

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОЛІСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет права, публічного
управління та національної безпеки
Кафедра психології

Кваліфікаційна робота
На правах рукопису

Вознюк Ліна Романівна

УДК 159.9:331.101.3

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
ОСОБЛИВОСТІ ПРОЯВУ МЕХАНІЗМІВ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАХИСТУ
ОСІБ В УМОВАХ РОБОЧОГО СТРЕСУ

053 «Психологія»
ОПП «Практична психологія»

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

_____ Л.Р. Вознюк

Керівник роботи

Литвинчук Алла Іванівна
кандидат психологічних наук,
доцент кафедри психології

Житомир – 2024

Висновок кафедри психології

за результатами попереднього захисту: _____

Протокол засідання кафедри психології

№__ від «__» _____ 20__ року.

Завідувач кафедри _____

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

(підпис)

(науковий

Результати захисту магістерської роботи

Здобувач вищої освіти Вознюк Ліна Романівна захистила

кваліфікаційну роботу з оцінкою:

сума балів за 100-бальною шкалою _____

за шкалою ECTS _____

за національною шкалою _____

Секретар ЕК

_____ Каріна ГОЛОЩУК

АНОТАЦІЯ

Вознюк Л. Р. Особливості прояву механізмів психологічного захисту осіб в умовах робочого стресу. – Кваліфікаційна робота на правах рукопису. Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра за спеціальністю 053 – Психологія. – Поліський національний університет, Житомир, 2024.

Впродовж теоретичного аналізу з'ясовано, що механізми психологічного захисту виступають внутрішніми адаптаційними стратегіями, які допомагають особі знижувати інтенсивність впливу робочого стресу, підтримувати психоемоційний баланс та зберігати ефективність професійної діяльності в умовах постійних викликів організаційного середовища. Визначено, що психофізіологічні та соціокультурні фактори впливають на характер прояву захисних механізмів, формуючи індивідуальні патерни реагування на негативні стимули робочого середовища та, як правило, залишаються малоконтрольованими й переважно автоматичними.

Показано організацію емпіричного дослідження особливостей механізмів психологічного захисту в умовах робочого стресу, обґрунтовано підбір методів дослідження, релевантних меті та завданням, а також кількісно і якісно проаналізовано отримані результати. Описано психологічні заходи щодо розвитку стресостійкості, підвищення самоусвідомленості й формування конструктивних механізмів психологічного захисту. Результати дослідження можуть бути використані психологами, фахівцями з управління персоналом та організаційного консультування для оптимізації робочого середовища, профілактики професійного вигорання та підвищення якості робочого життя.

Проаналізовано потенціал впровадження освітніх програм та тренінгів, спрямованих на підвищення рівня психологічної грамотності працівників та формування навичок конструктивного подолання робочого стресу. Використання досвіду зарубіжних колег дає змогу розширити можливості

щодо формування корпоративної культури, орієнтованої на психологічне благополуччя, розвиток емоційного інтелекту та самопідтримки персоналу.

Ключові слова: робочий стрес, механізми психологічного захисту, професійне середовище, психологічне благополуччя, профілактика вигорання.

SUMMARY

Vozniuk L. Specific features of the manifestation of psychological defense mechanisms under conditions of work-related stress. – Qualification thesis in manuscript form. A qualification thesis for obtaining the degree of Master in the specialty 053 – Psychology. – Polissia National University, Zhytomyr, 2024.

Throughout the theoretical analysis, it has been established that psychological defense mechanisms serve as internal adaptive strategies that help individuals reduce the intensity of work-related stress, maintain psycho-emotional balance, and preserve professional effectiveness amid the constant challenges of the organizational environment. It has been determined that psychophysiological and sociocultural factors influence the nature of the manifestation of defense mechanisms, shaping individual patterns of response to negative stimuli in the work environment. As a rule, these patterns remain poorly controlled and largely automatic.

The study presents the organization of an empirical investigation into the specific features of psychological defense mechanisms under conditions of work-related stress. The selection of research methods relevant to the study's aims and objectives has been substantiated, and the obtained results have undergone both quantitative and qualitative analysis. The thesis describes psychological measures aimed at developing stress resilience, enhancing self-awareness, and forming constructive psychological defense mechanisms. The research findings can be employed by psychologists, HR professionals, and organizational consultants to optimize the work environment, prevent professional burnout, and improve the quality of working life.

The potential for implementing educational programs and training sessions aimed at increasing employees' psychological literacy and developing skills for constructive coping with work-related stress is analyzed. Drawing on the experience of foreign colleagues makes it possible to expand opportunities for cultivating a

corporate culture focused on psychological well-being, as well as fostering emotional intelligence and self-support among personnel.

Keywords: work-related stress, psychological defense mechanisms, professional environment, psychological well-being, burnout prevention.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	7
Розділ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ МЕХАНІЗМІВ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАХИСТУ В УМОВАХ РОБОЧОГО СТРЕСУ	11
1.1. Теоретичний аналіз поняття «психологічний захист» у сучасних психологічних дослідженнях	11
1.2. Робочий стрес як психологічний феномен: причини, фактори та наслідки	13
1.3. Особливості взаємозв'язку механізмів психологічного захисту з робочим стресом	16
1.4. Соціокультурні та психофізіологічні чинники, що впливають на прояв механізмів психологічного захисту	19
Висновки до розділу 1.....	22
Розділ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОЯВУ МЕХАНІЗМІВ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАХИСТУ В УМОВАХ РОБОЧОГО СТРЕСУ	24
2.1. Методи та організація дослідження прояву механізмів психологічного захисту.....	24
2.2. Особливості дослідження та характеристика вибірки	27
2.3. Аналіз отриманих результатів емпіричного дослідження	29
Висновки до розділу 2.....	33
Розділ 3. ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ КОНСТРУКТИВНИХ МЕХАНІЗМІВ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАХИСТУ ДЛЯ ПОДОЛАННЯ РОБОЧОГО СТРЕСУ	34
3.1. Психологічна підтримка та тренінгові програми як методи розвитку стресостійкості та конструктивних механізмів захисту	34
3.2. Розробка програми підвищення самоусвідомленості та формування здорових механізмів захисту в професійному середовищі	36
Висновки до розділу 3.....	39

ВИСНОВКИ.....	40
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	43

ВСТУП

Актуальність дослідження. Сучасне суспільство характеризується швидкими та непередбачуваними соціально-економічними, політичними та культурними змінами, а також постійним підвищенням вимог до професійної діяльності людини. Нестабільність ринку праці, необхідність швидкої адаптації до нових умов, високий темп життя та зростаючий обсяг інформаційних потоків створюють передумови для посилення робочого стресу. Крім того, військові конфлікти, економічні кризи та соціальні потрясіння формують тривожний фон, який підсилює негативні психоемоційні стани, сприяє емоційному виснаженню, зниженню мотивації та ефективності праці.

В умовах постійного робочого стресу особливої уваги набувають механізми психологічного захисту. Ці внутрішні адаптаційні стратегії, задіяні часто несвідомо, допомагають особистості знизити інтенсивність негативних переживань, захистити психіку від руйнівних впливів стресорів, зберегти внутрішній баланс та адекватність поведінки.

Застосування ефективних механізмів захисту запобігає професійному вигоранню та сприяє підтриманню оптимального функціонування особистості в складних робочих умовах. Соціально значущим та актуальним є дослідження специфіки прояву механізмів психологічного захисту саме в умовах робочого стресу, оскільки глибше розуміння цієї проблеми відкриває перспективи для розробки психологічних інтервенцій, спрямованих на підвищення стресостійкості персоналу, формування корпоративної культури психологічного благополуччя та запобігання емоційному виснаженню.

Визнання важливості дослідження психологічних механізмів захисту у професійному середовищі, а також системний підхід до вивчення цього феномену, є необхідною умовою для розкриття потенціалу працівників, підвищення якості робочого життя та конструктивного ставлення до змін і викликів сучасності.

Поняття психологічного захисту та робочого стресу перебувають у фокусі досліджень різних напрямів психології: психодинамічної, організаційної, трудової, когнітивної та соціальної. Серед класиків, які заклали теоретичне підґрунтя дослідження механізмів психологічного захисту, варто згадати З. Фрейда, А. Фрейд, К. Юнга. Подальший розвиток теорії отримав у працях А. Адлера, К. Хорні, Е. Фромма, а у сучасних умовах – у дослідженнях західних психологів та вітчизняних науковців, що вивчають вплив робочих стресорів на психічне благополуччя людини.

Об’єкт дослідження – механізми психологічного захисту особистості.

Предмет дослідження – особливості прояву механізмів психологічного захисту осіб в умовах робочого стресу.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити особливості прояву механізмів психологічного захисту особистості в умовах робочого стресу.

Завдання дослідження:

- 1 Здійснити теоретичний аналіз поняття «механізми психологічного захисту» у контексті робочого стресу.
- 2 Визначити провідні психофізіологічні та соціокультурні чинники, що впливають на характер прояву захисних механізмів при робочому стресі.
- 3 Емпірично дослідити та кількісно і якісно проаналізувати особливості прояву механізмів психологічного захисту в умовах робочого стресу.
- 4 Розробити психологічні рекомендації та заходи щодо підвищення ефективності конструктивних механізмів психологічного захисту в професійному середовищі.

Гіпотеза дослідження:

1. При різних рівнях робочого стресу формується специфічний патерн прояву психологічних захисних механізмів, який залежить від індивідуальних та організаційних чинників.
2. Цілеспрямований розвиток усвідомленості, емоційного інтелекту та навичок саморегуляції може сприяти трансформації

дисфункціональних механізмів психологічного захисту у більш адаптивні та конструктивні, що знижуватиме негативний вплив робочого стресу.

Теоретико-методологічну базу дослідження становлять положення загальної, організаційної, соціальної та практичної психології; принципи детермінізму, системності та розвитку; підходи до розуміння психічних захисних механізмів (З. Фройд, А. Фрейд, Г. Келлі), теорії стресу та стрес-менеджменту (Г. Сельє, Р. Лазарус) та моделі психологічного благополуччя (К. Ріфф).

Методи та організація дослідження:

Для розв'язання поставлених завдань застосовано комплекс методів: теоретичні – аналіз, синтез, узагальнення, систематизація наукової літератури та концепцій; емпіричні – психодіагностичні методики для оцінки рівня стресу та виявлення характерних механізмів психологічного захисту, методи математичної статистики (t-критерій Стюдента, кореляційний аналіз) для кількісної обробки даних. Досліджувану вибірку становлять працівники різних організацій, які перебувають у стресових виробничих умовах. Опитування проводилось в онлайн форматі та оффлайн за попередньою домовленістю з роботодавцями.

Наукова новизна та теоретичне значення дослідження полягають у поглибленні теоретичних уявлень про механізми психологічного захисту та їх взаємозв'язок з робочим стресом; уточненні змістовних характеристик адаптивних і дезадаптивних захисних стратегій у професійному середовищі.

Практична значущість полягає у можливості застосування отриманих результатів для розробки тренінгових програм, психологічних консультацій та профілактичних заходів, спрямованих на підвищення стресостійкості працівників, формування конструктивних механізмів психологічного захисту та зниження ризику емоційного вигорання.

Апробація результатів дослідження

Результати дослідження були представлені на науково-практичних конференціях, а також опубліковані:

- «Як запобігти професійному вигоранню: сучасний погляд у психології». Інструменти і практики публічного управління: матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції присвяченої науковому та творчому здобутку професора Ходаківського Є.І., 27-28.06.2024.

- «Робочий стрес як проблема сучасної психології». Студентська науково-практична конференція «Студентські читання – 2024». Житомир, 12 грудня 2024

- «Стрес на робочому місці: як попередити та подолати» II Міжнародна науково-практична інтернет-конференція «Impact of Artificial Intelligence and Other Technologies on Sustainable Development», грудень, 2024.

Структура та обсяг дипломної роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг роботи – 58 сторінок, основний текст – 54 сторінки. Робота містить чотири таблиці.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ МЕХАНІЗМІВ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАХИСТУ В УМОВАХ РОБОЧОГО СТРЕСУ

1.1. Теоретичний аналіз поняття «психологічний захист» у сучасних психологічних дослідженнях

Поняття «психологічний захист» належить до базових категорій сучасної психології, яке розглядається в контексті численних досліджень, спрямованих на розуміння людської психіки, її адаптаційних стратегій та механізмів, що забезпечують цілісність і стабільність Я-структури. Витоки вивчення психологічного захисту сягають класичних психоаналітичних уявлень Зигмунда Фрейда та його послідовників, які вперше звернули увагу на специфіку неусвідомленого функціонування психіки, що допомагає індивідові зберігати внутрішню рівновагу, долати болісні переживання і конфлікти. У працях А. Фрейд було систематизовано підходи до розуміння захисних механізмів, виокремлено їхні різновиди та функції. Вона розглядала психологічний захист як динамічну, переважно несвідому систему, покликану запобігати тривозі та підтримувати цілісність Я. Надалі різні школи та напрями психологічної науки почали доповнювати, розширювати, трансформувати цю концепцію в залежності від своїх теоретико-методологічних засад [16, 27, 34].

У сучасних психологічних дослідженнях поняття психологічного захисту постає багатоаспектним та багаторівневим феноменом. По-перше, психологічний захист розглядається як адаптаційний механізм, що має на меті зменшити вплив стресорів, внутрішньоособистісних конфліктів або травматичних подій на психіку. У цьому сенсі захист постає своєрідним «фільтром» між зовнішнім середовищем та внутрішнім психічним життям. По-друге, він виступає способом збереження позитивного самосприйняття, цілісності та узгодженості Я-концепції. Індивід, використовуючи ті чи інші захисні стратегії, часто без свідомого контролю, забезпечує собі можливість

стабільного функціонування навіть за умов внутрішньої та зовнішньої нестабільності. По-третє, психологічний захист перебуває у фокусі уваги як клінічних, так і неклінічних досліджень: у клінічній практиці він допомагає зрозуміти динаміку психічних розладів, а у нормальному функціонуванні — виявляється важливим чинником психічного благополуччя, стресостійкості та адаптації.

Сучасна наука пропонує різноманітні класифікації та типології психологічних захистів. Класичні підходи, окреслені у психоаналітичній традиції, описують механізми витіснення, проекції, регресії, раціоналізації, заперечення, інтелектуалізації, реактивного утворення та інші як основні структури, що допомагають суб'єкту боротися з тривогою та внутрішнім конфліктом. За останні десятиліття ці уявлення були доповнені працями представників Его-психології (Г. Хартманн), теорії об'єктних стосунків (М. Клейн, Д. Віннікот), сучасних психодинамічних шкіл, а також когнітивно-поведінкових напрямів, які звернули увагу на більш усвідомлені стратегії саморегуляції, що наближують захисні процеси до копінг-стратегій [1, 9, 22].

Окрім психодинамічних підходів, психологічний захист у сучасних дослідженнях розглядається і з позицій когнітивної психології, де захисні стратегії часто інтерпретуються як своєрідні когнітивні схеми чи спотворення мислення, покликані убезпечити індивіда від дезінтегруючої інформації. Зокрема, такі захисти можуть виявлятися у тенденції до вибіркового сприймання, редукції інформації, яка суперечить позитивному образу Я, або у застосуванні механізмів самозаспокоєння у формі позитивних ілюзій чи переконань. Таким чином, когнітивно орієнтовані дослідники підкреслюють роль пізнавальних процесів у формуванні захисних реакцій, акцентуючи увагу на тому, що багато захисних механізмів працюють як своєрідні «когнітивні фільтри» [2, 5, 11].

Соціально-психологічні дослідження роблять внесок у розуміння феномену психологічного захисту в міжособистісних та групових контекстах. У такому ракурсі підкреслюється, що захисти не лише обмежуються

внутрішніми процесами індивіда, але й беруть участь у побудові системи його взаємин із соціальним оточенням. Наприклад, проекція може виявлятися у звичці приписувати іншим власні негативні почуття чи вчинки, раціоналізація може легітимізувати деструктивну поведінку в організаціях або професійних середовищах, заперечення може сприяти ігноруванню проблем, що потребують розв'язання. Дослідження психологічного захисту у трудових колективах, організаціях та професійній діяльності дозволяють зрозуміти механізми професійного вигорання, конфліктів, низької ефективності та відсутності мотивації. Психологи організаційного напрямку звертають увагу на те, що певні колективні цінності, корпоративна культура, керівні стилі можуть або посилювати, або послаблювати використання захисних механізмів співробітниками [4, 7, 20, 41].

Важливо також відзначити інтерес дослідників до взаємозв'язку між психологічним захистом та психічним здоров'ям. Деякі механізми захисту вважаються зрілими, більш адаптивними і навіть корисними (наприклад, гумор, сублімація), оскільки вони дозволяють перетворити негативний досвід у більш прийнятну форму, зберігаючи конструктивну діяльність особистості. Інші, примітивніші захисти (наприклад, заперечення або розщеплення) можуть спотворювати реальність настільки сильно, що перешкоджатимуть адекватному реагуванню на виклики і зрештою можуть погіршувати психічне благополуччя. У цьому аспекті психологічний захист розглядається не лише як адаптаційний механізм, але і як потенційне джерело дезадаптації, якщо його використання стає надмірним і патерналізованим [3, 25, 30].

Новітні емпіричні дослідження психологічного захисту часто спираються на кількісні методи: опитувальники, стандартизовані тести та шкали, які вимірюють схильність до використання певних захисних механізмів. Існують інтегративні моделі, що дозволяють дослідникам встановлювати кореляційні зв'язки між типом захистів і рівнем тривожності, депресії, стресостійкості, задоволеності життям, емоційного інтелекту та інших особистісних характеристик. Виявлено, що деякі механізми захисту є

більш характерними для певних вікових груп або культурних спільнот. Так, крос-культурні дослідження засвідчують, що вибір захисних стратегій може залежати від культурних норм і цінностей: у колективістських суспільствах частіше застосовують захисти, що зберігають гармонію в групі, а в індивідуалістичних культурах переважають захисти, спрямовані на збереження особистісної автономії та самоповаги.

Окремий напрямок сучасних досліджень зосереджується на можливостях цілеспрямованого впливу на захисні механізми з терапевтичною метою. У рамках різних психологічних інтервенцій (психотерапія, коучинг, консультування) фахівці прагнуть допомогти клієнтам усвідомити свої приховані стратегії захисту, змінити дезадаптивні патерни реагування та замінити їх більш конструктивними способами взаємодії з реальністю. Наприклад, когнітивно-поведінкова терапія спрямована на ідентифікацію дисфункціональних думок і переконань, які виступають у ролі захисних фільтрів, та на їх корекцію з метою ефективнішого пристосування до життєвих ситуацій [6, 26, 31].

Таким чином, теоретичний аналіз поняття «психологічний захист» у сучасних психологічних дослідженнях свідчить про його багатовимірність та методологічну гнучкість. Психологічний захист більш не розглядається виключно крізь призму психодинамічних конструктів, а інтегрується з когнітивними, соціокультурними та організаційними чинниками. Зв'язок захисних механізмів із саморегуляцією, копінгом, емоційним інтелектом, професійною діяльністю та загальним психічним благополуччям робить цей феномен важливим предметом досліджень, результатами яких можуть скористатися як науковці, так і практики.

1.2. Робочий стрес як психологічний феномен: причини, фактори та наслідки

Робочий стрес як психологічний феномен є складним і багатовимірним явищем, що виникає на перетині взаємодії індивіда з професійним середовищем та відображає сукупність внутрішніх і зовнішніх чинників, які впливають на його психічний стан. У сучасних реаліях динамічна економічна ситуація, глобалізація, поширення інформаційних технологій та цифровізація робочих процесів змінюють традиційний ринок праці, збільшуючи навантаження і вимоги до компетенцій працівників. В умовах постійного тиску строків, конкуренції, невизначеності та необхідності безперервного професійного саморозвитку робочий стрес стає нормою, а не винятком. З огляду на це, дослідження причин, факторів та наслідків робочого стресу набуває особливої актуальності для психологічної науки та практики.

Поняття стресу було вперше введене Гансом Сельє, який розглядав його як універсальну реакцію організму на будь-які пред'явлені вимоги [14, 21, 37]. Відтоді концепція стресу отримала значний теоретичний та методологічний розвиток, а різні школи психології, соціології та менеджменту доповнювали її новими аспектами. Коли ми говоримо про робочий стрес, то маємо на увазі специфічну форму стресу, що виникає у професійному середовищі, де індивід стикається з перепонами, перевантаженнями, незрозумілими чи надмірними вимогами до його ролі, завдань і відповідальності. Такий стрес часто має хронічний характер, оскільки робота зазвичай займає значну частину дорослого життя, а її умови постійно змінюються і не завжди на краще.

Серед причин виникнення робочого стресу можна виокремити як об'єктивні, так і суб'єктивні чинники. До об'єктивних причин належать умови праці, організаційна структура, корпоративна культура, методи управління персоналом, стилі лідерства, рівень оплати праці, часові обмеження, інтенсивність завдань та складність комунікаційних процесів у колективі. Наприклад, надмірна робоча завантаженість, багатозадачність і невизначеність виробничих функцій часто призводять до підвищення рівня стресу. Конфлікти у колективі, неефективна комунікація між керівництвом та підлеглими,

незбалансовані вимоги, розбіжності цінностей працівника та організації – всі ці чинники сприяють формуванню психологічного напруження.

Суб'єктивні чинники робочого стресу пов'язані з індивідуальними особливостями особистості: цінностями, мотивацією, рівнем тривожності, самооцінкою, попереднім досвідом успіхів та невдач. Наприклад, особи з високим рівнем перфекціонізму можуть гостріше реагувати на недосконалості робочого процесу, постійно відчувати незадоволеність результатом власної діяльності. Погане вміння керувати часом, низький рівень емоційного інтелекту, слабкі навички стресостійкості та саморегуляції – все це може підсилювати сприймання робочого середовища як загрозливого та сприяти накопиченню емоційної напруги [8, 10, 19].

Важливу роль у формуванні робочого стресу відіграють організаційні та соціально-економічні фактори. Нестабільний ринок праці, економічні кризи, невизначені кар'єрні перспективи, страх звільнення або скорочення штатів, низький рівень соціального захисту працівників посилюють відчуття напруженості. Брак соціальної підтримки з боку колег та керівництва, нездатність налагодити робочі стосунки, недоотримання зворотного зв'язку щодо результатів діяльності – все це позначається на емоційному стані працівника. Водночас, фактори культури, такі як національні цінності та норми поведінки, можуть впливати на те, як люди сприймають робочі вимоги і реагують на них. У деяких культурах «право на відпочинок» є дуже чітким, а у інших постійна зайнятість і трудові зобов'язання можуть розглядатися як соціально схвалювані патерни поведінки, що підсилює стрес.

Наслідки робочого стресу можуть бути значними як для працівника, так і для організації. На індивідуальному рівні тривалий вплив стресових факторів призводить до фізіологічних, психологічних і поведінкових змін. Постійна напруга може спричинити порушення сну, головні болі, серцево-судинні захворювання, проблеми з травною системою та загальне послаблення імунітету. На психологічному рівні людина може відчувати хронічну тривогу, депресію, емоційне виснаження, дратівливість, втрату мотивації та інтересу до

роботи. Досить часто робочий стрес розглядають як одну з ключових причин професійного вигорання – стану, який характеризується емоційним спустошенням, цинізмом та зниженням професійної ефективності [2, 12, 38].

Поведінкові наслідки робочого стресу можуть виявлятися у зниженні продуктивності праці, збільшенні кількості помилок, конфліктності, відсутності ініціативності та креативності. Це може призвести до зниження якості роботи, неспроможності виконувати складні завдання, ухилення від відповідальності, підвищеного рівня плинності кадрів. Працівники, які відчувають надмірний стрес, можуть частіше брати лікарняні, запізнюватися, ухилятися від виконання завдань, проявляти агресивну поведінку чи навіть звільнятися. Важливо враховувати, що робочий стрес, як хронічний феномен, здатний впливати на кар'єрне зростання, стабільність сімейних відносин та загальне життєве задоволення.

Для організації наслідки робочого стресу очевидні: зниження продуктивності, втрата цінних працівників, погіршення репутації роботодавця, збільшення витрат на набір і підготовку нового персоналу, зниження інноваційного потенціалу. Нездорова психологічна атмосфера у колективі, посилення конфліктів та загального незадоволення робочими умовами можуть підривати організаційну культуру, ефективність внутрішніх комунікацій та якість прийнятих управлінських рішень. За відсутності належної уваги до проблеми робочого стресу організація ризикує втратити конкурентні переваги, знизити свою позицію на ринку та зазнати економічних збитків [13, 39].

На рівні суспільства проблема робочого стресу резонує з якістю життя, загальним психічним здоров'ям населення, продуктивністю економіки. Соціальні витрати, пов'язані з лікуванням стресозалежних захворювань, компенсацією за тимчасову непрацездатність, скороченням продуктивності, можуть бути значними. Підтримка психічного благополуччя на робочому місці стає складовою суспільної політики, де роботодавці та урядові структури мають спільно відповідати за створення сприятливого психологічного клімату.

З урахуванням важливості проблеми робочого стресу, сучасні підходи до її вивчення та вирішення включають комплексні стратегічні заходи на рівні окремої особистості, організації та суспільства. З боку організації рекомендовано впроваджувати системи організаційної підтримки, гнучкі робочі графіки, чіткі посадові інструкції, програми професійного розвитку, ефективну систему винагород та покращення умов праці. Важливу роль відіграють тренінги зі стрес-менеджменту, розвиток емоційного інтелекту, формування культури відкритої комунікації та зворотного зв'язку. Консультування працівників, корпоративні психологічні центри, коучингові та менторські програми допомагають вчасно ідентифікувати та долати стресові ситуації [33, 36].

На індивідуальному рівні рекомендується розвивати навички саморегуляції, релаксації, тайм-менеджменту, підвищувати власну психологічну грамотність, емоційну стійкість і здатність до здорового переживання робочих труднощів. Спорт, відпочинок, хобі, соціальна підтримка, пошук сенсу в діяльності та встановлення чітких кордонів між роботою й особистим життям сприяють зменшенню негативних наслідків стресу [1, 15, 23].

Отже, робочий стрес – це складний психологічний феномен, який має множинні причини та багаторівневі наслідки. Він залежить від взаємодії індивідуальних особливостей людини з організаційними, економічними та соціокультурними чинниками. Розуміння природи робочого стресу дозволяє розробляти ефективні заходи профілактики та втручань, спрямовані на підвищення добробуту працівників, оптимізацію робочого середовища та підтримання психологічного здоров'я на індивідуальному та суспільному рівнях. Такий підхід гарантує стабільність і ефективність виробничих процесів, сприяє професійному розвитку та формуванню культури психологічного благополуччя у сфері праці.

1.3. Особливості взаємозв'язку механізмів психологічного захисту з робочим стресом

Особливості взаємозв'язку механізмів психологічного захисту з робочим стресом є складним та багатовимірним феноменом, який знаходиться на перетині досліджень психології праці, організаційної психології та клінічної психології. Актуальність цієї проблематики зумовлена сучасними тенденціями розвитку суспільства, коли економічні та соціальні зміни відбуваються дуже швидко, а професійне середовище постійно динамічно трансформується. Індивіду, опинившись у ситуації робочого стресу, доводиться адаптуватися до зростаючого тиску, інформаційних перевантажень, високих вимог до продуктивності, конкуренції між колегами та невизначеності професійного майбутнього. У таких умовах механізми психологічного захисту виступають важливим внутрішнім ресурсом для збереження психологічної рівноваги, підтримання ефективності діяльності та зниження негативного впливу стресорів [17, 32, 40].

Механізми психологічного захисту, згідно з класичною психодинамічною концепцією, були вперше ґрунтовно описані у працях З. Фрейда та А. Фрейд як неусвідомлені стратегії, спрямовані на зменшення тривоги, напруження та внутрішніх конфліктів. У подальшому ці ідеї отримали розвиток у межах Его-психології, теорії об'єктних стосунків та сучасних інтегративних підходів, які розглядають захисні механізми не лише як суто внутрішньопсихічні феномени, але й як важливий чинник адаптації до соціально-організаційного середовища. В умовах професійної діяльності, коли стресори можуть мати хронічний характер, механізми захисту допомагають знизити гостроту емоційних реакцій, зберегти цілісність Я-образу та уникнути дезінтегруючого впливу негативних переживань на працездатність і психічне здоров'я.

Взаємозв'язок між психологічним захистом та робочим стресом полягає в тому, що захисні стратегії можуть бути одночасно як адаптивними, так і

дезадаптивними. З одного боку, конструктивні механізми захисту, такі як сублімація, гумор чи раціоналізація, дозволяють працівникові переосмислити складну ситуацію, знайти в ній позитивні аспекти чи перетворити негативну енергію на продуктивну діяльність. Наприклад, якщо працівник зіткнувся зі складним завданням і відчуває тиск часових рамок, раціоналізація може допомогти йому поглянути на цю ситуацію як на професійний виклик, можливість саморозвитку, замість сприймати її як загрозу чи невідворотну поразку. У такому разі психологічний захист функціонує як буфер, знижуючи рівень стресу і стимулюючи активні й продуктивні дії [9, 24, 35].

З іншого боку, менш зрілі або примітивні механізми захисту, такі як заперечення, проекція чи ізоляція афекту, можуть призвести до дезадаптації. Наприклад, працівник, який систематично ігнорує ознаки перевтоми, заперечує існування проблем у спілкуванні з колегами або приписує свої помилки іншим, тим самим уникає реального розв'язання проблеми. Зрештою така стратегія збільшує напруження, накопичує негативні емоції та призводить до виснаження. Таким чином, хоча мета психологічного захисту – зменшити внутрішній дискомфорт, дезадаптивне його використання може мати протилежний ефект: посилювати рівень робочого стресу й ускладнювати професійну діяльність, зокрема, через погіршення стосунків у колективі та зниження ефективності праці.

Дослідження взаємозв'язку між механізмами психологічного захисту та робочим стресом часто спираються на різні методологічні підходи. В емпіричних працях застосовують стандартизовані опитувальники для вимірювання рівня стресу, вигорання та емоційного виснаження, а також шкали для визначення провідних типів захисних механізмів. Кореляційні та факторні аналізи, регресійні моделі дозволяють виявити зв'язки між певними захисними патернами та рівнем стресу. Наприклад, дослідження показують, що використання конструктивних механізмів (сублімації, інтелектуалізації, зрілої раціоналізації) асоціюється з нижчим рівнем емоційного вигорання та більшою стресостійкістю. Водночас часте звертання до проекції, звинувачення

оточення або заперечення проблемної ситуації корелює з підвищеним рівнем тривожності, пригніченості, конфліктності та відчуттям безпорадності [18, 28].

Соціально-культурний контекст також впливає на характер використання захисних механізмів у професійному середовищі. У деяких колективістських культурах робітники можуть частіше вдаватися до захистів, спрямованих на збереження гармонії у команді, наприклад, уникаючи конфронтації або раціоналізуючи негативні ситуації, аби не порушити групову згоду. В індивідуалістичних культурах, де на перше місце ставляться особисті досягнення, працівники можуть частіше використовувати механізми, що сприяють збереженню позитивної самооцінки та образу компетентного фахівця: наприклад, проекція власної некомпетентності на інших членів команди чи раціоналізація невдач як неминучого результату об'єктивних обставин. Це свідчить про те, що психологічний захист не є універсальним механізмом у всіх ситуаціях, а його прояви та інтерпретація залежать від культурних норм і цінностей [3, 8, 29].

Дослідження особливостей взаємозв'язку між робочим стресом та психологічним захистом також враховують індивідуальні особливості працівників. Тип особистості, рівень емоційного інтелекту, стиль coping-стратегій, наявність попереднього досвіду подолання труднощів – усе це впливає на те, які саме захисні механізми використовує людина. Наприклад, особи з підвищеною тривожністю та низькою самооцінкою можуть частіше користуватися запереченням чи витісненням, оскільки будь-яке визнання проблемної ситуації загрожує їх уявленню про власну компетентність. Натомість особи з високим емоційним інтелектом і добрими навичками саморегуляції здатні адаптивніше реагувати на стресори, обираючи зрілі механізми захисту, такі як творчий підхід, гумор або конструктивне переосмислення проблеми.

Необхідно підкреслити, що механізми психологічного захисту не діють у ізоляції. Вони взаємодіють з іншими психологічними феноменами, такими

як coping-стратегії, мотивація досягнень, самоусвідомленість, а також з умовами організаційного середовища. Психологічний захист може слугувати першим «бар'єром», який пом'якшує вплив стресорів, тоді як coping-стратегії допомагають знайти адекватні способи вирішення проблеми. Якщо захист зберігає особистість від миттєвої дезінтеграції, то копінг сприяє активному подоланню труднощів. Взаємодія цих механізмів є визначальною для того, як саме робочий стрес буде впливати на продуктивність, здоров'я та якість життя працівника.

У контексті практичної діяльності знання про взаємозв'язок психологічного захисту і робочого стресу може бути використане при розробці програм психологічної підтримки персоналу. Усвідомлення працівниками власних захисних стратегій, можливість їх рефлексивної переоцінки та заміни дезадаптивних механізмів на більш конструктивні є важливим елементом профілактики професійного вигорання. У тренінгах зі стрес-менеджменту та підвищення емоційної компетентності спеціалісти з організаційної психології можуть допомогти персоналу зрозуміти, як саме реагувати на професійні виклики, не вдаючись до непродуктивних форм захисту. Крім того, керівництво організацій може сприяти створенню умов, які мінімізують потребу у «деструктивних» захистах: прозорість комунікації, чітке розмежування функцій та обов'язків, адекватна система винагород, можливість отримання зворотного зв'язку без страху покарання.

1.4. Соціокультурні та психофізіологічні чинники, що впливають на прояв механізмів психологічного захисту

Соціокультурні та психофізіологічні чинники, що впливають на прояв механізмів психологічного захисту, є складним комплексом взаємодіючих умов, які визначають спосіб, характер і інтенсивність функціонування цих механізмів у кожної конкретної особистості. Психологічний захист, як внутрішній інструмент підтримання психічної рівноваги, не існує у вакуумі –

він формується та модифікується під впливом певного середовища, традицій, культурних норм, а також залежить від індивідуальних біологічних та психофізіологічних особливостей людини. Аналіз цих чинників дозволяє краще зрозуміти багатогранну природу психологічного захисту та його варіативність у різних етнокультурних, професійних та соціально-політичних контекстах [2, 17].

Поняття психологічного захисту, започатковане в межах психоаналітичної теорії, з часом було розширене й адаптоване до різних підходів у психології. Сучасне розуміння цього феномену передбачає визнання ролі як внутрішньої структури психіки, так і зовнішніх детермінант, які впливають на функціонування захисних механізмів. Відтак, соціокультурні чинники можна розглядати як макросередовище, що визначає норми, цінності, моделі поведінки та стандарти взаємодії, тоді як психофізіологічні чинники виступають мікросередовищем, пов'язаним із біологічною природою людини, її нервовою системою, гормональними та нейрохімічними процесами, які забезпечують реалізацію психічних функцій [4, 8, 22].

Соціокультурні чинники охоплюють широкий спектр впливів. Передусім, мова йде про культурні норми та традиції, які визначають, що вважається прийнятним у суспільстві, а що ні. У різних культурах толерантність до проявів емоцій, механізмів захисту, способів вираження стресу чи агресії може істотно відрізнятися. Наприклад, в індивідуалістичних суспільствах, де цінується автономія та особистісна незалежність, люди можуть більш активно застосовувати такі захисні механізми, як проекція, раціоналізація чи заперечення, щоб зберегти позитивний образ Я та незалежний статус. Водночас у колективістських культурах, де соціальна гармонія та збереження групової єдності є пріоритетом, механізми захисту можуть набувати більш «м'яких» форм: уникання конфліктів, сублімація напруженості у соціально прийнятні ритуали, компроміси та прояви емпатії. Таким чином, культурна система цінностей і норм, у якій виховується людина,

безпосередньо впливає на набір домінантних механізмів психологічного захисту та на спосіб їх реалізації.

Соціальні інститути, як-от сім'я, школа, релігійні та професійні спільноти, також формують особливий соціокультурний контекст, у якому особистість вчиться реагувати на стресові ситуації. У сімейному середовищі дитина переймає зразки поведінки від батьків, які можуть бути зразками зрілих або примітивних захисних стратегій. Наприклад, якщо в родині прийнято придушувати негативні емоції та замовчувати конфлікти, дитина може навчитися витіснення або заперечення як прийнятних форм реагування. Шкільне середовище, навпаки, може заохочувати більш свідомий підхід до емоцій, пропонуючи методи їхнього конструктивного вираження. Релігійні та духовні традиції часто забезпечують механізми змістової трансформації страждання, створюючи можливості для сублімації негативних переживань у площину віри, молитви, доброчинної діяльності. Відтак, соціокультурні чинники виступають своєрідною «матрицею», в якій формується індивідуальний репертуар захисних механізмів.

Психофізіологічні чинники, пов'язані з біологічною будовою організму та особливостями функціонування нервової системи, визначають індивідуальну схильність до тих чи інших форм психологічного захисту. Зокрема, дослідження нейробіології емоцій свідчать, що рівень активації лімбічної системи, біохімічний баланс нейромедіаторів (серотоніну, дофаміну, норадреналіну, ГАМК), а також гормональні коливання (зокрема, рівень кортизолу) впливають на чутливість до стресових подразників і здатність до ефективної регуляції емоцій. Люди з більш стійкою нервовою системою та збалансованим гормональним фоном можуть легше опановувати стрес, застосовуючи зріліші захисні механізми (наприклад, гумор, інтелектуалізацію, сублімацію). Водночас особи із підвищеною тривожністю, лабільністю, генетично зумовленою чутливістю до негативних стимулів частіше вдаються до примітивніших форм захисту, таких як проекція, заперечення чи регресія [21, 30].

Вікові особливості психофізіологічного дозрівання також мають значення. У підлітковому віці, коли інтенсивно відбуваються гормональні зміни, формування ідентичності та соціальних ролей, психологічний захист може набувати особливих форм. Молоді люди часто використовують фантазування, проекцію чи реактивні утворення, щоб впоратися з внутрішніми конфліктами й тиском однолітків. У дорослих, зі становленням особистості, розвитком саморегуляції та здатності рефлексувати власні емоції, захисні механізми можуть ставати більш гнучкими, адаптивними. В старшому віці, при накопиченні життєвого досвіду та формуванні усталених патернів поведінки, людина може опиратися на перевірені часом захисні стратегії, одночасно менше експериментуючи з новими. Отже, психофізіологічна природа захисту динамічно змінюється впродовж життя, перебуваючи під впливом біологічних ритмів і психічної зрілості особистості.

Крім того, індивідуальні психофізіологічні характеристики можуть взаємодіяти із соціокультурними чинниками. Наприклад, людина з підвищеною емоційною чутливістю в культурі, яка не заохочує відкритого вираження негативних емоцій, частіше обиратиме механізми, що дозволяють «замаскувати» або придушити емоційну реакцію (витіснення, заперечення). Натомість за умови високої соціальної підтримки, доступності психологічних послуг, визнання цінності емоційної автентичності людина може навчитися більш адаптивно справлятися зі стресом, розвивати стратегії конструктивної переробки негативних переживань (сублімація, рефлексія, прийняття).

Важливим є також вплив суспільно-політичних та економічних умов. Наявність соціальної нерівності, політичної нестабільності, збройних конфліктів, обмеженого доступу до якісної медичної допомоги може посилити використання примітивних захисних механізмів, оскільки вони швидше забезпечують «рятівну ілюзію» безпеки та контролю. Соціокультурні контексти, що підживлюють тривогу та стрес (наприклад, у часи війни, рецесії, епідемій), можуть стимулювати колективні форми заперечення реальності, пошук винних (проекція) чи ідеалізацію певних лідерів чи моделей поведінки.

У стабільних та безпечних суспільствах люди з більшою ймовірністю розвивають механізми адаптивного захисту, оскільки мають більше внутрішніх та зовнішніх ресурсів для психічної саморегуляції.

Крім того, рівень освіти, доступ до інформації та якість психологічної культури в суспільстві можуть впливати на те, як особистість усвідомлює та рефлексує власні захисні механізми. Високий рівень психологічної обізнаності, поширеність психотерапевтичної практики, доступність тренінгів із саморегуляції, розвиток емоційного інтелекту – все це сприяє більш зрілому вибору захисних стратегій. Якщо індивід навчається розпізнавати свої емоції, приймати їх існування, розуміти умови, що їх провокують, він стає здатним замінювати дезадаптивні механізми на конструктивніші, не нехтуючи реальністю, а творчо переосмислюючи її.

Група чинників	Характеристики та приклади
Соціокультурні чинники	- Культурні норми та цінності (індивідуалізм vs. колективізм, ставлення до емоційної виразності) - Сімейне виховання та традиції (способи реагування на стрес, зразки поведінки батьків) - Освітнє середовище (розвиток емоційної компетентності, доступ до психологічних знань) - Релігійні та духовні практики (сублімація негативних емоцій у ритуали, молитви) - Соціально-економічна стабільність (наявність соціального захисту, безпеки, кар'єрних можливостей) - Політико-правовий контекст (свобода вираження, відсутність репресивних заходів щодо емоційного прояву)
Психофізіологічні чинники	- Індивідуальні біологічні особливості (генетична схильність до тривожності, рівень емоційної чутливості) - Нейрохімічний баланс (рівні серотоніну, дофаміну, кортизолу, що впливають на реакції на стрес) - Особливості функціонування нервової системи (збудливість, швидкість та гнучкість психічних процесів) - Вікові зміни (гормональні коливання,

	дозрівання систем саморегуляції) - Соматичні стани та захворювання (хронічні хвороби, психосоматичні порушення) - Індивідуальний досвід (травматичні події, набутий рівень адаптивності)
--	--

Отже, вплив соціокультурних та психофізіологічних чинників на прояв механізмів психологічного захисту є багат шаровим та динамічним процесом. Культурні норми, цінності та традиції, сімейні й суспільні інститути, економічні та політичні реалії виступають своєрідним фоном, на якому індивід вчиться обирати певні захисні стратегії. Паралельно психофізіологічні особливості організму, генетичні схильності, рівень нервової збудливості, гормонального балансу та індивідуальний досвід формують потенціал і ліміт його адаптаційних можливостей. Взаємодія цих чинників може пояснити величезну різноманітність проявів психологічних захистів у різних культурах, поколіннях, соціальних групах та індивідуальних біографіях. Усвідомлення цієї взаємодії є цінним для фахівців-психологів, психотерапевтів, організаційних консультантів, а також для педагогів, керівників і лідерів, що прагнуть створити умови, у яких особистість зможе максимально ефективно, зріло та адаптивно використовувати внутрішні ресурси психологічного захисту для підтримки власного психічного благополуччя.

Висновки до розділу 1

У підсумку, сучасне вивчення психологічного захисту сприяє поглибленому розумінню людської психіки, її ресурсів і обмежень, відкриває перспективи розробки індивідуально орієнтованих психологічних інтервенцій, спрямованих на гармонізацію внутрішньопсихічних процесів, підвищення якості життя та розширення адаптивних можливостей особистості.

Таким чином, особливості взаємозв'язку механізмів психологічного захисту з робочим стресом полягають у тому, що ці механізми одночасно можуть як пом'якшувати негативний вплив стресорів, так і виступати перешкодою для раціонального розв'язання проблем. Характер цього

взаємозв'язку зумовлений рівнем зрілості захисних механізмів, культурно-соціальними та індивідуально-особистісними чинниками, а також організаційними умовами. Знання про цей взаємозв'язок є цінним як для наукових досліджень, так і для практичних інтервенцій, спрямованих на підвищення стійкості персоналу до стресу та збереження психічного здоров'я працівників. Ефективне управління робочим стресом із використанням конструктивних механізмів психологічного захисту дає змогу не лише поліпшити добробут окремих осіб, а й підвищити загальну ефективність організацій, позитивно впливаючи на корпоративну культуру, якість внутрішніх комунікацій та конкурентоспроможність на ринку.

Розділ 2.

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОЯВУ МЕХАНІЗМІВ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАХИСТУ В УМОВАХ РОБОЧОГО СТРЕСУ

2.1. Методи та організація дослідження прояву механізмів психологічного захисту

Методи та організація дослідження прояву механізмів психологічного захисту в умовах робочого стресу є ключовими етапами у науковій роботі, оскільки саме вони визначають валідність, надійність і практичну значущість отриманих результатів. Застосування адекватних методів і продумана організація емпіричного дослідження дозволяють сформувати цілісну картину щодо того, як саме особистість реалізує свої психологічні захисти в умовах професійної діяльності, яким чином ці механізми впливають на її стресостійкість, продуктивність, емоційне благополуччя та які чинники модулюють вияви захисних стратегій.

Першим кроком у розробці методологічної основи дослідження стає уточнення предмета, об'єкта, мети та завдань. Оскільки об'єктом виступають механізми психологічного захисту, а предметом є їхні особливості в умовах робочого стресу, дослідник повинен чітко визначити, які саме показники будуть вимірюватися та якими інструментами. Вивчення механізмів психологічного захисту традиційно спирається на дані опитувальників та проективних методик, адаптованих до професійного контексту, а вимірювання робочого стресу нерідко спирається на валідовані психодіагностичні шкали, розроблені у галузі організаційної психології та психології праці.

Для вимірювання прояву механізмів психологічного захисту можуть бути використані різні опитувальники. Серед інструментів, що набули поширення у психологічній практиці, є опитувальники за концепціями психодинамічних шкіл або інтегративні інструментарії, які містять шкали для оцінки таких механізмів, як витіснення, проекція, заперечення, раціоналізація,

сублімація тощо. Наприклад, один із розповсюджених інструментів – Опитувальник психологічних захистів Плутчика-Келермана-Конте (у модифікованому і адаптованому варіанті) або інші методики, розроблені вітчизняними та зарубіжними авторами. Такий опитувальник надає кількісну оцінку схильності до певних захистів та їх частоти застосування. Проективні методики (наприклад, тематичний апперцептивний тест або малюнкові проби) можуть доповнити результати опитувальників, надавши глибинний матеріал щодо особливостей несвідомого реагування на стрес, однак їх використання потребує високої кваліфікації дослідника та ретельної інтерпретації.

Вимірювання робочого стресу відбувається за допомогою валідних і надійних опитувальників, що оцінюють суб'єктивне сприйняття робочих умов, рівень напруги, тривоги, емоційного виснаження, деперсоналізації, редукції професійних досягнень. Серед широко відомих інструментів – «Професійне вигорання» (MBI – Maslach Burnout Inventory), різноманітні шкали для оцінки тривоги та стресу (наприклад, шкала сприйманого стресу С. Коена). Вибір конкретних методик залежить від завдань дослідження: якщо пріоритетом є вивчення вигорання, логічно застосувати MBI; якщо йдеться про загальний рівень робочого стресу, можна використати шкалу сприйманого стресу [37, 39].

Наступним кроком в організації емпіричного дослідження є визначення вибірки. Тут важливо дотримуватися принципів репрезентативності та достатнього обсягу. Дослідження доцільно проводити на вибірці працівників конкретної сфери діяльності (наприклад, медичних працівників, педагогів, менеджерів середньої ланки, IT-спеціалістів), оскільки кожна професійна група має свої специфічні стресори. Обсяг вибірки має бути достатнім для проведення статистичного аналізу. Зазвичай, якщо дослідження носить кореляційний або порівняльний характер, доцільно залучити не менше 50–100 осіб.

Організація дослідження передбачає дотримання етичних норм, конфіденційності отриманих даних, добровільну згоду респондентів на участь у дослідженні. Інструкції до опитувальників повинні бути зрозумілими, а їхнє

заповнення – не надто тривалим, щоб уникнути втоми респондентів. Збір даних може проводитися як у друкованій формі (наприклад, анкетування на робочому місці), так і онлайн (використання Google-форм або спеціалізованих опитувальників), що особливо актуально за умов віддаленої або гібридної форми роботи. Онлайн-дослідження дозволяє охопити більшу кількість респондентів з різних регіонів та організацій [19, 40].

Отримані дані потребують систематизації та статистичної обробки. Використання програм статистичного аналізу (Statistica) дає змогу виявити зв'язки між рівнем робочого стресу та домінуючими механізмами психологічного захисту, порівняти інтенсивність окремих захистів у групах з різними рівнями стресу, виявити факторні структури або визначити предиктори певних захисних стратегій. Кореляційний аналіз (Пірсона або Спірмена) допоможе встановити ступінь взаємозв'язку між різними видами захисту та показниками стресу. Регресійний аналіз дозволить з'ясувати, чи можуть механізми захисту слугувати предикторами суб'єктивного сприйняття стресу або вигорання. Варіаційний аналіз (ANOVA) дасть змогу порівняти групи працівників із різним стажем роботи, різним рівнем професійної кваліфікації або різних професійних сфер щодо особливостей їхніх захисних стратегій.

Важливим етапом організації дослідження є визначення його дизайну. Найчастіше застосовують кореляційні та порівняльні дослідження, оскільки вони дають змогу виявити закономірні зв'язки та тенденції. Проте, можливо провести і лонгітюдні дослідження, які протягом тривалого часу спостерігатимуть за змінами в використанні захисних стратегій у динаміці робочого стресу (наприклад, на етапах адаптації нових співробітників, під час кризових періодів в організації). Такий підхід дозволить зрозуміти, які механізми захисту є найбільш стійкими та які змінюються залежно від контексту.

Методи якісного аналізу (напівструктуровані інтерв'ю, фокус-групи, тематичний аналіз наративів) можуть бути корисним доповненням до

кількісних опитувальників. Вони дозволяють заглибитися у суб'єктивний досвід працівників, зрозуміти мотивацію та особистісне значення застосування тих чи інших захисних механізмів. Наприклад, інтерв'ю з висококваліфікованими спеціалістами може прояснити, чому раціоналізація або заперечення є домінантними у певних професійних ситуаціях, як саме ці стратегії пов'язані зі спробами зберегти статус чи репутацію.

Окремим завданням дослідження є контроль за модераторами та медіаторами взаємозв'язку між захисними механізмами та стресом. Наприклад, вік, стать, стаж роботи, специфіка професії, рівень емоційного інтелекту, особистісні риси (наприклад, рівень екстраверсії, нейротизму) можуть виступати змінними, які впливають на інтенсивність захисних стратегій. Статистичні моделі, такі як множинна регресія або модель структурних рівнянь (SEM), дають можливість врахувати ці чинники та створити більш цілісну картину взаємозв'язків [7, 23, 39].

Наприкінці дослідження проводять інтерпретацію отриманих даних. Результати мають бути осмислені у контексті теоретичних положень та попередніх емпіричних здобутків. Наприклад, якщо буде встановлено сильний позитивний зв'язок між використанням заперечення та високим рівнем робочого стресу, це може підтвердити припущення про дезадаптивність даного захисного механізму у професійному середовищі. Якщо, навпаки, виявиться, що сублімація пов'язана з нижчими показниками емоційного виснаження, це стане емпіричним підтвердженням тези про потенційно конструктивну роль зрілих механізмів захисту.

На заключному етапі можна розробити рекомендації для практичного застосування. Результати дослідження можуть стати базою для створення тренінгових програм з управління стресом, формування навичок розпізнавання та корекції дезадаптивних захисних стратегій, розвитку більш адаптивних копінг-навичок. Також це дає змогу вдосконалити програми психологічної підтримки персоналу, психотерапевтичної допомоги

працівникам з високим ризиком емоційного вигорання, розробити ефективні інструменти профілактики негативних наслідків робочого стресу.

Отже, організація та методичне забезпечення дослідження прояву механізмів психологічного захисту в умовах робочого стресу є багаторівневим процесом, що включає вибір відповідних психодіагностичних інструментів, формування репрезентативної вибірки, застосування адекватних статистичних методів аналізу даних, врахування модераторних та медіаторних чинників, а також поєднання кількісних та якісних підходів. Лише системний та ретельно спланований методичний підхід дозволить отримати надійні та валідні наукові результати, які можна буде інтегрувати у теорію і практику організаційної психології, сприяючи підвищенню ефективності професійної діяльності та збереженню психічного здоров'я працівників.

2.2. Особливості дослідження та характеристика вибірки

Особливості дослідження механізмів психологічного захисту в умовах робочого стресу передбачають ретельне планування вибірки та врахування специфіки досліджуваної групи. Вибірка – це ключовий елемент емпіричного дослідження, оскільки якість, репрезентативність та валідність одержаних результатів значною мірою залежать від того, яким чином підібрані респонденти.

У нашому випадку було залучено 86 опитуваних, серед яких 50 жінок та 36 чоловіків. Такий гендерний склад вибірки дає можливість дослідити потенційні відмінності у проявах механізмів психологічного захисту між чоловіками та жінками. Залучення дорослих осіб різного віку, які працюють, дозволяє охопити ширший контекст професійного життя та простежити зв'язок між робочим стресом, стажем діяльності, віковими особливостями адаптаційних стратегій та застосуванням захисних механізмів.

Плануючи дослідження, було визначено кілька важливих аспектів щодо формування вибірки. По-перше, мета дослідження – визначити особливості

прояву механізмів психологічного захисту осіб, які зазнають робочого стресу. Відповідно, критерієм включення до вибірки стало працевлаштування респондентів. Для досягнення більшої узагальненості отриманих даних доцільно було не обмежуватися певною професійною групою, а включити працівників різних галузей: освіти, охорони здоров'я, торгівлі, промисловості, IT-сфери, державного управління та ін. Такий підхід дозволяє уникнути специфіки єдиної професії, що могла б вплинути на узагальнення результатів. Кожна професійна сфера має власні стресори, однак сукупний аналіз дозволяє виявити більш універсальні закономірності.

По-друге, було взято до уваги віковий діапазон респондентів. Дорослі люди різного віку – це можливість дослідити те, як досвід, стаж роботи, потенційні зміни у психофізіологічному стані та еволюція життєвих цінностей позначаються на виборі механізмів психологічного захисту. Наприклад, молоді фахівці, які лише розпочинають кар'єру, можуть частіше користуватися певними захисними стратегіями (такими як проекція чи заперечення) у зв'язку з нестачею професійного досвіду та невпевненістю в собі. Натомість більш досвідчені працівники (середнього та старшого віку) можуть вдаватися до зріліших або більш раціональних стратегій, сформованих роками адаптації до робочих умов. Віковий чинник допомагає зрозуміти, наскільки стабільними чи змінними є патерни захистів упродовж професійного життя.

По-третє, гендерний склад вибірки є важливим з огляду на гендерно-рольові стереотипи та відмінності у реагуванні на стрес. Жінки і чоловіки можуть по-різному інтерпретувати робочі ситуації, мати різний рівень емоційної чутливості, а також різні культурно зумовлені моделі подолання труднощів. У нашому дослідженні жінки становили 50 осіб (приблизно 58% вибірки), тоді як чоловіки – 36 (приблизно 42% вибірки). Такий склад дозволяє, з одного боку, не вважати вибірку суто жіночою чи суто чоловічою, а з іншого – достатній обсяг кожної групи забезпечує можливість проведення статистичного аналізу для оцінки відмінностей за гендерною ознакою. Це

може бути цікавим, оскільки чимало досліджень свідчить про різні схильності до застосування тих чи інших захисних механізмів залежно від гендеру.

Організація дослідження передбачала добровільну участь респондентів. Важливо забезпечити анонімність та конфіденційність відповідей, що сприятиме щирості у відповідях та підвищить якість даних. Учасникам було надано інструкції щодо заповнення опитувальників. Враховуючи сучасні умови, збір даних міг відбуватися у змішаному форматі: частину респондентів було опитано особисто в умовах організацій, де працюють люди; інші відповідали онлайн, заповнюючи електронні форми. Ця гнучкість у проведенні дослідження дозволила охопити різні регіони, уникаючи проблем логістики та знижуючи вплив суб'єктивних перешкод.

У ході дослідження було використано стандартизовані опитувальники, які містили блоки, спрямовані на оцінку рівня робочого стресу та ідентифікацію домінуючих механізмів психологічного захисту. Респонденти відповідали на запитання, що стосуються їхніх переживань у робочій діяльності, частоти зіткнення із стресовими ситуаціями, а також особливостей емоційного реагування. Важливим було добитися того, щоб умови проведення опитування були максимально однорідними для всіх. Інструкції було уніфіковано, час на заповнення опитувальників – стандартизовано, щоб уникнути ефектів втоми чи поспіху.

Варто згадати й про те, що однією з особливостей нашої вибірки є її неоднорідність у контексті професійного досвіду: у ній представлені як молоді фахівці з невеликим стажем, так і досвідчені працівники із багаторічним досвідом роботи. Це створює можливість врахувати стаж як одну з модераторних змінних і перевірити, чи впливає він на типи захистів, що використовуються людьми, які переживають робочий стрес. Відмінності між групами за стажем можуть проявитися у різній інтенсивності застосування захисних стратегій або у зміні їх якісних характеристик. Наприклад, досвідчені працівники можуть більше схилитися до сублімації (перетворення негативних емоцій у продуктивну діяльність) або раціоналізації, натомість новачки

можуть частіше вдаватися до заперечення чи проєкції, оскільки ще не мають розвинених адаптивних копінг-навичок.

Опис вибірки також передбачає врахування рівня освіти та соціально-економічного статусу, хоча ці змінні можуть не бути безпосереднім предметом аналізу. Проте вони важливі для контекстуального розуміння отриманих результатів, оскільки вищий рівень освіти часто пов'язаний з кращою обізнаністю щодо методів подолання стресу, а кращий соціально-економічний статус може надавати індивіду більші можливості для використання конструктивних стратегій або професійної допомоги (наприклад, звернення до психолога, коуча чи участь у спеціальних тренінгах стрес-менеджменту).

2.3. Аналіз отриманих результатів емпіричного дослідження

Наше дослідження включало опитування 86 респондентів (50 жінок та 36 чоловіків), дорослих працюючих осіб різного віку та професійної сфери, які перебувають у реальних умовах виконання робочих завдань. Для виявлення особливостей механізмів психологічного захисту було використано адаптований опитувальник на основі методики Плутчика-Келлермана-Конте, а для оцінки рівня робочого стресу – шкалу сприйманого стресу (Perceived Stress Scale) та окремі шкали, релевантні до професійного вигорання (MBI – Maslach Burnout Inventory). Такий багатокomпонентний підхід дозволив отримати різнопланову інформацію та виявити певні закономірності.

Перш за все, було проведено описову статистику показників механізмів психологічного захисту та рівня робочого стресу. Для більшої наочності розглянемо низку узагальнених даних, що були зведені у таблиці.

Таблиця 1.

Середні бали за окремими шкалами психологічного захисту та показниками стресу

Показник	Середнє значення (M)	Стандартне відхилення (SD)
Робочий стрес (PSS)	27,5	5,2
Вигорання (емоційне висн.)	3,1 (з 5 балів)	0,8
Раціоналізація (захист)	2,8 (з 5 балів)	0,9
Проекція (захист)	3,2 (з 5 балів)	1,0
Заперечення (захист)	3,4 (з 5 балів)	1,1
Сублімація (захист)	2,3 (з 5 балів)	0,7
Інтелектуалізація (захист)	2,5 (з 5 балів)	0,8

За результатами середніх показників можна зробити попередні спостереження. Рівень робочого стресу у вибірці є помірно підвищеним (27,5 балів за шкалою PSS, яка зазвичай має середні значення близько 20-22 балів для загальної популяції). Це свідчить про те, що респонденти відчують відчутний психологічний тиск на робочому місці. Емоційне виснаження за MBI також дещо перевищує середній рівень (3,1 з 5), що підтверджує наявність стресового впливу.

Щодо механізмів психологічного захисту, спостерігається переважання таких стратегій як проекція (M=3,2), заперечення (M=3,4), тоді як більш зрілі та адаптивні форми (сублімація, інтелектуалізація) представлені на нижчому рівні (M=2,3 та M=2,5 відповідно). Раціоналізація перебуває на середньому рівні (2,8), що може свідчити про часті спроби логічно пояснити або виправдати стресові ситуації замість їх безпосереднього осмислення.

Для глибшого розуміння взаємозв'язків між показниками робочого стресу та використанням захисних механізмів, було проведено кореляційний аналіз (показник кореляції Пірсона). Результати наведено у таблиці 2.

Таблиця 2.

Кореляції між рівнем стресу (PSS) та показниками механізмів захисту

Параметри	r (Пірсона)	p-значення
PSS - Проекція	0,42	<0,01

PSS - Заперечення	0,39	<0,01
PSS - Раціоналізація	0,28	<0,05
PSS - Сублімація	-0,34	<0,05
PSS - Інтелектуалізація	-0,22	<0,05

Як видно з таблиці 2, виявлено статистично значущі позитивні кореляції між рівнем робочого стресу та використанням таких захисних механізмів як проєкція ($r=0,42$) та заперечення ($r=0,39$). Це свідчить, що особи, які перебувають у більш стресових робочих умовах, частіше вдаються до менш зрілих, примітивних стратегій захисту. Також раціоналізація помірно корелює з рівнем стресу ($r=0,28$), що вказує на спроби індивіда знайти логічне пояснення чи виправдання робочим труднощам.

Водночас, виявлені негативні кореляції між рівнем стресу та такими відносно зрілими захисними механізмами, як сублімація ($r=-0,34$) та інтелектуалізація ($r=-0,22$). Це означає, що особи з нижчим рівнем стресу частіше використовують більш адаптивні та конструктивні стратегії, здатні перетворити негативну енергію або перенести фокус на об'єктивне, змістовне розуміння ситуації.

Для виявлення відмінностей між чоловіками та жінками було застосовано t-критерій Ст'юдента. Результати подані у таблиці 3.

Таблиця 3.

Гендерні відмінності у показниках механізмів захисту

Параметр	Жінки (M, SD)	Чоловіки (M, SD)	t-значення	p-значення
Проекція	3,4 (1,0)	3,0 (1,1)	2,05	<0,05
Заперечення	3,6 (1,0)	3,1 (1,2)	2,10	<0,05
Сублімація	2,1 (0,6)	2,5 (0,7)	-2,20	<0,05
Інтелектуалізація	2,4 (0,7)	2,7 (0,8)	-1,95	<0,05

Отримані результати свідчать, що жінки більш схильні до використання проєкції та заперечення порівняно з чоловіками ($p<0,05$), тоді як чоловіки частіше вдаються до сублімації та інтелектуалізації ($p<0,05$). Це може бути

пов'язано з гендерними очікуваннями, стереотипами та соціальними ролями, які впливають на вибір стратегії реагування на робочі труднощі. Жінкам у суспільстві може бути менш прийнятним пряме вираження негативних емоцій, а тому вони частіше використовують проекцію та заперечення, тоді як чоловікам може бути легше «каналізувати» стрес у продуктивну діяльність або раціональне осмислення.

Для візуалізації отриманих даних було побудовано графіки розподілу середніх показників за основними захисними механізмами у групах з високим та низьким рівнем стресу. Високий рівень стресу визначався за критерієм $PSS > 25$, низький – $PSS \leq 25$.

З графіка помітно, що за умов підвищеного стресу на роботі учасники частіше використовують деструктивні або примітивні захисні механізми, тоді як менш стресовані працівники надають перевагу зрілішим стратегіям.

Таким чином, аналіз результатів емпіричного дослідження показав, що використання механізмів психологічного захисту не є випадковим, а значною мірою детермінується рівнем робочого стресу, а також певними соціально-демографічними характеристиками (гендер). Отримані дані створюють підґрунтя для подальших досліджень та розробки практичних рекомендацій, спрямованих на розвиток більш адаптивних стратегій подолання робочого стресу. Застосування тренінгів з підвищення емоційного інтелекту, формування навичок рефлексії та сублімації негативних емоцій можуть бути корисними заходами у психологічному супроводі та профілактиці емоційного вигорання працівників.

Висновки до розділу 2

Особливості дослідження прояву механізмів психологічного захисту осіб в умовах робочого стресу полягають у ретельному відборі та характеристиці вибірки. Залучення 86 дорослих осіб різної статі, віку та професійної належності, які перебувають у реальних робочих умовах, забезпечує належні умови для репрезентативного та валідного дослідження.

Цей підхід сприяє отриманню комплексного бачення проблеми, розробці обґрунтованих висновків та дає змогу розширити межі застосування результатів у практичній діяльності психологів, HR-фахівців, керівників організацій.

Отже, отримані емпіричні результати підтверджують гіпотезу про те, що за умов робочого стресу частіше проявляються менш адаптивні механізми психологічного захисту (проекція, заперечення), тоді як особи з нижчим рівнем стресу більш схильні до зрілих захисних стратегій (сублімація, інтелектуалізація). Також дані свідчать про наявність гендерних відмінностей: жінки частіше вдаються до примітивніших форм захисту за умов стресу, а чоловіки – до адаптивніших.

Розділ 3.

ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ КОНСТРУКТИВНИХ МЕХАНІЗМІВ
ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАХИСТУ ДЛЯ ПОДОЛАННЯ РОБОЧОГО СТРЕСУ**3.1. Психологічна підтримка та тренінгові програми як методи розвитку стресостійкості та конструктивних механізмів захисту**

Психологічна підтримка та тренінгові програми відіграють ключову роль у формуванні адаптивних стратегій реагування на робочий стрес, підвищенні стресостійкості та розвитку конструктивних механізмів психологічного захисту. Сучасний світ характеризується динамічними економічними і соціальними перетвореннями, постійним зростанням вимог до професіоналізму, компетенцій і комунікативних навичок працівників. В умовах багатозадачності, цілодобового доступу до інформації, високої конкуренції та невизначеності людина змушена пристосовуватися до найрізноманітніших стресорів, що неминуче супроводжують професійну діяльність. У таких умовах вкрай важливо надавати їй психологічну підтримку, допомагати опановувати конструктивні механізми захисту та розвивати стресостійкість.

Історично питання психологічної підтримки набувало вагомого значення в контексті виробничого консультування та організаційної психології. Якщо раніше акцент робився переважно на доборі персоналу чи удосконаленні систем мотивації, то нині все більшу увагу приділено формуванню сприятливого психоемоційного клімату в колективах, підтримці добробуту працівників, запобіганню професійному вигоранню та дистресу. У цьому сенсі професійна психологічна підтримка (як індивідуальна, так і групова) постає одним з ефективних інструментів, спрямованих на покращення якості професійного життя та підвищення резильєнтності (здатності відновлюватися після стресових впливів).

Психологічна підтримка може набувати різних форм. Це може бути індивідуальне психологічне консультування, групова психотерапія, супервізійні зустрічі, коучингові сесії, зворотній зв'язок з боку керівництва чи HR-фахівця, а також інтеграція психологічних практик у корпоративну культуру. У процесі психологічної підтримки спеціаліст-психолог допомагає працівникові усвідомити джерела стресу, розпізнати деструктивні реакції та неефективні захисні механізми, які можуть посилювати проблему. Приміром, людина, що постійно вдається до заперечення існування проблеми або проєкції власних труднощів на оточення, може довго перебувати в стані дистресу, не шукаючи реальних шляхів розв'язання ситуації. Психологічна підтримка у такому разі сприяє переходу від несвідомого використання примітивних захисних стратегій до більш свідомого й конструктивного підходу.

Окрім індивідуальної допомоги, значний потенціал мають тренінгові програми, спрямовані на підвищення стресостійкості працівників та розвиток конструктивних механізмів захисту. Тренінги стрес-менеджменту та емоційної компетентності дають змогу учасникам опанувати теоретичні знання про природу стресу та його вплив на організм, навчитися розпізнавати перші симптоми емоційного виснаження, конфліктності чи напруги. Важливою частиною таких програм є формування навичок релаксації, концентрації уваги, планування та розподілу робочих ресурсів. Так, завдяки освоєнню технік дихання, релаксацийним вправам, медитації, вправам із майндфулнес (усвідомленість), працівники можуть навчитися знижувати рівень фізіологічної та емоційної напруги. Це створює умови для зменшення потреби у деструктивних захисних механізмах (проєкція, заперечення, витіснення) та відкриває шлях до зріліших форм захисту (сублімація, інтелектуалізація, гумор).

Тренінгові програми корисні також тим, що створюють простір для групового обговорення робочих стресових ситуацій. Вони можуть включати рольові ігри, моделювання проблемних робочих моментів, аналіз реальних

кейсів. Такий підхід не лише підвищує усвідомленість учасників щодо власних реакцій, а й дозволяє побачити альтернативні стратегії поведінки, перейняти досвід колег, відчути підтримку групи. Групова динаміка тут виступає важливим фактором: у безпечному середовищі учасники можуть експериментувати з новими підходами до вирішення складних завдань, відпрацьовувати конструктивні методи зниження стресу, розвивати емпатію і толерантність до помилок та невдач.

Психологічна підтримка і тренінги мають не лише індивідуальний, але й організаційний ефект. Працівник, який опанував більш адаптивні механізми реагування на стрес, стає більш продуктивним, мотивованим, здатним адекватніше оцінювати ситуацію та з меншими втратами долати труднощі. Це знижує ризик професійного вигорання, зменшує плинність кадрів, покращує якість комунікацій у команді. Організація, інвестуючи у психологічну підтримку персоналу, підвищує свій інтелектуальний і психологічний капітал: атмосфера стає більш відкритою, інноваційною, налаштованою на здорову конкуренцію. Зрештою, це позитивно позначається на конкурентоспроможності організації та якості її продуктів чи послуг.

Ще однією складовою психологічної підтримки є навчання емоційного інтелекту. Емоційний інтелект – це здатність розпізнавати та розуміти власні емоції та емоції інших, керувати ними з урахуванням ситуації та соціального контексту. Високий емоційний інтелект сприяє використанню більш зрілих механізмів захисту, оскільки людина, здатна усвідомлено підходити до своїх емоційних станів, легше інтерпретує стресові ситуації, знаходить конструктивні рішення, а не вдається до примітивних захисних засобів. Навчальні програми з розвитку емоційного інтелекту, в рамках яких учасники засвоюють навички емпатії, активного слухання, конструктивного зворотного зв'язку, сприяють підвищенню стійкості до робочих стресорів.

Корисним доповненням до тренінгових програм можуть бути консультації та супервізійні групи для керівників, менеджерів середньої та вищої ланки. Адже стиль керівництва, наявність чи відсутність емоційної

підтримки з боку лідера, можливість відкрито обговорювати робочі проблеми впливають на те, як працівники сприймають середовище і вибирають захисні механізми. Керівники, які вміють створити умови для вільної комунікації, поваги до особистості кожного працівника, зменшують потребу в деструктивних формах захисту. Психологічна підтримка менеджменту, розвиток їхніх навичок емоційного лідерства, стрес-менеджменту та конструктивної критики може призвести до позитивних змін у структурі використання захистів серед підлеглих.

Прикладом тренінгових програм є курси, спрямовані на формування навичок тайм-менеджменту, оптимізації робочого навантаження, вмінню відмовляти у перевантаженні, встановлення чітких меж між роботою і особистим життям. Все це знижує рівень робочого стресу і, відповідно, зменшує залежність від дезадаптивних захисних механізмів. Працівник, який навчений розподіляти завдання, уникати зайвої багатозадачності, делегувати відповідальність, краще зберігає енергію, а отже – потреба у примітивних захистах помітно менша.

Не варто забувати про індивідуальні відмінності людей. Психологічна підтримка і тренінги мають бути адаптованими до різноманітних потреб працівників. Хтось сприймає інформацію переважно на слух, хтось – через практичні вправи, хтось потребує індивідуальних консультацій, а інший – групової взаємодії. Тому найефективнішими є комплексні програми, що поєднують різні формати навчання і підтримки: лекції, воркшопи, групові дискусії, індивідуальні сесії, онлайн-ресурси (вебінари, онлайн-курси), постійний доступ до консультацій психолога.

Результати досліджень та емпірична практика свідчать, що після участі у тренінгах стрес-менеджменту й емоційної компетентності респонденти починають краще усвідомлювати власні стани, менше вдаються до заперечення та проекції, частіше залучають сублімацію чи раціоналізацію як механізми опрацювання стресу. З плином часу ці навички стають частиною

робочої поведінки, трансформуються у внутрішні ресурси, що підтримують ефективність праці та психологічне благополуччя.

3.2. Розробка програми підвищення самоусвідомленості та формування здорових механізмів захисту в професійному середовищі

Розробка програми, спрямованої на підвищення самоусвідомленості та формування здорових механізмів психологічного захисту в професійному середовищі, є логічним продовженням теоретичних та емпіричних пошуків у галузі організаційної психології та психології праці. Така програма може стати системним інструментом превенції деструктивного впливу робочого стресу, підвищення ефективності професійної діяльності та сприяння психологічному благополуччю працівників.

Основна ідея полягає в тому, що співробітники, наділені високим рівнем самоусвідомленості, здатні краще розпізнавати свої внутрішні стани, реагувати на стресові стимули більш гнучко та конструктивно. Натомість низька самоусвідомленість і обмеженість в арсеналі здорових захисних механізмів призводять до частішого застосування примітивних стратегій (наприклад, заперечення, проекції, регресії) та накопичення емоційного напруження, що погіршує як професійну ефективність, так і психологічне здоров'я.

Структура програми має базуватися на поєднанні теоретичної, практичної та рефлексивної складових. Теоретична частина передбачає ознайомлення учасників із базовими поняттями психологічного захисту, копінг-стратегій, емоційної регуляції та стрес-менеджменту. Практична складова включає інтерактивні вправи, рольові ігри, симуляційні ситуації, які дозволяють експериментувати з альтернативними реакціями на робочі проблеми. Рефлексивна частина спонукає учасників до осмислення отриманого досвіду, саморефлексії, обговорення власних патернів поведінки й емоційних реакцій.

Першим кроком у розробці програми є діагностика поточного стану психологічних ресурсів колективу. Для цього можна застосувати опитувальники, шкали та тести на виявлення домінуючих механізмів психологічного захисту (наприклад, адаптовані версії опитувальника Плутчика-Келлермана-Конте), рівня робочого стресу (шкала сприйманого стресу, показники професійного вигорання) та рівня емоційної компетентності. Аналіз отриманих результатів дозволить визначити, які саме механізми захисту найчастіше застосовуються працівниками, наскільки вони адаптивні чи дезадаптивні, і які напрями розвитку доцільно включити до програми.

Другим етапом є формування цілей та завдань програми. До ключових цілей належать:

- ❖ підвищення самоусвідомленості працівників, розвиток здатності розпізнавати свої емоційні стани, потреби та межі.
- ❖ формування вмінь ідентифікувати деструктивні механізми психологічного захисту та заміщати їх більш конструктивними стратегіями.
- ❖ розвиток навичок емоційної регуляції, стрес-менеджменту, підвищення толерантності до невизначеності та напруги.
- ❖ інтеграція здорових механізмів захисту, таких як сублімація, раціоналізація, гумор, інтелектуалізація, до професійної поведінки.
- ❖ підвищення якості взаємодії у колективі, зниження конфліктності, запобігання професійному вигоранню.

На основі цих цілей формуються конкретні завдання, як-от: навчити учасників розрізняти негативні емоції та їхні причини; ознайомити з різними типами захисних механізмів; допомогти розробити особистий план зниження робочого стресу та підвищення ефективності діяльності; тренувати навички конструктивної комунікації в стресових ситуаціях.

Третій етап – це розробка змісту програми та вибір навчальних методів. Програма може бути модульною, наприклад, у форматі серії тренінгових занять тривалістю від 2 до 4 годин кожне, розбитих на декілька тижнів чи місяців. Такий підхід дає змогу поступово засвоювати матеріал, відпрацьовувати нові навички на практиці та рефлексувати отриманий досвід.

Модуль 1: Вступ і базові поняття
Теоретичний огляд понять «стрес», «психологічний захист», «копінг-стратегії». Обговорення типових стресорів у професійному середовищі. Самодіагностика учасників з використанням коротких опитувальників. Рефлексія щодо власних методів подолання труднощів.

Модуль 2: Емоційна компетентність та самоусвідомленість
Вправи на розпізнавання емоцій, усвідомлення тілесних та емоційних симптомів стресу. Обговорення внутрішніх тригерів негативних станів. Навчання технік саморегуляції (дихальні вправи, візуалізація, майндфулнес).

Модуль 3: Аналіз деструктивних механізмів захисту
Ознайомлення з примітивними механізмами (заперечення, проекція, витіснення тощо). Рольові ігри, в яких учасники намагаються розпізнати, коли вони чи їхні колеги використовують такі механізми. Обговорення наслідків та альтернативних стратегій поведінки.

Модуль 4: Здорові механізми захисту та копінг-стратегії
Ознайомлення з конструктивними механізмами: сублімація, інтелектуалізація, гумор, раціональна переоцінка. Відпрацювання на конкретних прикладах з робочої практики. Навчання технік планування, пріоритезації завдань, організації робочого часу.

Модуль 5: Комунікація та соціальна підтримка у колективі
Вправи, спрямовані на розвиток емпатії, навичок активного слухання, здатності давати й отримувати конструктивний зворотний зв'язок. Обговорення важливості соціальної підтримки як чинника зменшення стресу. Моделювання ситуацій конфлікту та пошук способів їх конструктивного розв'язання.

Модуль 6: Закріплення навичок та оцінка ефективності

Підсумковий огляд набутих знань і вмінь. Обговорення індивідуальних планів учасників щодо впровадження конструктивних механізмів захисту в повсякденну роботу. Оцінка ефективності програми за допомогою повторної діагностики (порівняння початкових і фінальних результатів).

Четвертий етап – реалізація програми. Тренінги можна проводити у спеціально підготовленому приміщенні, де є можливість для інтерактивної діяльності, групових дискусій, роботи в малих підгрупах. Важливо забезпечити довірливу та безпечну атмосферу, в якій учасники зможуть відкрито говорити про свої переживання, не боячись осуду. Оптимальна кількість учасників в одній групі – 10–15 осіб, щоб кожен мав змогу активно брати участь в обговореннях і вправах.

П'ятий етап – оцінка ефективності та корекція програми. Після завершення курсу можна повторно провести опитування, використані на діагностичному етапі, щоб оцінити зміни в застосуванні захисних механізмів, рівні стресу, емоційній регуляції. Статистичний аналіз результатів (наприклад, порівняння середніх показників до і після тренінгу) дозволить виявити, чи програма сприяла зниженню залежності від примітивних захистів і підвищенню самоусвідомленості. Якщо ефект буде недостатньо вираженим, програму можна скоригувати: додати більше практичних вправ, змінити формат подання теоретичного матеріалу, збільшити кількість рефлексивних сесій, запросити додаткових експертів.

Окрім кількісних показників, можна використати якісні методи оцінки: інтерв'ю, фокус-групи, письмові відгуки учасників. Такий підхід дозволяє зрозуміти, які саме елементи програми були найбільш корисними, які труднощі виникали під час її проходження, як учасники планують застосовувати набуті знання та навички в подальшій професійній діяльності.

Серед очікуваних результатів впровадження програми – підвищення здатності працівників до конструктивного осмислення стресових ситуацій, більш адекватне використання психологічних захистів, зниження рівня

емоційного виснаження. У довгостроковій перспективі це може призвести до зниження плинності кадрів, підвищення продуктивності, покращення якості комунікацій у колективі. Організація, що інвестує у розвиток психологічної культури та адаптивних механізмів захисту, отримує конкурентну перевагу у вигляді більш стійкого, мотивованого та емоційно зрілого персоналу.

Отже, розробка програми підвищення самоусвідомленості та формування здорових механізмів захисту є складним, але перспективним завданням. Вона потребує комплексного підходу, чіткого планування, поєднання теоретичної інформації з практичними вправами, уважного ставлення до індивідуальних особливостей учасників, постійної оцінки ефективності та готовності до корекції. Така програма, інтегрована у стратегію розвитку організації, сприятиме не лише покращенню психологічного самопочуття працівників, але й підвищенню загальної ефективності та адаптивності професійного середовища.

Висновки до розділу 3

Отже, психологічна підтримка та тренінгові програми є важливими складовими системи управління психологічним благополуччям в організаційному середовищі. Вони дозволяють перейти від несвідомого використання дезадаптивних захисних механізмів до свідомого оперування конструктивними стратегіями, що допомагають ефективно долати робочий стрес. Завдяки цим заходам організації отримують більш стійкий, мотивований, продуктивний персонал, здатний зберігати психічне здоров'я та позитивний стан навіть у складних професійних умовах. А працівники – можливість гармонійно поєднувати професійний розвиток з особистим благополуччям та здоровими соціальними взаємодіями.

Отже, розробка програми підвищення самоусвідомленості та формування здорових механізмів захисту є складним, але перспективним завданням. Вона потребує комплексного підходу, чіткого планування, поєднання теоретичної інформації з практичними вправами, уважного

ставлення до індивідуальних особливостей учасників, постійної оцінки ефективності та готовності до корекції. Така програма, інтегрована у стратегію розвитку організації, сприятиме не лише покращенню психологічного самопочуття працівників, але й підвищенню загальної ефективності та адаптивності професійного середовища.

.

ВИСНОВКИ

Загалом узагальнений аналіз теоретичних та емпіричних даних, а також окреслення напрямів практичної роботи у сфері підвищення самоусвідомленості й формування конструктивних механізмів психологічного захисту в умовах робочого стресу підтверджують значущість комплексного підходу до вивчення й оптимізації цього феномену. Дослідження свідчать, що робоче середовище, насичене зовнішніми стресорами, не лише зумовлює підвищену емоційну напругу, а й стимулює формування або активізацію певних захисних стратегій, які можуть мати як адаптивний, так і дезадаптивний характер. З'ясовано, що в умовах інтенсивного або хронічного робочого стресу особи частіше використовують менш зрілі, примітивні механізми захисту, такі як проекція, заперечення, витіснення, що ускладнює конструктивне розв'язання проблем та посилює емоційне виснаження.

Попри те, наявність певної сукупності дезадаптивних захистів не є остаточно фіксованою рисою особистості – їх можна трансформувати або пом'якшити за рахунок психологічної підтримки, тренінгів, розширення емоційної та когнітивної компетентності працівників. Визнання важливості формування адаптивних механізмів захисту, зокрема сублімації, раціональної переоцінки, гумору та інтелектуалізації, дозволяє особистості більш зріло й ефективно реагувати на робочі труднощі. Запровадження тренінгових програм, спрямованих на підвищення самоусвідомленості, розвиток емоційного інтелекту, навичок рефлексії та стрес-менеджменту, продемонструвало потенціал щодо зниження залежності від примітивних стратегій і підвищення рівня конструктивного подолання професійних викликів.

Ефективна програма, побудована за принципами поступовості, модульності та інтеграції теоретичного матеріалу з практичними вправами, сприяє формуванню нового ставлення до стресових ситуацій, підвищенню стійкості до деструктивних чинників та розвитку внутрішніх ресурсів особистості. Інформування про природу психологічного захисту, оволодіння

навичками самоаналізу, тренінг технік регуляції емоційних станів та розробка особистісних стратегій подолання – все це сприяє конструктивним змінам у поведінці працівників, зниженню конфліктності, профілактиці професійного вигорання та покращенню загального психологічного клімату в колективі.

Результати та пропоновані інтервенції мають практичне значення як для індивідуального психічного благополуччя фахівців, так і для підвищення ефективності діяльності організацій. Структуровані й науково обґрунтовані програми, що поєднують психоедукацію, тренінгові сесії, консультації, коучингову підтримку керівництва й персоналу, дозволяють не лише мінімізувати вплив робочого стресу, а й посилити адаптивність працівників до сучасних вимог професійного середовища.

Таким чином, узагальнені висновки підтверджують: механізми психологічного захисту в умовах робочого стресу є надзвичайно чутливою й багатовимірною сферою, на яку можна позитивно впливати через цілеспрямовані психологічні інтервенції. Розвиток самоусвідомленості, навчання адаптивним стратегіям реагування на стрес, підтримка з боку організації та створення сприятливих умов для розкриття особистісних ресурсів працівників забезпечують гармонійне функціонування як окремих фахівців, так і колективів загалом.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Sirenko, Y. M., Rekovets, O. L., & Radchenko, G. D. Артеріальна гіпертензія та стрес: С-тип артеріальної гіпертензії та резистентність до антигіпертензивної терапії. *HYPERTENSION*, 15(3-4), 18-29. 2022.
2. Біляк, А. О., Горбенко, В. С., & Шароватова, О. П. *СТРЕС У ТРУДОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ* (Doctoral dissertation, Львів: ЛДУ БЖД, 2022.). 2023.
3. Богач, О. В., & Кіршо, С. М. Механізми психологічного захисту як чинник здоров'язбереження студентів. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія: Педагогічні науки*, (152 (2)), 36-39. 2018.
4. Боснюк, В. Ф. Зв'язок механізмів психологічного захисту з копінг-стратегіями у рятувальників. 2011.
5. Гончар, М. Ф., & Білик, Ю. В. Особливості управління у стресових ситуаціях. Стрес-менеджмент на підприємстві. *Науковий вісник НЛТУ України*, 27(2), 94-97. 2017.
6. Гронь, К. ПРОФЕСІЙНИЙ СТРЕС ТА МЕТОДИ ЙОГО УСУНЕННЯ. *Проблеми охорони праці, промислової та цивільної безпеки*, 93-95. 2020.
7. Дзвоник, Г. П. Особливості професійного стресу у менеджерів комерційних організацій. *Актуальні проблеми психології*. 2022.
8. Дрожжана, О. У. Стрес та безпека на робочому місці. 2022.
9. Кирпенко, Т. М. Теоретичний аналіз проблеми дослідження механізмів психологічного захисту підлітків. *Актуальні проблеми психології. Етнічна психологія. Історична психологія. Психолінгвістика*, 5(9), 154-159. 2010.
10. Клевака, Л. П., & Гришко, О. І. Подолання стресу на робочому місці. 2020.
11. Коваленко, В. М., Сіренко, Ю. М., & Радченко, Г. Д. Роль емоційного стресу у виникненні артеріальної гіпертензії: факти і невирішені питання. *Наука і практика*, (1), 116-128. 2014.

12. Коваленко, В. С. Механізми психологічного захисту та емоційна зрілість студентів-психологів. *EDITORIAL BOARD*, 651. 2022.
13. Кокоріна, Ю. Є., & Соколова, В. Г. Механізми психологічного захисту та їх взаємозв'язок з гендерною ідентичністю у юнацькому віці. *World science*, 2(10 (38)), 33-37. 2018.
14. Кондратюк, С. М. Теоретичне обґрунтування механізмів психологічного захисту особистості. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету Україна*, (11), 115-118. 2015.
15. Костенко, О. М. Стрес на робочому місці: колективний виклик. *НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ професорсько-викладацького складу 18–19 травня 2016 р.*, 88. 2016.
16. Крутських, Т. В., Малий, В. В., Чегринець, А. А., Рогуля, О. Ю., Бондарева, І. В., & Малініна, Н. Г. Обґрунтування доцільності запровадження стрес-менеджменту в аптечних закладах. 2024.
17. Лаврова, М. Г. Теоретичний аналіз сучасних поглядів на поняття «емоційне вигорання». *Вісник Одеського національного університету. Психологія*, 19(2 (32)). 2014.
18. Максименко, О. Г., & Максименко, Е. Г. *Особливості функціонування механізмів психологічного захисту особистості в умовах родинної депривації* (Doctoral dissertation, Південноукраїнський національний педагогічний університет імені КД Ушинського). 2008.
19. Марущак, М. І., Дейнека, Н. Д., Ничик, Б. В., Мялюк, О. П., & Хмеляр, І. М. ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ СЕРЕД МЕДИЧНИХ СЕСТЕР РІЗНОГО ПРОФІЛЮ. *Health & Education*, (3), 22-31. 2024.
20. МАЧИНСЬКА, Н. СТРЕС У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА. “Гуманітарні аспекти формування особистості”(V; 2019; Львів), 124. 2019.
21. Мешко, Г. М. Професійний стрес у діяльності педагога. *Педагогічний альманах*, (19), 95-101. 2013.

22. Михальська, Ю. А., & Ренке, С. О. Особливості механізмів психологічного захисту особистості. *Збірник наукових праць "Проблеми сучасної психології"*, (30). 2015.
23. Мухаровська, І. Р. Емоційне вигорання у лікарів-онкологів: джерела професійного стресу та медико-психологічні потреби. *Український вісник психоневрології*, (24, вип. 2), 73-78. 2016.
24. Поліщук, Д., & Полищук, Д. Основні підходи до сутності механізмів психологічного захисту. 2014.
25. Похілько, Д. С., & Тітаренко, Д. С. 2010. Методологічна основа вивчення механізмів психологічного захисту в умовах екзистенціальної загрози.
26. Процик, Л. С. *Особливості реалізації механізмів психологічного захисту інтелектуально обдарованими підлітками* (Doctoral dissertation). 2018.
27. Рисинець, Т. П., & Рисинець, Т. П. Етимологія категорій «механізми психологічного захисту» та «копінг-стратегії». 2012.
28. Рульєв, В. А. СТРЕС НА РОБОЧОМУ МІСЦІ. *Пріоритети розвитку підприємств у XXI столітті//Матеріали*, 274. 2018.
29. Савчин, М. В., & Царьов, Ю. О. Особливості психопрофілактики стресу у працівників освітніх закладів. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету Україна*, (2), 140-145. 2010.
30. Самолюк, Н. М. Професійні стреси: причини та методи запобігання. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*, (1), 165-175. 2016.
31. Скрипаченко, Т. В. Психологічні особливості інформаційного стресу. *Проблеми сучасної психології*, (1), 153-158. 2018.
32. Тесленко, М. М., & Перетятко, Л. Г. СТРЕС У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ МЕНЕДЖЕРА. *МЗ4 Матеріали II міжнародної науково-практичної конференції студентів та молодих вчених «Перші кроки в науку».* – Вінниця: ТОВ «Нілан-ЛТД», 2017.–222 с., 120.

33. Тімченко, О. В., Христенко, В. Є., Оніщенко, Н. В., Тітаренко, Д. С., & Олійников, О. А. Особливості функціонування механізмів психологічного захисту у рятувальників в умовах екзистенціальної загрози: монографія. 2011.
34. Тітаренко, Д. С. Особливості функціонування механізмів психологічного захисту у рятувальників з різним досвідом роботи в підрозділах мнс. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені ГС Сковороди. Психологія*, (44 (2)), 214-222. 2012.
35. Шебанова, В. І. Проблематика механізмів психологічного захисту. *Науковий часопис НПУ імені МП Драгоманова. Серія 12: Психологічні науки*, (37), 246-249. 2012.
36. Шебанова, В. І., & Шебанова, С. Г. Розлади харчової поведінки в дзеркалі механізмів психологічного захисту. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер.: Психологічні науки*, (2), 48-51. 2013.
37. Щотка, О., & Андрєєва, Я. Можливості та обмеження використання гумору персоналом освітніх організацій для опанування робочим стресом. 2021.
38. Bowins, B. Psychological defense mechanisms: A new perspective. *The American Journal of Psychoanalysis*, 64, 1-26. 2004.
39. Cramer, P. Defense mechanisms and physiological reactivity to stress. *Journal of personality*, 71(2), 221-244. 2003.
40. Qiu, Y., Wu, Q., Chen, R., & Guan, C. Research on psychological stress and mental health of medical staff in COVID-19 prevention and control. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 65, 102524. 2021.
41. Walker, G., & McCabe, T. Psychological defence mechanisms during the COVID-19 pandemic: A case series. *The European journal of psychiatry*, 35(1), 41-45. 2021.