

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЧЕРНІВЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЮРІЯ ФЕДЬКОВИЧА**

**Факультет педагогіки, психології та соціальної роботи
кафедра психології**

**Проблема організаційного стресу в умовах
соціальної нестабільності**

Кваліфікаційна робота

Рівень вищої освіти – другий (магістерський)

Виконав:

студент 2 курсу, 203м групи

Крицяк Валентин Олександрович

Керівник:

доктор філологічних наук,

професор **Зварич І.М.**

До захисту допущено

на засіданні кафедри

протокол № _____ від «____» _____ 2025 р.

Зав. кафедрою _____ доц. Андрєєва Я.Ф.

Чернівці – 2025

АНОТАЦІЯ

Крицяк В. О. Проблема організаційного стресу в умовах соціальної нестабільності. – Рукопис. Кваліфікаційна робота на здобуття ступеня вищої освіти «магістр» зі спеціальності 053 Психологія. Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича. Чернівці, 2025. 71 с..

У роботі здійснено аналіз наукових підходів до розуміння стресу, його видів, функцій та наслідків, охарактеризовано детермінанти організаційного й професійного стресу, а також основні способи їх профілактики та подолання. В емпіричному дослідженні взяли участь працівники організації ПП «Буковина Трек» (n = 52). Для збору емпіричних даних застосовувалися такі методики: шкала організаційного стресу А. Макліна, методика «Копінг-стратегії» Р. Лазаруса, тест «Шкала реактивної і особистісної тривожності» Ч. Спілбергера, опитувальник Р. Плутчика та К. Конте «Індекс життєвого стилю», тест на визначення рівня стресу за В. Ю. Щербатих. У результаті дослідження встановлено, що високий рівень організаційного стресу пов'язаний з підвищеною тривожністю, активізацією психологічних захисних механізмів та використанням як адаптивних, так і неадаптивних копінг-стратегій.

Ключові слова: стрес, організаційний стрес, професійний стрес, копінг-стратегії, психологічний захист, тривожність.

ABSTRACT

Krytsiak V. O. The Problem of Organizational Stress under Conditions of Social Instability. – Manuscript. Qualification thesis for obtaining the higher education degree of Master in specialty 053 Psychology. Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University. Chernivtsi, 2025. – 71 p.

The thesis analyzes scientific approaches to the concept of stress, its types, functions, and consequences, identifies determinants of organizational and professional stress, and examines methods of prevention and coping. The empirical study involved employees of the company “Bukovyna Trek” (n = 52). The following research methods were used: A. McLean’s Organizational Stress Scale, R. Lazarus’ Coping Strategies questionnaire, C. Spielberger’s State-Trait Anxiety Inventory, the Life Style Index by R. Plutchik and K. Conte, and V. Yu. Shcherbatykh’s Stress Level Test. The results indicate that a high level of organizational stress is associated with increased anxiety, activation of psychological defense mechanisms, and the use of both adaptive and maladaptive coping strategies.

Keywords: stress, organizational stress, professional stress, coping strategies, psychological defense, anxiety.

Кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів наукових досліджень інших авторів мають посилання на відповідне джерело. _____ В.Крицяк

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ПРОФЕСІЙНИЙ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ СТРЕС В СОЦІОКУЛЬТУРНИХ УМОВАХ СУЧАСНОГО РОБОЧОГО СЕРЕДОВИЩА.....	5
1.1. Стрес та його види, функції і наслідки у повсякденному житті людини	5
1.2. Організаційний стрес та його детермінанти і прояви у професійній діяльності людини.....	11
1.3. Профілактика, протидія та управління організаційним і професійним стресом в умовах сучасного робочого середовища	18
1.4. Емпіричне дослідження організаційного стресу.....	22
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПЕРЕЖИВАННЯ РЕСПОНДЕНТАМИ СТРЕСУ ТА ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАХИСТУ ВІД НЬОГО.....	27
2.1. Опис методик і характеристика вибірки дослідження.....	27
2.2. Аналіз даних, отриманих у результаті емпіричного дослідження	34
ВИСНОВКИ.....	57
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	64

ВСТУП

Оскільки формат і темп сучасного життя неминуче генерує ситуації які вимагають швидкої реакції та відповіді на них – явище стресу поступово стає невід’ємним атрибутом повсякденної і професійної діяльності людини. За таких умов, кожна подія чи ситуація здатна чинити той, чи інший вплив як на саму особу, так і її здатність ефективно функціонувати в межах важливих для неї сфер буття. Тому, незважаючи на чималу кількість здійснених науковцями досліджень, стрес і специфіка його взаємодії з різноманітними аспектами соціального та професійного життя особи досі залишається актуальною проблематикою психологічної науки.

Протягом тривалого часу вивченням даного явища та його особливостей займалися такі відомі науковці як У. Кеннон, Г. Сельє, Р. Лазарус, Дж. Ньюман, В. Фолькмен, Н. Паніна, І. Заїка, О. Головаха, Л. М. Смольська, В.В. Стасюк та багато інших. Завдяки їхнім теоретичним та емпіричним надбанням, сучасні науковці отримують змогу досліджувати стрес опираючись на стійку систему знань та виокремлюючи ті ключові аспекти, які потребують подальшого детального вивчення.

Об’єкт дослідження даної наукової роботи – стрес як супроводжуючий атрибут діяльності людини.

Предмет розгляду – професійний / організаційний стрес в робочому середовищі особи.

Мета – проаналізувати наявні теоретичні та емпіричні джерела інформації задля вивчення особливостей формування, перебігу, наслідків та запобігання організаційного і професійного різновидів стресу, а також емпірично дослідити особливості організаційного стресу та специфіку психологічного захисту від його переживання.

Реалізація вказаної мети здійснювалась нами шляхом вирішення таких завдань:

1. Проаналізувати теоретичні наукові відомості стосовно проблематики стресу як явища та джерел його виникнення у повсякденному житті людини.

2. Описати типові для даного явища наслідки помірному та надмірного впливу як на індивіда загалом, так і на окремі аспекти його діяльності.

3. Визначити та описати ключові ознаки професійного та організаційного різновидів стресу і можливі способи запобігання та протидії його наслідкам.

4. Сформувати відповідний науковий інструментарій, який дозволить реалізувати цілі емпіричного дослідження організаційного стресу.

5. Провести емпіричне дослідження за проблемою роботи, проаналізувати його результати та узагальнити їх у висновках до неї.

У відповідності до поставлених завдань, в межах нашої наукової роботи пропонується вивчення та аналіз явища стресу і його особливостей, пов'язаних передусім з сферою професійної діяльності людини.

Гіпотезою нашої магістерської роботи слугувало наукове припущення про те, що переживання сильного організаційного та загального стресу запускає дію значну кількість захисних механізмів та специфічних копінг-стратегій задля його подолання.

У емпіричному дослідженні використовувалися такі *методики*:

- шкала організаційного стресу А. Макліна;
- методика «Копінг-стратегії» Р. Лазаруса;
- тест «Шкала реактивної і особистісної тривожності» Ч. Спілбергера;
- опитувальник Р. Плутчика та К. Конте «Індекс життєвого стилю»;
- тест на визначення рівня стресу (За В. Ю. Щербатих).

Теоретичне значення роботи полягає в тому, що в ній проаналізовано, які саме механізми психологічного захисту та копінг-стратегії застосовує особистість, переживаючи поєднання особистого та організаційного стресу.

Практичне значення дослідження вбачаємо в тому, що його результати та висновки можуть бути використані як у практичній професійній діяльності психолога, так і при читанні / викладанні відповідних курсів викладачами вишу.

Структура магістерського дослідження. Магістерське дослідження складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаної літератури. Дослідження проілюстровано 11-ма таблицями та 5-ма рисунками. Загальний обсяг дослідження складає 71 друкована сторінка.

РОЗДІЛ 1

ПРОФЕСІЙНИЙ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ СТРЕС В СОЦІОКУЛЬТУРНИХ УМОВАХ СУЧАСНОГО РОБОЧОГО СЕРЕДОВИЩА

1.1. Стрес та його види, функції і наслідки у повсякденному житті людини

Незалежно від віку, типу діяльності чи умов життя – стрес здатен становити суттєву небезпеку для психологічного здоров'я особи. Розмаїття можливих причин, впливів та проявів даного явища вважається настільки широким, що поняття «стрес» почало набувати різноманітних форм і трактувань та стало міждисциплінарним майже одразу після появи у науковій сфері. Відкриття даного терміну відбулося завдяки роботі відомого науковця Г. Сельє, який ще у студентські роки зумів помітити певну закономірність при виникненні у людей різноманітних захворювань: надмірна втомлюваність, пригніченість та кволість, підвищена температура тіла, зникнення апетиту, головна біль, або ж ломота в суглобах, тощо. Науковець пов'язував це з існуванням певної універсальної реакції, яку згодом зумів виявити і класифікувати. Цю неспецифічну і типову відповідь організму індивіда на появу певного зовнішнього впливу Г. Сельє спершу назвав «загальним синдромом адаптації», проте згодом дане явище отримало свою звичну для сучасної науки назву [41]. Варто зазначити, що подібний напрямок досліджень існував ще до описаного вище «відкриття» стресу, наприклад психолог і науковець У. Кеннон задовго до робіт Г. Сельє зауважив своєрідні реакції «втечі» чи «супротиву» організму у відповідь на різноманітні ситуації. Таким чином, запропонований Г. Сельє концепт не лише підсумував, а й доповнив попередні наявні знання щодо даної тематики і популяризував поняття «стрес» далеко за межі медицини,

внаслідок чого дане явище стрімко ставало одним з провідних напрямів досліджень психологічної науки [5].

Тому, поняття «стрес» у загальному розумінні прийнято трактувати як реакцію організму у вигляді неспецифічних відповідей на зовнішні вимоги. Незалежно від сприйняття чи оцінювання конкретної події індивідом (навіть якщо вона позитивна), ситуація вважатиметься стресовою доки інтенсивність діючого подразника вимагатиме адаптування чи перебудови [6]. Як зазначає Г. Сельє, в подальшому це може розвинути у один з двох можливих видів стресу: сприятливого для особи – еустресу, або ж навпаки шкідливого – дистресу. Вважається, що стрес здатен переходити в еустрес за умови наявності певних чинників, таких як:

- Минулий досвід конструктивного вирішення схожих проблем;
- наявність стійкого, позитивного емоційного фону;
- схвалення дій та методів подолання стресу чи усунення подразника збоку близького оточення та соціуму;
- достатня кількість наявних ресурсів для здійснення необхідної діяльності.

Якщо чинники з вказаного переліку відсутні і особа не здатна своєчасно впоратись зі стресовим впливом на її організм, то зі своїх базових форм він здатен трансформуватись у більш шкідливу і деструктивну форму, тобто дистрес. Такий перехід теж зумовлюється низкою додаткових умов, серед яких:

- Надмірна для адаптивної спроможності організму інтенсивність стресового впливу;
- довготривала дія подразників, які поступово виснажують ресурси спротиву організму;
- радикально негативні очікування від конкретної ситуації;
- відчуття безпомічності внаслідок неправильної оцінки проблеми чи песимістичного бачення.

Психологічний стрес — це тип стресу, що виникає як реакція на внутрішні або зовнішні психологічні чинники, які перевищують адаптаційні можливості людини. Це не просто емоційна напруга, а глибока внутрішня реакція на події, що сприймаються як загрозові, травматичні або надмірно складні.

Основні риси психологічного стресу:

1. Суб'єктивність. Один і той самий стресор (наприклад, розмова з начальником) може викликати сильний стрес в однієї людини і зовсім не вплинути на іншу. Важливо як саме людина сприймає ситуацію.
2. Психоемоційне напруження: стан тривоги, страху, дратівливості, безнадії або внутрішнього конфлікту.
3. Порушення внутрішнього балансу. Людина може відчувати, що втрачає контроль, не справляється або не бачить виходу зі складної ситуації.

Враховуючи це, психологічна наука розглядає стрес передусім в контексті його негативного впливу, тобто дистресу спричиненого відчуттями нестачі наявних соціальних чи особистісних ресурсів людини для вирішення актуальних проблем чи протидії викликам із різноманітних сфер її життя [15]. Наприклад, схожої позиції дотримуються відомі дослідники та науковці С. Фолькман та Р. Лазарус, пропонуючи трактувати психологічний стрес саме як значимі для психічного благополуччя особи відносини з оточенням, котрі в певних випадках здатні своїми випробуваннями перевищувати доступні для організму ресурси подолання [49]. Окрім того, науковці зазвичай поділяли стрес на два окремих види: фізіологічний (характерні реакції які покладаються на гомеостатичні системи організму) та емоційний, але популярність даного явища в межах психологічної науки та різноманітних гуманістичних напрямів зумовила виокремлення ще одного різновиду стресу – психологічного. Якщо у понятті «емоційного стресу», відображається широкий перелік різноманітних психічних явищ зумовлених

позитивним чи негативним впливом, то «психологічний стрес» передусім вирізняється активною включеністю когнітивної складової, зокрема аналізу та прогнозування ситуації і подальших кроків, оцінювання наявних ресурсів, тощо [21]. Варто зважати, що такий розподіл є відносно символічним, адже психологічні складові можуть супроводжувати фізіологічний чи емоційний стрес і навпаки.

Різноманітні подразники чи впливи які породжують стресовий стан прийнято називати стресорами. Стресорами вважаються інтенсивні зовнішні впливи, що мають здатність змінювати актуальний психологічний стан особи, тобто спричиняти. Організм у таких ситуаціях продукує неспецифічне фізіологічне збудження незалежно від емоційного (позитивного, або ж негативного) забарвлення стресора. Вказана реакція одночасно виступає і захисною, і пристосувальною.

Умовно стресори також можна класифікувати як психологічні, або ж фізіологічні. Якщо стресори фізіологічного типу більше пов'язані з аспектами котрі взаємодіють із фізичними сенсорами особи (біль, навантаження, температура), то до числа психологічних стресорів відносяться такі стимули, котрі повідомляють про значиму соціальну, або ж біологічну подію, як от виникнення потенційно небезпечної, конфліктної, або неприємної ситуації, наявність важливих завдань які необхідно вирішити, тощо. Саме тому, повсякденні елементи життя та передусім професійної діяльності можуть ставати потенційним джерелом інтенсивних стресорів для людини, постійно генеруючи умови де їй необхідно приймати важливі рішення та брати певну відповідальність за них, перейматись результатами виконаної роботи, вступати в конфлікти і ставати учасником напружених ситуацій [47].

Найбільш гострі та інтенсивні стресові епізодів у житті людини закономірно пов'язані зі сферами де можуть поєднуватись одразу декілька різноманітних суб'єктивних і об'єктивних джерел стресу. Серед

суб'єктивних причин прийнято виділяти певний ряд внутрішніх психологічних чинників, що викликають відчуття стресу базуючись на попередньому досвіді, переконаннях, установках та індивідуальних особливостях сприйняття людиною тієї чи іншої ситуації [1]. Каталізаторами появи суб'єктивного стресу можуть ставати різноманітні чинники, найбільш типові з яких варто розглянути детальніше:

- *Комунікативні помилки і непорозуміння* вважаються розповсюдженою причиною стресу і можуть спричиняти міжособистісні конфлікти. Особливо гостро проявляється в процесі спільної діяльності між задіяними учасниками через розбіжність очікувань, неузгодженість планів, тощо. Перебуваючи у таких напружених умовах порушеної комунікації людина починає відчувати емоційну відчуженість та ізольованість, що може переходити в тривожність, страх чи інші неврологічні прояви [11].

- *Адаптаційні та реактивні порушення*, причиною яких може ставати засвоєння неправильних, нетипових чи неефективних в умовах конкретної ситуації поведінкових реакцій. Потрапляючи у незвичні життєві ситуації, різноманітні системи організму людини намагаються адаптуватись до них, формуючи стійкі нейронні зв'язки для забезпечення швидкої відповіді на знайомі стимули. Втім, у випадках коли знайома ситуація вимагає нетипових реакцій, рішень чи поведінки, або ж звичні події виходять з-під контролю змушуючи швидко реагувати та пристосовуватись - організм людини перебуває у стані інтенсивного нервового збудження, адже нова реакція може сприйматись як загроза, що потребує негайного усунення [14].

- *Порушення часово-психологічної орієнтації* особистості також виступає причиною стресу у багатьох людей, яке здатне виникати за умови фіксації людини на минулому досвіді (певні травмуючі події, уявні сценарії іншого розвитку подій, тощо) чи прогнозах бажаних подій надмірної емоційної значущості для індивіда (під час яких у свідомості створюється

образ майбутніх ситуацій та формуються різноманітні варіанти його проживання). Така поведінка особистості може ставати постійним джерелом появи стресу, що негативно впливає на життя людини та її діяльність в теперішньому часі.

- *Неоптимізоване використання часу* як одне із найбільш поширених джерел стресу в сучасному світі, де стрімкий темп життя здатен створити для особи умови постійного тиску через нестачу часу на всі необхідні активності. Неефективна організація повсякденних справ, нетривалий сон і регулярні запізнення, відсутність структурованості у виконанні завдань та багато інших несприятливих ситуацій можуть спричиняти підвищене психоемоційне напруження та стресові реакції [42].

Натомість об'єктивними причинами стресу виступають певні зовнішні чинники, що створюють психоемоційну напругу незалежно від волі людини. Це ті фактори, на які особа не має безпосереднього впливу, але їх вплив може бути різним в залежності від внутрішніх характеристик особистості.

Таблиця 1.1

Об'єктивні джерела особистісного стресу

Джерело впливу	Характеристики	Приклади
Повсякденне	Повсякденне оточення в якому живе та працює людина може ставати джерелом регулярної напруги та стресу.	– Погані житлові/ трудові умови – Складна робота – Побутові проблеми – Несприятлива екологія
Соціальне	Часті конфлікти, агресивне чи негативно налаштоване оточення сприяють погіршенню	– Конфлікти в родині – Напружені стосунки з колегами чи

	психоемоційного стану людини, що може перерости в хронічний стрес.	керівництвом – Проблеми з іншими учасниками соціуму (сусідами, родичами, тощо).
Економіко-політичне	Стрес, що виникає через вплив зовнішнього соціального середовища, в результаті якого людина відчуває себе незахищеною.	– Фінансове становище – Економічна нестабільність та цінова політика – Складнощі працевлаштування – Недовіра до владних систем – Соціальна незахищеність
Надзвичайні ситуації	Події, що мають реальну фізичну, психоемоційну загрозу і на які людина абсолютно не має впливу.	– Невиліковні, раптові хвороби – Природні катаклізми – Глобальні конфлікти, війни
Соціально-виробниче	Стресори, пов'язані з роботою, організацією часу, роллю в суспільстві та способом життя.	– Хронічна втома – Підвищена відповідальність чи небезпечність діяльності – Надмірно

		прискіпливе ставлення керівництва, або ж неналежна оцінка здійсненої роботи – Погане харчування, шкідливі звички
Соціальне очікування	Внутрішній тиск через високі вимоги до себе та очікування збоку оточення можуть породжувати невдоволення, тривожність і ставати джерелом стресу [12].	– Перфекціонізм та його поширення на всіх сфери діяльності – Страх зазнати невдачу чи не виправдати очікування.

Відповідно до наведених вище відомостей, можна помітити, що найбільш стресогенною сферою життя людини можна закономірно вважати її професійну діяльність та місце роботи, де вказані суб'єктивні та об'єктивні причини здатні чинити одночасний, інтенсивний та довготривалий вплив на конкретну особу.

1.2. Організаційний стрес та його детермінанти і прояви у професійній діяльності людини

Впродовж останніх десятиліть особливо гострою вважається проблематика оптимізації загальної ефективності діяльності компаній та

забезпечення оптимального рівня працездатності і психоемоційного стан кожного окремого працівника, тож за таких умов дедалі частіше увагу психологічної науки привертають саме ті різновиди стресу, що пов'язані з діяльністю індивіда. Оскільки більшість головних об'єктивних і суб'єктивних причин (зазвичай негативного характеру: конфлікти, втома, велике навантаження, непорозуміння в колективі і т.п.) його виникнення зустрічаються саме в сфері професійної діяльності індивіда, то поява надмірної кількості навіть незначних стресорів здатна швидко виснажувати ресурси організму і виникнення емоційного дискомфорту, зниження мотивації, професійне вигорання та, у довгостроковій перспективі – ставати причиною різноманітних психологічних порушень та хронічних станів [43].

Враховуючи розмаїття можливих стресорів пов'язаних з діяльністю, науковці Дж. Ньюман і Т. Бір пропонують використовувати таку класифікацію [45]:

- *Стресори діяльності* – навантаження, кількість обов'язків, терміни виконання поставлених цілей, тощо.
- *Організаційні стресори* – особа керівника та його стиль управління, правила та цінності організації, злагодженість у роботі між усіма ланками.
- *Соціальні стресори* – міжособистісні відносини з колективом, підтримка та розуміння з боку колег, відповідність очікуванням соціуму.
- *Ергономічні стресори* – побутові умови праці: робочий простір та його облаштування.
- *Технічні стресори* – наявність професійного технічного та програмного забезпечення.

Кожен з перелічених чинників може створювати постійний, інтенсивний тиск на людину під час її професійної діяльності. Це відбувається через перевантаження психіки різного роду інформацією, яку постійно треба аналізувати, обробляти, і давати на неї відповідну реакцію,

що в свою чергу призводить до когнітивного виснаження [24]. Таким чином, у наукових колах реакція людини на інтелектуальне, емоційне чи фізичне перевантаження, конфлікти та непорозуміння в професійному середовищі вважається професійним стресом [9]. Проте, окрім професійного стресу в психологічній науці задля кращого розуміння проявів та особливостей даного явища на робочому місці науковці виділяють ще один взаємопов'язаний з ним вид – *організаційний стрес*. Обидва дані види стресу мають ряд спільних ознак:

- формуються у професійному середовищі;
- проявляються у психологічній, фізіологічній та поведінковій сферах людини.
- здійснюють вплив як на конкретного працівника так і на колектив в цілому.

Але абсолютно тотожними дані поняття неможна назвати, оскільки їх відмінності проявляються через специфіку професійної діяльності та організаційні проблеми. Тому, стрес який виникає в результаті особистого сприйняття професії та професійної діяльності загалом – психологією розглядається як *професійний*. Його формування пов'язують з наступних чинниками: робочим навантаженням та ризиками які виникають під час здійснення професійної діяльності, високою емоційною напругою та відповідальністю за результат праці, необхідністю приймати складні рішення, тощо [46]. Відповідно, можна стверджувати, що в основі професійного стресу лежить сама професія та її особливості. Натомість, організаційний стрес пов'язують з особливостями організації професійної діяльності, управлінськими рішеннями та умовами в яких здійснюється професійна діяльність. Факторами, що сприяють виникненню організаційного стресу можна вважати стиль керівництва, відсутність комунікації між всіма учасниками професійної діяльності, конфлікти, нечіткі обов'язки та розмиті цілі, невизначеність [48]. Основним джерелом такого

стресу є робоче середовище, а не лише сама професія. Таким чином, ключовою відмінністю цих понять можна вважати причину їх виникнення: професійний викликаний внутрішніми особливостями трудової діяльності, а організаційний залежить від зовнішніх умов її реалізації [32].

Варто зазначити, що організаційний стрес вважається комплексним явищем, адже він вивчається крізь призму поєднання стресогенних факторів, обумовлених особливостями управління організацією, її цінностями та середовищем. Ключовою особливістю даного виду стресу є його системний характер, що реалізується крізь вплив як на конкретного працівника, так і на діяльність компанії загалом. Даний тип стресу виникає у процесі виконання власне професійних обов'язків і залежить від умов в яких вона здійснюється. Від рівня умов створених організацією, атмосфери в колективі залежатиме те, наскільки високий рівень стресу відчуватиме той чи інший працівник. Тож організаційний стрес — це показник того, наскільки ефективною є взаємодія між усіма ланками професійної діяльності та середовищем, у якому вона відбувається. Він показує рівень узгодженості між вимогами організації та вмінням колективу працювати в даних умовах [52].

На це також вказує дослідження здійснене І. Заїкою, котра зуміла виокремити 5 груп соціальної напруженості у процесі спільної діяльності колективу організації.

➤ *Перша група* пов'язана з організацією трудової діяльності та змінами в ній. Авторка стверджує, що різного роду нововведення та навіть мінімальний відхід від наміченого плану завжди стають каталізатором напруги та стресу у всіх працівників організації.

➤ *Друга група* показує, що причиною напруги часто є сам колектив та конфлікти і непорозуміння які виникають у процесі взаємодії двох чи більше працівників.

➤ *Третя* - виникає внаслідок необхідності розвитку власних вмінь та навичок. Оскільки не всі люди прагнуть вдосконалюватись, дана вимога з боку керівництва буде нести деструктивний вплив на людину, адже замість того, щоб покращити свої навички людина буде відчувати опір і тиск, що негативно відобразиться на її роботі в цілому.

➤ *Четверта група* є однією з найпоширеніших. Низькі умови праці та невідповідність певним очікуванням є серйозним джерелом стресу.

➤ *П'ята група* притаманна діяльності українським організаціям. Сюди входить бюрократична система, відсутність сталих норм і стандартів яких варто дотримуватись, відчуття незахищеності, тощо.

Дещо інший підхід до розуміння даного типу стресу у своїх роботах пропонують О. Головаха та Н. Паніна. Дослідники акцентують увагу на тому, що стрес може виникати внаслідок тривалої соціальної напруги у колективі. Первинним проявом даної напруги стає переконаність працівника у знеціненні іншими його особистого внеску у спільну роботу, що в свою чергу може призводити до частих конфліктів серед учасників організації. За відсутності своєчасних дій задля усунення даної проблеми, така напруга набуває хронічного характеру і призводить до втрати працездатності. В свою чергу, Л.В. Карташова зазначає, що провідну роль у розвитку організаційного стресу займають особистісні психологічні характеристики (рівень самооцінки та стесостійкості), в також соціальні (роль людини в колективі та ставлення до неї) та когнітивні критерії (рівень концентрації уваги та кількість допущених помилок, що підривають авторитет). Схожих поглядів на стрес як явище дотримувався і Г. Сельє, вказуючи, що виникнення стресу залежить в більшій мірі від внутрішніх характеристик особистості, тобто його суб'єктивного сприйняття ситуації. Згодом це підтверджувалось і цілим рядом досліджень, під час яких було доведено, що в однакових стресових умовах люди реагують на ситуацію по-різному [19]. Для когось певна подія може бути каталізатором сильного стресу, тим часом

інша людина, може бути абсолютно байдужою до неї. Тому стрес — це результат дії зовнішніх подразників та особистісного ставлення до них, де суб'єктивне сприйняття зазвичай займає провідну роль.

Враховуючи це, серед таких особистісних характеристик, котрі можуть виступати в ролі ключових елементів протидії організаційному стресу варто виділити мотиваційну сферу індивіда, особливості якої здатні позитивно вплинути на значущість для нього конкретної діяльності чи завдання і завдяки цьому покращити загальну здатність протидіяти стресовій ситуації чи події [44]. Згідно з твердженнями науковців, недостатній рівень мотивації до виконання робочих завдань у поєднанні з нездатністю контролювати умови діяльності може ставати причиною частішого виникнення організаційного стресу у працівників та позначатись на їхній загальній здатності подолання стресової ситуації. Через це, прийнято виокремлювати два мотиваційні фактори що здійснюють основний вплив на організаційний стрес: процесуальний мотив та мотив самоствердження [33]. Процесуальний мотив керує адаптаційними ресурсами у процесі виконання професійних завдань та сприяє зменшенню впливу стресогенів на особу і може реалізовуватись лише в умовах коли ставлення до конкретного завдання набуває позитивного забарвлення [13]. Натомість мотив самоствердження часто має протилежний ефект, оскільки він підвищує рівень емоційної напруги. Це відбувається внаслідок спрямування працівником всіх наявних у нього ресурсів на досягнення результату та оцінку власної діяльності [22], завдяки чому зменшується здатність індивіда протидіяти стресовим ситуаціям і врешті може призводити до появи інтенсивного стресового стану. Окрім того, у випадках коли мотивація працівника спрямована на досягнення особистих цілей чи соціального визнання — індивід може перебувати у стані коли стрес має водночас позитивний для організації (збільшення продуктивності) та негативний для особи (посилений стрес,

фрустрація, тощо) ефект [26]. Наочно перелік ключових мотиваційно-потребових компонентів протидії стресу представлено у відповідній таблиці:

Таблиця 1.2

**Компоненти професійної мотиваційно-потребової сфери
необхідні для уникнення стресу співробітниками в організації**

Мотиваційний компонент	Потреба
Умови здійснення діяльності	Необхідність здійснювати діяльність в комфортних та безпечних умовах робочого середовища [37].
Належна оплата праці	Необхідність отримувати заробітну платню яка відповідатиме очікуванням працівника та рівню затрачених ним зусиль.
Чітка структурованість посадових обов'язків	Необхідність стабільної та чіткої структуризації завдань та обов'язків, яка дозволить окреслити межі професійної діяльності та відповідальності [30].
Важливість виконуваної діяльності	Необхідність знати, що здійснювана діяльність здатна може бути корисною та значимою для інших людей [7].
Виконання виняткових завдань	Необхідність час від часу ставити собі вищі професійні цілі в межах наявних завдань та досягати їх, демонструючи власний рівень компетенції [50].
Визнання досягнень	Необхідність при досягненні

	певних значимих результатів отримувати підтвердження власної важливості у формі уваги від оточуючих, різноманітних премій, офіційної подяки керівництва, тощо.
Наявність стійких взаємовідносин	Необхідність створювати і зберігати стійкі та довготривалі та стабільні міжособистісні стосунки з рештою учасників робочої команди.

Корпоративна культура організації також здатна виступати важливим чинником, що впливає на рівень організаційного стресу. Вона визначає норми поведінки, способи комунікації, цінності та очікування в межах колективу, що, у свою чергу, формує певний емоційний клімат і може як знижувати, так і посилювати стресові реакції працівників [17]. Такий соціально-психологічний клімат здатен формуватися на основі впливу актуального стану соціального оточення, яке в свою чергу суттєво залежить від компетенції та стилю управлінської діяльності, структури організації та інших утворень які покликані сприяти оптимізації діяльності та формуванню конструктивних взаємовідносин між учасниками робочого процесу [31]. Відповідно, значно нижчі ризики організаційного стресу можуть спостерігатись в умовах середовища, де цінності, стиль керівництва та відносини в колективі знижуватимуть напругу, забезпечать відчуття комфорту і безпеки та підтримуватимуть адаптивну поведінку працівників навіть в умовах виконання складних і непередбачуваних завдань [16].

Втім, повністю уникнути стресового впливу пов'язаного з професійною діяльністю чи організаційними умовами складно навіть за умови правильного управління та достатнього рівня [25]. Як і при будь-якому стресовому стані, в даному явищі можна виділити свої позитивні та

негативні сторони. Науковці стверджують, що помірний стрес на робочому місці може на короткий період часу підвищити працездатність людини: мобілізувати сили на подолання проблемних моментів та збільшити концентрацію. Також, перевагою помірної кількості стресу є формування адаптивних механізмів і посилення стресостійкості [20]. Але, незалежно від виду стресу, систематичне перебування працівника в стресових умовах на робочому місці призводить до втрати працездатності, професійного вигорання та навіть виникненню певних стрес-синдромів (стійких реакцій особистості на стресові ситуації) [51]. Дані реакції носять деструктивний характер і закладають основу різноманітних робочих деформацій та несприятливих станів, а психоемоційне знесилання, деперсоналізація та зменшення працездатності можуть призводити до подальшого професійного вигорання [23].

1.3. Профілактика, протидія та управління організаційним і професійним стресом в умовах сучасного робочого середовища

Як зазначається вище, тривале перебування в стресових ситуаціях на робочому місці призводить до низки негативних наслідків, що проявляються через психоемоційне виснаження та напругу, зниження рівня працездатності, зниження мотивації до здійснення діяльності чи навіть небажання нею займатись загалом [27]. Американський психолог Аллен Елкін пов'язує виникнення емоційної напруги, втратою інтересу до роботи та розвитку професійного стресу з двома факторами: наявністю певного, надмірного для особи психологічного тиску і відсутністю змоги ухвалювати значимі рішення чи здійснювати власний вибір.

Кожен з цих чинників здатен здійснювати вплив одразу на декілька станів людини: емоційний, інформаційний чи комунікативний, тому його виникнення пов'язують із:

- надмірним навантаженням та невмінням чергувати роботу з відпочинком;
- нечіткими, розмитими цілями та відсутністю послідовних етапів їх досягнення;
- надмірним контролем з боку керівництва
- завищеними або нечіткими очікуваннями щодо результатів праці.

Додаткові підтвердження даної теорії можна знайти й у класичній моделі професійного стресу Роберта Карайсека, згідно якої високий рівень професійних вимог є каталізатором появи і подальшого розвитку стресового стану при відсутності належних механізмів компенсації. Не менш важливим на думку автора Р. Карайсека є і другий фактор - відсутня автономія у прийнятті тих чи інших рішень. Обмежена сфера вибору у професійній діяльності сприяє виникненню відчуття безпорадності та не здатності брати на себе відповідальність за роботу, що в свою чергу підвищує напругу всередині колективу та організації в цілому. Саме тому даний стиль роботи — з низьким рівнем контролю та прийняття рішень — вважається найбільш стресогенним. Разом з тим, часте чи тривале перебування працівника в стресових для нього умовах негативно впливає на когнітивно-емоційну сферу особистості, порушення роботи якої може призводити до появи хронічної втоми та інших психофізіологічних реакцій на стрес, адже зазвичай стресові ситуації несуть згубний вплив як на фізичний так і психологічний стан людини [53].

Такі наслідки як тривожність, пригнічений стан чи апатія, роздратованість, часта зміна настрою, втрата цікавості свідчать про негативний вплив стресу на емоційний стан особи, а погіршення пам'яті, втрата концентрації, хаотичність думок є ознаками когнітивних порушень,

спричинених стресом [34]. Саме тому, професійний і організаційний стрес — це явища, що потребують постійного контролю та своєчасної корекції, аби запобігти їхньому негативному впливу на життя та професійну діяльність працівників.

Важливість даної проблематики зумовила появу відповідних підходів (спрямованих на розуміння специфіки та подолання таких типів стресу) у вигляді трьох головних теоретичних моделей: контекстної, его-психологічної і модель індивідуальних схильностей або рис. Кожна з них пропонує власне бачення оптимальних механізмів боротьби зі стресом та оцінювання ефективності здійсненої діяльності. Наприклад, концептуально «его-психологічна» модель базується на вивченні роботи захисних систем психіки (зокрема несвідомих механізмів адаптації), які на думку Г. Вайлант і Н. Хаан проявляються у вигляді використання працівником доступних для нього стратегій подолання в залежності від рівня розвитку його «его-процесів». До вищих рівнів у такій ієрархії науковці відносять реалізацію адаптаційних процесів у вигляді сублімування, подавлення, альтруїзму та використання гумору, тоді як недостатній рівень зрілості зумовлює застосування невротичних механізмів чи навіть деструктивних копінгів [10]: пасивної чи поведінкової агресії [3], іпохондрії, викривленого сприйняття реальності або її заперечення, різноманітні проєкції, тощо.

Інша модель - індивідуальних схильностей і рис, базується на тезі щодо можливості прогнозування поведінки та дій людини в моменти протидії стресу завдяки оцінці її найбільш виражених особистісних властивостей чи схильностей до конкретного стилю реагування під впливом стресу. Втім, така модель попри свою велику популярність супроводжується низкою недоліків, головним з яких можна вважати надмірну зосередженість на внутрішніх чинниках, тоді як зовнішні доволі часто залишаються поза увагою [28]. Саме це стало причиною створення Р. Нісбетом та Л. Россом контекстної моделі, яку ще називають ситуативною. В її межах оцінювання

різноманітних стресових впливів та методів протидії відбувається нерозривно від контексту конкретної події, ситуації чи обставин. Відповідно, основою даної моделі виступає твердження, що на поведінку, дії та реакції в період боротьби зі стресом може суттєво впливати наявний між індивідом та ситуацією контекстуальний взаємозв'язок [35].

Разом з тим, існують моделі які зосереджуються не лише на концепції стресу чи характерних реакціях на нього, а й пропонують підходи спрямовані на управління даним явищем [36]. До числа таких відноситься Трансакційна модель, запропонована Р. Лазарусом і Г. Сельє. На їхню думку, стрес не є безпосередньо пов'язаним з конкретною людиною чи ситуацією, проте здатен виникати внаслідок їхньої взаємодії. На основі цього, дослідники виділяють декілька можливих способів для керування професійним чи організаційним стресом [18].

Перший підхід передбачає необхідність оптимізувати співвідношення організаційних вимог до реальних можливостей робітників, адже збільшення рівня такої відповідності можуть запобігати руйнівному впливу стресу, зокрема навіть вигоранню [39]. Задля досягнення вказаної відповідності можуть використовуватись різноманітні методи, такі як цілеспрямований розвиток компетентності працівників, здійснення якісного професійного підбору та кадрових рішень, покращення організаційної культури та загальної якості життя співробітників. Зазначені дії повинні втілюватись виключно з врахуванням індивідуальних психологічних характеристик як кожного окремого працівника, так і команди загалом, завдяки чому може суттєво знижуватись існуюча стресова напруженість чи ризики її зростання [29].

Другий підхід покладається на здатність корегування оцінки робітниками власних професійних можливостей і їхнього бажання долати наявні труднощі при виконанні завдань. Тому, головним орієнтиром при здійсненні психологічного супроводу тут вважається досягнення

адекватного рівня сприйняття працівником наявних до нього посадових вимог завдяки покращенню його впевненості в своїх здібностях і наявності всіх необхідних ресурсів для виконання поставлених завдань [40].

Третій підхід, в свою чергу, спрямований на керування реакціями які виникають під впливом різноманітних стресорів. Це відбувається завдяки цілеспрямованому формуванню у робітників активної позиції у ситуаціях пов'язаних із професійним стресом [38]. Здійснення такої діяльності передбачає необхідність відповідних фахівців здійснювати цілу низку соціальних функцій, вирішуючи конфлікти в межах організаційного середовища, покращуючи міжособистісні стосунки учасників, виокремлювати потенційно несприятливі елементи впливу чи умов праці, тощо [8].

Таким чином, щоб уникнути або зменшити наслідки вказаних вище видів стресу, в організаціях можуть застосовуватись певні методики спрямовані на психологічну підготовку працівників. До числа тих методів, завдяки яким в організаціях здійснюється практичне корегування актуального психоемоційного стану персоналу належать різноманітні тренінгові заняття і лекції, групові та індивідуальні психологічні консультації, різноманітні спільні активності спрямовані на зменшення емоційної та психологічної напруги, тощо [4].

Зазначені дії вважаються необхідними задля покращення загального рівня згуртованості і відносин в межах робочої команди та подальшого пошуку найбільш сприятливого для даних співробітників психосоціального клімату. На основі проведених заходів і їхніх результатів, керівник отримує змогу провести оцінку ефективності актуального для організації управлінського стилю і при необхідності здійснити його корекцію, оскільки часто основою досягнення задовільних для організації результатів стає сувора ієрархічна структура та надмірний дисциплінарний контроль [2].

Отже, організаційний стрес — це тип психологічного стресу, який виникає на роботі або в навчальних, волонтерських, корпоративних чи будь-яких інших організаційних середовищах. Його джерелом є організаційні чинники, які створюють тиск, невизначеність або відчуття перевантаження.

Основні причини організаційного стресу такі:

1. Велике навантаження – дедлайни, багатозадачність, брак ресурсів.
2. Нечіткі ролі та очікування – не зрозуміло, хто за що відповідає.
3. Конфлікти в колективі – міжособистісні напруження, інтриги.
4. Погане керівництво – відсутність зворотного зв'язку, несправедливість.
5. Відсутність контролю – над власним часом, процесами, прийняттям рішень.
6. Постійні зміни – нові вимоги, реструктуризація, нестабільність.
7. Низька винагорода – як матеріальна, так і моральна (визнання, подяка).

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПЕРЕЖИВАННЯ РЕСПОНДЕНТАМИ СТРЕСУ ТА ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАХИСТУ ВІД НЬОГО

2.1. Опис методик і характеристика вибірки дослідження

Оскільки наведені вище відомості свідчать про можливу варіативність реакцій на стрес пов'язаний з діяльністю особи та різноманітні варіанти протидії в залежності від індивідуальних особливостей, для проведення емпіричного дослідження ми обрали такий науковий інструментарій, який на нашу думку буде ефективним знаряддям отримання надійних та валідних наукових даних.

Це такі методики:

- шкала організаційного стресу А. Макліна;
- методика «Копінг-стратегії» Р. Лазаруса;
- тест «Шкала реактивної і особистісної тривожності» Ч. Спілбергера;
- опитувальник Р. Плутчика та К. Конте «Індекс життєвого стилю»;
- тест на визначення рівня стресу (За В. Ю. Щербатих).

Вибірку склали працівники організації ПП «Буковина Трек» ($n = 52$). Середній вік опитаних – 38,76 р.

Далі ми коротко опишемо методики, які будуть використовуватися у нашому емпіричному дослідженні.

Шкала організаційного стресу А. Макліна

Ця методика призначена для визначення рівня стресостійкості особистості в умовах організаційного стресу, що виявляється у здатності налагоджувати міжособистісні стосунки, адаптуватися до різних ситуацій, не завдаючи шкоди психічному й фізичному здоров'ю, підвищувати

працездатність та вмінні правильно розподіляти час на роботу та відпочинок.

Шкала А. Макліна дозволяє обчислити загальний показник ОС та 5 допоміжних характеристик:

- рівень самоусвідомлення;
- різноманітність вподобань;
- здатність приймати та розуміти цінності інших людей;
- гнучкість поведінкових реакцій;
- рівень працездатності та її ефективність.

Тестовий матеріал для проходження складається з 20 тверджень, на кожне з яких респондент може відповісти обравши один з чотирьох найбільш близьких для нього варіантів: «погоджуюсь», «радше згоден», «щось подібне», «радше не погоджуюсь», «не згоден». Підрахунок отриманих результатів здійснюється за допомогою ключа методики:

- 50+ балів - тип поведінки – «А»;
- 40-49 балів - тип поведінки – «АВ»;
- до 39 балів - тип поведінки – «В».

Низький сумарний рівень отриманого загального показника організаційного стресу вказує на високу толерантність до даного явища, тоді як високий показник ОС вказує на схильність людини до стресів (переважно негативного спрямування – дистрес) на робочому місці та наявність певних стресових розладів (хронічної втоми, психоемоційного виснаження чи так званого синдрому менеджера). Окрім цього, у осіб з типом поведінки «А» підвищується ймовірність розвитку коронарних захворювань, натомість у осіб з типом поведінки – «В» цей ризик мінімальний.

Методика «Копінг-стратегії» Р. Лазаруса

Це перший стандартизований інструмент для оцінки копінг-стратегій.

Подана методика спрямована на виявлення стратегій боротьби зі стресом, які використовує особа в різних життєвих ситуаціях. Також, вона визначає тип копінг-стратегії, яку обирає людина під час вирішення проблемної ситуації:

- КС, що орієнтовані на проблему (активний пошук шляхів вирішення проблемної ситуації);
- КС, що орієнтовані на емоції та їх регулювання (регулювання емоцій);
- КС, що орієнтовані на втечу/ уникнення від стресу.

Автор методики стверджує, що боротьба зі стресом залежить від когнітивних та поведінкових ресурсів особистості, тож важливо обирати такі шляхи подолання, які найбільше відповідають конкретній ситуації і допомагають максимально знизити негативний вплив стресу.

Виокремлюють 8 видів копінг-стратегій:

1. Копінг-конфронтація— активна (наполеглива/ агресивна) включеність у ситуацію з метою її швидшого вирішення.
2. Відсторонення — емоційне відчуження від проблеми.
3. Самодисципліна та саморегуляція — регулювання власних емоцій та дій.
4. Пошук допомоги та підтримки від оточення.
5. Усвідомлена відповідальність — здатність брати на себе відповідальність за прийняття тих чи інших рішень.
6. Втеча/ ухилення — бажання втекти від проблеми, її ігнорування чи заперечення існування.
7. Розробка стратегії подолання стресу — оцінка ситуації, визначення способів та кроків до її вирішення.
8. Оптимістична інтерпретація — акцентуація на позитивних сторонах ситуації що склалась.

Досліджуваному пропонується 50 тверджень, які вказують на той чи інший спосіб боротьби зі стресом (описані вище копінг-стратегії). Учасник дослідження повинен обрати той варіант відповіді, який якнайкраще відображає регулярність дій у певній ситуації, вибираючи серед варіантів «ніколи» (0 балів), «нечасто» (1 бал), «інколи» (2 бал) чи «регулярно» (3 бали). Набрані бали за кожною окремою шкалою підраховуються відповідно до ключа, шляхом підрахунку балів, або за формулою. За кожен окрему шкалу (з 8-ми представлених) можна набрати не більше 18 балів (по 3 бали за кожне питання).

- Результат в діапазоні від 0 до 6 свідчить про про адаптивний тип копінгу за відповідною шкалою та низький рівень психологічного напруження і стресу;
- 7-12 – вказує на середній рівень напруги, а ваші адаптивні ресурси ще цілком не сформовані.
- 13-18 – вказують на труднощі, що виникають в процесі боротьби зі стресом за обраною шкалою.

Тест «Шкала реактивної і особистісної тривожності»

Ч. Спілбергера

Даний опитувальник спрямований на визначення рівня тривожності (реактивної та особистісної) та дослідження стресових реакцій у різноманітних ситуаціях.

1. Реактивна тривожність (State Anxiety) — ситуативна (тимчасова) тривожність, викликана тим чи іншим стресором.
2. Особистісна тривожність (Trait Anxiety) — тривожність, яка супроводжує людину протягом тривалого часу та є однією із характеристик особистості.

Даний тест складається з 40 питань об'єднаних у 2 блоки (перші 20 питань відповідають за рівень тривожності в даний момент, в другі 20 - вказують на загальний рівень тривоги).

Досліджуваному пропонується обрати для кожного твердження відповідь за 4-бальною шкалою, де 1 - "ні, зовсім не так", 2 - "іноді", 3 - "часто", 4 - "дуже сильно/ завжди". Варто зазначити, що кожен блог аналізується окремо. Максимальний бал у блоці - 80, а мінімальний - 20.

Ю. Л. Ханіним було опрацьовано цю методику та окреслено межі тривожності:

- 20-34 бали - свідчать про низький рівень тривожності. Досліджуваний спокійний, майже не відчуває тривоги та вміє адаптуватись до різних видів стресу.

- 35-44 бали — вказують на середній рівень тривожності. В житті досліджуваного іноді присутнє відчуття неспокою, але воно не заважає йому ефективно функціонувати.

- 45 балів і більше — говорить про високий рівень тривоги. Такий стан людини потребує негайної корекції, зазвичай з залученням відповідних фахівців (психолога, психотерапевта).

Опитувальник Р. Плутчика та К. Конте «Індекс життєвого стилю»

Поданий опитувальник застосовується для визначення системи захисних психологічних механізмів особистості. Вивчаються 8 механізмів захисту психіки (компенсування, відторгнення, сублімація, раціоналізація, проектування, протилежна реакція, регрес і пригнічення).

Вище перелічені механізми покликані допомогти особистості впоратись з тривожністю, внутрішньою невизначеністю, напругою та зменшити вплив стресу на організм в цілому. Також, подані механізми слугують своєрідним "щитом" який не дозволяє негараздами та переживанням впливати на свідомість. Коли ж, рівень тривоги чи стресу

досягає апогею, цей механізм здатен змінити сприйняття реальності задля забезпечення стабільного психофізіологічного здоров'я особистості.

Цей опитувальник містить 92 твердження, які вимагають закритого типу відповідей на них ("так" або "ні"). Кожен із восьми механізмів оцінюється окремо за своєю шкалою, і бали для кожного механізму підраховуються індивідуально. Згодом, отримані бали перераховують у відсотки, задля того, щоб дізнатися рівень напруженості в кожній шкалі.

Це робиться за формулою: $n/N*100\%$, де n - кількість позитивних відповідей у шкалі що досліджується, а N - загальна кількість тверджень у шкалі певного механізму.

Загальна напруженість механізмів захисту (ЗНЗ) визначається за такою ж формулою, але до уваги беруться всі 8 механізмів одночасно. Тобто у формулі: $n/N*100\%$. В даній формулі n - відповідатиме сумі позитивних відповідей у опитувальнику, а N - вказуватиме та загальну кількість тверджень цього опитувальника.

Показник в межах 40% - 50% вважають типовим для більшості людей і вважається таким що відповідає нормам. Натомість показник у 50% і більше свідчить про тривогу в особистісній сфері, яка може бути зумовлена різними невіршеними чи наявними стресовими ситуаціями.

Тест на визначення рівня стресу (За В. Ю. Щербатих)

Поданий тест застосовують з метою визначення поточного рівня стресу, враховуючи одночасно 4 важливих компоненти: інтелект, поведінку, емоції та фізіологію. Інтелектуальний компонент спрямований на оцінку мислення, рівня концентрації уваги та інших когнітивних аспектів у стресових ситуаціях. Поведінковий відзначає зміни у звичних патернах поведінки на ту чи іншу подію. Емоційний допомагає визначити які почуття виникають у людини під час стресу, а фізіологічний вказує на їх прояви у

фізичному стані людини. Тобто, дана методика дозволяє комплексно оцінити як стрес впливає на людину.

Досліджуваному дається бланк з 4-ма групами стресу (інтелектуальними, поведінковими, емоційними та фізіологічними). В кожній групі є 12 відповідних симптомів.

За кожен симптом отримуються бали:

- 1 бал — якщо це, інтелектуальна чи поведінкова ознака;
- 1,5 бала — за емоційну ознаку;
- 2 бали — отримує фізіологічна ознака.

Максимальна кількість балів за тест – 66.

Таблиця 2.1.

Показники рівнів прояву стресу

Кількість балів	Рівень стресу	Характеристика
0–5	Низький	Емоційна стабільність, відсутність тривоги, внутрішніх конфліктів чи стресових ситуацій.
6–12	Помірний	Наявні легкі ознаки стресу, які помірно впливають на працездатність. Їх легко можна коригувати за допомогою відпочинку чи зміни виду діяльності.
13–24	Виражений	Чітко виражена психоемоційна напруга, помітні фізичні прояви стресу. Важливим на даному етапі є використання різних методик чи копінг-стратегрій спрямованих на подолання стресу.
25–40	Сильний	Високий рівень стресу який суттєво впливає на фізичний, емоційний та соціальний стан людини і потребує методичної корекції.

> 40	Критичне виснаження	Найвищий рівень стресу, який може перейти у хронічну форму. Часто супроводжується емоційним вигоранням, повною втратою працездатності та апатією. Особа з даним показником стресу потребує негайної допомоги кваліфікованих спеціалістів.
------	---------------------	---

2.2. Аналіз даних, отриманих у результаті емпіричного дослідження

Для досягнення мети магістерської роботи та підтвердження її гіпотези ми провели емпіричне дослідження, використавши комплекс взаємодоповнюючих методик.

На початку нашого емпіричного дослідження ми використали методику Р. Лазаруса, С. Фолкман, призначену для діагностики копінг-стратегій, які застосовує особистість, намагаючись справитися зі стресовою ситуацією. Подана методика спрямована на виявлення стратегій боротьби зі стресом, які використовує особа в різних життєвих ситуаціях. Також, вона визначає тип копінг-стратегії, яку обирає людина під час вирішення проблемної ситуації.

Виокремлюють 8 видів копінг-стратегій:

1. Копінг-конфронтація— активна (наполеглива/ агресивна) включеність у ситуацію з метою її швидшого вирішення.
2. Відсторонення — емоційне відчуження від проблеми.
3. Самодисципліна та саморегуляція — регулювання власних емоцій та дій.
4. Пошук допомоги та підтримки від оточення.
5. Усвідомлена відповідальність — здатність брати на себе відповідальність за прийняття тих чи інших рішень.

6. Втеча/ ухилення — бажання втекти від проблеми, її ігнорування чи заперечення існування.

7. Розробка стратегії подолання стресу — оцінка ситуації, визначення способів та кроків до її вирішення.

8. Оптимістична інтерпретація — акцентуація на позитивних сторонах ситуації що склалась.

○ Результат в діапазоні від 0 до 6 свідчить про адаптивний тип копінгу за відповідною шкалою та низький рівень психологічного напруження і стресу;

○ 7-12 – вказує на середній рівень напруги, а ваші адаптивні ресурси ще цілком не сформовані.

○ 13-18 – вказують на труднощі, що виникають в процесі боротьби зі стресом за обраною шкалою.

○ проте зазначимо, що ми визначали відсоток використання відповідних копінг-стратегій, оскільки кількість тверджень, що діагностують перні копінгі різні.

Отримані за цією методикою дані ми представили у наступній таблиці:

Таблиця 2.2

Застосування копінг-стратегій у вибірці

№	1	2	3	4	5	6	7	8	№	1	2	3	4	5	6	7	8
1	44,4 4	83,3 3	72,2 2	76,1 9	58,3 3	61,9	44,4 4	83,3 3	27	38,8 9	100	88,8 9	47,6 2	90,4 8	80,9 5	38,8 9	100
2	44,4 4	50	50	57,1 4	75	85,7 1	44,4 4	50	28	91,6 7	91,6 7	80,9 5	80,9 5	100	90,4 8	91,6 7	91,6 7
3	33,3 3	44,4 4	66,6 7	50	57,1 4	61,9	33,3 3	44,4 4	29	85,7 1	100	90,4 8	47,6 2	85,7 1	50	85,7 1	100
4	50	61,1 1	66,6 7	38,1	41,6 7	57,1 4	50	61,1 1	30	66,6 7	90,4 8	33,3 3	80,9 5	80,9 5	85,7 1	66,6 7	90,4 8
5	61,1 1	50	61,1 1	61,9	91,6 7	71,4 3	61,1 1	50	31	47,6 2	100	94,4 4	33,3 3	85,7 1	88,8 9	47,6 2	100
6	55,5 6	77,7 8	83,3 3	61,9	66,6 7	52,3 8	55,5 6	77,7 8	32	100	47,6 2	66,6 7	47,6 2	66,6 7	91,6 7	100	47,6 2
7	44,4 4	72,2 2	50	76,1 8	83,3 3	76,1 9	44,4 4	72,2 2	33	85,7 1	91,6 7	100	27,7 8	94,4 4	91,6 7	85,7 1	91,6 7
8	61,1 1	66,6 7	88,8 9	90,4 8	66,6 7	57,1 4	61,1 1	66,6 7	34	85,7 1	91,6 7	94,4 4	80,9 5	47,6 2	100	85,7 1	91,6 7
9	33,3 3	55,5 6	50	47,6 2	58,3 3	61,9	33,3 3	55,5 6	35	88,8 9	88,8 9	90,4 8	27,7 8	91,6 7	90,4 8	88,8 9	88,8 9
10	72,2 2	83,3 3	72,2 2	61,9	58,3 3	61,9	72,2 2	83,3 3	36	94,4 4	27,7 8	80,9 5	91,6 7	85,7 1	47,6 2	94,4 4	27,7 8
11	50	66,6 7	33,3 3	71,4 3	83,3 3	76,1 9	50	66,6 7	37	66,6 7	88,8 9	94,4 4	91,6 7	80,9 5	91,6 7	66,6 7	88,8 9
12	72,2 2	72,2 2	72,2 2	47,6 2	100	80,9 5	72,2 2	72,2 2	38	80,9 5	100	100	88,8 9	88,8 9	85,7 1	80,9 5	100

13	90,4 8	83,3 3	100	88,8 9	88,8 9	76,1 9	90,4 8	83,3 3	39	91,6 7	22,7 8	100	80,9 5	88,8 9	88,8 9	91,6 7	22,7 8
14	66,6 7	90,4 8	0	90,4 8	91,6 7	71,4 3	66,6 7	90,4 8	40	45,8 3	94,4 4	88,8 9	66,6 7	90,4 8	80,9 5	45,8 3	94,4 4
15	100	80,9 5	100	38,8 9	80,9 5	80,9 5	100	80,9 5	41	90,4 8	38,8 9	91,6 7	22,7 8	47,6 2	66,6 7	90,4 8	38,8 9
16	88,8 9	91,6 7	72,2 2	47,6 2	90,4 8	80,9 5	88,8 9	91,6 7	42	80,9 5	80,9 5	100	80,9 5	100	100	80,9 5	80,9 5
17	100	88,8 9	91,6 7	27,7 8	88,8 9	91,6 7	100	88,8 9	43	88,8 9	94,4 4	94,4 4	45,8 3	91,6 7	100	88,8 9	94,4 4
18	94,4 4	27,7 8	94,4 4	45,8 3	66,6 7	90,4 8	94,4 4	27,7 8	44	88,8 9	91,6 7	100	85,7 1	66,6 7	66,6 7	88,8 9	91,6 7
19	100	88,8 9	88,8 9	80,9 5	45,8 3	61,9	100	88,8 9	45	91,6 7	38,8 9	88,8 9	94,4 4	91,6 7	85,7 1	91,6 7	38,8 9
20	85,7 1	80,9 5	91,6 7	88,8 9	88,8 9	76,1 9	85,7 1	80,9 5	46	66,6 7	88,8 9	90,4 8	80,9 5	88,8 9	94,4 4	66,6 7	88,8 9
21	100	100	100	88,8 9	38,8 9	90,4 8	100	100	47	85,7 1	94,4 4	94,4 4	90,4 8	90,4 8	88,8 9	85,7 1	94,4 4
22	78,5 7	85,7 2	85,7 2	47,6 2	78,5 7	85,7 2	78,5 7	85,7 2	48	61,1 1	54,1 7	95,2 4	33,3 3	66,6 7	95,2 4	61,1 1	54,1 7
23	78,5 7	85,7 2	85,7 2	71,4 3	57,1 5	66,6 7	78,5 7	85,7 2	49	91,6 7	91,6 7	100	94,4 4	80,9 5	85,7 1	91,6 7	91,6 7
24	85,7 2	38,8 9	85,7 2	33,3 3	66,6 7	66,6 7	85,7 2	38,8 9	50	80,9 5	94,4 4	100	66,6 7	94,4 4	100	80,9 5	94,4 4
25	91,6 7	66,6 7	90,4 8	27,7 8	85,7 1	94,4 4	91,6 7	66,6 7	51	27,7 8	100	0	91,6 7	38,8 9	80,9 5	27,7 8	100
26	91,6 7	80,9 5	100	0	91,6 7	100	91,6 7	80,9 5	52	91,6 7	91,6 7	91,6 7	88,8 9	90,4 8	100	91,6 7	91,6 7
середня		67,368		68,659		74,8357		76,35		80,8457		63,26		77,46		80,143	

*** Примітка. Вгорі 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 – позначення копінгів: 1 – конфронтаційного, 2 – дистанціювання; 3 -самоконтроль; 4 – пошук підтримки; 5 – прийняття відповідальності; 6 – втеча-уникання; 7 – планування вирішення проблеми; 8 – позитивна переоцінка.

Аналіз даних, представлених у цій таблиці, показує, що:

- за середніми показниками результатів цієї методики, визначеними у відсотках, частіше від інших респонденти використовують такі копінги, як «позитивна переоцінка ситуації», сприйняття її як стимулу для особистісного зростання (середня – 80,14 %) та «прийняття відповідальності» (середня – 80,85 %) визнання власної ролі у виникненні складної стресової ситуації, що може перейти у самозвинувачення; це в основному адаптивні копінг-стратегії; зазначимо, що, враховуючи ситуацію, в якій знаходяться респонденти, цінним є те, що вони можуть взяти на себе відповідальність за спричинення організаційного стресу чи позитивно переоцінити ситуацію в якій вони опинилися в організації, проте також зауважимо, що ситуація може погіршуватися й ускладнюватися тим, що респонденти водночас з організаційним стресом відчують і загальний

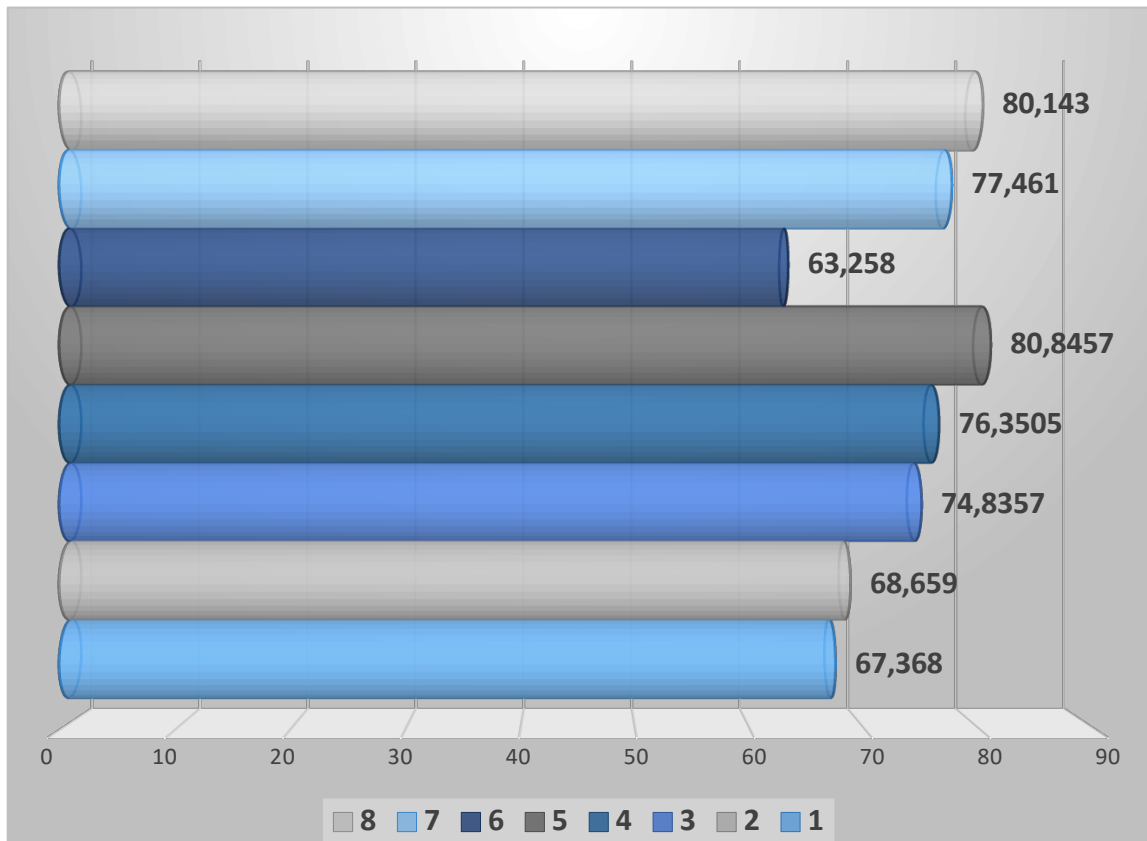
стрес, вочевидь зумовлений ситуацією, в якій перебувають усі громадяни країни;

- дещо рідше респонденти використовують копінги: самоконтролю (середня – 74,84 %), пошуку соціальної підтримки (середня – 76,35 %) та «планування вирішення проблеми» (середня – 77,46 %), - проте це також досить високий рівень використання цих копінг-стратегій, і це також адаптивні копінги, що допомагають досліджуваним справитися з переживанням стресу, у тому числі організаційного;

- менше від решти респонденти досліджуваної вибірки вдаються до використання копінг-стратегій конфронтації (середня – 67,37 %), дистанціювання (середня – 68,66 %) та втеча-уникання (середня – 63,26 %); очевидно, можемо припустити, що ці копінги використовуються досліджуваними менше, оскільки вони не можуть насправді допомогти їм подолати стрес, який вони відчують;

- зазначимо, що відсотки копінгів, які використовують опитувані, свідчать, що респонденти вибірки частіше відчують очевидні труднощі, намагаючись подолати стрес, через що активують використання копінг-стратегій;

- наочно ми відобразили цей етап нашого дослідження на такій стрічковій діаграмі:



*** Примітка. Вгорі 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 – позначення копінгів: 1 – конфронтаційного, 2 – дистанціювання; 3 -самоконтроль; 4 – пошук підтримки; 5 – прийняття відповідальності; 6 – втеча-уникання; 7 – планування вирішення проблеми; 8 – позитивна переоцінка.

Рис.2.1. Середні показники
проявів у досліджуваній вибірці копінг-стратегій

На другому етапі нашого дослідження була використана методика Плутчика-Келлермана-Конта «Індекс життєвого стилю» ((Life Style Index, LSI)), що діагностує психологічні захисні механізми, які особистість використовує для власного психічного захисту, зокрема, від переживання стресової ситуації. Опитувальник застосовується для визначення системи захисних психологічних механізмів особистості. Вивчаються 8 механізмів захисту психіки (компенсування, відторгнення, сублімація, раціоналізація, проектування, протилежна реакція, регрес і пригнічення). Причому їх частковий прояв, до 50 %, означає норму, тоді як більше їх використання свідчить про неадаптивне існування респондентів і те, що механізми

психологічного захисту використовуються респондентами надмірно, що може пояснюватися подвійним стресом, який вони відчують.

Отримані за цією методикою дані представлено у наступній таблиці:

Таблиця 2.3

**Застосування механізмів психологічного захисту
в досліджуваній вибірці**

№	1	2	3	4	5	6	7	8	№	1	2	3	4	5	6	7	8
1	8	3	4	8	12	3	9	2	27	4	2	8	8	11	8	6	0
2	3	6	12	8	13	10	8	2	28	4	5	11	7	12	11	6	2
3	6	7	10	8	10	11	7	3	29	4	5	13	10	7	9	5	2
4	6	6	11	4	11	8	8	6	30	7	6	6	4	7	3	6	1
5	6	10	9	6	10	6	12	8	31	6	4	8	7	6	4	4	7
6	7	0	10	6	10	10	7	7	32	7	3	8	6	10	11	5	2
7	7	7	7	8	8	6	8	1	33	9	3	5	6	9	5	9	1
8	9	2	14	7	12	11	5	2	34	8	6	10	6	12	8	9	8
9	5	3	7	7	9	8	9	3	35	7	6	1	3	5	8	9	2
10	4	1	10	8	9	11	6	5	36	4	8	5	7	10	7	12	4
11	4	9	6	9	5	10	10	6	37	9	10	10	6	6	10	6	4
12	2	2	11	8	10	8	8	6	38	8	4	13	9	8	10	9	5
13	7	8	7	7	9	10	9	0	39	7	6	6	5	9	4	6	7
14	9	8	3	4	1	2	8	3	40	7	6	10	4	10	4	5	2
15	5	8	5	3	10	3	10	6	41	3	7	6	2	10	5	2	2
16	7	7	13	8	13	9	8	5	42	16	4	1	5	2	2	7	3
17	8	3	8	8	12	13	7	2	43	10	7	5	6	8	5	8	4
18	6	6	6	4	3	6	8	4	44	1	3	8	6	12	6	4	3
19	11	6	10	7	10	11	9	1	45	4	6	11	10	10	11	6	5
20	8	5	5	6	4	4	6	2	46	7	4	7	6	3	3	5	7
21	6	5	10	7	7	7	5	3	47	5	7	12	8	11	11	4	2
22	5	3	7	6	7	8	7	0	48	5	7	6	9	7	6	8	4
23	8	5	6	4	7	6	9	7	49	8	8	10	7	7	5	9	0
24	5	11	5	8	9	9	5	2	50	7	2	13	7	6	8	6	3
25	8	4	4	6	6	8	5	2	51	7	4	13	7	11	11	5	4

26	9	4	1	4	4	3	10	5	52	10	4	8	8	11	4	9	6
середн		6,59615		5,30769		7,98076		6,5		8,48076		7,30769		7,36538		3,51923	
я		4		2		9		6,5		9		2		5		1	
У %		54,92		44,25		57		65		65,23		56,23		61,33		35,2	

*** Примітка. Вгорі 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 – позначення захисних механізмів: 1 – заперечення, 2 – подавлення; 3 – регресія; 4 – компенсація; 5 – проекція; 6 – заміщення; 7 – інтелектуалізація; 8 – реактивне утворення.

Аналіз даних за цією таблицею показує, що, за середніми показниками (їх відсотковими значеннями частки від максимально можливого балу за захисним механізмом):

- сильніше від решти механізмів психологічного захисту в досліджуваній вибірці проявляються компенсація (середня – 65 % балів) та проекція (середня – 65,23 % балів); тобто респонденти частіше помічають в інших ті риси, якості чи особистісні властивості, які у них самих є небажаними, та створюють відчуття, протилежне тому, яке насправді переживають стосовно ситуації; зазначимо, що ці механізми психологічного захисту використовуються респондентами вибірки надмірно, неадаптивно, що можна пояснити складністю ситуації, в якій вони перебувають, проте ці захисні механізми вочевидь сприймаються досліджуваними як доречні та дієві;

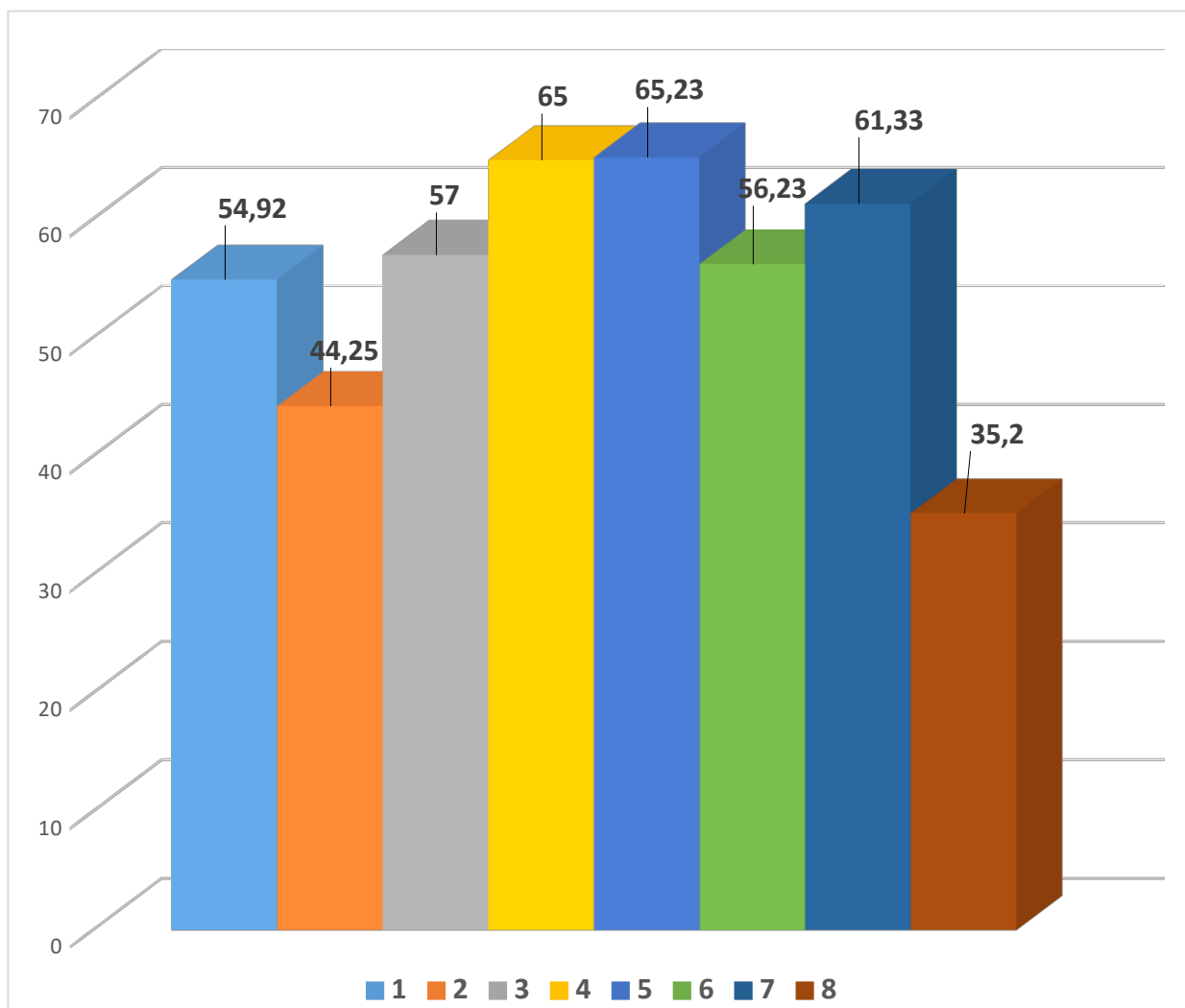
- дещо менше, порівняно з ними, проявляється у вибірці інтелектуалізація як захисний механізм (середня – 61,33 % балів), що передбачає переключення з емоційного негативного реагування на стресову чи проблемну ситуацію на її раціональне сприйняття та осмислення і трактування;

- ще три механізми психологічного захисту: заперечення (середня – 54,92 % балів) як проте заперечення того, що ситуація має місце, існує, регресія (57 % балів), як спускання до нижчого рівня розвитку психіки та власного Я, та заміщення (середня – 56,23 % балів), як перенесення негативної реакції з відомого, проте небезпечного об'єкта на інший, який

заміщає перший, проте не є настільки небезпечним - проявляються у досліджуваній вибірці на середньому рівні, час від часу, очевидно, залежно від ситуації; додамо: очевидно ситуація в країні не спонукає досліджуваних до використання цих механізмів психологічного захисту, оскільки вони тут навряд чи є доречними;

- нарешті два інші механізми психологічного захисту: подавлення (середня – 44,25 % балів) та реактивне утворення (середня – 35,2 % балів), - проявляються значно менше від інших у досліджуваній вибірці; очевидно, в умовах складної зовнішньої ситуації ці механізми психологічного захисту не вважаються респондентами дуже дієвими, проте варто зазначити, що лише ці два механізми психологічного захисту досліджувані використовують відповідно до норми, що відповідає їх адаптованості до ситуації, тоді як решту захисних механізмів вони використовують надмірно, що, очевидно, можна пояснити ситуацією у якій вони перебувають.

Наочно ми представили цей етап нашого дослідження, середні показники прояву механізмів психологічного захисту, на такій стовпчиковій діаграмі:



*** Примітка. Цифри 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 – позначення захисних механізмів: 1 – заперечення, 2 – подавлення; 3 – регресія; 4 – компенсація; 5 – проєкція; 6 – заміщення; 7 – інтелектуалізація; 8 – реактивне утворення.

Рис.2.2. Середні показники
використання механізмів психологічного захисту у вибірці (у %)

Зазначимо, що на цій діаграмі видно, що домінує у досліджуваній вибірці використання трьох механізмів психологічного захисту: 4, 5, 7.

Наступною ми використали методику Ч. Спілбергера, яка дозволяє діагностувати ситуативну (СТ) та особистісну (ОТ) тривожність респондентів, вважаючи, що, оскільки тривожність включена Г. Сельє до першої стадії переживання людиною стресу, то високий рівень тривожності досліджуваних свідчатиме про дуже сильний стрес, який переживають респонденти.

Даний опитувальник спрямований на визначення рівня тривожності (реактивної та особистісної) та дослідження стресових реакцій у різноманітних ситуаціях.

1. Реактивна тривожність (State Anxiety) — ситуативна (тимчасова) тривожність, викликана тим чи іншим стресором.

2. Особистісна тривожність (Trait Anxiety) — тривожність, яка супроводжує людину протягом тривалого часу та є однією із характеристик особистості.

Ю. Л. Ханіним було опрацьовано цю методику та окреслено межі тривожності:

- 20-34 бали - свідчать про низький рівень тривожності. Досліджуваний спокійний, майже не відчуває тривоги та вміє адаптуватись до різних видів стресу.

- 35–44 бали — вказують на середній рівень тривожності. В житті досліджуваного іноді присутнє відчуття неспокою, але воно не заважає йому ефективно функціонувати.

- 45 балів і більше — говорить про високий рівень тривоги. Такий стан людини потребує негайної корекції, зазвичай з залученням відповідних фахівців (психолога, психотерапевта).

Результати застосування цієї методики ми відобразили у наступній таблиці:

Таблиця 2.4

Результати респондентів за методикою діагностики ситуативної та особистісної тривожності Ч.Спілбергера

№	СТ		ОТ		№	СТ		ОТ		№	СТ		ОТ	
	б	р	б	р		б	р	б	р		б	р	б	р
1	42	с	49	в	19	31	с	35	с	37	40	с	40	с
2	62	в	60	в	20	42	с	49	в	38	61	в	67	в
3	39	с	45	с	21	49	в	61	в	39	53	в	66	в

4	52	в	59	в	22	45	с	46	в	40	37	с	49	в
5	50	в	56	в	23	47	в	57	в	41	58	в	52	в
6	47	в	43	с	24	65	в	69	в	42	28	н	25	н
7	49	в	50	в	25	38	с	39	с	43	41	с	44	с
8	47	в	51	в	26	23	н	23	н	44	55	в	60	в
9	42	с	44	с	27	61	в	71	в	45	58	в	64	в
10	46	в	52	в	28	45	с	50	в	46	43	с	43	с
11	58	в	57	в	29	49	в	57	в	47	56	в	63	в
12	50	в	57	в	30	41	с	40	с	48	54	в	52	в
13	53	в	51	в	31	43	с	43	с	49	60	в	61	в
14	35	с	36	с	32	50	в	66	в	50	55	в	55	в
15	50	в	53	в	33	30	н	37	с	51	64	в	71	в
16	53	в	63	в	34	48	в	54	в	52	41	с	46	в
17	47	в	44	с	35	41	с	35	с	<i>середн і</i>	47,3	<i>в</i>	50,8	<i>в</i>
18	36	с	35	с	36	53	в	49	в		6		8	

Аналіз даних, представлених у цій таблиці, за середніми показниками тривожності, свідчить, що особистісна тривожність респондентів дещо вища (середня – 50,88 балів), ніж ситуативна (середня – 47,36 балів) тривожність. З одного боку, на нашу думку, це свідчить про високу тривожність опитуваних, що цілком узгоджується з високим рівнем стресу (загального та організаційного), який вони переживають, з іншого, - нижча ситуативна тривожність свідчить про їх добровільну (і не надмірно тривожну) участь у процесі нашого дослідження. Однак тривожним фактор варто вважати те, що тривожність перетворилася на особистісну рису у багатьох досліджуваних.

Подальший аналіз даних за цією методикою ми будемо продовжувати, орієнтуючись на наступну таблицю, де відображено різні рівні тривожності респондентів.

Таблиця 2.5

Рівні тривожності досліджуваних

Рівні показника	СТ		ОТ	
	к-ть	у %	к-ть	у %
низький	3	5,76	2	3,84
середній	18	34,62	15	28,84
високий	31	59,62	35	67,32

Аналіз даних цієї таблиці свідчить:

- у переважної більшості респондентів діагностовано високі рівні переживання ситуативної та особистісної тривожності (у 59,62 % та 67,32 % вибірки); тобто ці опитані постійно відчують високий рівень занепокоєння, наближення неприємностей чи лиха, який їм не вдається контролювати, хоче він погіршує їх самопочуття (як особистісну тривожність), що в цілому ускладнюється переживанням ситуативної тривожності, зумовленої кризовою ситуацією, в якій перебувають не лише досліджувані респонденти, але й усі громадяни України;
- на другій позиції в обох показниках тривожності – середній рівень прояву, який виявлено у 34,62 % досліджуваних за ситуативною та у 28,84 % вибірки за особистісною тривожністю; отже, ці респонденти відчують тривожність і занепокоєння, який можуть контролювати, оскільки вони не є надмірними;
- найменше у вибірці проявляється низький рівень ситуативної (у 5,76 %) та особистісної (3,84 %) тривожності; тобто лише меншість вибірки не відчують занепокоєння чи страху майбутнього; тобто більшість опитаних переживають досить серйозний рівень тривожності, що може бути передумовою переживання ними стресу;

• наочно цей етап нашого дослідження відображено на такій діаграмі:

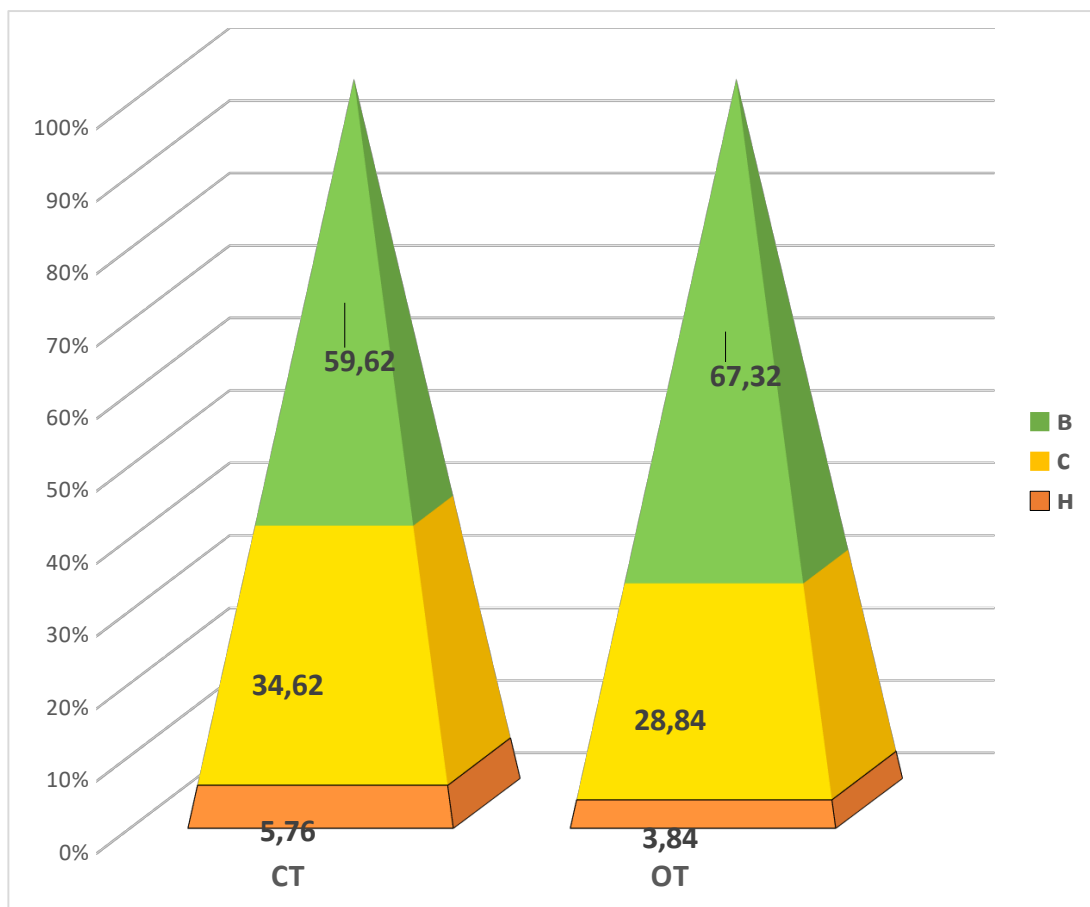


Рис.2.3. Рівні ситуативної (СТ) та особистісної (ОТ) тривожності респондентів

Діаграма наочно демонструє, що високий рівень особистісної тривожності більший, ніж ситуативної тривожності. Тобто ситуація проведення дослідження не стала для респондентів стресовим фактором.

На наступному етапі нашого дослідження використовувалася методика В.Ю. Щербатих, призначена для діагностики переживання особистістю стресу. Зазначимо, що цей тест визначає рівень стресу респондента на основі таких показників його наявності: інтелектуальних, поведінкових, емоційних та фізіологічних ознак і симптомів стресу. Причому кожна група ознак визначається 12-ма твердженнями, згода з якими визначаються балами від 1 до 2 залежно від симптомів стресу.

За кожен симптом отримуються бали:

- 1 бал — якщо це, інтелектуальна чи поведінкова ознака;
- 1,5 бала — за емоційну ознаку;
- 2 бали — отримує фізіологічна ознака.

Максимальна кількість балів за тест – 66.

У результаті набрані 0 – 5 балів означають відсутність стресу в респондента, а 41 – 66 балів означають настільки сильний стрес особистості, що це привело до виснаження її адаптивної енергії.

Показники рівнів стресу та їх характеристика представлені вище, при характеристиці методик дослідження.

Отримані за цією методикою бали занесені нами до наступної таблиці:

Таблиця 2.6

**Рівні переживання респондентами стресу
за методикою В.Ю. Щербатих**

№	бали	рівень	№	бали	рівень	№	бали	рівень
1	12	п	19	6	п	37	23	с
2	40	дс	20	22	с	38	40	дс
3	11	п	21	40	дс	39	43	вс
4	37	дс	22	22	с	40	23	с
5	35	дс	23	24	с	41	34	дс
6	12	п	24	44	вс	42	5	н
7	27	дс	25	18	с	43	24	с
8	27	дс	26	4	н	44	35	дс
9	15	с	27	47	вс	45	37	дс
10	29	дс	28	25	дс	46	23	с
11	32	дс	29	35	дс	47	36	дс
12	35	дс	30	22	с	48	30	дс
13	32	дс	31	22	с	49	35	дс
14	8	п	32	42	вс	50	32	дс
15	35	дс	33	6	п	51	48	вс

16	42	вс	34	25	дс	52	22	с
17	17	с	35	5	н	середня	26,5961	дс
18	7	п	36	31	дс		5	

***Примітка. Букви для позначення рівнів стресу означають: н – низький, п – помірний, с – сильний, дс – дуже сильний рівень стресу, вс – виснаження від стресу.

Зазначимо, що, згідно середнього показника за цією методикою, який дорівнює 26,59 балів, у досліджуваній вибірці переважає дуже сильний рівень переживання стресу, так що організм більшості опитаних близький до межі його можливості опиратися стресу. Також варто зауважити, що найсильніше у досліджуваній вибірці проявляються емоційні та частково інтелектуальні ознаки стресу, тоді як поведінкові та фізіологічні його симптоми, за методикою В.Ю. Щербатих, проявляються дещо менше.

Подальший аналіз даних за цією методикою ми продовжуватимемо за таблицею, де відображені рівні прояву переживання стресу респондентами нашої вибірки.

Таблиця 2.7

Рівні прояву стресу, який переживають досліджувані

Рівні	К-ть	У %
низький	3	5,76
помірний	7	13,47
сильний	14	26,93
дуже сильний	22	42,31
виснаження від стресу	6	11,53

Аналіз даних цієї таблиці показує:

- у переважної більшості цієї вибірки діагностовано дуже сильний рівень стресу, який вони відчують, що, на нашу думку, цілком закономірно в умовах війни, це у 42,31 % вибірки; високий рівень стресу – це серйозний сигнал від організму, що щось потребує змін. Його симптоми можуть бути як

фізичними (головний біль, безсоння, прискорене серцебиття), так і психологічними (дратівливість, тривожність, пригнічений настрій, відчуття виснаження);

- ще у 26,93 % досліджуваних вибірки виявлено сильний стрес та у 11,53 % - виснаження від переживання сильного стресу (тобто стрес, який вони переживають, є надмірним для організму через свою силу чи тривалість), що порушує адаптивні можливості організму респондентів;

- помірний рівень переживання стресу виявлено у 13,47 % респондентів, а низький – у меншості, у 5,76 % досліджуваних; їх ознаки: спокійний емоційний стан; гарна концентрація; відчуття контролю над ситуацією; нормальний або високий рівень енергії; здоровий сон та апетит; додамо: як зазначають науковці, помірний і низький рівень переживання людиною стресу може активізувати її та надати сили справитися з ситуацією, долаючи її;

- наочно результати цього етапу нашого емпіричного дослідження можна побачити на такій діаграмі:

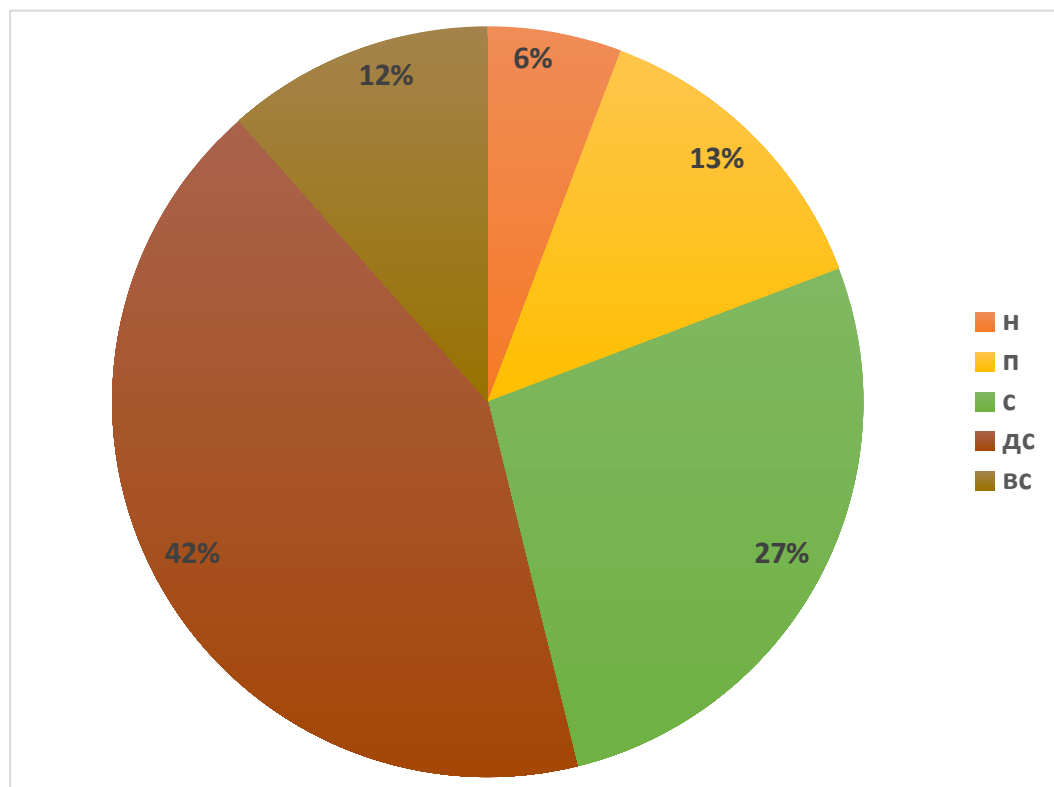


Рис.2.4. Рівні прояву переживання стресу у вибірці (у %)

На наступному рівні свого дослідження ми використали методику для діагностики організаційного стресу.

Ця методика призначена для визначення рівня стресостійкості особистості в умовах організаційного стресу, що виявляється у здатності налагоджувати міжособистісні стосунки, адаптуватися до різних ситуацій, не завдаючи шкоди психічному й фізичному здоров'ю, підвищувати працездатність та вмінні правильно розподіляти час на роботу та відпочинок.

- 50+ балів - тип поведінки – «А»;
- 40-49 балів - тип поведінки – «АВ»;
- до 39 балів - тип поведінки – «В».

Шкала організаційного стресу Р. Макліна побудована так, щоб визначати стресостійкість особистості по відношенню організаційного стресу, що дозволяє їй продовжувати ефективно і активно працювати та спілкуватися на робочому місці та знаходити спосіб відпочивати та відновлювати свої сили та позбавлятися виснаження чи вигорання. Шкала зорієнтована на діагностику проблем, що виникають в організації в процесі професійної діяльності та діагностує такі шкали, що у підсумку визначають рівень переживання респондентами організаційного стресу: 1) здатність респондентів до самопізнання; 2) широта їх інтересів; 3) розуміння ними цінностей інших людей; 4) гнучкість їх поведінки; 5) активність і продуктивність.

Для цього досліджувані оцінюють ступінь своєї згоди зі змістом тверджень методики, використовуючи 5-бальну шкалу (від 1 до 5 балів).

Зазначимо основні особливості організаційного стресу:

1. Джерело стресу – організаційне середовище:

- Він чітко пов'язаний з умовами праці, стилем керівництва, корпоративною культурою, організаційною структурою, психологічним кліматом / атмосферою в організації.

- Часто спричинений надмірним навантаженням, нечіткими обов'язками, відсутністю підтримки з боку керівництва.

2. Колективний характер:

- Може одночасно впливати на групу працівників (наприклад, під час реорганізації, скорочення, змін у політиці компанії).

3. Тривалий характер:

- Часто має хронічний характер, оскільки працівники перебувають у системі постійно.

- Стресори можуть діяти довготривало, на відміну від гострих життєвих подій.

4. Може мати як психологічні, так і фізіологічні наслідки:

- Вигорання, депресія, тривожність, зниження продуктивності.

- Головні болі, підвищення тиску, порушення сну.

5. Впливає на ефективність роботи:

- Погіршує концентрацію уваги, знижує мотивацію, сприяє виникненню помилок.

- Може призвести до конфліктів, прогулів, звільнень.

6. Фактори ризику можуть бути структурними або міжособистісними:

- Структурні: організаційна нестабільність, погана комунікація, бюрократія.

- Міжособистісні: конфлікти з колегами або керівництвом, мобінг, булінг.

7. Сприйняття стресу суб'єктивне:

- Одна й та сама ситуація може бути джерелом сильного стресу для однієї людини і зовсім не впливати на іншу.

Приклади організаційних стресорів:

- Надмірне або недостатнє робоче навантаження, особливо порівняно з іншими працівниками.

- Постійні зміни в структурі чи цілях компанії.
- Нечіткі ролі та очікування.
- Невизначеність посадових обов'язків.
- Відсутність визнання досягнень.
- Конфлікти з керівництвом або колегами.
- Тиск на результати без достатніх ресурсів.
- Працівники не беруть участі у прийнятті рішень.

Отримані за цією методикою результати занесені нами до наступної таблиці.

Таблиця 2.8

Показники переживання респондентами організаційного стресу

№	1	2	3	4	5	6	№	1	2	3	4	5	6
1	3	3	3	5	10	24	27	16	8	7	9	14	54
2	17	10	7	8	12	54	28	8	5	4	5	12	34
3	4	4	5	5	5	23	29	15	7	5	8	13	50
4	12	10	8	10	12	52	30	6	9	4	7	8	34
5	7	9	9	12	9	46	31	6	7	5	8	7	33
6	4	3	3	4	4	18	32	17	8	6	6	14	51
7	9	4	4	5	5	27	33	1	2	4	2	3	12
8	10	5	2	3	12	32	34	6	5	4	5	6	26
9	5	4	4	4	5	22	35	2	2	4	2	2	12
10	7	4	6	4	7	28	36	10	8	9	7	11	45
11	12	6	8	9	13	48	37	5	5	4	6	5	25
12	13	8	9	8	12	50	38	16	9	5	7	14	51
13	11	5	10	8	12	46	39	17	9	4	6	17	53
14	3	2	2	3	3	13	40	6	4	4	5	7	26
15	12	5	7	7	13	44	41	14	6	4	8	15	47
16	16	10	6	8	13	53	42	2	2	2	2	3	11

17	6	3	3	3	4	19	43	5	4	4	4	6	23
18	3	2	2	3	2	12	44	12	6	6	7	13	44
19	1	3	3	3	2	12	45	14	6	6	7	14	47
20	6	5	3	4	6	24	46	6	6	4	4	6	26
21	15	10	7	9	14	55	47	12	5	7	7	12	43
22	8	6	5	6	7	32	48	10	5	4	9	10	38
23	7	6	5	7	7	32	49	13	7	3	4	12	39
24	17	10	6	7	15	55	50	10	6	3	4	10	33
25	6	4	3	4	7	24	51	16	9	4	6	14	49
26	3	2	1	3	4	11	52	5	5	4	4	6	24
середні								8,98	5,73	4,83	5,78	9,02	34,35

***Примітка. Цифри від 1 до 6 на початку таблиці означають: 1) здатність до самопізнання; 2) широта інтересів; 3) розуміння цінностей інших людей; 4) гнучкість поведінки; 5) активність і продуктивність; 6) сума, рівень організаційного стресу.

Аналіз даних цієї таблиці показує:

- середній загальний показник організаційного стресу в досліджуваній вибірці, 34,35 балів, відповідає не дуже сильному стресу, який переживають респонденти; тобто, переживаючи сильний загальний стрес, респонденти виявляються досить толерантними до переживання організаційного стресу, можливо, це пояснюється позитивним психологічним кліматом в організації та демократичним стилем керівництва її очільника;
- з-поміж показників, що в цілому формують організаційний стрес, суттєво більше від інших проявляються показники здатності до самопізнання (середня – 8,98 балів) та активності і продуктивності професійної діяльності (середня – 9,02 балів), тобто переживання сильного організаційного стресу перш за все відображається на здатності спеціалістів до самопізнання та його продуктивності й активності у процесі виконання професійних завдань;

- дещо менше у ситуації організаційного стресу страждають широта інтересів спеціаліста (середня – 5,73 балів) та гнучкість його поведінки (5,78 балів);
- найменше ж організаційний стрес зачіпає розуміння спеціалістами цінностей інших людей (середня – 4,83 балів);
- тобто в ситуації організаційного стресу професіонал в основному відчуває його особисто та відображає на власній поведінці, проте це менше стосується того, як сприймається ним інша людина з її цінностями.

Подальший аналіз ми будемо проводити на основі наступної таблиці, що відображає рівні організаційного стресу, який переживають досліджувані.

Таблиця 2.9

Рівні переживання опитаними організаційного стресу

Рівні	К-ть	У %	Тип поведінки
<i>низький</i>	30	57,70	Тип В
<i>середній</i>	11	21,15	Тип АВ
<i>високий</i>	11	21,15	Тип А

Отже, аналіз даних, представлених у цій таблиці, свідчить, що низький рівень організаційного стресу діагностовано у більшій частині опитаних, це 57,70 % усієї вибірки.

Решта респондентів порівну поділилися між середнім та високим рівнями переживання організаційного стресу, це по 21,15 % досліджуваних.

Ці рівні переживання організаційного стресу, відповідно до цієї методики, співвідносяться з певними типами поведінки респондентів, що пов'язана зі схильністю до певних захворювань.

Зазначимо, що **поведінка типу А** (вперше описана американськими кардіологами М. Фрідманом і Р. Розенманом) означає, що людина постійно

поспішає, їй бракує часу, вона дуже конкурентна, нетерпляча, надмірно обов'язкова, відповідальна, може проявити ворожість і агресивність, вона орієнтована та мотивована на досягнення, намагається все контролювати, легко дратується, не любить перешкод чи очікувати; має зазвичай високий рівень стресу. Така поведінка, на думку вчених, схильна провокувати серцеві захворювання.

Поведінка **типу В** навпаки, спокійна і розслаблена, врівноважена, така людина зосереджена на процесі праці, і це приносить їй задоволення, вона не схильна до переживання стресу (толерантна до переживання стресу), легко пристосовується до змін, не відчуває браку часу, встигає вчасно, не схильна до змагальності, проте може проявити схильність до прокрастинації, зазвичай переслідує досягнення лише однієї визначеної мети; вміє збалансувати час на особисте життя та роботу.

Поведінка **типу АВ** – це суміш охарактеризованих вище типів поведінкової активності. Як зазначають науковці, більшість людей належать саме до змішаного типу. Такі люди поєднують амбітність зі схильністю знаходити час на відпочинок, можуть конкурувати з іншими, проте намагаються не сильно напружуватися для цього; схильні балансувати свій підхід до справ, тому не вигорає.

Аналіз даних, представлених у таблиці вище говорить про те, що, не зважаючи на значний стрес, який переживають респонденти загалом, вони не схильні до відчуття організаційного стресу в такій самій мірі.

Наочно ми представили цей етап нашого дослідження на такій діаграмі:

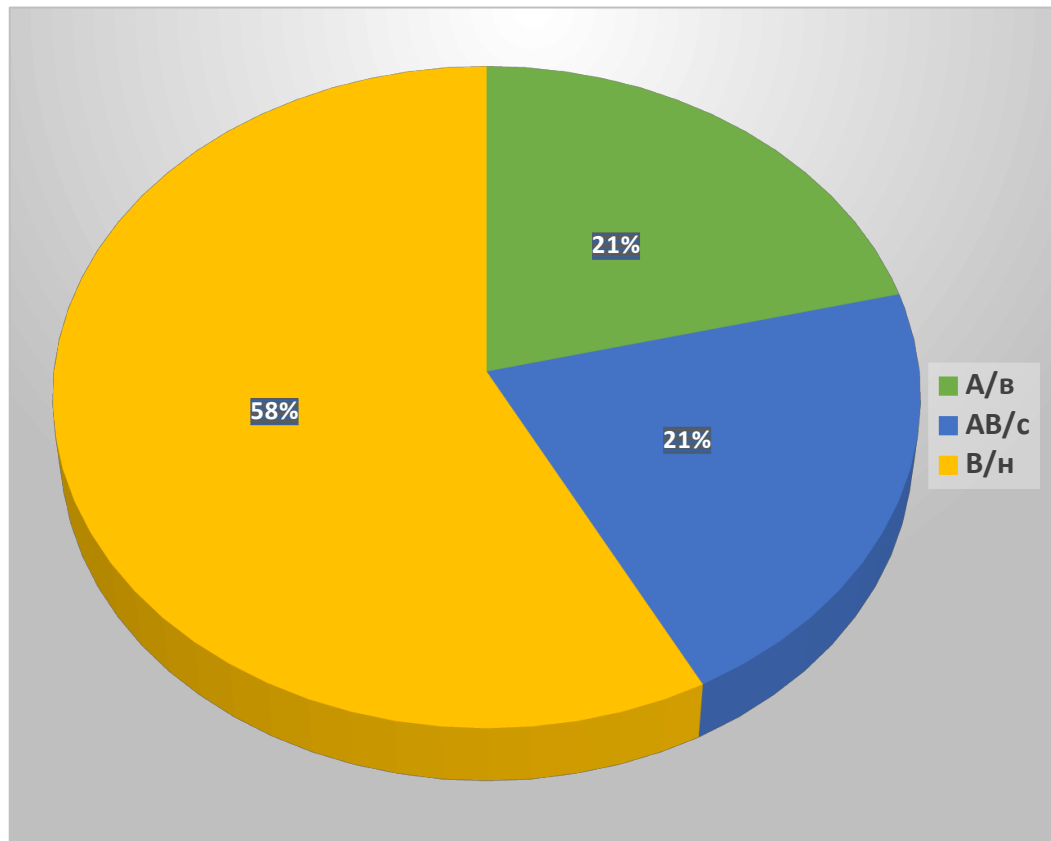


Рис.2.5. Рівні переживання організаційного стресу (в, с, н) у вибірці (у %) та відповідні їм типи поведінки (А, АВ,В)

Для того, щоб досягнути мети роботи та перевірити її гіпотезу ми провели статистичний комп'ютерний аналіз результатів нашого дослідження, застосувавши кореляційний аналіз за Ч. Пірсоном. Його результат виявив значну кількість кореляційних зв'язків між показниками різних методик, проте ми, враховуючи мету та гіпотезу нашої роботи, зосередимося на кореляційних зв'язках методик, що діагностують стрес, з показниками інших методик.

Результати кореляційного аналізу показують, що:

- показник рівня загального стресу респондентів (методика В.Ю. Щербатих) кореляційно пов'язаний з такими показниками:
- з використанням конфронтаційного копінгу ($r = 0,50$; $p \leq 0,001$), копінгами самоконтролю ($r = 0,42$; $p \leq 0,01$) та пошуку соціальної підтримки ($r = 0,37$; $p \leq 0,01$), з механізмами психологічного захисту: запереченням ($r =$

- 0,52; $p \leq 0,001$), регресією ($r = 0,52$; $p \leq 0,001$), компенсацією ($r = 0,34$; $p \leq 0,01$), проекцією ($r = 0,44$; $p \leq 0,001$) та заміщенням ($r = 0,29$; $p \leq 0,05$); з рівнями ситуативної ($r = 0,88$; $p \leq 0,001$) та особистісної ($r = 0,92$; $p \leq 0,001$) тривожності (що підтверджують значну силу стресу (загального та організаційного), який відчують респонденти); загальним показником організаційного стресу ($r = 0,95$; $p \leq 0,001$);

- загальний показник організаційного стресу досліджуваних корелює з показниками:

- з використанням конфронтаційного копінгу (0,40; $p \leq 0,01$), копінгами самоконтролю ($r = 0,38$; $p \leq 0,01$) та пошуку соціальної підтримки ($r = 0,29$; $p \leq 0,05$), з механізмами психологічного захисту: запереченням ($r = -0,59$; $p \leq 0,001$), регресією ($r = 0,46$; $p \leq 0,001$), компенсацією ($r = 0,33$; $p \leq 0,05$), проекцією ($r = 0,43$; $p \leq 0,01$) та заміщенням ($r = 0,27$; $p \leq 0,05$); з рівнями ситуативної ($r = 0,84$; $p \leq 0,001$) та особистісної ($r = 0,88$; $p \leq 0,001$) тривожності, тобто з тими самими показниками (копінгами чи захисними механізмами), що й загальний рівень стресу;

- отже, як від переживання загального стресу, так і від організаційного стресу та тривожності респонденти захищаються, використовуючи такі механізми психологічного захисту, як регресію (що проявляється у поверненні до більш раннього розвитку психіки), компенсацію (подолання того, що людина сприймає як недоліки, через активний розвиток і прояв протилежних якостей), проекцію (приписування комусь іншого того, що є небажаним у собі) та заміщення (але не заперечення), та вдаючись до застосування конфронтаційного копінгу, що базується на застосуванні активних дій, які можуть перейти в агресивні, щоб швидко подолати стресову ситуацію, змінивши її; копінгу самоконтролю – коли розуміють, що ситуацію змінити вони не можуть, та копінг-стратегії звернення за соціальною підтримкою інших людей у випадку, коли наслідки переживання сильного стресу стають очевидними як для оточуючих, так і

для самих досліджуваних. Зазначимо також, що застосування такої значної кількості психологічних захисних механізмів свідчить, на думку авторів методики діагностики механізмів психологічного захисту, про серйозність стресу, який переживають респонденти. Це в цілому підтверджує гіпотезу цієї магістерської роботи, що серйозність стресу, який переживають досліджувані, вимагає серйозного психологічного захисту.

ВИСНОВКИ

Незважаючи на постійний розвиток психологічної науки різноманітні сфери буття сучасної людини у поєднанні з динамічним соціокультурним середовищем здатні чинити суттєвий вплив на, здавалось би, достатньо відомі та дослідженні явища. Одним з таких закономірно вважається стрес, вивчення якого тягнеться ще з часів коли теперішньої назви для даного поняття навіть не існувало. Втім, науковці чітко помічали певні закономірності у реакціях людини при взаємодії зі специфічними ситуаціями чи подіями, що поступово призвело до появи вкрай важливої роботи за авторством Г. Сельє, який не лише дав назву даному явищу, але й виділив чимало характерних для нього властивостей які сформували теоретичну основу актуальну навіть для сьогодення. Надалі поняття «стрес» привертало увагу дослідників з багатьох наукових сфер та напрямів, що зробило його міждисциплінарним та дозволило вивчати різноманітні аспекти даного комплексного явища, проте саме психологічна наука вважається тісно пов'язаною з вивченням та дослідженням даного явища.

У широкому розумінні стрес можна описати як реагування організму на появу неспецифічних зовнішніх вимог, проте багатогранність даного явища найповніше розкривається при детальному розгляді особливостей його варіацій, появи, перебігу та впливу на індивіда. Вважається, що стрес здатен розвиватись як у сприятливий для особи (еустрес) чи руйнівний (дистрес) варіант в залежності від наявності або відсутності додаткових чинників котрі можуть ставати ресурсною основою для реалізації конструктивних реакцій. Саме в контексті своєї несприятливої варіації стрес найчастіше розглядається науковцями зі сфери психології, адже це зумовлено варіативністю і динамічністю можливих стресів, їхніх комбінацій, наслідків, способів протидії, управління, тощо.

Найбільш часто у своєму повсякденному житті та при здійсненні діяльності людина стикається з психологічною формою стресу, причини якого можуть бути суб'єктивними або ж об'єктивними. Існує цілий перелік подібних стресорів, до числа яких відносять різноманітні комунікативні чи побутові складнощі, соціальні конфлікти чи інші джерела міжособистісної напруги, надзвичайні події, економічні чинники та діяльність. Саме ті аспекти життя людини, що пов'язані з її сферою професійної діяльності здатні генерувати значну кількість інтенсивних та довготривалих стресорів, які можуть негативно позначатись на фізичному та психологічному добробуті особи та здатні суттєво вплинути на її загальну продуктивність.

У зв'язку з цим, професійний стрес розглядається науковцями як одна з найбільш значимих проблематик сучасної психології, адже даний напрям дозволяє оптимізувати результати діяльності згідно з особливостями вимог сьогодення. Тому, науковці які досліджують дане явище виділяють не тільки професійний, а й організаційний різновид стресу. Відмінність між цими двома видами полягає передусім у специфіці стресогенних джерел: якщо професійний стрес зумовлений передусім діяльнісними компонентами (робочі навантаження, відповідальність, кількість завдань), то у випадку з організаційним мова йде про структурні, ціннісні та управлінські елементи самої компанії які певним чином впливають на працівника. Втім, попри свої відмінності, обидва типи здатні призводити до надмірної психоемоційної напруги та виснаження, хронічного стресу, дратівливості чи навіть поведінкової агресії, втрати інтересу до роботи і згодом до повноцінного вигорання.

Аби запобігти такому розвитку подій і покращити стресостійкість, організації можуть вдаватись до відповідних впливів на індивідуальні особливості співробітника, зокрема його мотиваційно-потребову сферу. Забезпечення належного рівня організаційних систем пов'язаних із умовами здійснення діяльності та її оплатою, наявність чіткого і зрозумілого переліку

повноважень і обов'язків, можливість формування значимих робочих і соціальних взаємозв'язків та навіть визнання компанією внеску і значимості кожного окремого працівника – здатні суттєво вплинути на специфіку переживання особою відповідних типів стресу. В таких умовах помірному і відносно контрольованого стресу людина здатна формувати низку адаптивних механізмів які лежать в основі стресостійкості, що надалі може навіть покращувати ефективність співробітника в стресових умовах завдяки мобілізації наявних особистісних ресурсів для подолання такої ситуації. Для такого працівника стрес сприймається радше як виклик, стимулюючи його випробовувати власні можливості, покращувати свої навички та ставити перед собою нові складні завдання.

Проведене нами емпіричне дослідження за проблемою роботи дає можливість зробити такі основні висновки:

- частіше від інших респонденти використовують такі копінги, як «позитивна переоцінка ситуації», сприйняття її як стимулу для особистісного зростання (середня – 80,14 %) та «прийняття відповідальності» (середня – 80,85 %) визнання власної ролі у виникненні складної стресової ситуації; це в основному адаптивні копінг-стратегії; дещо рідше респонденти використовують копінги: самоконтролю (середня – 74,84 %), пошуку соціальної підтримки (середня – 76,35 %) та «планування вирішення проблеми» (середня – 77,46 %), - проте це також досить високий рівень використання цих копінг-стратегій, і це також адаптивні копінги, що допомагають досліджуваним справитися з переживанням стресу, у тому числі організаційного; менше від решти респонденти досліджуваної вибірки вдаються до використання копінг-стратегій конфронтації (середня – 67,37 %), дистанціювання (середня – 68,66 %) та втеча-уникання (середня – 63,26 %); очевидно, можемо припустити, що ці копінги використовуються досліджуваними менше, оскільки вони не можуть насправді допомогти їм подолати стрес, який вони відчувають; зазначимо, що респонденти вибірки

частіше відчують очевидні труднощі, намагаючись подолати стрес, через що активують використання копінг-стратегій та виявляють схильність використовувати кілька копінгів разом;

- за середніми показниками, сильніше від решти механізмів психологічного захисту в досліджуваній вибірці проявляються компенсація (середня – 65 % балів) та проекція (середня – 65,23 % балів); дещо менше, порівняно з ними, проявляється у вибірці інтелектуалізація як захисний механізм (середня – 61,33 % балів); ще три механізми психологічного захисту: заперечення (середня – 54,92 % балів), регресія (57 % балів) та заміщення (середня – 56,23 % балів), - проявляються у досліджуваній вибірці на середньому рівні, час від часу, очевидно, залежно від ситуації; нарешті два інші механізми психологічного захисту: подавлення (середня – 44,25 % балів) та реактивне утворення (середня – 35,2 % балів), - проявляються значно менше від інших у вибірці; очевидно, в умовах складної зовнішньої ситуації ці механізми психологічного захисту не вважаються респондентами дуже дієвими; проте нам знову варто зазначити, що в умовах переживання довготривалого та складного стресу активність у використанні досліджуваними захисних механізмів теж зростає;

- у переважної більшості респондентів діагностовано високі рівні переживання ситуативної та особистісної тривожності (у 59,62 % та 67,32 % вибірки); зазначимо, що тривожність не лише є першою стадією розвитку стрес-реакції (за Г.Сельє), але й сама посилює переживання досліджуваними стресу; на другій позиції в обох показниках тривожності – середній рівень прояву, який виявлено у 34,62 % досліджуваних за ситуативною та у 28,84 % вибірки за особистісною тривожністю; найменше у вибірці проявляється низький рівень ситуативної (у 5,76 %) та особистісної (3,84 %) тривожності; тобто лише меншість вибірки не відчують занепокоєння чи страху майбутнього;

- у переважної більшості вибірки діагностовано дуже сильний рівень загального стресу, який вони відчують, що, на нашу думку, цілком закономірно в умовах війни, це у 42,31 % вибірки; ще у 26,93 % досліджуваних вибірки виявлено сильний стрес та у 11,53 % - виснаження від переживання сильного стресу, що порушує адаптивні можливості організму респондентів; помірний рівень переживання стресу виявлено ще у 13,47 % респондентів, а низький – у меншості, у 5,76 % досліджуваних;

- середній загальний показник організаційного стресу в досліджуваній вибірці, 34,35 балів, відповідає дуже сильному стресу, який переживають респонденти; з-поміж показників, що в цілому формують організаційний стрес, суттєво більше від інших проявляються показники здатності до самопізнання (середня – 8,98 балів) та активності і продуктивності професійної діяльності (середня – 9,02 балів), тобто переживання сильного організаційного стресу перш за все відображається на здатності спеціалістів до самопізнання та його продуктивності й активності у процесі виконання професійних завдань; дещо менше у ситуації організаційного стресу страждають широта інтересів спеціаліста (середня – 5,73 балів) та гнучкість його поведінки (5,78 балів); найменше ж організаційний стрес зачіпає розуміння спеціалістами цінностей інших людей (середня – 4,83 балів);

- тобто респонденти не лише переживають сильний рівень загального стресу, що можна вважати закономірним за сучасних умов у країні, але він ускладнюється так само сильним рівнем організаційного стресу, який вони відчують;

- підсумуємо: як від переживання загального стресу, так і від організаційного стресу та тривожності респонденти захищаються, використовуючи такі механізми психологічного захисту, як регресію (що проявляється у поверненні до більш раннього розвитку психіки), компенсацію (подолання того, що людина сприймає як недоліки, через

активний розвиток і прояв протилежних якостей), проекцію (приписування комусь іншого того, що є небажаним у собі) та заміщення (але не заперечення), та вдаючись до застосування конфронтаційного копінгу, що базується на застосуванні активних дій, які можуть перейти в агресивні, щоб швидко подолати стресову ситуацію, змінивши її; копінгу самоконтролю – коли розуміють, що ситуацію змінити вони не можуть, та копінг-стратегії звернення за соціальною підтримкою інших людей у випадку, коли наслідки переживання сильного стресу стають очевидними як для оточуючих, так і для самих досліджуваних. Зазначимо також, що застосування такої значної кількості психологічних захисних механізмів свідчить, на думку авторів методики діагностики механізмів психологічного захисту, про серйозність стресу, який переживають респонденти. Це в цілому підтверджує гіпотезу цієї магістерської роботи, що серйозність стресу, який переживають досліджувані, вимагає серйозного психологічного захисту.

Можемо запропонувати кілька *рекомендацій*, що дозволять подолати стрес чи зменшити його негативний вплив на організм і самопочуття людини:

- 1) з'ясуйте, що саме вас тривожить, що викликає стрес, чи можна його уникнути чи варто поділитися проблемою з близькою людиною;
- 2) намагайтеся повністю сконцентрувати свою увагу на тих простих речах, які ви можете самостійно контролювати, які залежать від вас безпосередньо;
- 3) подумайте логічно про те, що найгірше може з вами трапитися у цій ситуації, якими можуть бути наслідки, що можна і чи можна з цим зробити;
- 4) якщо це неможливо, подумайте, що варто зробити, щоб прийняти проблему, змиритися з нею;
- 5) не перебільшуйте проблему;
- 6) правильно харчуйтеся;

- 7) дотримуйтеся режиму сну, намагайтеся висипатися;
- 8) знайдіть час для руху та прогулянок;
- 9) слухайте релаксуючу музику;
- 10) уважно ставтеся до новин, проте намагайтеся їх сприймати об'єктивно, виділяйте час для цього, та не застрягайте на них, особливо перед сном;
- 11) навчіться технікам релаксації та використовуйте їх;
- 12) учіться керувати своїми емоціями, контролювати їх;
- 13) не соромтеся попросити про допомогу інших, компетентних людей чи емоційно близьких вам;
- 14) не турбуйтеся про те, що зовсім від вас не залежить; намагайтеся не робити цього.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Бамбурак Н. М., Гуцман М. С. Динаміка суб'єктивного проживання стресу особистістю. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія: Психологія*. 2017. № 1. С. 143-151.
2. Братченко В. Ф. Управління персоналом організації в сучасних умовах. *Персонал*. 2009. № 3. С. 45-48.
3. Ващенко І.В. Конфлікт. Посттравматичний стрес: шляхи їх подолання. Київ : Знання, 1998. 289 с.
4. Гайдукевич Г. А. Стрес і агресивна поведінка. *Наука і освіта*. 2000. № 1- 2. С. 164-165.
5. Гончар М. Ф., Білик Ю. В. Особливості управління у стресових ситуаціях. Стрес-менеджмент на підприємстві. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2017. № 2. Т. 27. С. 94–97.
6. Даниляк О. Еволюція знань про стрес: від Ганса Сельє до сучасних досягнень. *Праці наукового товариства ім. Шевченка: медичні науки*. Львів, 2016. Т. 28. С. 27-40. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pntsh_lik_2016_45_28_4.
7. Дубравська, Д. М. Стрес та причини його прояву. Основи психології. Львів: Світ. 2001. С. 134 - 144.
8. Дубчак Г. М. Психологія становлення професійної стресостійкості майбутніх фахівців соціономічних професій : дис. ... д-ра психол. наук. Київ, 2018. 387 с.
9. Дуткевич Т. В. Конфліктологія з основами психології управління : навч. посібник. Київ : Центр навчальної літератури, 2005. 456 с.
10. Дьоміна, Ж., & Омельчук О. ФЕНОМЕН СТРЕСОСТІЙКОСТІ ЯК ПРОВІДНОГО ЧИННИКА ЗБЕРЕЖЕННЯ ЗДОРОВ'Я УЧНІВСЬКОЇ МОЛОДІ. *Науковий часопис Українського державного університету імені*

Михайла Драгоманова. 2023. Серія 15/ № 12(172). С.73-77.
[https://doi.org/10.31392/UDU-nc.series15.2023.12\(172\).13](https://doi.org/10.31392/UDU-nc.series15.2023.12(172).13)

11. Карамушка Л. М. Психологічні чинники професійного стресу. *Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія*. 2016. № 1. С. 118-126.

12. Карамушка Л. М., Снігур Ю. С. Копінг-стратегії: сутність, підходи до класифікації, значення для психологічного здоров'я особистості та організації. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Київ : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2020. Вип. 55. С. 23–30.

13. Каткова Т. А., Денисов І. Г. Психологічні особливості становлення ділових відносин в колективі. *Теорія і практика сучасної психології*. 2018. № 3. Запоріжжя. 274 с. С. 87-91.

14. Кириленко О. А. Психологічні детермінанти професійного стресу у представників професії «людина – людина» : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук. Київ, 2007. 16 с.

15. Козлов С. В. Стійкість до стресу як один із чинників адаптивності особистості. *Вісник національного університету оборони України*. 2011. №3(22). С. 126-129.

16. Кокун О. М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини у психофізіологічному забезпеченні діяльності : дис... д-ра психол. наук. Київ, 2004. 426 с.

17. Кононова М. Сутність стресу як психологічної категорії. *Молодий вчений*. 2021. № 1. С. 28-32.

18. Корольчук М. С., Крайнюк В. М. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах: навч. посіб. Київ : Ніка-Центр, 2006. 580 с.

19. Корпоративна культура : навч. посібник / уклад.: Г. Л. Хаєт. Київ : Центр навчальної літератури, 2003. 403 с.

20. Кравцов Д. Поняття стресу та психологічної стійкості в межах різних теоретичних підходів. *Габітус*. 2020. № 18. Т. 1. С. 112-116. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/14>
21. Крайнюк В.М. Психологія стресостійкості особистості : Монографія. Київ : Ніка-Центр, 2007. 431 с.
22. Кресан О. Д. Психологічні особливості переживання та усвідомлення особистістю життєвих подій : дис. ... канд. психол. наук. Київ, 2017. 199 с.
23. Кудінова М. С. Концепт стресостійкості у сучасному психологічному дискурсі. *Науковий вісник Харківського державного університету. Серія: Психологічні науки*. 2016. № 6. Т. 2. С. 48-53.
24. Леженіна Л. Проблема стресу в психологічній науці. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія*. 2012. № 42(1). С. 135-142.
25. Лукомська С. Ресурсний підхід до подолання особистістю кризових ситуацій. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки*. 2020. № 1. С. 190-195.
26. Мащак С. О. Професійне вигорання особистості як соціально-психологічна проблема. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія: Психологія*. 2012. № 2 (1). С. 444–452.
27. Михайлишин У. Проблема дослідження інформаційного стресу у сучасних наукових підходах. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*. 2024. № (3). С. 89-94. URL: <http://psy-visnyk.uzhnu.uz.ua/index.php/psy>
28. Наугольник Л. Б., Наугольник Р. З. Роль професійного стресу у культурі управління. *Управління в освіті : матеріали VI міжнар. наук.-практ. конф., м. Львів, 18–19 квітня 2013 р.* Львів : Тріада Плюс, 2013. С. 186– 187.

29. Наугольник Л.Б. Психологія стресу: підручник. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2015. 324 с.
30. Нікітін Ю. О. Рукас-Пасічник В. Г. Сучасні моделі та механізми мотивації персоналу українських підприємств. *Актуальні проблеми економіки*. 2014. № 4. С. 238–246.
31. Олійник О. О. Психологічний аналіз понять емоційної, психологічної та стресостійкості. *Вісник Харківського університету*. Харків, 2004. №617. С. 96–100.
32. Оришин Л. С. Стрес професійної сфери та захисні стратегії сучасної молоді. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія: Психологія*. 2013. № 1. С. 233–243.
33. Осьодло В. І. Особистісні чинники подолання стресових ситуацій в особливих умовах. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2013. № 14 (1). С. 242–252.
34. Патинок О. П. Відповідальність у структурі професійної моделі соціального працівника. *Соціальна робота в Україні: теорія і практика*. 2005. № 3. С. 49–57.
35. Плужник Я. А. Соціально-психологічні детермінанти організаційно- управлінського стресу : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.05. Львів, 2011. 21 с.
36. Подольчак Н. Сутність, причини виникнення та підходи до регулювання стресових ситуацій на підприємствах. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку*. 2013. № 778. - С. 101-108.
37. Подольчак Н. Ю., Дорош І. М. Особливості мотивування конструктивного вирішення професійних стресів на підприємствах. *Ефективна економіка*. 2015. №1.URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2015_1_12

38. ПотапчукЄ.М., ПотапчукН.Д. Роль особистості як суб'єкта самозбереження в екстремальних такризівих ситуаціях. *Причорноморські психологічні студії*. 2017. С. 74-78.

39. Психологія стресу та стресових розладів : навч. посіб. / уклад.: О. Ю. Овчаренко. Київ : Університет «Україна», 2023. 266 с.

40. Ришко Г. М. Основні концептуальні теорії та підходи до вивчення феномена стресостійкості особистості. *Проблеми сучасної психології*. 2014. №. 22. С. 393 - 409.

41. Розов В. І. Адаптивні антистресові технології. Київ: Кондор, 2005. 278 с.

42. Романовська Д. Д. Як зняти емоційне напруження, або що таке релаксація? *Практична психологія та соціальна робота*. 2002. №2. С. 23-35.

43. Сазонова Т. Особливості управління поведінкою персоналу в сучасних умовах. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2022. № 42. С. 125-129. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumevcg_2022_42_24.

44. Самолюк Н. М. Професійні стреси: причини та методи запобігання. *Соціально-трудоі відносини: теорія та практика*. 2016. № 1. С. 165-175. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2016_1_20.

45. СивограковаЗ.А. Проблема індивідуально-психологічних факторів поведінки, що спрямована на подолання складних життєвих ситуацій. *Педагогіка, психологія та мед.-біол. проблеми фіз. виховання і спорту*. 2006. №3. С. 96-101.

46. Смольська Л. М. Стресостійкість та життєстійкість: креативна модель формування в сучасних умовах. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*. 2022. № (4). С. 113–117 с.

47. Стасюк В. В. Історико-психологічний аналіз феномену стресу. *Вісник Національного університету оборони України. Питання психології*. 2023. № 1 (71). С. 126-133.

48. Стасюк, В., & Українець, В. (2023). ІСТОРИКО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ФЕНОМЕНУ СТРЕСУ. *Вісник Національного університету оборони України*, 71(1), 126–133. DOI: <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2023-71-1-126-133>

49. Стороні М. Стресостійкість. Прості поради, як жити в сучасному світі. Київ : Книголав, 2022. 272 с.

50. Чаплак Я.В., Андрєєва Я.Ф., Чуйко Г.В. Психічний захист і копінг-стратегії як складові системи соціально-психологічної адаптації особистості. *Психологічний часопис* : збірник наукових праць / за ред. С.Д. Максименка. 2020. Т.6. Вип. 8. К. : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України. С.36-56. DOI: <https://doi.org/10.31108/1.2020.6.8.3>.

51. Чаплак Я.В., Чуйко Г.В. Особливості соціальної адаптації у студентському віці. *Virtus: Scientific Journal*. 2016. December. Issue № 10. С.73-76. URL: <http://conference-ukraine.com.ua/ru/virtus/archivej/>

52. Чеберячко С. І., Шароватова О. П. Професійний стрес та професійне вигорання як фактори оцінки ризиків трудової діяльності. *Problems of Emergency Situations* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. 19 травн. 2023 р. Харків : Національний університет цивільного захисту України, 2023. С. 434– 436.

53. Чуйко Г.В., Комісарик М.І. Основи психологічного впливу. Чернівці: Технодрук, 2014. 268 с.

54. Чуйко Г.В., Кристафович В.І. Задоволеність життям як складова суб'єктивного благополуччя особистості. *Virtus: Scientific Journal*. № 25. 2018. С.85-89. URL: <http://virtus.conference-ukraine.com.ua/Journal25.pdf>

55. Чуйко Г.В., Чаплак Я.В., Колтунович Т.А. Толерантність до невизначеності у ситуації війни. *Психологічний часопис*. 2024. Vol. 10, № 1(81). С.18-30. DOI: <https://doi.org/10.31108/1.2024.10.1.2>
56. Чуйко Г.В., Чаплак Я.В., Комісарик М.І. Психологічна безпека особистості в нестабільному світі. *Психологічний часопис*. Т.7. № 1(45). 2021. С.65-81. DOI: <https://doi.org/10.31108/1.2021.7.1.6>.
57. Шаран Ю. В. Психофізіологічні детермінанти стресостійкості особистості. *Збірник наукових праць «Актуальні проблеми психології»*. Київ : ДП «Інформаційно аналітичне агенство». 2007. №. 7. С. 143–148.
58. Beehr T. A., Jex S. M., Stacy B. A., Murray M. A. (2000). Work stressors and coworker support as predictors of individual stress and job performance. *Journal of Organizational Behavior*. 2000. № 21(4). P. 391–405.
59. Chuyko H., Koltunovych T., Chaplak Y., & Komisaryk M. Students' Defense Mechanisms and Coping Strategies in Terms of COVID-19 Pandemic. *Revista Romaneasca Pentru Educatie Multidimensionala*. 2022. 14(1). Pp. 115-138. URL: <https://lumenpublishing.com/journals/index.php/rrem/article/view/4242/3515>; DOI: <https://doi.org/10.18662/rrem/14.1/510>.
60. Chuyko, H., Koltunovych, T., Chaplak, Y., Komisaryk, M., & Heisonyuk, N. (2025). Motivational and dispositional features of burnout of students – future psychologists. *Revista Românească pentru Educație Multidimensională*. 2025. № 17(2). P. 170-194. DOI: <https://doi.org/10.18662/rrem/17.2/978>.
61. Cox T., Griffiths A., Rial-González E. Research on Work-related Stress. Luxembourg : European Agency for Safety and Health at Work. 2000. p. 169.
62. Folkman S. Stress, health, and coping: Synthesis, commentary, and future directions. *The Oxford handbook of stress, health, and coping*. Oxford : Oxford University Press, 2011. P. 453–462.

63. Kyaw-Myint S. M. Occupational stress. *Health of People, Places and Planet*. 2015 P. 81-94.
64. Lazarus R.S., Folkman S. Stress, Appraisal and Coping. New York : Springer, 1984. 220 p.
65. Maddi S. Hardiness: The courage to grow from stress. *The Journal of Positive Psychology*. 2006. № 1(3). P. 160-168.
66. Reem E. B. & Colucci E. Post-traumatic stress disorders, depression and anxiety in unaccompanied refugee minors exposed to war-related trauma: a systematic review. *International Journal of Culture and Mental Health*. 2018. Vol. 11(2). P.194-207.
67. Srivastava R. Salespeople Stress and How Should They Cope With It To Avoid the Burnout. *Socio Economic Challenges*. 2018. № 3 (2). P. 59–65.
68. Schneiderman, N., Ironson, G., & Siegel, S. D. Stress and health: psychological, behavioral, and biological determinants. *Annual review of clinical psychology*. 2005. № 1. P.607-628. DOI 10.1146/annurev.clinpsy.1.102803.144141
69. Tran C. T. H., Tran H. T. M., Nguyen H. T. N., Mach D.N., Phan, H. S. P., Mujtaba B. G. Stress Management in the Modern Workplace and the Role of Human Resource Professionals. *Business Ethics and Leadership*. 2020. № 4(2). P. 26-40
70. Weber A., Jaekel-Reinhard A. Burnout syndrome: a disease of modern societies? *Occupational medicine*. 2000. №7. V.50. P. 512-517.