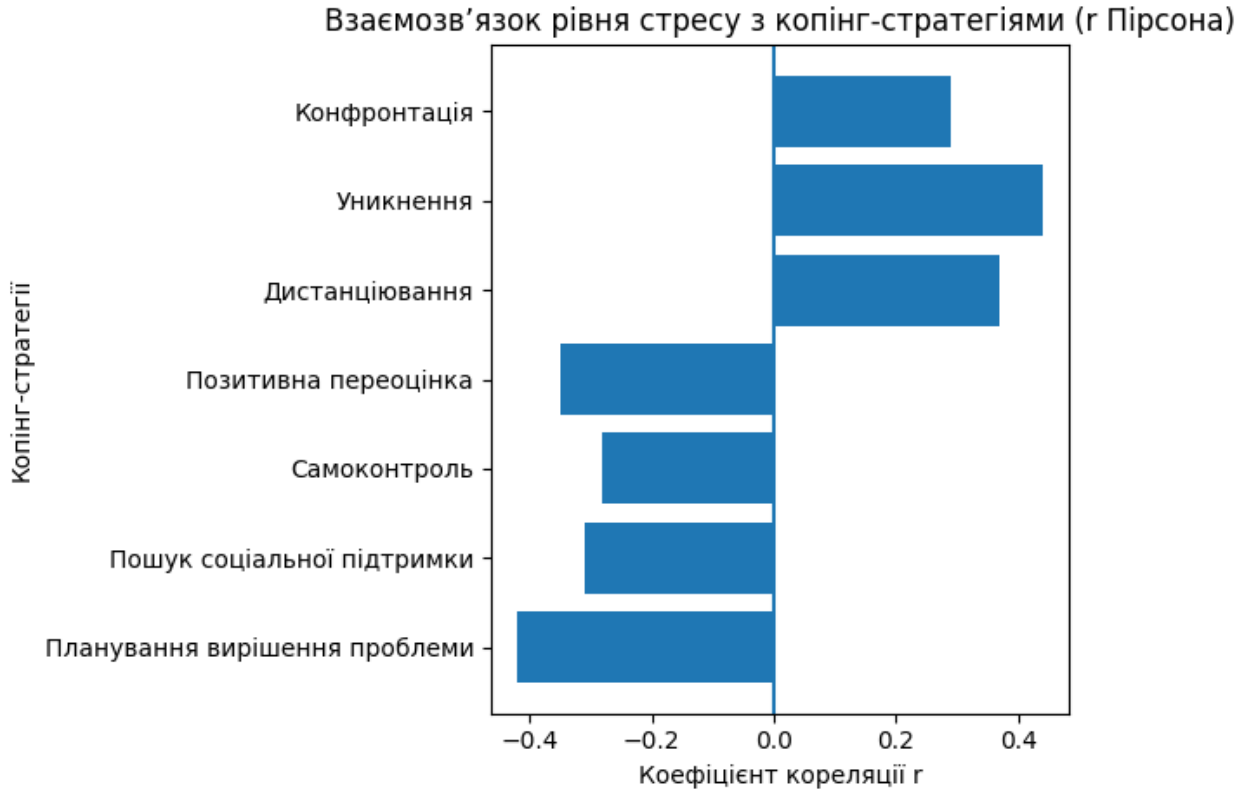

Рис. 3.6. Результати дослідження взаємозвязку рівня стресу з копінг-стратегіями

Водночас виявлено прямі статистично значущі зв’язки між рівнем стресу та такими стратегіями, як уникнення ($r = 0,44$; $p \leq 0,001$), дистанціювання ($r = 0,37$; $p \leq 0,01$) та конфронтація ($r = 0,29$; $p \leq 0,05$). Отримані результати свідчать, що зі зростанням рівня стресу підвищується ймовірність використання емоційно-орієнтованих та уникальних стратегій, які не забезпечують конструктивного вирішення професійних труднощів і можуть сприяти формуванню емоційного виснаження.

Таким чином, результати кореляційного аналізу підтвердили наявність статистично значущого взаємозв’язку між рівнем професійного стресу та копінг-поведінкою працівників. Адаптивні, проблемно-орієнтовані стратегії пов’язані зі зниженням рівня стресу, тоді як уникальні та емоційно-реактивні способи подолання труднощів асоціюються з його підвищенням. Це обґрунтовує доцільність впровадження психологічних програм розвитку ефективних копінг-навичок як важливого напряму профілактики професійного вигорання.

3.3. Розробка програми психологічного управління стресом на робочому місці

Результати емпіричного дослідження засвідчили, що 29% працівників мають високий рівень сприйнятого стресу, 57% – високий рівень емоційного виснаження, а понад половина демонструє середній рівень деперсоналізації. Виявлений статистично значущий зв’язок між рівнем стресу та неадаптивними копінг-стратегіями (уникнення, дистанціювання, конфронтація) обумовив необхідність розробки цілеспрямованої програми психологічного управління стресом на робочому місці.

Програма має тренінгово-корекційний характер і ґрунтується на положеннях транзакційної теорії стресу Р. Лазаруса, когнітивно-поведінкового підходу, ресурсної концепції психологічної стійкості та сучасних уявленнях про профілактику професійного вигорання.

Мета програми – зниження рівня професійного стресу та профілактика емоційного вигорання шляхом розвитку адаптивних копінг-стратегій, навичок емоційної саморегуляції та зміцнення особистісних ресурсів працівників.

Основні завдання програми:

– підвищити усвідомлення природи стресу та його індивідуальних проявів;

– сформувати навички конструктивного аналізу стресових ситуацій;

– розвинути проблемно-орієнтовані копінг-стратегії;

– зменшити прояви емоційного виснаження;

– зміцнити психологічну стійкість та професійну мотивацію;

– активізувати внутрішні та соціальні ресурси особистості.

Програма розрахована на 8 занять тривалістю 90 хвилин із періодичністю один раз на тиждень. Робота проводиться у форматі групового психологічного тренінгу (10-15 осіб), що дозволяє поєднати психоосвіту, практичні вправи та обговорення досвіду учасників.

Структура програми.

1. Діагностично-мотиваційний модуль (1 заняття).

Мета – актуалізація проблеми стресу та формування мотивації до змін. Зміст: повторна експрес-діагностика рівня стресу, обговорення результатів, вправа «Мої стресори», визначення індивідуальних зон напруження, формування очікувань від програми.

*2. Психоосвітній модуль (1–2 заняття)***.**

Мета – формування знань про природу стресу та вигорання. Зміст: міні-лекція про механізми стресу, стадії вигорання, вплив копінг-стратегій на рівень напруження; аналіз типових професійних стресорів; групова дискусія «Стрес у моїй професії».

*3. Когнітивно-поведінковий модуль (2 заняття)***.**

Мета – розвиток конструктивних копінг-стратегій. Зміст:

– техніка «АВС-аналіз» стресових ситуацій;

– виявлення нераціональних переконань;

– формування позитивної когнітивної переоцінки;

– вправи на планування вирішення проблеми;

– тренування навичок прийняття рішень;

– рольові моделювання складних професійних ситуацій.

Очікуваний результат – зростання використання проблемно-орієнтованих стратегій та зниження уникальної поведінки.

4. Емоційно-регулятивний модуль (2 заняття).

Мета – розвиток навичок емоційної саморегуляції.

Зміст:

– техніки глибокого дихання;

– прогресивна м’язова релаксація;

– вправи на зниження психоемоційного напруження;

– розвиток усвідомленості (майндфулнес-практики);

– формування навичок самоконтролю та емоційної стабілізації.

Очікуваний результат – зниження тривожності, стабілізація емоційного стану.

*5. Ресурсно-відновлювальний модуль (1–2 заняття)***.**

Мета – зміцнення особистісних ресурсів та профілактика вигорання.

Зміст:

– вправа «Мої ресурси»;

– розвиток самопідтримки;

– формування позитивного професійного «Я-образу»;

– відновлення балансу «робота – особисте життя»;

– активізація соціальної підтримки.

Очікуваний результат – підвищення професійної задоволеності та психологічної витривалості.

Методи роботи: у програмі використовуються міні-лекції, групові дискусії, психогімнастика, когнітивні вправи, рольові ігри, техніки релаксації, елементи коучингових методик та рефлексивний аналіз досвіду.

Таким чином, розроблена програма має комплексний, структурований характер і спрямована на формування психологічної стійкості працівників, оптимізацію їх копінг-поведінки та профілактику професійного вигорання. Її впровадження створює умови для збереження психічного здоров’я персоналу та підвищення ефективності професійної діяльності в умовах підвищеного стресового навантаження.

Висновки до розділу 3

У третьому розділі кваліфікаційної роботи здійснено емпіричне дослідження рівня професійного стресу працівників, особливостей їх копінг-поведінки та психологічної регуляції стресу, а також розроблено програму психологічного управління стресом на робочому місці.

За результатами застосування «Шкали сприйнятого стресу» (PSS-10) встановлено, що переважна більшість респондентів перебуває у стані середнього (54%) або високого (29%) рівня психологічного напруження, що свідчить про наявність стабільного стресового навантаження у професійній діяльності. Дані методики «Оцінка власного потенціалу вигорання» Дж. Л. Гібсона засвідчили виражені показники емоційного виснаження (57% – високий рівень) та тенденцію до формування деперсоналізації (58% – середній рівень). Низький рівень професійної задоволеності у 39% опитаних може виступати додатковим чинником ризику розвитку професійного вигорання.

Аналіз копінг-поведінки показав, що у більшості працівників домінують проблемно-орієнтовані стратегії (планування вирішення проблеми, пошук соціальної підтримки, самоконтроль, позитивна переоцінка), які сприяють збереженню працездатності та психологічної стійкості. Водночас у частини вибірки зафіксовано використання уникальних та емоційно-орієнтованих стратегій (уникнення, дистанціювання, конфронтація), що можуть посилювати переживання стресу та знижувати ефективність професійної діяльності.

Результати кореляційного аналізу підтвердили наявність статистично значущих взаємозв’язків між рівнем сприйнятого стресу та копінг-стратегіями. Виявлено зворотні зв’язки між рівнем стресу та використанням планування вирішення проблеми ($r = -0,42$; $p \leq 0,01$), позитивної переоцінки ($r = -0,35$; $p \leq 0,01$), пошуку соціальної підтримки ($r = -0,31$; $p \leq 0,05$) і самоконтролю ($r = –0,28$; $p \leq 0,05$), що свідчить про їх адаптивний характер. Натомість прямі статистично значущі зв’язки встановлено між рівнем стресу та стратегіями уникнення ($r = 0,44$; $p \leq 0,001$), дистанціювання ($r = 0,37$; $p \leq 0,01$) та конфронтації ($r = 0,29$; $p \leq 0,05$), що підтверджує їх дезадаптивний потенціал у контексті професійного функціонування.

На основі отриманих емпіричних даних розроблено комплексну програму психологічного управління стресом на робочому місці, спрямовану на розвиток адаптивних копінг-стратегій, навичок емоційної саморегуляції та зміцнення особистісних ресурсів працівників. Запропонована програма має тренінгово-корекційний характер, ґрунтується на когнітивно-поведінковому підході та транзакційній теорії стресу й може бути використана як ефективний інструмент профілактики професійного вигорання.

ВИСНОВКИ

Кваліфікаційна робота присвячена дослідженню психологічним підходам до управління стресом на робочому місці. В роботі подано теоретичне узагальнення та емпіричне дослідження, що дозволило сформулювати загальні висновки.

1. Було здійснено комплексний аналіз наукової літератури, присвячений проблемі дослідження професійного стресу та встановлено, що стрес є складним багатовимірним психофізіологічним і соціально-психологічним феноменом, який виникає внаслідок взаємодії вимог професійного середовища з індивідуальними ресурсами особистості. Наукові підходи до розуміння стресу (Г. Сельє, Р. Лазарус, С. Гобфолл та ін.) підкреслюють роль когнітивної оцінки, ресурсності та адаптаційних механізмів у формуванні стресових реакцій. Встановлено, що основними причинами стресу на робочому місці є надмірне робоче навантаження, міжособистісні конфлікти, несприятливі умови праці, невизначеність ролей, дисбаланс між роботою та особистим життям, а також особливості організаційної культури. Професійний стрес проявляється у психологічній, фізіологічній і поведінковій сферах та може призводити до емоційного виснаження, зниження продуктивності й погіршення психічного здоров’я.

Узагальнення сучасних наукових підходів показало, що ефективне управління стресом ґрунтується на поєднанні когнітивно-поведінкових, ресурсних і регуляторних стратегій, розвитку емоційної саморегуляції та використанні конструктивних копінг-стратегій. Запропонована теоретична модель розглядає управління професійним стресом як систему взаємодії психологічних ресурсів, когнітивно-регуляторних механізмів, копінг-поведінки та організаційних чинників. Отримані теоретичні положення створюють наукове підґрунтя для подальшого емпіричного дослідження взаємозв’язку рівня професійного стресу з копінг-стратегіями, емоційною саморегуляцією та психологічними ресурсами особистості.

2. Застосовано комплекс теоретичних, діагностичних і статистичних методів, що забезпечили всебічний аналіз рівня професійного стресу, особливостей копінг-поведінки та ризику розвитку емоційного вигорання. Використання «Шкали сприйнятого стресу» (PSS-10) дало змогу оцінити суб'єктивне переживання стресу, «Опитувальника копінг-поведінки» Р. Лазаруса – визначити домінуючі стратегії подолання стресових ситуацій, а методики «Оцінка власного потенціалу вигорання» Дж. Л. Гібсона – встановити рівень емоційного виснаження та схильність до професійного вигорання. Поєднання зазначених інструментів забезпечило комплексне та багатовимірне вивчення феномену професійного стресу.

Процедура дослідження була уніфікованою та проводилася з дотриманням етичних принципів добровільності участі, конфіденційності та інформованої згоди респондентів, що підвищило достовірність отриманих результатів. Застосування відсоткового та кореляційного аналізу дозволило систематизувати емпіричні дані та встановити взаємозв'язки між рівнем професійного стресу, копінг-стратегіями і ризиком емоційного вигорання.

3. Проведено емпіричний аналіз рівня професійного стресу працівників, особливостей їх копінг-поведінки та механізмів психологічної регуляції стресу. Результати застосування «Шкали сприйнятого стресу» (PSS-10) показали, що більшість респондентів характеризуються середнім (54%) або високим (29%) рівнем психологічного напруження, що вказує на наявність стійкого стресового навантаження в умовах професійної діяльності. За даними методики «Оцінка власного потенціалу вигорання» Дж. Л. Гібсона встановлено значну поширеність емоційного виснаження (57% – високий рівень) та ознак формування деперсоналізації (58% – середній рівень). Крім того, у 39% опитаних виявлено низький рівень професійної задоволеності, що може розглядатися як додатковий фактор ризику розвитку синдрому вигорання.

Дослідження копінг-поведінки засвідчило переважання у більшості працівників проблемно-орієнтованих стратегій (планування вирішення

проблеми, пошук соціальної підтримки, самоконтроль, позитивна переоцінка), які пов’язані з підтримкою працездатності та психологічної стабільності. Водночас у частини вибірки простежується використання уникальних та емоційно-реактивних стратегій (уникнення, дистанціювання, конфронтація), що потенційно сприяють посиленню стресових переживань і зниженню професійної ефективності.

Кореляційний аналіз підтвердив статистично значущі зв’язки між рівнем сприйнятого стресу та характером копінг-поведінки. Зокрема, встановлено зворотні взаємозв’язки між рівнем стресу та застосуванням планування вирішення проблеми ($r = –0,42$; $p \leq 0,01$), позитивної переоцінки ($r = –0,35$; $p \leq 0,01$), пошуку соціальної підтримки ($r = –0,31$; $p \leq 0,05$) і самоконтролю ($r = –0,28$; $p \leq 0,05$), що підтверджує їх адаптивний характер. Натомість прямі статистично значущі кореляції виявлено між рівнем стресу та стратегіями уникнення ($r = 0,44$; $p \leq 0,001$), дистанціювання ($r = 0,37$; $p \leq 0,01$) і конфронтації ($r = 0,29$; $p \leq 0,05$), що свідчить про їх дезадаптивний вплив у контексті професійної діяльності.

4. З урахуванням отриманих емпіричних результатів розроблено комплексну програму психологічного управління стресом на робочому місці, спрямовану на формування адаптивних копінг-стратегій, розвиток емоційної саморегуляції та зміцнення особистісних ресурсів працівників. Програма має тренінгово-корекційний характер, базується на когнітивно-поведінковому підході та положеннях транзакційної теорії стресу і може бути використана як ефективний засіб профілактики професійного вигорання та підвищення психологічної стійкості персоналу.

Перспективи подальших досліджень полягають у розширенні вибірки та поглибленому вивченні ролі психологічних ресурсів, емоційного інтелекту й резильєнтності у регуляції професійного стресу, а також у довготривалій емпіричній перевірці ефективності розробленої програми психологічного управління стресом у різних професійних середовищах.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Батуріна М., Новолаєв А. Шляхи попередження «професійного вигорання» педагогів. *Актуальні питання гуманітарних наук. Педагогіка*. Вип. 15. 2016. С. 265-270.
2. Блок Д. Resiliens, hardiness, психологічна стійкість: огляд у контексті соціально-психологічних підходів. *Психологія і суспільство*. 2023. №3. С. 45-59.
3. Вірна Ж.П. Адаптаційний профіль задоволеності життям особистості. *Проблеми сучасної психології*. 2013. № 2. С. 20-25.
4. Галайда Т. О., Кривошей Д. С. Формування соціально-психологічного клімату в компанії як чинник ефективного управління мотивацією персоналу. *Інфраструктура ринку,* 2021. № 54, 78 с.
5. Гагалан Ю. Ресурси для подолання стресу. *Психолог*. 2012. № 4. С. 29-30.
6. Гірняк А. Емоційна стійкість особистості: соціально-психологічні передумови. *Проблеми загальної та педагогічної психології*. 2017. Т. 19, Вип. 2. С. 35-42. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/PZPP_2017_19_2_6
7. Гуменюк О. Є. Психологічна резильєнтність студентської молоді: чинники та шляхи розвитку. *Психологія особистості*. 2023. № 1. С. 78-86. Режим доступу: https://psysoc.pu.if.ua/article/view/6130
8. Гусак Н., Чернобровкіна В., Чернобровкін В., Максименко А., Богданов С., Бойко О. Психосоціальна підтримка в умовах надзвичайних ситуацій: підхід резилієнс: навч.-метод. посіб. / за заг. ред. Н. Гусак; Нац. ун-т «Києво-Могилянська академія». Київ: НаУКМА, 2017. 92 с. URL: 55936423.pdf
9. Дзюба К. Профілактика професійного вигорання. *Психолог*. 2013. № 8. С. 24-25.
10. Дубровіна І. В. Емоційна регуляція як основа психологічної стійкості в підлітковому віці. *Вісник КНЛУ. Серія Психологія*. 2020. № 2. С. 55-64. Режим доступу: https://psychjournal.knlu.edu.ua/article/view/208

11. Захаркевич Н. П., Паламарчук А. І. Психологічні методи менеджменту в практиці роботи підприємства та шляхи їх удосконалення. Хмельницький, 2023, 145 с.
12. Зливкова В.Л., Кузікова С.Б. Психологічні технології ефективного функціонування та розвитку особистості: монографія. за ред. С.Д. Максименка. Суми. СумДПУ імені А.С. Макаренка. 2019. 540 с
13. Каткова Т. А. Емоційне вигоряння викладачів як наслідок професійної діяльності. *Проблеми сучасної психології:* збірник наук. праць. К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України. 2019. Вип. 6. Ч. 1. С. 300-308. URL: https://www.pdau.edu.ua/sites/default/files/node/4518/pravylaoformlennyaspyskuvykorystanyhdzherel.pdf
14. Кириченко Т. О. Психологічна резильєнтність як чинник адаптації особистості в умовах стресу. *Вісник ХНПУ імені Г. Сковороди. Психологія*. 2020. Вип. 62. С. 114-123. Режим доступу: http://journals.hnpu.edu.ua/index.php/psychology/article/view/4840
15. Ковальчук З. Я. Психологічні особливості розвитку емоційної стійкості особистості. *Вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Психологія*. 2024. № 1. С. 120-129.
16. Комар Т.В. Психологічна стійкість як чинник професійного становлення фахівця соціальної сфери. *Психологічні перспективи.* 2024. № 43. С. 80-91.
17. Кравцова О.К. Стресостійкість особистості як психологічний феномен: основні теоретичні підходи. *Вісник післядипломної освіти. Серія: Соціальні та поведінкові науки*. 2019. Вип. 7. С. 98-117. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vispdoso_2019_7_10
18. Кузик О. Психологічна стійкість і здатність до саморегуляції в умовах стресу. *Актуальні проблеми психології*. 2018. Т. 7, Вип. 45. С. 56-63. Режим доступу: http://appsychology.org.ua/data/jrn/v7/i45/8.pdf
19. Литвинчук Л. Є. Психологічна стійкість особистості у період соціальних потрясінь. *Наукові студії із соціальної та політичної психології*. 2022. Вип.

50. С. 98-109. Режим доступу: https://ispp.org.ua/2022/12/10/v50_8/

20. Максименко С. Д. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. К. : Міленіум, 2006. 264 с. URL: http://uaoppp.com.ua/read/48/ (дата звернення: 24.11.2024)
21. Мельник О. В. Психологічні механізми стресостійкості фахівців допоміжних професій. *Соціальна психологія*. 2021. № 2 (32). С. 112-121. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/socps_2021_2_12
22. Михайленко Д. Г. Розвиток соціально-психологічних методів управління персоналом. *Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук. Харків, 2019. 21 с.*
23. Михайленко О. М. Розвиток психологічної стійкості в умовах воєнного часу: огляд сучасних українських підходів. *Український психологічний журнал*. 2023. № 3. С. 90-101. Режим доступу: https://upj.org.ua/2023_3/8.pdf
24. Неурова А. Б., Капінус О. С., Грицевич Т. Л. Діагностика соціально-психологічних властивостей та якостей особистості : навч.-метод. посіб. Львів: НАСВ, 2016. 181 с.
25. Осітковська О. О. Ефективність використання технік КПТ для менеджменту стресу на робочому місці: системний огляд. Львів, 2023, 14 с.
26. Перепелюк І.М. Психологічна стійкість у структурі особистісного розвитку. *Психологічний часопис*. 2021. № 2. С. 14-23. Режим доступу: https://psychjver.at.ua/2021_2/3.pdf
27. Садова В. В. Емоційна стійкість як ресурс подолання професійного вигорання. *Психологія праці та управління*. 2023. № 4. С. 50-59. Режим доступу: https://workpsychologyjournal.org.ua/2023_4/7.pdf
28. Старовойт О. Непевність і емоційне вигорання особистості як бар'єри інноваційної діяльності. *Вісник Інституту розвитку дитини. Сер.: Філософія, педагогіка, психологія.* 2014. Вип. 36. С. 50-57.
29. Титаренко Т. М. Психологічне здоров'я особистості: засоби самодопомоги

в умовах тривалої травматизації: монографія. Кропивницький, 2018. 160 с.

30. Чабан О.П. ПТСР – алгоритм виявлення та стратегії лікування. 2023. https://www.upma.online/wp-content/uploads/2023/08/04_TRANSKRYPT_Oleg_CHaban_Lektsiya_2_PTSR_chastyna_1.pdf
31. Чабан О.С. Психічні розлади воєнного часу. Київ : Видавничий дім «Медкнига», 2023. 232 с.
32. Щотка О. П., Андрєєва Я. Ф. Можливості та обмеження використання гумору персоналом освітніх організацій для опанування робочим стресом. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2021. № 2-3 (23), 101 с.
33. Яковенко В. Г., Громова О. В. Розгляд доцільності застосувакння соціально-психологічних методів управління персоналом на підприємствах в умовах війни. *Вісник економіки транспорту і промисловості*, 2023. № 81-82, 329 с.
34. Armenta R. F. Factors associated with persistent posttraumatic stress disorder among U.S. military service members and veterans. *BMC Psychiatry*. 2018. Vol. 18, № 1. P. 48. DOI: https://doi.org/10.1186/s12888-018-1590-5.
35. Bandura A. Self-efficacy: The exercise of control. New York : Freeman. 1997. 604 p.
36. Bisson J. I., Berliner L., Cloitre M. et al. The International Society for Traumatic Stress Studies new guidelines for the prevention and treatment of posttraumatic stress disorder: methodology and development process. *Journal of Traumatic Stress*. 2019. Vol. 32, №. 4. P. 475-483.
37. Holman D., Johnson S., O'Connor E. Stress management interventions: *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*. 2018. Vol.3. №2. PP. 124-129.
38. Lazar R., Volkman S. Transaction theory and research on emotion and coping. *European Journal of Personality*, 1984. №1, PP.141-169.
39. Kagan N. I., Watson, M. G. Stress reduction in the workplace: The effectiveness of psychoeducational programs. *Journal of Counseling Psychology*, *42*(1),

1995, P.71.

40. Meta-analytic evidence of the effectiveness of stress management at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *26*(5), 2017. pp. 677-693.
41. Selye H. The evolution of the stress concept. *Amer. Scientist.* 1973. V. 62, 6 6. P. 642-649.

ДОДАТКИ

Додаток А

Програма психологічного управління стресом на робочому місці

Мета програми: зниження рівня професійного стресу, профілактика емоційного вигорання та формування адаптивних копінг-стратегій у працівників.

Завдання:

– підвищення усвідомлення власних стресових реакцій;

– розвиток навичок емоційної саморегуляції;

– формування конструктивних копінг-стратегій;

– зниження емоційного виснаження;

– зміцнення психологічної стійкості та ресурсів особистості.

Форма роботи: груповий психологічний тренінг.

Кількість учасників: 10–15 осіб.

Тривалість: 8 занять по 90 хвилин.

Періодичність: 1 раз на тиждень

Структура програми:

Заняття 1. Усвідомлення стресу та його джерел

Мета: актуалізація проблеми стресу, формування мотивації до змін.

Хід заняття:

– Вправа «Мій рівень стресу» (самооцінка стану).

– Міні-лекція: природа стресу, професійний стрес, вигорання.

– Вправа «Карта стресорів» – визначення індивідуальних джерел напруження.

– Групова дискусія «Як стрес впливає на мою роботу».

– Рефлексія.

Результат: підвищення усвідомлення власних стресових реакцій.

Заняття 2. Когнітивна оцінка стресових ситуацій

Мета: навчити аналізувати стресові події та змінювати ставлення до них.

Техніки:

– Техніка АВС-аналізу (подія – думка – реакція).

– Вправа «Заміна негативної думки».

– Техніка когнітивної переоцінки.

– Аналіз професійних ситуацій учасників.

Результат: зниження інтенсивності негативних переживань.

Заняття 3. Формування проблемно-орієнтованого копінгу

Мета: розвиток конструктивних способів подолання стресу.

Техніки:

– Вправа «План вирішення проблеми».

– Алгоритм прийняття рішень у складній ситуації.

– Рольові моделювання професійних труднощів.

– Техніка постановки реалістичних цілей.

Результат: зростання використання адаптивних копінг-стратегій.

Заняття 4. Емоційна саморегуляція

Мета: навчити керувати власним емоційним станом.

Техніки:

– Діафрагмальне дихання.

– Прогресивна м’язова релаксація Джекобсона.

– Вправа «Емоційний термометр».

– Техніка зниження емоційної напруги.

Результат: зменшення тривожності та напруження.

Заняття 5. Майндфулнес та психологічна стабілізація

Мета: розвиток усвідомленості та внутрішньої рівноваги.

Техніки:

– Практика усвідомленого дихання.

– Вправа «Тут і тепер».

– Техніка стабілізації психоемоційного стану.

– Вправа «Контроль внутрішнього діалогу».

Результат: зростання самоконтролю та емоційної стійкості.

Заняття 6. Профілактика емоційного вигорання

Мета: зниження емоційного виснаження.

Техніки:

– Вправа «Симптоми вигорання у моєму житті».

– Аналіз балансу «робота – відновлення».

– Техніка «Енергетичні ресурси».

– Вправа «Мої джерела відновлення».

Результат: підвищення психологічної витривалості.

Заняття 7. Ресурсний розвиток особистості

Мета: зміцнення внутрішніх і соціальних ресурсів.

Техніки:

– Вправа «Мої сильні сторони».

– Формування позитивного професійного «Я-образу».

– Техніка самопідтримки.

– Вправа «Соціальна підтримка».

Результат: підвищення впевненості та професійної мотивації.

Заняття 8. Інтеграція навичок та підсумки

Мета: закріплення навичок управління стресом.

Техніки:

– Вправа «Мій план управління стресом».

– Групова рефлексія змін.

– Порівняння стану «до – після».

– Завершальна релаксація.

Результат: формування індивідуальної системи подолання стресу.