

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

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

**Актуальні дослідження стресу та ментального  
здоров'я в робочому середовищі**

**Кваліфікаційна робота  
Рівень вищої освіти - другий (магістерський)**

***Виконала:***

студентка 2 курсу, 612 групи  
**Поправко Ліза Павлівна**

***Керівник:***

кандидат психологічних наук,  
доцент **Поліщук О.М.**

*До захисту допущено  
на засіданні кафедри  
протокол № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_ 2024 р.  
Зав. кафедрою \_\_\_\_\_ доц. Андрєєва Я.Ф.*

## АНОТАЦІЯ

**Поправко Л.П. Актуальні дослідження стресу та ментального здоров'я в робочому середовищі.** Кваліфікаційна робота на здобуття ступеня вищої освіти «магістр» зі спеціальності 053 Психологія. Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича. Чернівці, 2024. 68 с.

У кваліфікаційній роботі розглянуто поняття психологічного, ментального здоров'я; описано та досліджено взаємозв'язок між рівнем стресу та психологічним благополуччям працівників організацій. У роботі розглянуто основні стресові чинники, що впливають на ментальне здоров'я, а також оцінюється ефективність різних стратегій подолання стресу. У теоретичній частині проаналізовано сучасні концепції стресу та його вплив на психологічне здоров'я, зокрема в організаційному середовищі. Емпірична частина містить результати дослідження, проведеного серед працівників різних структур у м. Чернівці, із використанням низки валідних методик, зокрема CISS, модифікованої шкали BBC-SWB та інших. Результати дослідження дозволяють запропонувати рекомендації для покращення умов праці, управління стресом та підтримки психологічного здоров'я, що сприяє створенню комфортного і продуктивного робочого середовища.

**Ключові слова:** стрес, ментальне здоров'я, копінг-стратегії, робоче середовище.

## ABSTRACT

**Popravko L.P. Current research on stress and mental health.** Qualified work for obtaining the degree of higher education "master" in specialty 053 Psychology. Chernivtsi national Yury Fedkovich University. Chernivtsi, 2024. 68 p.

The concept of psychological and mental health is considered in the qualification work; the relationship between the level of stress and the psychological well-being of employees of organizations is described and investigated. The work examines the main stress factors that affect mental health, and also evaluates the effectiveness of various strategies for overcoming stress. The theoretical part analyzes modern concepts of stress and its impact on psychological health, particularly in the organizational environment. The empirical part contains the results of a study conducted among employees of various structures in Chernivtsi, using a number of valid methods, including the CISS, the modified BBC-SWB scale, and others. The results of the study allow us to offer recommendations for improving working conditions, managing stress and maintaining psychological health, which contributes to the creation of a comfortable and productive working environment.

**Keywords:** stress, mental health, coping strategies, work environment.

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

\_\_\_\_\_ Л.П Поправко

## ЗМІСТ

|                                                                                                                    |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ВСТУП.....                                                                                                         | 4  |
| РОЗДІЛ 1. Теоретичний аналіз стресу та його вплив на психологічне здоров'я.....                                    | 7  |
| 1.1. Психологічне здоров'я та його компоненти.....                                                                 | 7  |
| 1.2.Стрес як фактор впливу на психічне здоров'я.....                                                               | 9  |
| 1.3.Взаємозв'язок стресу та психологічного здоров'я в організаційному середовищі.....                              | 13 |
| Висновки до Розділу 1.....                                                                                         | 22 |
| РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ СТРЕСУ ТА МЕНТАЛЬНОГО ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ В РОБОЧОМУ СЕРЕДОВИЩІ..... | 25 |
| 2.1.Програма емпіричного дослідження: опис вибірки та використаних методик.....                                    | 25 |
| 2.2.Якісний аналіз результатів емпіричного дослідження.....                                                        | 34 |
| 2.3.Опис кореляційних зав'язків між показниками особистісних характеристиках.....                                  | 40 |
| 2.4. Психологічні рекомендації що до покращення ментального здоров'я в організаційному середовищі.....             | 55 |
| Висновки до 2 розділу.....                                                                                         | 58 |
| ВИСНОВКИ.....                                                                                                      | 60 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....                                                                                    | 63 |

## ВСТУП

**Актуальність дослідження.** У сучасному світі праці стрес і психічне здоров'я стали ключовими елементами. Професіонали щодня стикаються з перешкодами, які вимагають не тільки виняткової продуктивності, але й збереження їхнього психологічного благополуччя. Підвищені вимоги, короткі терміни виконання завдань, робочі перевантаження та зміни в умовах праці є лише деякими з чинників, що можуть спричиняти стрес. Врахування цих аспектів стає важливим як для окремих працівників, так і для організацій, що прагнуть підтримувати ефективність і стабільність роботи персоналу.

**Стан дослідження проблеми.** Спроби встановлення цього взаємозв'язку базуються на вивченні психологічних та фізіологічних реакцій людини на стресові ситуації, а також на виявленні факторів, що спричиняють стрес в організаціях. Загальний стан психологічного, емоційного та соціального благополуччя працівників також розуміється як ментальне здоров'я.

Ментальне здоров'я включає здатність людини адаптуватися до стресових ситуацій, підтримувати емоційну рівновагу, управляти своїми емоціями та формувати позитивні взаємини з іншими. Ця робота буде спрямована на аналіз та оцінку впливу стресу на психічне здоров'я працівників, а також на розроблення рекомендацій для управління стресом на робочому місці.

Існують різні теорії та підходи до розуміння стресу та психологічного здоров'я в організаційному контексті. Ця робота присвячена вивченню найбільш актуальних концепцій та здобутків досліджень, що дозволять краще зрозуміти цей важливий взаємозв'язок.

Необхідність вивчення даної теми полягає у можливості створення більш здорового та продуктивного робочого середовища для працівників. Спільні зусилля науковців та практиків можуть сприяти вдосконаленню стратегій управління стресом і підтримки психологічного здоров'я на роботі.

Проблему впливу стресу на психологічне здоров'я вивчали (З. О. Романець, В. В. Карпенко, Н. М. Семенів, Г. Сельє, Р. Сапольські, Р. Лазарус,

С. Фіск, Д. Майкенбаум, А. Бек, Д. Гоулман, К. Роджерс, Ю. Айзенк, Д. Пфедфер).

Необхідність вивчення цієї теми полягає у можливості створення більш здорового та продуктивного робочого середовища для працівників. Спільні зусилля науковців та практиків можуть сприяти вдосконаленню стратегій управління стресом і підтримки психологічного здоров'я на роботі, що, у свою чергу, підвищить якість життя працівників та загальну ефективність організації.

*Зв'язок роботи з темою*

**Об'єкт дослідження:** стрес працівників в організаційному середовищі та ментальне здоров'я

**Предмет дослідження :** специфічні аспекти взаємозв'язку стресу та ментального здоров'я працівників в організаційному середовищі.

**Мета дослідження:** дослідити взаємозв'язок між рівнем стресу та психологічним здоров'ям професіоналів у робочому середовищі з метою визначення чинників, що спричиняють стрес, а також розроблення рекомендацій для покращення умов праці.

**Завдання дослідження:**

1. Вивчити особливості стресу серед працівників в організації, для визначення основних стресових чинників та їхнього впливу на працівників.
2. Вивчити особливості ментального здоров'я працівників, використовуючи «Модифіковану шкалу суб'єктивного благополуччя БІБІСІ» (адаптація Л.М. Карамушки, К.В. Терещенко, О.В. Креденцер), щоб дослідити стан суб'єктивного благополуччя та його вплив на психічне здоров'я.
3. Знайти взаємозв'язки між рівнем стресу та особливостями ментального здоров'я працівників на основі даних, отриманих за допомогою методики CISS (Н. Ендлер, Дж. Паркер) та модифікованої шкали БІБІСІ. Це дозволить оцінити, як різні стратегії подолання стресу впливають на психологічне благополуччя.

4. Виділити можливі шляхи оптимізації організаційних процесів та управління стресом на робочому місці для забезпечення психологічного комфорту працівників.

**Гіпотеза:** рівень стресу працівників безпосередньо пов'язаний з їхнім фізичним та психологічним здоров'ям, а також залежить від особливостей робочого середовища та рівня організаційної зрілості.

В ході емпіричного дослідження було використано **наступні методики:**

- «Методика дослідження копінг-поведінки в стресових ситуаціях (The Coping Inventory for Stressful Situations (CISS)) (Н. Ендлер, Дж. Паркер);
- Методика «Шкала негативного впливу роботи» (Д. Ватсон) (адаптація С.Д. Максименка, О.М. Кокуна, Є.В. Тополова)
- Методика «Як розвивається ваша організація?» (В. ЗІГЕРТ, Л. ЛАНГ) (модифікація Л. М. Карамушки)
- Методика «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БІБІСІ» (THE MODIFIED BBC SUBJECTIVE WELL-BEING SCALE (BBC-SWB)) (P. PONTIN, M. SCHWANNAUER, S. TAI, & M. KINDERMAN) (адаптація Л.М. Карамушки, К.В. Терещенко, О.В. Креденцер)
- Тест «Стійкість до стресу»

У магістерській роботі використовувалися як загальнонаукові, так і спеціальні методи дослідження. Теоретичний розділ дипломної роботи містить аналіз літератури з теми дослідження та стислий виклад отриманої інформації. У розділі 2 представлено емпіричний аналіз та виявлення взаємозв'язків між показниками індивідуальних особливостей досліджуваних за допомогою методів математичної статистики.

**База дослідження:** Працівники різних структур м. Чернівці.

**Вибірка** становила 50 респондентів, серед яких люди різних професій.

**Структура та обсяг роботи.** Робота складається із вступу, двох розділів (теоретичного та емпіричного), висновків, списку літератури.

## **РОЗДІЛ 1**

### **Теоретичний аналіз стресу та його вплив на психологічне здоров'я**

#### **1.1. Психологічне здоров'я та його компоненти**

Взяття на себе відповідальності за емоційні проблеми означає, що ви схильні брати на себе відповідальність за свої емоції, не звинувачуючи себе на інших або поточну ситуацію як спосіб виживання. Термін «психічне здоров'я» є набагато ширшим і складнішим, ніж здається з обговорення вище; про настрої та вчинки.

Це стосується стану внутрішнього задоволення, соціальної продуктивності, здатності протистояти всім проблемам і негараздам у житті, які можуть привести до самореалізації як особистості. Іншими словами, як зазначено ВООЗ, не тільки відсутність «захворювання» або порушення, «а й стан повного фізичного, психічного та соціального благополуччя». Наслідки також можуть залежати від відносної ваги, наданої короткостроковим і довгостроковим термінові цілі під час їх перегляду.

Трьома основними компонентами психічного здоров'я Беккера є самооцінка, здатність любити та базове фізичне та психічне здоров'я. У них багатство почуттів, доброзичливість і мізерність скарг. [цит.50]

У психологічному чи ментальному сенсі це стосується психологічної операції. Таким чином, до критеріїв психічного здоров'я відносяться: ступінь відповідності думок суб'єкта об'єктам дійсності або їх суперечливість, тип реакції на зовнішні подразники, сенс життєвих подій, вік, в якому вони віднесені до психічного здоров'я. їхня функціональна обґрунтованість у мікросоціальних системах, контроль над своєю поведінкою, раціональна організація свого життя та відповідність чи невідповідність їхніх почуттів обставинам, у яких вони живуть. [13]

Психологічне здоров'я включає багато елементів, які існують у певних якостях і мають значення для загального стану індивіда.

Ключовими компонентами психологічного здоров'я є:

1. Емоційна складова

- Баланс емоцій: самовладання при збереженні балансу емоцій навіть у стресових умовах. Людина, яка є емоційно здоровою, може впоратися зі стресом, бути співчутливою та мати позитивну перспективу.

2. Когнітивний компонент

- Логічне мислення: передбачає володіння критично вдумливим розумом, який може аналізувати та синтезувати частини інформації та приймати обґрунтовані рішення та вирішувати проблеми.
- Навички навчання та пам'ять: своєчасна та ефективна адаптація щойно отриманої інформації, зосередженість та збереження пам'яті.

3. Поведінковий компонент:

- Адаптивна поведінка: гнучке ставлення особистості до змін навколишнього середовища; хороша реакція на різні умови життя. 2.0

4. Соціальні навички: мистецтво розумно та здорово взаємодіяти з іншими людьми, співвідноситися з почуттями інших.

5. 3. Соціальний аспект , соціальна інтеграція: відчуття приналежності до соціальної групи, здатності брати участь у соціальній діяльності, допомагати та отримувати допомогу соціального аспекту.

6. Соціальна відповідальність: здатність усвідомлювати та виконувати свої соціальні обов'язки; Доброта і співпереживання

7. Особистісний аспект:

- Самооцінка і самоприйняття: впевненість, визнання своїх сильних і слабких сторін, віра в свої можливості.
- Самореалізація: досягнення особистісного потенціалу, особистих цілей і прагнень. Усі компоненти психологічного здоров'я взаємопов'язані і мають доповнювати один одного. Наприклад, висока самооцінка - це особисте психологічне здоров'я, яке перетворюється на емоційну стабільність і хороший емоційний стан. [48]

Якість життя визначається як «стан, що означає широке психологічне здоров'я або ефективне функціонування, але прагне відновити рівновагу особистості в суспільстві». Рання діагностика та лікування будь-якого виявленого відхилення в будь-якому аспекті є суттю повного психологічного здоров'я. Таким чином, психологічне здоров'я є складним поєднанням емоційно-когнітивних, поведінкових соціальних та особистих аспектів. Кожна з них однаково важлива в цілісному забезпеченні особистості для безперебійної діяльності та адаптації в навколишньому середовищі. Саме правильний баланс між цими компонентами дає змогу не тільки досягти бажаного психологічного статусу, але й зберегти його.

## **1.2.Стрес як фактор впливу на психічне здоров'я**

Часто причиною стресу є хвилювання, надзвичайні ситуації або конфлікт. Однак це не зовсім точно. У 1936 році канадський вчений Ганс Сельє описав стрес як реакцію організму на зміни навколишнього середовища всередині або поза тілом. Будь-які зміни в житті, як позитивні, так і негативні, змушують організм пристосовуватися до нових ситуацій. Навіть зміни, які сприймаються, особливо ті, що призводять до тривоги, можуть призвести до стресу.[55]

Багато людей вважають стрес негативним явищем. Однак від людини вимагається помірна емоційна і фізична напруга. Це корисно, наприклад, коли тіло має чіткість та координацію, наприклад, у випадку спортсмена, який готується до гри, або актора, який готується до виступу. Ця форма стресу відома як еустрес. Це надихає зусилля тіла, не порушуючи негативно психічний спокій.

Стан дистресу може виникнути, якщо стрес настільки інтенсивний, що знерухомлює людину, або триває настільки довго, що організм виснажується. Наприклад, коли спортсмен перебуває під сильним тиском і не може добре виступити, люди кажуть, що він «виснажений ще до того, як почав». Крім того, людина іноді відчуває помірний рівень стресу, але протягом більш тривалого

часу. Наприклад, якщо мама не отримує допомоги після народження дитини, у неї буде багато турбот і не вистачатиме часу на відпочинок. Цей стрес накопичується і може призвести до проблем зі здоров'ям.

Різні впливи, що викликають стрес, називають стресорами. Зазвичай їх поділяють на фізіологічні стреси (біль, голод, температура тіла). Люди можуть піддатися стресу через обмеження в їжі через вимушений голод або втрату ваги, а також через надмірне споживання їжі та напоїв. Як і у випадку голоду чи переїдання, людина може відчувати жар чи холод, самотність або постійну присутність інших у відповідь на конфлікт чи очікування конфлікту.

Людина відчуває стрес, коли її потреби не задовольняються. По-перше, мають бути дотримані фізіологічні вимоги – людина не може жити без води та їжі. Поки вона не буде захищена від голоду, холоду та зовнішніх небезпек, вона не зможе належним чином виконати інші вимоги вищого порядку.

Задоволення основних потреб дозволяє людям зосередитися на досягненні вищих «більших» потреб (гнів, тиск) і психологічних (інформаційних та емоційних).[21]

Коли вимоги нижчого рівня досягаються (повністю або частково), людина буде прагнути виконати вимоги вищого рівня. І навпаки, вимоги вищого рівня можуть стати головними (найзначнішими). Наприклад, у підлітковому віці бажання бути частиною спільноти є важливим. Підлітки можуть відмовитися від інших інтересів на користь цього.

Залежно від потреб людини можна виділити основні фактори стресу:

1. Фізіологічні: голод, спрага, недосипання, сильний холод або спека, фізична та розумова втома, занадто швидкий темп життя або раптові зміни.
2. Естетика: відсутність гармонії та краси в житті.
3. Когнітивні: незадоволена потреба в знаннях і відсутність доступу до інформації.
4. Безпека, захист, порядок, стабільність: страх і тривога, такі як страх втратити роботу, не скласти іспит, страх смерті і т.д.

5. Повага та самооцінка: з людиною чи її близькими поводяться несправедливо, її кар'єра руйнується, і вони не можуть реалізувати свої амбіції.
6. Самореалізація: неможливість зробити свою кар'єру. Нездатність задовольнити свої потреби може призвести до депресії — стану розуму, який поєднує в собі роздратування, тривогу, і навіть відчай.

Деякі люди не досягають своїх цілей, через що вони стають агресивними та вдаються до антисоціальної поведінки. Інші можуть стати ізольованими та затаїти образу на навколишній світ. Деякі знехтували їхніми бажаннями, вважаючи, що «це не те, чого я хотів», тоді як інші розглядали причини своєї невдачі та намагалися застосувати інший підхід. Перший і другий підходи призводять до стресу, третій і четвертий – знижують рівень стресу.

На рівні фізіологічному миттєво організм реагує на небезпеку, проявляючи інстинктивне бажання усунути причину стресу або уникнути її.

Ця реакція називається «боротьба або втеча». Це продукт мільйонів років еволюції, протягом яких виживання людини залежало від її реакції на небезпеку, наприклад, на присутність хижаків. Щоб вижити в дикій природі, людське тіло має бути негайно готове до дії — втечі чи бою. У стресових ситуаціях організм задіює всі свої резерви: дихання частішає, серце б'ється частіше, м'язи напружуються. Це дуже важливо в екстремальних умовах, коли для порятунку потрібні негайні дії. Однак організм також реагує на стрес, викликаний менш серйозними ситуаціями: несподіваним іспитом у школі чи сваркою з коханою людиною.[17]

Рівень стресу також значною мірою визначається генетикою. Наприклад, люди з поганими генами стресу від батьків зазвичай легко розлючуються і незабаром втрачають здатність насолоджуватися життям. Вони також можуть впасти в депресію, однак стійкість до стресу можна підвищити кількома способами.

Різні групи населення також можуть відрізнятися за реакцією на стрес. Як проявляється стрес у різних вікових груп і професій, давайте подивимося.

Діти та підлітки: Навчання та іспити (це може бути основним джерелом стресу у дітей та підлітків). Міжособистісні стосунки (міжособистісні проблеми, такі як проблеми з друзями, знущання або конфлікти в сім'ї можуть бути джерелом стресу). Це призводить до проблем у навчанні та продуктивності, а також до розладів поведінки та подальшого розвитку тривожних і депресивних розладів.

Дорослі:

Професійні стресори, через які в основному виникає стрес серед дорослих, включають робочий тиск, високі вимоги, довгий робочий день і дисбаланс між роботою та особистим життям. Деякі стресори, які можуть спричинити сімейний стрес, включають відповідальність за сім'ю, фінансові проблеми та міжособистісні конфлікти. Як професійний, так і сімейний стрес сприяють розвитку синдрому вигорання, хронічної втоми, порушень сну, депресії та тривожних розладів.

Проблеми також можуть виникнути у людей похилого віку, тому що в їхньому віці багато хто з них хотів би жити хорошим життям з меншими занепокоєннями.

- Здоров'я (погіршення, пов'язане з віком, пов'язане з підвищеною вразливістю до різних стресових факторів, включаючи погіршення фізичного здоров'я, дискомфорт від хронічних захворювань або втрату фізичних можливостей. ).
- Соціальна ізоляція (існує соціальна ізоляція у вигляді встановлення або втрати контакту з друзями та коханими, а також самотності, коли людина вважає себе непридатною для виконання будь-якої роботи).

Стрес у літньому віці може перерости в депресію, когнітивні порушення та фізичні хвороби.

Вплив стресу на психічний стан людини - це не стільки сукупність численних ускладнень в описі явища, скільки мережа тісних взаємозв'язків між ними. Єдиний спосіб зберегти психологічне благополуччя — це зрозуміти, як працює стрес, запровадити ефективне управління стресом і, отже, загальне зниження рівня стресу, одночасно розвиваючи стійкість до стресу, щоб бути в змозі справлятися з викликами та змінами в житті.

### **1.3.Взаємозв'язок стресу та психологічного здоров'я в організаційному середовищі**

Організаційне середовище суттєво впливає на рівень стресу серед працівників та їх психологічне здоров'я. У сучасному світі, де конкуренція та вимоги до продуктивності постійно зростають, управління стресом стає ключовим фактором у підтримці здорового та ефективного робочого середовища.

Організаційний стрес — це реакція працівника на робочі умови, що сприймаються як виклики або загрози. Це можуть бути такі чинники, як високі вимоги, короткі терміни, невизначеність ролей, конфлікти з колегами або керівництвом, відсутність підтримки та ресурсів.

Стрес — це стан, при якому, на думку психологів, людина частіше помиляється і їй важко здійснювати цілеспрямовану діяльність, не кажучи вже про переключення та розподіл уваги, що призводить до порушення когнітивних процесів (сприйняття, пам'яті, увагу та мислення). Також спостерігається порушення координації рухів, емоційні реакції можуть бути неадекватними через загальну загальмованість або дезорганізацію діяльності. Крім негативних фізіологічних наслідків для людського організму (таких як підвищення артеріального тиску або серцеві напади, які можуть бути наслідком головного болю чи розладів шлунка), стрес може мати надзвичайно негативний вплив на якість навчального процесу [18].

Розвиток і відчуття стресу залежить не від якихось конкретних об'єктивних обставин, а від психологічних суб'єктивних факторів, таких як індивідуальні особливості самої людини, сприйняття нею ситуації, що склалася, і порівняння її з власними силами і можливостями. Будь-яка несподівана подія (наприклад, прибуття агентів), яка здатна порушити звичний хід життя, може викликати стрес або те, що Сельє називає стресом (1956). При цьому не має значення об'єктивна причина. Має значення лише суб'єктивне ставлення до нього. Отже, певна ситуація може вважатися стресовою для однієї людини, але не викличе хвилювання в інших [53].

Отже, при стресі мають значення лише індивідуальні психологічні особливості. Стрес, викликаний роботою, може бути як психічним, так і фізичним і є реакцією ситуацій на робочому місці, які працівник сприймає як негативні.

Професійний стрес має окремий розділ у Міжнародній класифікації хвороб (МКХ-10).

Стрес виникає в результаті: надмірне навантаження вдома чи в офісі; нечітке обґрунтування повноважень та обов'язків; некоректна поведінка серед колег; відкладений прийом на службу.

Низька заробітна плата, монотонна діяльність, відсутність кар'єрних перспектив. Також трудова напруга розвивається у працівників, які недостатньо завантажені роботою, і людей, які вважають, що вони здатні на більше, ніж вони не повністю реалізують свій професійний потенціал.

Це може бути сильне нервово напруження, коли робочі місця погано освітлені та провітрювані та тісні. Надлишок інформації та непотрібний час також є проблемою, яка прямо чи опосередковано породжує професійний стрес, на фоні якого будь-яке зайве роздратування може перерости у стрес.

Робота Бір і Ньюмана приписує особливі та організаційні характеристики роботи, які можуть спровокувати стрес. Вони розділили їх на чотири категорії: перша — «професійні вимоги та характеристики завдань, які вирішуються»;

інші «рольові вимоги чи очікування»; третє, «організаційні вимоги чи очікування»; і четвертий, «зовнішні вимоги або умови» [56].

До ймовірності додається те, що є щось бажане; обмеження того, чого можна досягти з обмеженням досягнення; і команди досягти чогось бажаного, коли існує невизначеність, чи можна досягти цього результату. Останнім часом все більше і більше дослідників зосереджуються на змінних, пов'язаних із самим робочим процесом — як на індикаторах небезпеки та шкоди від завдання, з яким ще належить зіткнутися або вирішити — тих самих змінних, які визначають його складність, цінність і невизначеність.

Аналіз матеріалів щодо основних факторів розвитку професійного стресу дозволив би віднести характеристики трудової діяльності до потенційних стресорів. Негативний стан, екстремальні значення факторів (складових) діяльності організації по відношенню до конкретної особи — внаслідок чого виникає невідповідність її функціональних і професійних можливостей, уявлень, установок, як подолати несподівані, інтенсивні та довготривалі впливи, такими стресами, як професійні, через екстремальні значення різних компонентів.

Два основні чинники:

1. Неузгодженість деяких організаційних характеристик дії з ідеями та установками індивіда, такими як участь у прийнятті рішень, надання інформації щодо результатів діяльності або просування по службі;
2. Наявність недоліків в ергономічних (придатних) властивостях для своєї діяльності.

Стресори можна загалом класифікувати як глобальні соціальні, організаційні та особисті стресори. Загальні фактори стресу включають злочинність, періоди економічного спаду, екологічні проблеми, політичну кризу/військове втручання та процеси, що наростають разом із безробіттям; вони також значною мірою сприяють стресу на роботі на всіх рівнях організації. Особисті стресові фактори можуть включати конфлікти в сім'ї або проблеми, пов'язані з тяжкою втратою, або юридичні/фінансові проблеми, які

можуть призвести до зниження працездатності через старіння або проблеми життєвої кризи [20].

Ці фактори встановлюють: формування функціонально-психологічної єдності особистості по відношенню до середовища як основи її імунітету, вихідного кардинального джерела стресу; розвиток резистентності в умовах безпосередньо високого стресу та основних джерел стресу; і порушення таких стійких станів до стресового стану. Визначення такого певного професійного стресу для цих конкретних особистісних стосунків і умов праці, які чітко організовані забезпечили б імунітет до стресу, неможливе, оскільки багато інших факторів визначають це, не кажучи вже про ті умови праці та кілька досить мінливих особливостей особистості, які, коли поза межами балансу також руйнує фактор імунітету.

Робота досить складна, з гострими дедлайнами та високим рівнем вимог, які зазвичай стають джерелом стресу.

1. Незнання, що від них очікується: невизначеність щодо своєї ролі чи роботи, яку потрібно виконати, призводить до стресу та тривоги.

2. Міжособистісні конфлікти на роботі: будь-які розбіжності з колегами чи керівництвом спричиняють емоційний стрес.

3. Незахищеність роботи: страх втратити роботу чи непросте становище в компанії завжди когось турбуватиме. Усе, над чим людина не відчуває контролю у своїй роботі чи процесах, принесе стрес.

За останні кілька десятиліть відбулося помітне зростання захоплення професійним стресом. Постійно мінливий ландшафт економіки, політики та суспільства всередині держави неминуче впливає на різні галузі, спричиняючи їх до трансформацій. Це, у свою чергу, призводить до значного психологічного навантаження на персонал організацій, особливо тих, які постраждали від реформ. Подібний досвід інших країн показав, що ці явища та процеси часто призводять до того, що значна кількість працівників демонструє ознаки професійного стресу.

У сучасному світі багато професійних травм до різного ступеня стресу. У той час як деякі професії, такі як космонавти, пілоти, авіадиспетчери та оператори атомних електростанцій, за своєю суттю знають своє середовище з високим стресом, інші професії у Франції також були визначені як особливі стресові на основі соціологічних досліджень. Це і авіадиспетчери, і машиністи, і вчителі, і продавці супермаркетів, і офіціанти. Цікаво, що фінансова біржа була найнебезпечнішою роботою з точки зору ризиків для життя, зі значно вищою частотою інфарктів та інсультів відповідно до інших професій. Протести психологів та соціологів США виділили дещо інший рейтинг стресогенних професій, до якого входять президент країни, керівництво таксі, пожежники, менеджери, автогонщики та інші.

Яскравою ознакою сучасної епохи є імператив відмовитися від професійних обов'язків у надзвичайно складних умовах, серед підвищеного психологічного напруження. Залучення до роботи в таких умовах є значним випробуванням для фізичного та психічного благополуччя людини, слугуючи вирішальною оцінкою її професійної здатності.

Дослідники все більше зосереджуються на факторах, які безпосередньо впливають на робочий процес, включаючи змінні, які визначають його складність, значимість і невизначеність. Ці фактори підкреслюють потенційну небезпеку та шкоду робочої ситуації, незалежно від того, очікується чи розвивається. Несприятливі умови і екстремальні значення організаційних компонентів, змісту, засобів і умов діяльності можуть мати надмірний вплив на індивідів, що призводить до невідповідності їх функціональних і професійних можливостей вимогам, що до них пред'являються. Що, в свою чергу, може призвести до виникнення професійного стресу. Прямі або основні причини цього стресу можна розділити на дві групи. Такі прямі та безпосередні причини психічної напруги та стресу для людини, таким чином, включатимуть такі конкретні випадки загалом, що створюють або включають проблему, труднощі чи небезпеку під час виконання завдання, яке потенційно загрожує життю,

тощо. Безглузді згадки, які ширяться через кому в одному реченні для більш розділених тем [24].

Загальну причину стресу називають стресором, а робота та умови праці є найбільш звичайними обставинами його виникнення. Тим не менш, слід розуміти, що психологічні, фізіологічні та професійні індивідуальні умови підтримують однаково вагомий внесок у появу стресора. Крім того, різноманітні фактори зовнішнього особистого життя та роботи додаються до списку змінних, які сприяють розвитку та посиленню стресу, пов'язаного з роботою. Зазвичай вони включають несумісність між особистими цінностями індивіда та організаційними властивостями його роботи, неадекватність ергономічних властивостей його приміщень та обладнання тощо. Стресори можна класифікувати на дві широкі категорії: загальні соціальні та організаційні стресори. Перший включає такі проблеми, як злочинність, економічні спади, зміни навколишнього середовища, політичні та військові кризи, з якими має впоратися суспільство в цілому, і зростання безробіття. Останніми є особисті стресори.

У сфері причин існує категорія, яка охоплює низку проблем, включаючи сімейні конфлікти, втрату близьких, юридичні та фінансові проблеми, зниження працездатності, наслідки старіння та життєві кризи. Ці фактори відіграють значну роль у формуванні психічного та фізичного благополуччя людини, знижуючи її здатність протистояти миттєвим і основним стресовим факторам і послаблюючи її здатність справлятися зі стресовими ситуаціями. Важливо зазначити, що професійний стрес визначається не лише зовнішніми обставинами, а рідше взаємодією між особистістю індивіда та умовами його праці. Навіть якщо ці умови спочатку добре співпадають, це не гарантує імунітету до стресу, оскільки існує багато інших факторів. Крім того, умови праці та певні риси особистості можуть змінюватися, що може порушити їх первісну сумісність.

За словами Р. Лазаруса, вплив психологічного стресу та його негативні наслідки дуже різняться серед індивідів, підкреслюючи важливість специфічних умов праці навіть у відносно подібній професійній групі [55].

Психологи з Манчестерського університету в Англії розробили комплексну шкалу для вимірювання рівня стресу та схильності до алкоголізму та психічних захворювань у різних професій. Інтенсивність стресу визначали за частотою інфарктів, алкоголізму, розлучень, участі в ДТП у осіб різних професій. Ризик переживання професійного стресу оцінювався за шкалою від 1 до 10. Очолювали рейтинг високого ризику нервового стресу шахтарі (8,3 бала) і поліція (7,7 бала). З відривом відстали будівельники, журналісти та пілоти літаків – по 7,5 бала. Актори, політики та громадські діячі також стикалися із значним ризиком розвитку психічних захворювань. Дивно, але найвище місце серед потенційних алкоголіків отримали лікарі, випередивши навіть правоохоронців, а журналісти відстали з відривом.

Працівники бібліотеки вважаються найспокійнішою професією, про що свідчить оцінка 2,0. Однак важливо зазначити, що цей рейтинг професій за рівнем стресу не єдиний доступний.

Доктор А. Елкін, фахівець із управління стресом, у своїй книзі наводить різні шкали, які сильно відрізняються одна від одної. Згідно з даними Американського національного інституту безпеки та гігієни праці, «звичайні» професії, такі як різноробочі, секретарі, інспектори, лаборанти та офіс-менеджери займають перші позиції в їх списку[57].

Складання цього реєстру є результатом перевірки звітів, наданих медичними установами, які документують випадки скарг, пов'язаних із стресом серед працівників. Тому важливо зазначити, що відсутність поліцейських, пожежників і біржових брокерів у верхній частині списку не означає, що люди цих професій не зазнають стресу. Швидше це вказує на те, що вони, як правило, висловлюють менше скарг на своє загальне самопочуття. Список, складений Американським інститутом дослідження стресу, постійно очолюють вчителі

середньої школи, поліцейські та шахтарі. Це всебічне дослідження показує, що ці професії займають перші три позиції за рівнем стресу.

Елкін стверджує, що напруга ряду професій залежить від двох речей: або тиск настільки великий, що вона не несе самостійного прийняття рішень, або ж їй бракує самостійного прийняття рішень. Надзвичайний стан двох змінних – різноробочі та секретарі, які були віднесені Національним інститутом безпеки та гігієни праці до третьої позиції. Можливо, вони не такі безпечні, як шахтарі, і не такі здорові, як авіадиспетчери, і все ж їх пригнічує невелика влада, з якою їм дозволено приймати рішення, їх мізерні зарплати та клеймо, пов'язане з їхньою професією [57].

Конфлікт виявляється в такому стані, коли професійний стрес різко відрізняється за специфікою і поняттями. Насправді всі форми професійного стресу мають емоційне походження, навіть якщо вони виникають через недостатню кількість інформації чи здібностей до спілкування. Стресори в роботі зазвичай класифікуються як об'єктивні, мінімально залежні від особистості, і суб'єктивні, сильно залежні від особистості.

Після Чорнобильської катастрофи значна кількість осіб, відомих як «ліквідатори», зазнали радіофобії через вплив первинного опромінення, інтенсивність якого їм залишалася невідомою.

Це, у свою чергу, призвело до подальшого значного стресу. Різноманітні несприятливі умови праці можуть сприяти розвитку виробничого стресу, наприклад, заняття високо інтенсивною діяльністю (наприклад, професійні спортсмени), тривалі періоди роботи (наприклад, водії на далекі рейси), «перерваний» темп діяльності (наприклад, лікарі швидкої допомоги), нести підвищену відповідальність (наприклад, авіадиспетчери) або витримувати значні фізичні навантаження (наприклад, вантажники).

Крім того, є те, що в підручниках називають «непередбаченими елементами роботи», які виникають внаслідок непередбачуваних і виняткових обставин і можуть змінюватися залежно від змісту роботи. Наприклад, працівники нафтової промисловості будуть схильні до аварій на бурових

установках або газопроводах, брокерські працівники зіткнуться з падінням фондового ринку або різкою зміною обмінних курсів, тоді як керівники відділів можуть зіткнутися з перебоями в постачанні сировини або компонентів.

Фактори суб'єктивного стресу можна розділити на дві основні категорії: міжособистісний стрес і внутрішньо-особистісний стрес. Міжособистісний стрес виникає через спілкування з особами вищого або рівного статусу, такими як начальники, підлеглі та колеги. Підлеглі часто відчують психологічний стрес через різні причини, включаючи надмірний контроль, високі вимоги, недооцінку своєї роботи, нечіткі інструкції, зневажливу поведінку начальника, власний непрофесіоналізм.

Варто зазначити, що в нашій країні люди часто призначаються на високі посади за особистими зв'язками, а не за професійною кваліфікацією, що ще більше сприяє такому виду стресу.

Життя може бути ускладнене багатьма іншими труднощами: образами і моральними ранами від неблагополучної сім'ї; невирішені конфлікти з батьками або їхніми дітьми; і багато іншого. Сором і провина, що прив'язують людину до минулого, негативні спогади та пригнічені емоції, що виливаються, часто приглушені алкоголем чи будь-яким іншим відволікаючим фактором, додають внутрішньої напруги та професійного стресу.

Г. Сельє у своїй відомій книзі «Стрес без лиха» наголошує на тому, що люди, зайняті різними професіями в промисловості, сільському господарстві та сферах послуг суспільства середини 20 століття (від підлеглих до менеджерів), часто відчують страждання через незадоволення їхнє життя та відсутність поваги до обраних ними професій. Далі Сельє припускає, що коли людина старіє та наближається до кінця своєї кар'єри, виникають сумніви щодо значущості її досягнень, що призводить до почуття розчарування та усвідомлення того, що вона могла б шукати щось більш значуще. Багато людей такого характеру часто витрачають решту років на пошуки когось звинуватити, висловлюючи невдоволення несприятливими обставинами та обтяжливими

сімейними обов'язками, намагаючись уникнути зіткнення з жорстокою реальністю, в якій їм нема кого звинуватити, крім самих себе[52].

У сучасному світі в житті багато внутрішніх стресових факторів, екзистенційна криза породжує занепокоєння щодо сенсу свого існування та загальної значущості життя, а також різних етапів і проявів, які воно охоплює. Дистрес також є результатом негативних емоцій. Підвищена емоційна реактивність постійно породжує відчуття напруги, страху та неминучої загибелі навіть перед обличчям незначних життєвих труднощів. Коли більшість очікувань не виправдовуються, а мрії залишаються нереалізованими, життя може стати нестерпним.

Досвід труднощів і розчарувань може зрештою призвести до розвитку бездушності. Почуття внутрішнього неспокою і тривоги часто посилюються через очікування негативних результатів. Тривога та занепокоєння щодо майбутніх невдач або нещасть, реальних чи уявних, можуть викликати більше стресу, ніж фактичне переживання невдачі. Страх перед старінням і смертністю може затьмарити щастя, яке можна знайти в існуванні, спотворюючи позитивне значення життя та змушуючи сприймати життя крізь песимістичну призму.

У випадках, коли людина відчуває психічне напруження, а переважне уявлення про тривожну подію бере верх у її житті, зовнішні чинники не обов'язково викликають відчуття тривоги та стресу. Внутрішня напруга може породжувати різноманітні проблеми, починаючи від частих розбіжностей і конфліктів і закінчуючи відчайдушними вчинками. Отже, комплексне дослідження стресу у всіх його формах повинно враховувати наявність внутрішньо-особистісних стресорів [54].

Нещодавно в Інтернеті з'явилося опитування журналу «Young Help», у якому німецьких психологів попросили ранжувати різні стресори. Згідно з опитуванням, 95% респондентів назвали пробки головним фактором стресу, за ними йдуть дорожні роботи та проблема пошуку місця для паркування (91%). Опитування включало загалом 4995 учасників з різних регіонів Німеччини, що підтверджує ці висновки. Цікаво, що були помітні гендерні відмінності в тому,

як люди реагують на ситуації, пов'язані з дорогою. Жінок, як правило, більше турбували необачні спроби обгону в інтенсивному русі, тоді як чоловіків більше турбували перешкоди, спричинені дорожніми роботами. Крім того, чоловіки, як правило, були більш спокійними, коли заблукали, тоді як жінки

## Висновки до Розділу 1

Отже, таким чином, психологічне здоров'я стає комплексним явищем емоційно-соціальним, когнітивним і створює умови для гармонійного розвитку особистості. Він демонструє рівень психологічного розвитку особистості, а отже визначає ефективність, з якою людина може вести життя в різних сферах. Нині наука наголошує на необхідності розмежування «психологічного» та «психічного» здоров'я та необхідності розгляду їх складних взаємозв'язків. Обговорення психічного здоров'я, ймовірно, слід розділити на дві категорії під назвами «психологія здоров'я» та «психологія людини». Вони поєднуються з точки зору формування ментальних моделей, що формують людські дії та сприйняття. «Психічне здоров'я» є об'єктивним науковим еквівалентом «відчуття психічного здоров'я» з акцентом на суб'єктивність як вирішальне значення для продуктивності та ефективності в роботі, спілкуванні та розв'язанні когнітивних проблем.

Тривожність є ключовим аспектом психологічного здоров'я, який значною мірою впливає на якість виконання. Це може бути як сприятливим, так і послаблюючим, залежно від сили та спрямованості тривоги. Сучасна психологія підкреслила необхідність розробки стратегій, які оптимізували б рівень тривожності, щоб підвищити професійний успіх і сприяти міжособистісним взаємодіям. Примітно, що це слід робити для підходів професій, які вимагають високого рівня емоційної стабільності, а також комунікативних здібностей.

Тому більше уваги слід приділяти показникам психологічного здоров'я в структурі індивідуальної стійкості і в цілому ефективності в різних сферах діяльності, включаючи тривожність, соціальну адаптацію, когнітивні ресурси.

Крім того, психологічна сфера тісно пов'язана з соціально-професійною. Ефективність міжособистісного спілкування, вирішення конфліктів, налагодження соціальних зв'язків безпосередньо залежить від психоемоційного стану особистості. Людина з високим рівнем тривожності або емоційною нестабільністю може мати проблеми в спілкуванні, втрачати мотивацію і навіть

професійно вигоряти. Усе це зумовлює необхідність створення сприятливих умов у виробничому середовищі, які б сприяли збереженню психологічного здоров'я працівників.

Разом із психологічним здоров'ям фізичне благополуччя становить значну частину цілого. Це означає, що стан людини встановлює баланс емоцій і когнітивного функціонування; недостатня увага може призвести до втоми, зниження адаптивності до викликів. У професійній діяльності цей зв'язок особливо важливий, оскільки постійна фізична або емоційна втома підвищує сприйнятливність людини до стресових розладів, а також погіршення загального стану.

Отже, включення психологічної освіти здоров'я в систему і в роботу є дуже своєчасним. Це вимагає застосування технік, які зміцнять емоційну силу, здатність вирішувати проблеми та збережуть соціальні мережі. Вони можуть мати велике значення, включаючи тренінги з управління стресом, програми підтримки працівників і заходи для здоров'я.

Загалом, це дозволяє більш цілісно зрозуміти вплив на життя людини в цілому, розглядаючи психологічне здоров'я як багатокomпонентний феномен. Саме через підходи психології здоров'я та екзистенціально-гуманістичної психології можна розробити стратегії, як індивідуальні, так і колективні, для подолання викликів сучасності, збереження психологічного здоров'я та підвищення якості життя.

## **РОЗДІЛ 2**

### **ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ СТРЕСУ ТА МЕНТАЛЬНОГО ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ В РОБОЧОМУ СЕРЕДОВИЩІ**

У даному розділі кваліфікованої роботи представлено програму емпіричного дослідження особливостей стресу та ментального здоров'я працівників у своєму робочому середовищі, а також описано результати якісного та кількісного аналізу отриманих даних.

#### **2.1.Програма емпіричного дослідження: опис вибірки та використаних методик**

Дослідження проводилося продовж 2024 року в організаціях різних структур. Діагностичний етап розпочинався з короткої інформації про необхідність даного дослідження, про важливу роль учасників для нього та інструкції до кожної методики.

Складність та суперечливість особливостей стресових проявів передбачили виконання наступних етапів вимірювання досліджуваних феноменів:

- 1) вибір психодіагностичних методик відповідно до мети та завдань дослідження;
- 2) психодіагностичне вимірювання психологічних особливостей стійкості до стресу, копінг-поведінки в стресових ситуаціях;
- 3) дослідження ймовірних кореляційних зв'язків між показниками стресу та особливостями ментального здоров'я працівників.

Вибірка становила 50 респондентів. Серед них працівники різних організацій. Проаналізувавши численні напрацювання зарубіжних та вітчизняних психологів, ми використали такі методики для проведення емпіричного дослідження:

- Методика дослідження копінг-поведінки в стресових ситуаціях (The Coping Inventory for Stressful Situations (CISS)) (Н. Ендлер, Дж. Паркер) [29];
- Методика «Шкала негативного впливу роботи» (Д. Ватсон) (адаптація С.Д. Максименка, О.М. Кокуна, Є.В. Тополова) [29, с.46];
- Методика «Як розвивається ваша організація?» (В. ЗІГЕРТ, Л. ЛАНГ) (модифікація Л. М. Карамушки) [29, с. 53];
- Методика «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БІБІСІ» (THE MODIFIED BBC SUBJECTIVE WELL-BEING SCALE (BBC-SWB)) (P. PONTIN, M. SCHWANNAUER, S. TAI, & M. KINDERMAN) (адаптація Л.М. Карамушки, К.В. Терещенко, О.В. Креденцер) [29, с.23];
- Тест «Стійкість до стресу» [29, с.15];

Детальніше зупинимося на обраних методиках психологічного дослідження.

**Методика дослідження копінг-поведінки в стресових ситуаціях (The Coping Inventory for Stressful Situations (CISS)) (Н. Ендлер, Дж. Паркер) [29]**

Методологія включає 48 запитань, які дозволяють досліджувати наступні копінг-стратегії, пов'язані зі стресом: 1) «Орієнтація на вирішення завдань» (стратегія, за допомогою якої людина намагається знайти особисті можливі шляхи виходу з проблеми); 2) «Соціальне відволікання» (стратегія, за допомогою якої людина підводить людей навколо себе до правильного вирішення даної проблеми: сім'ю, друзів, колег по роботі 3) «Спрямованість на емоції» (стратегія, пов'язана з виникненням негативних почуттів щодо ситуації та концентрацією); 4) «Стратегія уникнення» (стратегія, коли людина намагається триматися подалі від реального світу, пригнічуючи потребу у вирішенні проблем); опрацьовуючи дані, бали, отримані респондентами, сумуються під час обробки даних. 5) Відволікання» (стратегія, яка передбачає

відволікання на інші види діяльності, які дають можливість забути про проблему). За результатами обробки даних визначається, які копінг-стратегії є найбільш пріоритетними для освітнього персоналу, а які – найменш.

При обробці результатів сумуються бали зазначені респондентами з урахуванням наведеного нижче ключа.

Для копінгу, зорієнтованого на вирішення завдання підсумовуються бали за 16 шкалами: 1, 2, 6, 10, 15, 21, 24, 26, 27, 36, 39, 41, 42, 43, 46, 47. Ще 16 балів додаються емоційно орієнтованого копінгу : 5, 7, 8, 13, 14, 16, 17, 19, 22, 25, 28 і 30, 33 і 34 повністю заплутані і можуть не розпізнати повідомлення про те, що отримує від мозку так, що він припиняє передачу інформації від мозку до частин тіла. Відповідь розглядалася як припинення повідомлення від мозку до частин тіла.

Для копінгу, що має за мету уникнення : 3, 4, 9, 11, 12, 18, 20, 23, 29, 31, 32, 35, 37 призведе до того, що його організм буде повністю збентежений і не зможе розпізнати вражені повідомлення на ньому мозком; отже, він перестав передавати будь-які повідомлення від мозку до будь-якої частини тіла.

Шкалу відволікання можна розрахувати шляхом підсумовування відповідних пунктів, а це пункти: 9, 11, 12, 18, 20, 40, 44, 48. Шкалу соціального відволікання можна розрахувати подібно до наступного: 4, 29, 31, 35, 37. Експрес-оцінку проводили за допомогою опису подолання стресових ситуацій (CISS) метод дослідження Н. Ендлера та Дж. Паркера, що відображає різні стратегії реагування на стрес.

**Методика аналізу впливу роботи на психологічний стан (адаптація С.Д. Максименка, О.М. Кокуна, Є.В. Тополова)" [29 с.46]**

Для збору необхідних даних було використано три інструменти: анкета, інтерв'ю та спостереження. Кожен предмет оцінювався за п'ятибальною шкалою за кожним критерієм оцінювання. Сума балів, набраних за 10 запитаннями, формує рівень «впливу роботи» на психологічний стан працівника.

Він варіюється від мінімального значення 10 балів до максимального значення 50 балів.

Таблиця демонструє нормативні дані (показники чоловіків і жінок за цим способом також виявилися дуже близькими).  $\alpha$  по цьому методу = 0,94 – коефіцієнт внутрішньої однорідності по Кронбаху.

|   | <b>Рівень</b>       | <b>Значення показника у балах</b> |
|---|---------------------|-----------------------------------|
| 1 | Низька              | 10-13                             |
| 2 | Нижче за середнього | 14-17                             |
| 3 | В середньому        | 18-26                             |
| 4 | Вище середнього     | 27-38                             |
| 5 | Високий             | 39-50                             |

Ми провели експрес-оцінку, яка вимірює рівень негативного впливу роботи на психологічний стан працівника за методикою «Шкала негативного впливу роботи» (Д. Уотсон) (в адаптації Максименко С.Д., Кокун О.М., Тополов Є.В.).

Шкала включає кілька тверджень, які респонденти повинні оцінити за певною шкалою. Це допомагає виявити, наскільки сильно респонденти відчують негативні наслідки своєї роботи.

В дослідженнях використовували і доробляли методику українські психологи, зокрема С.Д. Максименко, О.М. Кокун, Є.В. Тополов, які провели дослідження в області психічного здоров'я співробітників, вплив стресу на продуктивність праці і розробили програму профілактики вигорання.

**Методика «Як розвивається ваша організація?» (В. ЗІГЕРТ, Л. ЛАНГ) (модифікація Л. М. Карамушки) [29 с. 53]**

Методологія включає 21 питання і дає можливість досліджувати два основних показника організаційного розвитку: 1) «Організаційна зрілість», 2) «Проблемність організаційного розвитку».

Шлях об'єднання даних, отриманих із вищеописаних показників організаційного розвитку організацій, визначені наступні рівні організаційного

розвитку з використанням методики: рівень «конструктивний», рівень «проблемний» та рівень «кризовий».

Дослідити два виділені нами індикатори організаційного розвитку можна шляхом генерації відповідних вибірок: 1) «Організаційна зрілість» та 2) «Проблемність організаційного розвитку». А тепер розглянемо зміст та особливості розрахунку названих показників. 1. «Організаційна зрілість»

Організаційну зрілість слід розглядати як стан організаційного розвитку, що має такі ознаки: працівники чітко знають цілі своєї роботи в організації; приймають участь у визначенні цілей своєї організації; вносити нові ідеї та пропозиції щодо вдосконалення організаційних процесів; проявити свої здібності; виявляти ентузіазм у роботі тощо.

Все це базується на тому, що в організації: створені комфортні умови праці; панує демокритичний стиль управління; встановлені ефективні ділові комунікації; чітко виконані функції; розроблена прозора система для оцінки результатів виконання своїх функцій співробітниками.

Цей показник розраховується наступним чином: кількість «+», що відповідає відповідям «ні» в першому стовпчику для випробуваного, і в другому стовпчику для відповідей випробуваного «швидше ні». Тоді максимальна кількість «+» і, отже, балів, які можна набрати за цим показником, становить 21 (що дорівнює кількості питань анкети – 21).

Таким чином, за основними показниками методики та змістом показника «організаційна зрілість» ми визначили їх так: а) низький рівень (від 1 до 7 балів) – означає, що організація знаходиться на початковому етапі розвитку, організаційна зрілість; б) посередній рівень (від 8 до 14 балів) – означає, що організація вже має певні усталені прояви організаційної зрілості; в) дуже високий рівень (від 15 до 21 балів) - підтверджено наявність «суперпоказників» організаційної зрілості.

У результаті проведеного аналізу ми виявили тенденцію, яка вказує на певну закономірність між рівнем організаційної зрілості та проблемністю організаційного розвитку. Зокрема, організації з високим рівнем зрілості (15-21

бал) зазвичай демонструють низький рівень проблемності (1-9 балів), що свідчить про стабільний конструктивний розвиток, демократичний стиль управління, ефективні комунікації та високу залученість співробітників.

Натомість, організації, що перебувають на початковому етапі розвитку (1-7 балів організаційної зрілості), значно частіше зіштовхуються з високим рівнем проблемності (15-21 бал), що свідчить про кризовий стан. Цей стан супроводжується низькою мотивацією персоналу, авторитарним стилем управління та слабкими можливостями для інновацій.

Проміжний рівень організаційного розвитку (8-14 балів зрілості та 10-14 балів проблемності) характеризується тим, що організація вже має певні ознаки зрілості, але все ще зіштовхується із середнім рівнем проблем, які потребують вирішення для переходу на конструктивний рівень. Така ситуація може свідчити про потенційні можливості для розвитку за умови правильного впровадження організаційних змін.

#### «Проблемність організаційного розвитку»

З питань, поставлених в анкеті, і з нашого аналізу ми можемо сказати, що «проблеми в організаційному розвитку» є умовою організаційного розвитку, яка включає: наявність нечіткості у визначенні операційних цілей організації, багато цілей невідомі працівникам; співробітники не беруть участі в ухваленні рішень, особливо в постановці цілей; вони рідко ототожнюють себе з рішеннями, радше вони відчують, що це не «їх», а для них, співробітникам складно і майже безрезультатно подавати нові ідеї та пропозиції щодо вдосконалення організаційних процесів; більшість працівників не в змозі продемонструвати, на що вони здатні; працівники не виявляють ентузіазм до роботи тощо. Все це призводить, зокрема, до того, що для нього не створюються сприятливі умови на роботі; в ньому переважає авторитарний стиль управління; інформація подається залежно не від функцій працівника, а від його статусу; реєструється неефективне виконання функцій тощо; здебільшого оцінка роботи пов'язана з емоціями чи поверхневими спостереженнями тощо.

Розрахунок цього показника відповідає підрахунку в третьому стовпчику (відповідь «скоріше так»), оскільки він позначений суб'єктом, і в четвертому стовпчику (відповідь «так»). Максимальна кількість «+», а отже, і бал, який можна отримати за цим показником, дорівнює 21 (це означає кількість питань в анкеті – 21).

Загалом, враховуючи визначені нами основні показники методики та показник «проблеми організаційного розвитку», можна виділити наступні рівні: імовірнісний, «низький» (від 1 до 9 балів) – підкреслимо. це: нагромаджена організація достатньо «зріла» і не потребує жодних організаційних змін; «середній» (від 10 до 14 балів) – організація має проблеми в організаційному розвитку і тому потребує важливих організаційних змін.

в) Високий рівень (від 15 до 21 балів) – організація характеризується кризою розвитку.

Об'єднуючи дані, отримані з вищеописаних показників організаційного розвитку організацій, отримуємо наступні рівні організаційного розвитку (organizational development) (див. таблицю).

Два «крайні» рівні:

Конструктивний рівень – в якому зареєстровано показник «висока зрілість організації» (від 15 до 21 балів), з показником «низький рівень проблем в організаційному розвитку» від 1 до 9 балів.

Цей «кризовий рівень» настає при такому розвитку організації, що низьке значення показника «організаційна зрілість» (у діапазоні від 1 до 7 балів) і високий рівень показника «проблеми в організаційному розвитку» (від 15 до 21 бала) спостерігаються.

Проміжний стан між ними визначається як «проблемний» рівень організаційного розвитку, коли середня або нижча оцінка показника організаційної зрілості 8-14 балів і середня проблемність організаційного розвитку від 10 до 14 балів.

Рівні організаційного розвитку (розділено за показниками «організаційна відповідальність» і «проблеми розвитку організації»)

| Рівні організаційного розвитку | Показники організаційного розвитку                                           |                                         |
|--------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
|                                | «організаційна відповідальність»                                             | «проблемність організаційного розвитку» |
| «Конструктивний» рівень        | Високий рівень (від 15 до 21 бала)                                           | Низький рівень (від 1 до 9 балів)       |
| Проблемний» рівень             | Середній рівень (від 8 до 14 балів)<br>або низький рівень (від 1 до 7 балів) | Середній рівень (від 10 до 14 балів)    |
| «Кризовий» рівень              | Низький рівень (від 1 до 7 балів)                                            | Високий рівень (від 15 до 21 балів)     |

### **"Модифікована методика визначення суб'єктивного благополуччя за шкалою BBC"[29 с.23]**

Загальна характеристика методу: Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя BBC (BBC-SWB) П. Понтіна, М. Шваннауера, С. Тай та М. Кіндермана складається з трьох підшкел: 1) «психологічне благополуччя» (контроль над своїм життям, оптимізм щодо майбутнього, особистісний розвиток та самовдосконалення.; 2) фізичне здоров'я і гармонія, задоволення станом власного здоров'я та фізичного благополуччя, якістю сну, здатністю працювати та виконувати повсякденну діяльність, відпочинок без депресії, відпочинок без тривоги); 3) «стосунки» (легкість у спілкуванні з оточуючими; добра взаємна дружба та особисті стосунки; готовність просити допомоги в інших; задоволеність статевим життям). (Pontin, Schwannauer, Tai & Kinderman, 2013) Подібно до оригінального методу "Модифікована методика визначення суб'єктивного благополуччя за шкалою BBC"[29 с.23]

Шкала суб'єктивного благополуччя BBC (BBC-SWB), переглянута форма, складається з двадцяти чотирьох пунктів. Однак, незважаючи на те, що йдеться про оригінальну методику шкали суб'єктивного благополуччя BBC (BBC-SWB), вона структурована таким чином, що використовує п'ятибальну, а не чотирибальну шкалу.

Додані разом, вони дадуть підсумкову загальну оцінку самопочуття суб'єкта. Об'єктивне благополуччя можна визначити шляхом додавання всіх балів за пунктами в інструменті суб'єктивного благополуччя. Суб'єктивне самопочуття коливається від мінімум 24 до максимум 120. Загальний бал за субшкалами обчислюється шляхом додавання всіх балів за відповідними пунктами: «Психологічне благополуччя» відноситься до пунктів № 4-15, Субшкала «Фізичне здоров'я та благополуччя» охоплює пункти № 1–3 та № 21–24.

Отримані результати зіставляються з нормативними показниками. Дані щодо нормативних рівнів суб'єктивного благополуччя подано в таблиці нижче.

| Субшкали та загальний показник суб'єктивного благополуччя | Норми          |                 |                |
|-----------------------------------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
|                                                           | Низький рівень | Середній рівень | Високий рівень |
| Психологічне благополуччя                                 | 12-39          | 40-47           | 48-60          |
| Фізичне здоров'я та благополуччя                          | 7-20           | 21-25           | 26-35          |
| Стосунки                                                  | 5-16           | 17-20           | 21-25          |
| Суб'єктивне благополуччя                                  | 24-76          | 77-91           | 92-120         |

### Тест «Стійкість до стресу» [29 с.13]

Містить 18 запитань і визначає рівень стресостійкості, який може бути низьким, середнім або високим.

| Сумарне число балів | Рівень вашої стійкості до стресу |
|---------------------|----------------------------------|
| 43-54               | низький                          |
| 31-42               | Середній                         |
| 18-30               | високий                          |

Чим менша загальна кількість набраних балів, тим вищий рівень стійкості до стресу. Якщо ж рівень стресостійкості низький, варто серйозно переглянути свій спосіб життя.

## 2.2. Якісний аналіз результатів емпіричного дослідження

На основі зазначених задач на початку нашого дослідження, ми здійснили аналіз доступних діагностичних методик та обрали саме ті які відповідають критеріям теми. Щодо статистичної обробки даних, то було використане програмне забезпечення STATISTICA, яка надала змогу здійснити кореляційний аналіз даних.

Проаналізувавши отримані дані, ми змогли виділити характерні риси досліджуваної групи. Так, за методикою дослідження *копінг-поведінки в стресових ситуаціях (The Coping Inventory for Stressful Situations (CISS))* (Н. Ендлер, Дж. Паркер), ми здійснили експрес-оцінку рівня копінг-поведінки у робочому середовищі (рис 2.1).

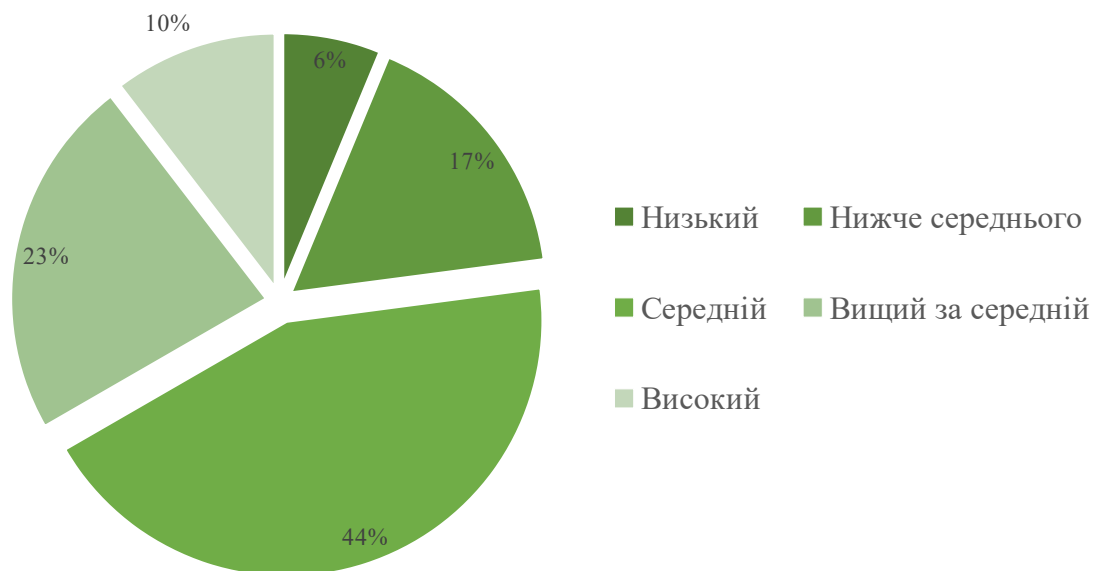


**Рис 2.1 Оцінка копінг-поведінки у стресових умовах ( адаптація CISS)**

На основі отриманого результату, можемо зазначити що переважаючими копінгамі серед досліджуваної вибірки є емоційно орієнтований копінг та уникнення. Це свідчить про те, що серед респондентів лише 17% обрали копінг-стратегії, спрямовані на активне вирішення проблем, що свідчить про незначну частку людей, які віддають перевагу пошуку конкретних рішень та подоланню труднощів. У той же час 42% зосереджені на уникненні проблемних ситуацій, що свідчить про схильність до відсторонення або ігнорування

стресових факторів. Ще 41% надають перевагу емоційно орієнтованим стратегіям, фокусуючись на переживанні й обробці негативних емоцій. Це свідчить про те, що більшість респондентів вибирають підходи, пов'язані з емоційною або поведінковою реакцією, а не з активним пошуком вирішення проблем. Однак важливо зазначити, що шкали відволікання та соціального відволікання не були обрані жодним із респондентів у досліджуваній вибірці, тобто їхні значення становлять 0%. Це свідчить про те, що жоден із респондентів не використовує ці стратегії як основний спосіб реагування на стрес.

Аналіз та узагальнення результатів дослідження за методикою «Шкала негативного впливу роботи» наведено на рис. 2.2.



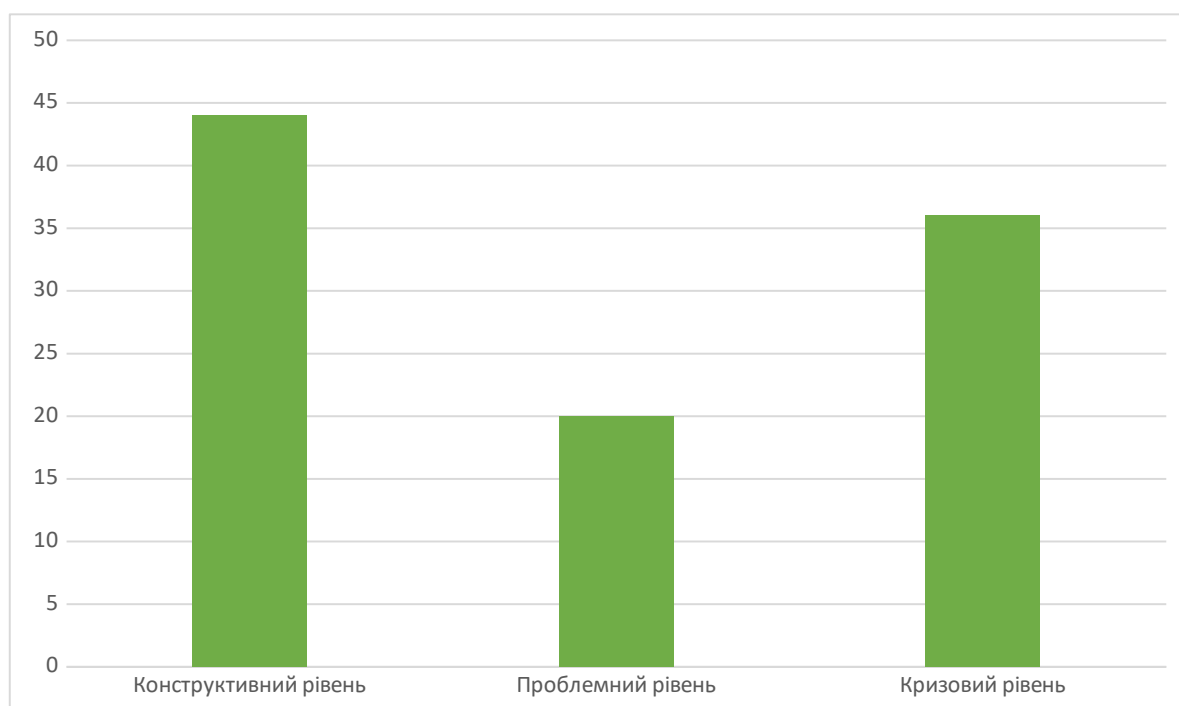
**Рис 2.1 Шкала негативного впливу роботи**

Результати даних свідчать про те, що рівень негативного впливу роботи на психологічний стан респондентів має значну варіативність. Лише 6% респондентів відчують низький рівень впливу, що вказує на незначну кількість людей, для яких робота не є суттєвим джерелом стресу. У 17% рівень впливу нижче середнього, що також демонструє відносно помірний рівень стресу.

Основна частина респондентів, 44%, перебуває на середньому рівні впливу, що свідчить про типовий рівень психологічного навантаження, який можна вважати звичним для більшості. Водночас 23% відзначають вплив вище середнього, що може бути ознакою підвищеного стресу або психологічного дискомфорту. Решті, 10% респондентів демонструють високий рівень негативного впливу, що вказує на значну загрозу для їхнього психологічного стану та потребу в додатковій підтримці чи втручанні.

Таким чином, переважна частина респондентів зазнає середнього або підвищеного рівня впливу, що потребує уваги для запобігання можливим негативним наслідкам.

*Методика «Як розвивається ваша організація?»* (В. ЗІГЕРТ, Л. ЛАНГ) (модифікація Л. М. Карамушки) вказує нам наступний розподіл (рис 2.3).



**Рис 2.3 «Організаційна зрілість» (зрілість організаційного розвитку)**

Статистичні дані свідчать про значну диференціацію рівня організаційної зрілості серед усіх респондентів, які брали участь у дослідженні. На основі отриманих результатів було виділено три основні рівні організаційного розвитку:

44% респондентів характеризує своє робоче середовище як таке, що має конструктивний рівень організаційного розвитку. Майже половина працівників

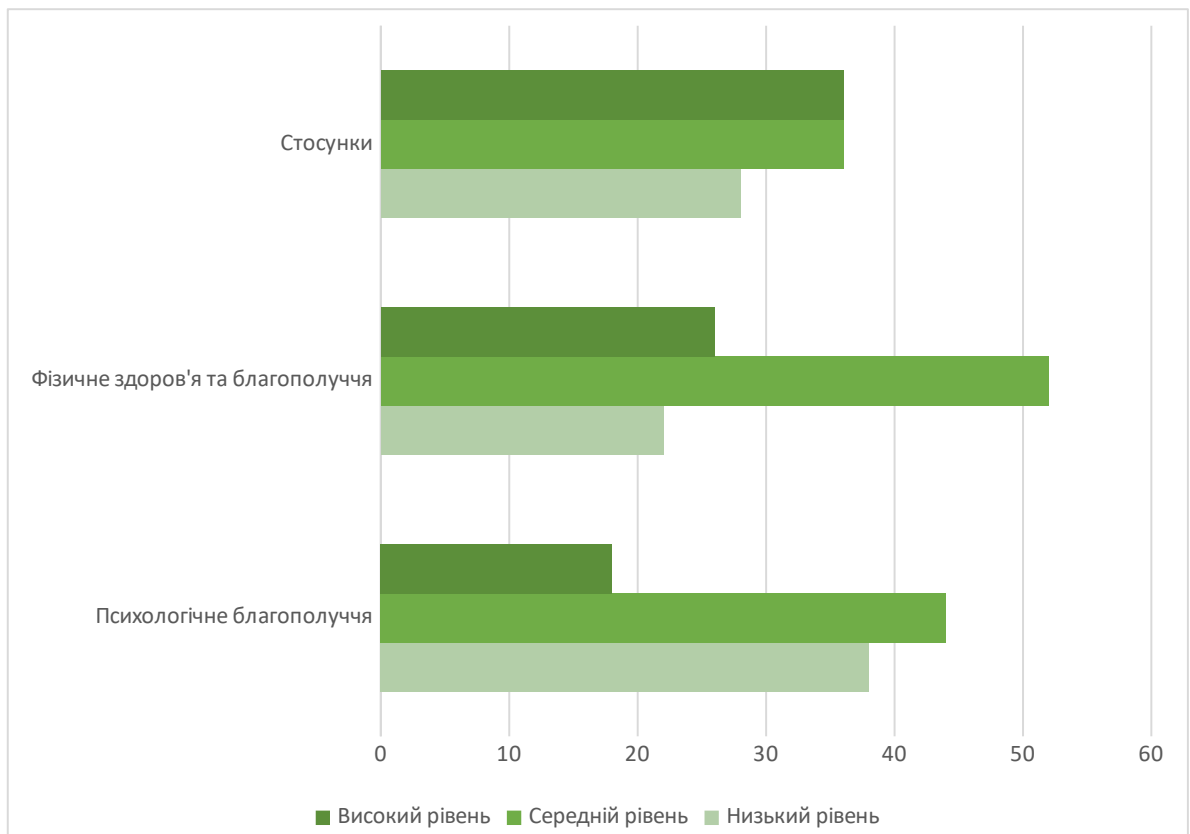
демонструє впевненість у своїх діях, адаптивність та здатність ефективно співпрацювати з колегами. У такому середовищі люди легко підтримують позитивну комунікацію, виявляють ініціативу та прагнуть професійного розвитку. Вони добре орієнтуються у своїх завданнях, проявляють гнучкість і креативність, що сприяє стабільному та продуктивному робочому процесу.

20% респондентів характеризує своє робоче середовище як таке, що має проблемний рівень організаційного розвитку. П'ята частина працівників стикається з труднощами у виконанні своїх обов'язків через недостатню підтримку. Вони можуть відчувати невпевненість у своїй ролі, обмежену мотивацію та складнощі в комунікації. Часто виникає потреба в чітких інструкціях та покращенні умов роботи. Попри це, багато працівників прагнуть змін і мають ідеї для оптимізації процесів, але їм може бракувати можливостей для їх реалізації.

Наступна кількість респондентів (36%) характеризує своє робоче середовище, яке має кризовий рівень організаційного розвитку. Більше третини працівників перебувають у середовищі, де панує дезорганізація та невизначеність. У таких умовах люди часто працюють під постійним тиском, що призводить до стресу та емоційного вигорання. Характерними є слабка комунікація, відсутність підтримки та чітких стратегій. Працівники орієнтовані на виживання, а не на розвиток, що негативно впливає на їхню ефективність та моральний стан.

Результати дослідження свідчать, що майже половина працівників працює в умовах, що сприяють ефективній взаємодії та професійному зростанню. Водночас п'ята частина стикається з труднощами, що потребують оптимізації процесів, а понад третина перебуває у кризових умовах, що вимагають негайних заходів для покращення ситуації та зниження стресу.

Щодо *"Модифікованої методики визначення суб'єктивного благополуччя за шкалою BBC"*, то отримані результати вказують на наступне (рис 2.4).



**Рис 2.4 Визначення суб'єктивного благополуччя за шкалою ВВС**

Було виявлено, що рівень психологічного благополуччя респондентів, який охоплює такі аспекти, як контроль над власним життям, оптимізм щодо майбутнього, особистісний розвиток і самовдосконалення, розподіляється таким чином: низький рівень спостерігається у 38% опитаних, середній у 44%, а високий лише у 9%. Це свідчить про те, що значна частина респондентів стикається з труднощами у сфері саморегуляції та психологічної стійкості.

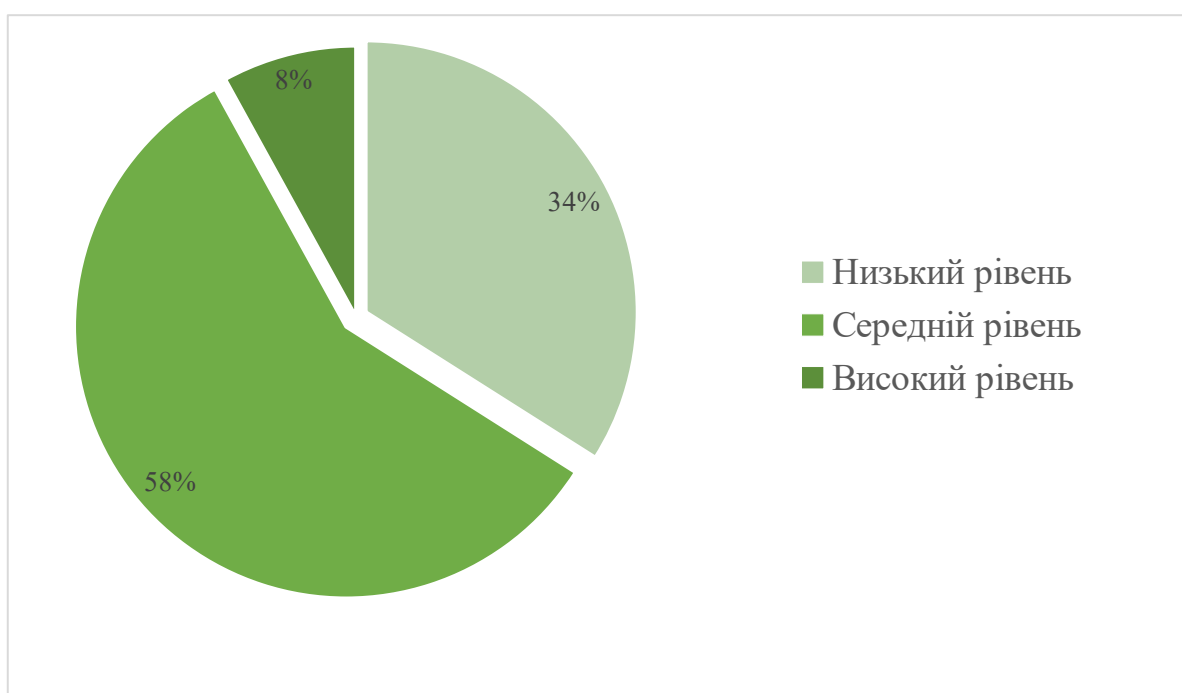
Аналіз фізичного здоров'я та благополуччя, яке визначалося через задоволеність станом здоров'я, якістю сну, здатністю виконувати повсякденну діяльність, а також можливістю відпочивати без відчуття тривоги або депресії, показав такі результати: низький рівень мають 22% респондентів, середній рівень спостерігається у 52%, а високий у 26%. Це вказує на те, що більшість респондентів перебуває в межах середнього рівня фізичного благополуччя, тоді як лише чверть демонструє високі показники.

Стосовно рівня задоволеності стосунками, що включає легкість у спілкуванні з оточуючими, наявність дружби, підтримку з боку інших та задоволеність особистими стосунками, низький рівень відзначено у 28%

опитаних, середній у 36%, і ще 36% мають високий рівень. Це свідчить про певну поляризацію в цій сфері, оскільки частина респондентів має стабільні й задовільні соціальні зв'язки, а інша частина стикається з труднощами у комунікації та взаємодії.

Таким чином, результати дослідження вказують на необхідність приділення особливої уваги підтримці психологічного благополуччя респондентів, а також створення умов для покращення соціальних і фізичних аспектів їхнього життя.

Завершальною методикою є *тест «Стійкості до стресу»* (рис 2.5).



**Рис 2.5 Розподіл стійкості до стресу**

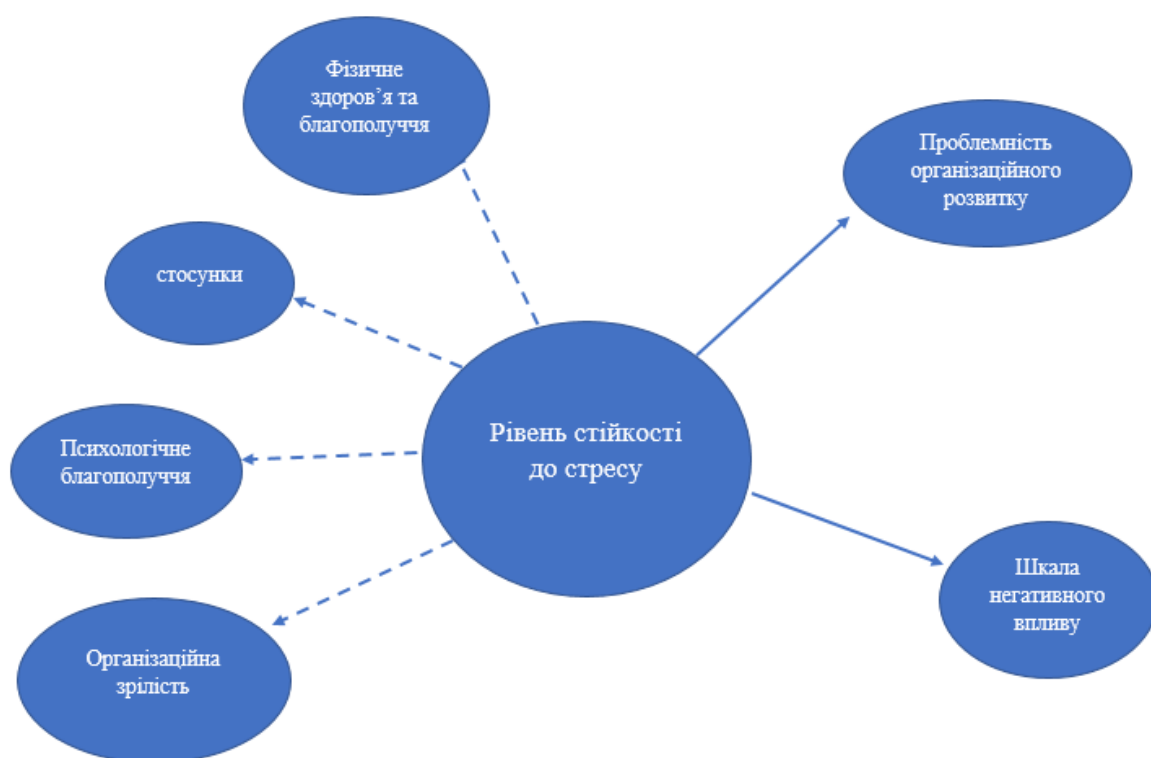
За результатами ми можемо зазначити, що серед респондентів низький рівень стресостійкості мають 34% опитаних, що свідчить про їхню вразливість до стресових ситуацій та ймовірність частого відчуття напруження або тривоги. 58% респондентів демонструють середній рівень стійкості до стресу, що вказує на здатність до помірного управління стресовими факторами, але водночас залишає простір для покращення навичок адаптації. Лише 8% учасників дослідження мають високий рівень стійкості до стресу, що свідчить про їхню здатність ефективно справлятися з труднощами, зберігаючи психологічну рівновагу навіть у складних ситуаціях. Ці результати вказують на те, що

більшість респондентів потребують підтримки в розвитку стресостійкості для покращення якості їхнього життя та загального психологічного благополуччя.

### 2.3.Опис кореляційних зав'язків між показниками особистісних характеристиках

Ми виконали статистичний аналіз наших результатів за допомогою програми комп'ютерної статистики з використанням кореляційного аналізу. За результатами аналізу виявлено велику кількість статистично значущих кореляцій, що свідчить про достовірність результатів на рівнях  $p \leq 0,05$  та  $p \leq 0,01$ .

Перший етап нашого дослідження був спрямований на виявлення зв'язку між рівнем стійкості та іншими особливостями, що впливають на ефективність внутрішніх комунікацій у робочому середовищі. (Рис 2.6)



**Рис 2.6. Взаємозв'язок рівня стійкості до стресу на шкалу негативно впливу, проблемність організаційного розвитку, фізичне здоров'я та благополуччя, стосунки, психологічне благополуччя , організаційна зрілість.**

Шкала "Рівень стійкості до стресу" у цьому дослідженні є важливим показником здатності особистості ефективно справлятися зі стресовими ситуаціями. На основі кореляційного аналізу можна побачити, як цей рівень стійкості впливає на інші психологічні та організаційні показники.

Стійкість до стресу позитивно корелює з:

- організаційною зрілістю ( $r = 0.381$  при  $p < 0.05$ ) що свідчить про те, що стійкість до стресу сприяє розвитку структурованості та відповідальності в організаційній діяльності, а також підвищує здатність ефективно адаптуватися до змін в організаційному середовищі.

- шкалою негативного впливу роботи ( $r = 0.58$  при  $p < 0.05$ ) що означає, що рівень стійкості до стресу пов'язаний з негативним впливом роботи. Це свідчить про те, що стійкі до стресу люди здатні зберігати емоційний баланс і ефективніше долати труднощі, пов'язані з робочим навантаженням.

Стійкість до стресу негативно корелює з:

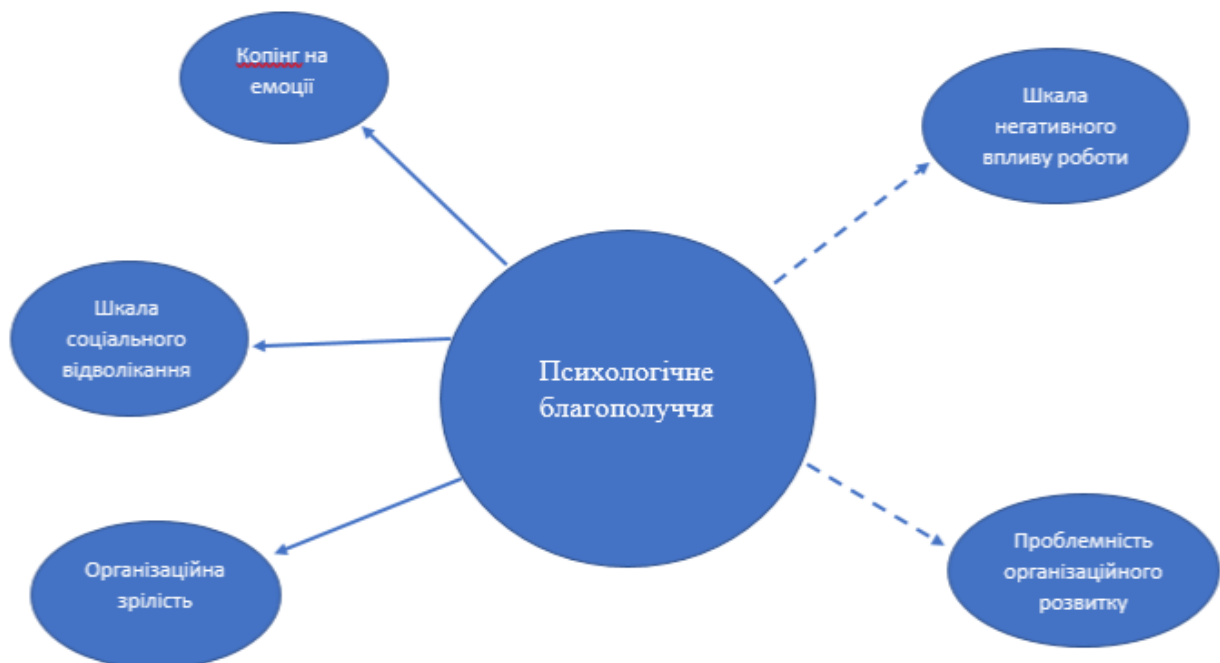
- фізичним здоров'ям та благополуччям ( $r = -0.442$  при  $p < 0.05$ ), що може свідчити про те, що люди з високою стресостійкістю іноді можуть ігнорувати фізичні сигнали перевтоми або перевантаження, що призводить до погіршення фізичного стану.

- стосунками ( $r = -0.289$  при  $p < 0.05$ ). Негативна кореляція вказує на те, що люди зі стійкістю до стресу можуть мати складнощі в міжособистісних взаєминах, можливо через їхню схильність до самоконтролю та самозахисту в стресових ситуаціях.

- психологічним благополуччям ( $r = -0.440$  при  $p < 0.05$ ). Негативна кореляція з психологічним благополуччям може вказувати на те, що надмірна стресостійкість іноді супроводжується пригніченням емоцій, що може призводити до зниження загального психологічного комфорту.

- організаційною зрілістю ( $r = -0.381$  при  $p < 0.05$ ). Негативний вплив рівня стійкості до стресу на організаційну зрілість може свідчити про те, що працівники з високою стресостійкістю здатні проявляти зрілість та відповідальність у своїй роботі. Вони можуть бути більш адаптивними, готовими приймати рішення та відповідати за результати в умовах підвищеної відповідальності або змін. Така стійкість може сприяти тому, що організація стає більш зрілою та стабільною в умовах нестабільного середовища.

У цілому, висока стійкість до стресу дозволяє працівникам краще адаптуватися до викликів і знижує сприйняття негативного впливу роботи. Проте, одночасно, вона може супроводжуватися певними труднощами в міжособистісних відносинах і впливати на фізичне та психологічне благополуччя, можливо, через тенденцію до ігнорування емоцій або фізичних сигналів втоми. (Рис 2.7)



**Рис 2.7 Взаємозв'язок психологічного благополуччя на проблемність організаційного розвитку, шкала негативного впливу, організаційна зрілість, шкала соціального відволікання.**

Шкала "Психологічне благополуччя" відображає рівень загальної задоволеності життям, емоційний баланс, відчуття гармонії та стабільності в особистому житті. Високий рівень психологічного благополуччя свідчить про внутрішню гармонію, упевненість у собі, позитивне ставлення до себе та свого оточення.

Високий рівень психологічного благополуччя негативно корелює з негативним впливом роботи ( $r = -0.532$  при  $p < 0.05$ ). Це означає, що працівники, які відчують себе психологічно комфортно, менш схильні відчувати стрес, втому та негативні емоції, спричинені роботою. Причиною може бути підвищена стійкість до стресу (психологічно благополучні люди мають розвинені механізми саморегуляції, які дозволяють їм краще справлятися з робочими викликами). Оптимістичне сприйняття (високий рівень благополуччя сприяє позитивному мисленню, що допомагає мінімізувати негативне сприйняття роботи). Емоційна стабільність (працівники з психологічним комфортом рідше відчують емоційне виснаження, що знижує ризик професійного вигорання).

Проблемність організаційного розвитку з високим рівнем психологічного благополуччя ( $r = -0.386$  при  $p < 0.05$ ) чим вище психологічне благополуччя працівника тим менша проблемність організаційного розвитку організації для нього. Пояснення цьому є те, що психологічно стабільні люди сприймають процеси в організації більш оптимістично, вважають їх конструктивними та менше переймаються можливими труднощами. Також можливо що, психологічно благополучні люди легше приймають зміни та бачать у них можливості для розвитку. Також працівники які частіше оцінюють організаційні процеси позитивно, що сприяє кращій адаптації до змін. Психологічний комфорт зменшує схильність до конфліктів, що робить взаємодію з керівництвом та колегами більш ефективною.

Позитивні кореляційні зв'язки психологічного благополуччя ми виявили з:

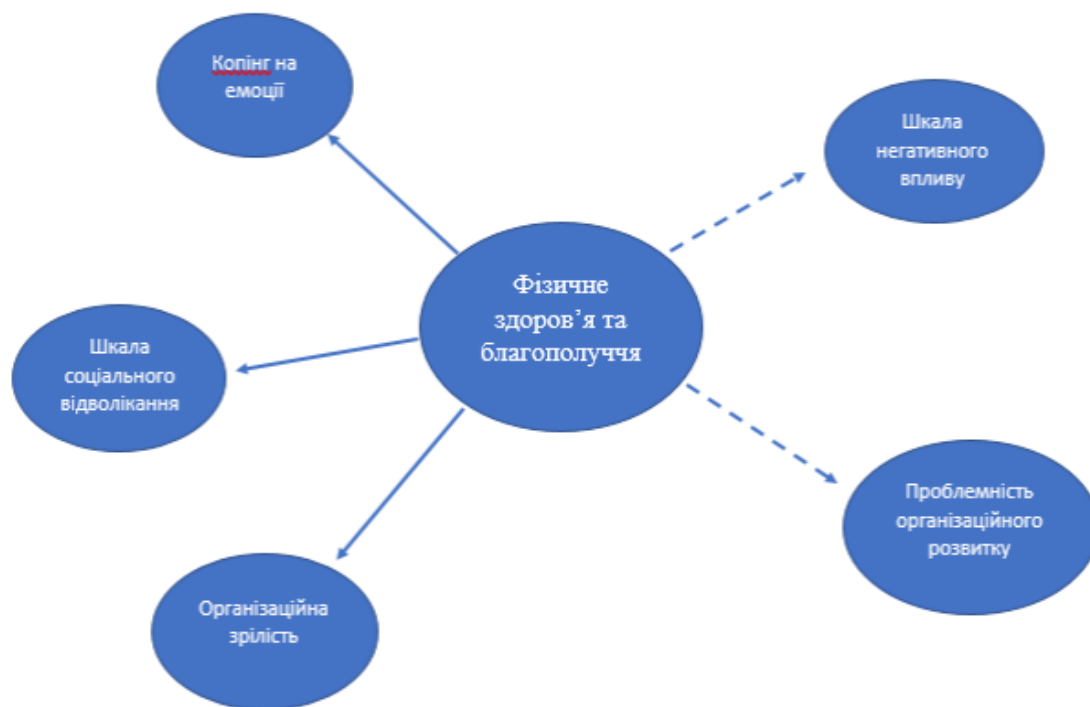
- копінгом на емоції ( $r = 0.302$  при  $p < 0.05$ ). Працівники, які мають високий рівень благополуччя, краще справляються з емоціями, використовують ефективні стратегії подолання труднощів, що допомагає їм залишатися емоційно стабільними під час стресових ситуацій. Також це може пояснюватися тим що психологічно благополучні люди частіше використовують конструктивні стратегії копіngu, такі як пошук підтримки або розв'язання проблем. Також завдяки емоційній стабільності працівники рідше реагують імпульсивно на стресові ситуації. Також психологічне благополуччя підтримує високий рівень мотивації навіть у складних умовах.

- шкалою соціального відволікання ( $r = 0.509$  при  $p < 0.05$ ). Високий рівень психологічного благополуччя сприяє конструктивному соціальному відволіканню. Працівники частіше звертаються до соціальних контактів для зняття напруження, що дозволяє їм підтримувати високий рівень мотивації і знижувати вплив стресу. Також це може пояснюватися тим що, працівники активно шукають підтримку в колегах, друзях та сім'ї, що допомагає знижувати емоційне напруження. Також психологічне благополуччя сприяє формуванню міцних міжособистісних зв'язків, які стають джерелом енергії та натхнення. Зняття напруги, спілкування дозволяє переключитися з робочих проблем на більш приємні аспекти життя, що знижує ризик емоційного вигорання.

- організаційною зрілістю ( $r = 0.402$  при  $p < 0.05$ ). Психологічне благополуччя сприяє позитивному сприйняттю організаційної зрілості. Працівники, які почуваються психологічно добре, бачать організацію як стабільну, здатну забезпечити підтримку, розвиток та справлятися з викликами. Основні чинники, позитивне сприйняття керівництва (благополучні працівники частіше оцінюють дії керівництва як ефективні та спрямовані на розвиток). Відчуття стабільності (психологічно комфортні працівники відчують безпеку та впевненість у майбутньому, що покращує їхню взаємодію з організацією.

Підтримка та розвиток (такі працівники краще сприймають програми розвитку та навчання, що сприяє їхній професійній мотивації).

Шкала психологічного благополуччя відображає позитивний вплив внутрішнього емоційного та психологічного стану працівника на його сприйняття організаційного середовища та на ефективність роботи. Психологічне благополуччя є фундаментальним фактором, який впливає на всі аспекти робочого життя – від ефективного емоційного копінгу до сприйняття організаційного середовища. Працівники, які відчувають психологічний комфорт, демонструють вищу стресостійкість, позитивне мислення та кращу адаптацію до змін, що знижує негативний вплив роботи та підвищує загальну ефективність. (Рис 2.8)



**Рис 2.8 Взаємозв'язок фізичного здоров'я та благополуччя на шкалу негативного впливу, проблемність організаційного розвитку, організаційна зрілість, шкала соціального відволікання, копінг на емоції**

Шкала "Фізичне здоров'я та благополуччя" оцінює фізичний стан, відчуття енергійності, життєздатності та загального фізичного комфорту. Вона відображає рівень фізичного здоров'я, який допомагає особистості ефективніше справлятися зі стресом і підтримувати високу продуктивність. Ми виявили наступні кореляційні зв'язки з:

- копінгом на емоції ( $r = 0.262$  при  $p < 0.05$ ). Люди з хорошим фізичним станом менш схильні до надмірного стресу, що дозволяє їм більш гнучко та позитивно реагувати на емоційні виклики. Основні причини цього зв'язку – зниження рівня стресу (фізично здорові люди мають нижчий рівень стресу завдяки кращій регуляції гормонів). Підвищена витривалість (хороше фізичне здоров'я дозволяє легше переносити емоційні навантаження, оскільки організм здатний краще адаптуватися до змін). Гнучкість реакцій (завдяки фізичному благополуччю люди можуть більш позитивно реагувати на виклики, шукаючи конструктивні рішення замість занурення в негативні емоції. Таким чином, фізичне здоров'я є важливим фактором у формуванні стійкості до емоційних викликів.

- шкалою соціального відволікання ( $r = 0.211$  при  $p < 0.05$ ) - слабкий, але позитивно значущий зв'язок між фізичним здоров'ям та соціальним відволіканням. Люди з добрим фізичним здоров'ям частіше звертаються до соціальної підтримки як джерела відновлення. Це свідчить про те, що фізичне благополуччя сприяє активнішому залученню до соціальної взаємодії, що допомагає уникнути емоційного вигорання. Причина цього зв'язку може бути активна соціальна взаємодія (фізично здорові люди більш схильні до участі у соціальних заходах, що допомагає їм знімати стрес). Фізична активність і соціалізація (спільні заняття спортом чи інші активності сприяють як фізичному здоров'ю, так і соціальній підтримці). Соціальна взаємодія таким чином стає важливим компонентом відновлення емоційного балансу для фізично здорових людей.

- організаційною зрілістю ( $r = 0.382$  при  $p < 0.05$ ). Працівники з високим рівнем фізичного здоров'я позитивно сприймають організаційну зрілість. Це

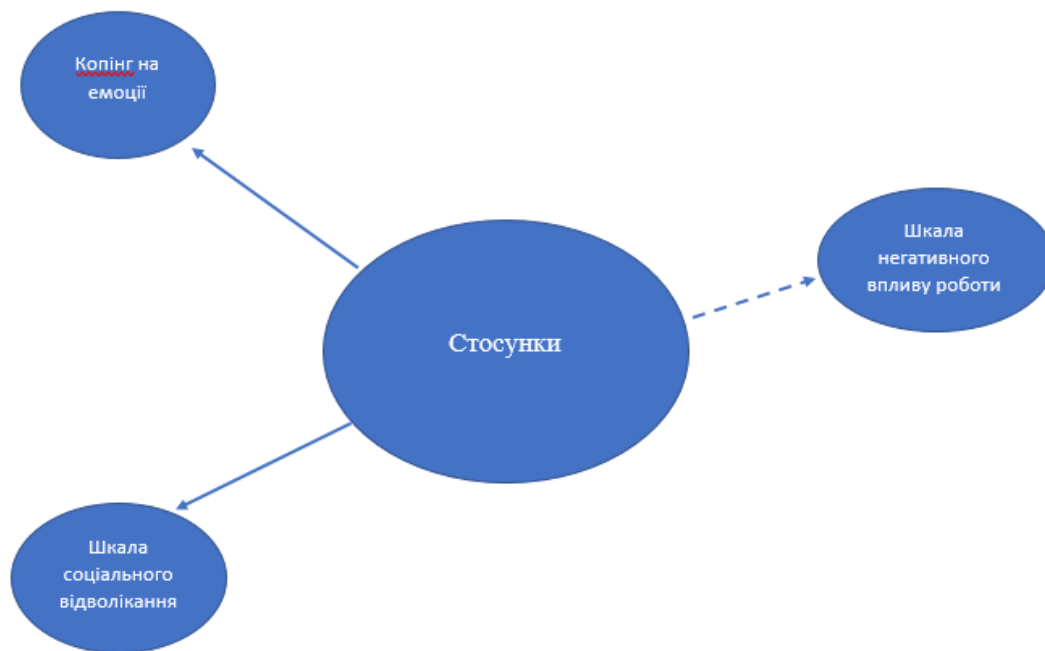
може бути обумовлено тим, що фізичне благополуччя сприяє кращому сприйняттю умов роботи і взаємодії з колегами. Чинники що можуть впливати, це позитивний настрій (фізичне благополуччя сприяє оптимістичному погляду на робоче середовище, що знижує критичність щодо організаційних недоліків. Здатність адаптуватися (здорові працівники легше адаптуються до змін, що сприяє кращому сприйняттю зрілих організаційних структур). Взаємодія з колегами (люди з добрим здоров'ям активніше залучаються до командної роботи та соціальних ініціатив на робочому місці).

Ми виявили негативний кореляційний зв'язок між фізичним здоров'ям та негативним впливом роботи ( $r = -0.489$  при  $p < 0.05$ ), хороший фізичний стан знижує негативні наслідки роботи, такі як стрес, втому та фізичне виснаження. Це означає, що люди з добрим здоров'ям менш схильні до негативного впливу роботи, а також краще справляються з фізичними та емоційними навантаженнями.

Проблемність організаційного розвитку негативно корелює з фізичним здоров'ям ( $r = -0.382$  при  $p < 0.05$ ). Працівники з добрим фізичним станом менш критично оцінюють організаційні труднощі або взагалі не помічають їх. Причини цього зв'язку це менша схильність до конфліктів (здорові працівники рідше вступають у конфлікти та менш гостро реагують на організаційні недоліки. Вища адаптивність (добре здоров'я сприяє гнучкості та здатності швидко адаптуватися до змін у робочих процесах). Оптимізм (фізично здорові люди частіше демонструють оптимістичний підхід до труднощів, що знижує їхнє критичне ставлення до проблем у роботі). Це свідчить про те, що фізичне благополуччя сприяє формуванню позитивного робочого клімату та підтримує ефективність навіть у складних умовах.

Фізичне здоров'я є важливим фактором, що позитивно впливає на емоційний копінг, шкалу соціального відволікання, організаційну зрілість та зниження негативного впливу роботи. Люди з добрим фізичним станом мають кращу стресостійкість, легше адаптуються до змін і демонструють вищий рівень продуктивності. Створення умов для підтримки фізичного здоров'я

працівників є ключем до забезпечення їхнього добробуту та підвищення ефективності роботи в організації. (Рис 2.9)



**Рис. 2.9 Взаємозв'язки шкали стосунків та шкали негативного впливу, соціального відволікання, емоційно орієнтована стратегія**

Шкала "Стосунки" вимірює рівень соціальної підтримки, якість міжособистісних зв'язків, здатність до взаємодії та довіри до інших людей. Вона відіграє ключову роль у формуванні загального благополуччя особистості, оскільки позитивні та підтримуючі стосунки допомагають людям краще адаптуватися до життєвих викликів, знижують рівень стресу та сприяють підвищенню емоційної стійкості.

Емоційно орієнтована стратегія корелює зі шкалою стосунків ( $r = 0.326$  при  $p < 0.05$ ). Соціальна підтримка сприяє зниженню емоційного стресу, надаючи можливість розділити свої переживання з близькими або друзями, що, у свою чергу, допомагає емоційно адаптуватися до складних ситуацій. Основні фактори впливу це соціальна підтримка (наявність близьких людей або друзів, які готові вислухати та допомогти, сприяє зниженню емоційного стресу). Розділення переживань (можливість поділитися своїми труднощами з іншими

допомагає зменшити емоційне навантаження та краще адаптуватися до складних ситуацій). Емоційна стійкість (соціальні стосунки підвищують здатність до емоційного самоконтролю, що знижує ризик емоційного вигорання). Таким чином, підтримуюче соціальне середовище є важливим ресурсом для емоційного копінгу та адаптації до життєвих труднощів.

Шкала соціального відволікання корелює зі шкалою стосунків ( $r = 0.214$  при  $p < 0.05$ ). Люди з міцними міжособистісними зв'язками легше залучаються до соціальних заходів та взаємодії з оточенням, що допомагає їм зняти напругу та уникнути вигорання. Участь в соціальній активності, люди з розвиненою соціальною мережею частіше беруть участь у соціальних заходах або неформальних зустрічах, що допомагає розрядити емоційну напругу. Запобігання вигоранню, соціальне відволікання є важливим механізмом профілактики емоційного вигорання, оскільки дозволяє відновити психологічні ресурси. Це підкреслює роль позитивних стосунків у підтримці балансу між роботою та особистим життям, що важливо для збереження емоційного здоров'я.

Негативний вплив роботи зворотно корелює зі шкалою стосунків ( $r = -0.289$  при  $p < 0.05$ ). Працівники, які відчують підтримку від інших, менш схильні до стресу, пов'язаного з роботою, та легше справляються з робочими вимогами. Високий рівень соціальної підтримки може зменшувати емоційне і фізичне навантаження, що дозволяє уникати негативних наслідків впливу роботи.

Чинники, що зменшують вплив роботи – психологічна підтримка (працівники, які мають підтримку з боку родини чи колег, легше справляються з труднощами на роботі). Зменшення стресу (соціальні зв'язки сприяють емоційному розвантаженню після важких робочих днів, що дозволяє знизити вплив стресу на фізичне та психічне здоров'я). Відчуття захищеності (наявність підтримуючого середовища знижує страх перед робочими викликами та підвищує впевненість у своїх силах).

Таким чином, якісні соціальні стосунки допомагають працівникам уникати емоційного виснаження та підтримують загальний рівень задоволеності роботою.

Стосунки можна назвати ключовим елементом у психологічному благополуччі, сприяючи ефективнішому подоланню стресових ситуацій та зменшенню негативного впливу професійної діяльності. Високий рівень соціальної підтримки підвищує ефективність емоційного копінгу та сприяє соціальному відволіканню, водночас знижуючи ризик негативних наслідків роботи. (Рис 2.10)



**Рис. 2.10 Взаємозв'язок організаційної зрілості на шкалу негативного впливу та шкала організаційного відволікання.**

Дослідження виявило значущі кореляції між організаційною зрілістю, відволіканням на робочі завдання та негативним впливом роботи на працівників. Ці результати свідчать про важливість організаційної зрілості для створення ефективного та комфортного робочого середовища.

Ми виявили позитивний кореляційний зв'язок шкали організаційної зрілості та організаційного відволікання ( $r = 0,319$  при  $p < 0,05$ ). У зрілих, стабільних організаціях співробітники менше відволікаються на сторонні або незначні завдання, які безпосередньо не пов'язані з їх роботою. Ймовірно, це тому, що в зрілих організаціях існує чітка роль для кожного працівника, чіткі завдання, які потрібно виконати, із системою підтримки, щоб зосередитися на основних обов'язках. Це пояснюється такими факторами як чітке визначення ролей і обов'язків, (зрілий рівень управління передбачає, що кожен співробітник знає свою роль та завдання, що знижує хаотичність і непорозуміння у виконанні роботи).

Налагоджені процеси, (завдяки зрілості організації всі робочі процеси структуровані, що зменшує ризик дублювання роботи або відволікання на другорядні питання). Система підтримки, (працівники в таких організаціях отримують необхідну допомогу, що дозволяє зосередитися на пріоритетних завданнях).

Негативний кореляційний зв'язок між організаційною зрілістю та негативного впливу роботи ( $r = -0,227$ ,  $p < 0,05$ ) вказує на те, що зі зростанням організаційної зрілості знижується негативний вплив роботи на працівників. У зрілих організаціях створюються умови, які сприяють зменшенню стресу та емоційного виснаження, а саме: оптимізація робочих навантажень (зріле управління забезпечує збалансований розподіл завдань, що дозволяє уникнути перевантажень). Емоційна та психологічна підтримка (в таких організаціях діють програми підтримки працівників, наприклад, тренінги зі стресостійкості).

Чіткість і стабільність (відсутність хаосу та зрозумілість робочих процесів знижують рівень тривожності працівників, що позитивно впливає на їхній емоційний стан.

У результаті працівники почуваються комфортніше, впевненіше та більш захищено, що підвищує їхню загальну задоволеність роботою.

Організаційна зрілість позитивно корелює з організаційним відволіканням, що свідчить про підвищену зосередженість на завданнях і

чіткість у виконанні роботи. Водночас вона знижує негативний вплив роботи, що свідчить про здатність організації створювати більш сприятливі умови для своїх працівників.

Організаційна зрілість є важливим фактором, який впливає як на рівень відволікання працівників, так і на зниження негативного впливу роботи. Зрілі організації забезпечують своїм співробітникам стабільні умови праці, чіткі процеси та необхідну підтримку, що дозволяє зосереджуватися на основних завданнях, уникати стресу та підтримувати високий рівень задоволеності роботою. Створення зрілого організаційного середовища є ключем до підвищення продуктивності та збереження добробуту працівників. (Рис 2.11)



**Рис. 2.11 Взаємозв'язок проблемність організаційного розвитку на шкалу соціального відволікання та шкалу негативного впливу**

Проблемність організаційного розвитку позитивно корелює з негативним впливом роботи ( $r = 0.227$  при  $p < 0.05$ ). Це означає, що наявність організаційних проблем, таких як нестабільність, неефективні процеси чи недостатня підтримка з боку керівництва, може збільшити стрес і емоційне виснаження співробітників. В умовах таких проблем працівники можуть

відчувати більше тиску та меншої впевненості у стабільності свого робочого місця.

Високий рівень проблемності організаційного розвитку позитивно корелює зі шкалою соціального відволікання ( $r = 0.361$  при  $p < 0.05$ ), що свідчить про меншу ймовірність відволікання працівників на соціальну взаємодію та спілкування під час роботи. Це може пояснюватися тим, що при наявності численних організаційних проблем співробітники зосереджуються на безпосередньому вирішенні проблем, намагаючись зберегти продуктивність і уникнути додаткових ризиків. Коли організація стикається з викликами, працівники можуть відчувати більшу відповідальність за свої обов'язки, знижуючи кількість соціальних взаємодій, оскільки вони концентруються на робочих завданнях і мінімально відволікаються на сторонні справи.

Проблемність організаційного розвитку позитивно впливає на негативний вплив роботи, збільшуючи стрес працівників і знижуючи їхнє задоволення. Водночас вона негативно корелює із соціальним відволіканням, що означає, що працівники менше відволікаються на неформальне спілкування і більше зосереджуються на виконанні своїх завдань в умовах організаційної нестабільності.

Проблемність організаційного розвитку є значущим фактором, який впливає як на негативний емоційний стан працівників, так і на їхню поведінку в робочому середовищі. Вона сприяє збільшенню стресу та виснаження, водночас змушуючи працівників менше відволікатися на соціальні взаємодії та більше концентруватися на своїх завданнях. Для ефективного управління подібними ситуаціями необхідно створювати умови, що зменшують негативний вплив організаційних проблем, і підтримувати працівників, сприяючи їхньому благополуччю та збереженню продуктивності. (Рис 2.12)



**Рис. 2.12. Взаємозв'язок негативного впливу роботи та соціального відволікання**

Взаємозв'язок негативного впливу роботи та соціального відволікання ( $r = 0,35$  при  $p < 0,05$  свідчить про значний, але помірний вплив цих факторів на загальний стан працівника. Це також може означати, що зі зростанням одного показника (негативного впливу роботи) відбувається незначне підвищення іншого (соціального відволікання), що свідчить про наявність зв'язку між цими змінними.

Отже, навіть слабка позитивна кореляція між негативним впливом роботи та соціальним відволіканням може свідчити про накопичення стресу та зниження уваги до соціальних аспектів життя через перевантаження або надмірну концентрацію на робочих завданнях. Це може впливати як на продуктивність працівників, так і на їхній загальний психологічний стан. Вплив роботи може виражатися у формі перевантаження, надмірної кількості завдань, емоційного виснаження або незбалансованих робочих умов.

Також це може свідчити що, працівники, які відчують негативний вплив роботи, можуть частіше відволікатися на сторонні соціальні фактори, що свідчить про їх спробу зменшити психологічне навантаження або переключитися на інші види діяльності. Це відволікання може включати частіші перерви, комунікацію з колегами або використання соціальних мереж під час роботи.

Взаємозв'язок між негативним впливом роботи та соціальним відволіканням, є важливим сигналом для організацій щодо необхідності приділяти увагу створенню сприятливих умов праці. Адекватне управління стресом і баланс між роботою та особистим життям можуть зменшити соціальне відволікання та покращити як добробут працівників, так і ефективність їхньої роботи. Отримані результати вказують на те, що негативний вплив роботи може мати певний, хоча й помірний, вплив на соціальне відволікання. Це підкреслює важливість врахування психосоціальних факторів у процесі організації праці та управління стресом на робочому місці.

#### **2.4. Психологічні рекомендації що до покращення ментального здоров'я в організаційному середовищі**

Дослідження продемонструвало, що стрес на робочому місці є потужним деструктивним чинником, який значною мірою впливає на психологічне, ментальне та фізичне благополуччя працівників. Тривалий стрес не лише погіршує їх емоційний стан, але й негативно відображається на соціальній взаємодії, мотивації та продуктивності. Водночас, розвинені копінг-стратегії та висока стресостійкість можуть суттєво зменшити цей вплив.

Існує потреба втілення в життя рекомендацій щодо покращення умов праці та підтримки працівників як способу підвищення ефективності організації та створення сприятливого робочого середовища. На основі зібраних даних і проведеного аналізу пропонуються такі рекомендації [5.8]

## Покращення умов праці. Організаційний рівень

1. Підвищення організаційної зрілості: дослідження показує, що належне спілкування між керівництвом і працівниками може зменшити двозначність. Рекомендується негайно звернути увагу на повторювані проблеми, пов'язані з організаційним кліматом.

2. Зменшення стресу на робочому місці: забезпечте співробітників ресурсами для якісного виконання завдань з точки зору матеріальних, технічних і часових витрат, а також запровадьте гнучкий графік роботи та програми дистанційної роботи, щоб зменшити навантаження на роботу.

3. Професійний ріст: організуйте тренінги, семінари, супервізії для підвищення кваліфікації та зниження страху перед змінами. Надайте можливості просування по службі, оскільки це підвищує мотивацію серед співробітників.

4. Забезпечити атмосферу неосудності щодо розподілу проблем співробітниками; маючи це на увазі, скликайте періодичні зустрічі з керівниками щодо проблем, пов'язаних з роботою.

5. Втручання для запобігання вигоранню: психологічне консультування; корпоративні заходи, спрямовані на формування команди, щоб зменшити ізоляцію та розвинути командний дух.

Для Діяльність і процес :

1. Рівний розподіл обов'язків. Розробити стратегії моніторингу матеріальних навантажень працівників. Функціоналізуйте можливості для призначення завдань.

2. Відпочинок. Дозволити працівникам брати відпустку з роботи (наприклад, обідня година, «година тиші»). Введення коротких перерв, які призведуть до розслаблення (наприклад, техніка уважності, яка допоможе у зв'язку з психологічними проблемами).

3. Досягнення. Регулярно відзначайте успіхи співробітників, навіть невеликі досягнення, які підвищують мотивацію.

4. Одноманітність. Чергування роботи, щоб відмовитися від повторюваних завдань. Введення в роботу художніх завдань для виклику інтересу.

Розвиток ефективних стратегій копіngu. Індивідуальний рівень

1. Розвиток конструктивних копіng-стратегій. Копіng, орієнтований на вирішення завдань: навчання технік тайм-менеджменту, розробка планів дій, постановка пріоритетів. Емоційний копіng: навчання технік релаксації (глибоке дихання, медитація), розвиток позитивного мислення. Соціальний копіng: заохочення до пошуку підтримки у колег, друзів чи фахівців.

2. Профілактика тривожності та вигорання. Впровадження практик саморефлексії та саморегуляції для контролю емоцій. Регулярна фізична активність (спорт, йога), яка допомагає зменшити рівень стресу.

Груповий рівень 1. Соціальна підтримка в колективі. Рекомендується регулярно заохочувати працівників до створення неформальних груп підтримки для обговорення проблем. Регулярні зустрічі команд створюють єдність і довіру між командами.

2. Комунікативні навички. Надання форумів для ефективного спілкування. Подальше взаєморозуміння через тренінги з вирішення конфліктів.

3. Культура взаємодопомоги. Заохочуйте співробітників допомагати один одному в складних робочих ситуаціях. Запровадити систему наставників, де старші співробітники допомагають новим.

Розвиток стресостійкості:

1. Підвищення рівня самосвідомості. Визначення систем самоаналізу за реакцією та адаптацією до стану стресу.

2. Реалізовано програми розвитку психологічної стійкості. Патерни позитивного мислення та техніки для заспокоєння та відновлення емоційного стану.

3. Рівновага в житті означає, що достатньо часу приділяється сну, правильному харчуванню та задоволенню особистих інтересів.

Результати дослідження підтверджують, що стрес є одним із домінуючих негативних чинників у сучасному робочому середовищі. Він значно впливає на психічне, емоційне, фізичне здоров'я працівників, погіршує їхнє самопочуття, знижує мотивацію та продуктивність.

## **Висновки до 2 розділу**

У першій частині дослідження було розглянуто ключові поняття психологічного здоров'я, стресу та їх взаємозв'язок. Психологічне здоров'я охоплює емоційне, соціальне та когнітивне благополуччя. Воно визначається здатністю людини адаптуватися до стресових ситуацій, управляти емоціями та будувати позитивні соціальні взаємини.

Для вивчення впливу стресу на психологічне здоров'я працівників було використано наступні методики:

Методика дослідження копінг-поведінки (CISS) виявила, що орієнтація на вирішення проблем сприяє зниженню негативного впливу стресу, тоді як уникнення проблем і емоційно-орієнтовані стратегії посилюють тривожність і вигорання.

Шкала негативного впливу роботи показала, що високий рівень робочого стресу негативно впливає на емоційний стан і знижує рівень суб'єктивного благополуччя.

Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БІБІСІ підтвердила, що працівники, які стикаються з хронічним стресом, демонструють нижчі показники психологічного благополуччя.

Методика «Як розвивається ваша організація?» показала, що високий рівень організаційної зрілості знижує стрес і сприяє кращій адаптації працівників до змін.

Дослідження підкреслює важливість системного підходу до вивчення й управління стресом в організаціях. Оптимізація умов праці та формування сприятливого середовища для працівників не лише сприяють покращенню їхнього психологічного здоров'я, але й підвищують ефективність діяльності всієї організації.

## ВИСНОВКИ

Дослідження впливу стресу на психологічне здоров'я працівників, проведене у межах цієї магістерської роботи, висвітлює важливість розуміння й управління стресовими чинниками для підтримання ментального здоров'я та продуктивності працівників.

Стрес, як один із домінуючих чинників сучасного робочого середовища, має значний вплив на психічне здоров'я працівників. Проведені дослідження виявили ключові аспекти його негативного впливу на емоційне, когнітивне та фізичне здоров'я працівників. Дані отримано за прикладними методами, які дозволяють зробити низку висновків, актуальних для теорії та практики управління ресурсами.

Результати підтверджують, що працівники, які страждають від хронічного стресу, мають значно нижчий рівень психічного здоров'я. Основні прояви наслідків стресу включають: підвищену тривожність, що проявляється зниженням здатності до концентрації, надмірне збудження та емоційну нестабільність. Емоційне вигорання, яке характеризується відчуттям виснаження, втратою інтересу до роботи, зниженням мотивації до виконання професійних завдань. Психологічна вразливість, особливо підвищений рівень фрустрації, впливає на якість прийняття рішень і загальний емоційний контекст.

Висновки ґрунтуються на кореляції, встановленій між шкалами стресу (наприклад, шкалою негативного впливу на роботі) та показниками психічного здоров'я, отриманими відповідно до методу BBC Subjective Well-Being Modified Scale. Вплив стресу на фізичне здоров'я та самопочуття. Дані досліджень показують, що стрес на робочому місці впливає не тільки на психологічні аспекти, але й значно погіршує фізичне здоров'я працівників. Основними проявами є: хронічна втома, пов'язана з тривалим навантаженням і відсутністю часу для відновлення. Порушення сну, включаючи труднощі із засипанням або відчуття недосипання, можуть погіршити стан виснаження. Головний біль, напруга м'язів, зниження імунітету та інші фізичні прояви. Такі

наслідки підкреслюють важливість запровадження програм, орієнтованих на підтримку як психологічного, так і фізичного благополуччя. Вплив стресу на стосунки та соціальну взаємодію.

Результати методик вказали, що високий рівень стресу суттєво ускладнює соціальну взаємодію між працівниками. Це виражається у: зниженні рівня довіри в команді, що погіршує комунікацію та кооперацію. Зростанні конфліктності, обумовленій високою емоційною напругою та зниженням толерантності до інших людей. Ізоляції працівників, які через тривалий стрес втрачають мотивацію до соціальної взаємодії. Такі аспекти негативно впливають не лише на окремих працівників, але й на загальний клімат у колективі, що в перспективі може знизити продуктивність організації.

У першій частині роботи було проведено ґрунтовний аналіз наукової літератури з питань психологічного та ментального здоров'я. Розглянуто такі поняття, як психологічне благополуччя, емоційний стан і стійкість до стресу. Було уточнено, що психологічне здоров'я включає здатність адаптуватися до стресових ситуацій, зберігати емоційну рівновагу й ефективно взаємодіяти з соціальним середовищем.

Ключовими компонентами психологічного здоров'я було визнано:

1. Емоційне благополуччя — здатність регулювати емоції та підтримувати позитивний настрій.
2. Соціальне благополуччя — ефективне встановлення і підтримка стосунків із іншими.
3. Фізичне здоров'я та благополуччя — взаємозв'язок фізичного та ментального стану.

Окрему увагу приділено організаційним чинникам, таким як рівень організаційної зрілості, проблемність організаційного розвитку, робочі навантаження й підтримка співробітників. Теоретичний аналіз визначив стрес як значний чинник, що впливає на професійне вигорання, тривожність, мотивацію та загальний рівень благополуччя працівників.

У другій частині роботи було проведено емпіричне дослідження яке дозволило зробити наступні висновки:

1. Рівень подолання у вирішенні завдання позитивно впливає на психологічне благополуччя.
2. Високий рівень організаційної зрілості пов'язаний зі зниженням негативного впливу стресу на роботу.
3. Стійкість до стресу значною мірою пов'язана із загальним психологічним благополуччям.

На основі отриманих даних були розроблені рекомендації щодо покращення умов праці та підтримки психічного здоров'я працівників. Надання програм управління стресом на робочому місці. Мінімізація негативних організаційних факторів за рахунок підвищення організаційної зрілості та оптимізації робочих процесів.

Результати дослідження підтвердили актуальну необхідність і важливість вивчення стресу та його впливу на психологічне здоров'я працівників. Підтримка емоційного, соціального та фізичного благополуччя здається центральною для створення здорового робочого середовища, яке підвищує мотивацію та продуктивність працівників.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аршава І. Ф. Суб'єктивне благополуччя і його індивідуально-психологічні та особистісні кореляти /І. Ф. Аршава, Д. В. Носенко // Вісник Дніпропетровського університету. Сер. : Педагогіка і психологія. 2012. Т. 20, вип. 18. С. 3-9.
2. Аршава І. Ф. Емоційна стійкість людини та її діагностика. Донецьк : Вид-во ДНУ, 2006. 336 с.
3. Бондарчук О. І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності монографія. К. : Наук. світ, 2008. 318 с.
4. Балахтар В. В. Психологія особистості фахівця з соціальної роботи. (Монографія). Київ : Талком. 384 с.
5. Благополуччя особистості та благополуччя середовища антиномія сучасного способу життя: матеріали наук.-практ. круг. столу. Київ, 2019. 58 с.
6. Волинець Н. В. Теоретична модель психологічного благополуччя особистості: параметри, критерії, показники та функції. Науковий вісник Херсонського Державного університету. Серія : Психологічні науки. 2018. Вип. 1(1). С. 50–62.
7. Вишнякова Н. Ф. Тест «Креативність». Вісник Сага. Серія «Психологія». 2011. № 1 (9). С. 168-181.
8. Галецька І. І. Психологічне здоров'я як проблема національної безпеки. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. 2012
9. Гура Т. В. Соціально-психологічна служба як необхідна складова закладу вищої освіти при формування лідерського потенціалу. Особистість, суспільство, закон : тези доповідей учасників міжнародної наук.-практ. конф., присвяч. пам'яті проф. С. П. Бочарової (24 квіт. 2020 р., м. Харків, Україна) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків. Харків, 2020. С.136–137.
10. Габа І. М. Психологічне благополуччя студентської молоді: гендерний аспект. Теорія і практика сучасної психології. 2019. № 1. Т. 1. С. 150–154.

11. Гринів О. Аналіз підходів до дослідження психологічного благополуччя особистості. Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія. 2014. Вип. 19(1). С. 25–34.
12. Грустїлін О. О. Основні складові здоров'я: фізична, соціальна, психічна, духовна. Отримання знань: особистий чат. URL: <https://cutt.ly/xoVbJPG>
13. Галецька І., Сосновський Т. Психологічне здоров'я. Психологія здоров'я: теорія і практика. Львів : Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2006 С. 89–122.
14. Здоров'я – 2020: основи Європейської політики в підтримку дій державта суспільства в інтересах здоров'я і благополуччя». Всесвітня організація охорони здоров'я, Європейське регіональне бюро : офіц. сайт. 2013. URL: <https://cutt.ly/4oMkhIA>
15. Завгородня О.В. Проблема психологічного здоров'я: спроба теоретичного аналізу. Практична психологія та соціальна робота. 2007. № 1. С. 55–60.
16. Карамушка, Л. М. (Ред.). (2008). Технологія психологічної підготовки персоналу організацій до роботи в умовах соціально економічних змін (на матеріалі освітніх організацій). Навч. посіб. Київ : Наук. світ.
17. Карамушка, Л.М. (2009). Дизайн дослідження та діагностичний інструментарій для вивчення психологічних особливостей організаційного розвитку. Актуальні проблеми психології. Т. 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія, 24, 196–208.
18. Карамушка Л. М., Шевченко А. М. Психологічні чинники та умови забезпечення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій. Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. 2017. Том I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. Вип. 47. С. 22–29.

19. Карамушка Л. М., Шевченко А. М. Аналіз індексу ставлення до здоров'я менеджерів освітніх організацій. Організаційна психологія. Економічна 18 психологія. 2019. № 2-3(17). С. 58-65

20. Коцан І. Я. Ложкін Г. В., Мушкевич М. І. Психологія здоров'я людини ; за заг. ред. І. Я. Коцана. Луцьк : Вежа, 2011. 430 с

21. Коваль А.Ш. Психологічні аспекти впливу засобів масової комунікації на свідомість громадян: безпека та збиток. Наука і освіта, 2015. № 11-12. С. 4

22. Карамушка Л. М. Комплекс методик для вивчення особливостей та детермінант розвитку організаційної культури освітніх організацій / Л. М. Карамушка, К. В. Терещенко, В. І. Лагодзінська, В. М. Івкін, А. М. Шевченко // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / [ред. кол. : С.Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. Київ – Алчевськ : ЛАДО, 2014. Т. I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. 2014. Вип. 40. С. 9-15.

23. Кашлюк Ю. І. Основні чинники, які впливають на психологічне благополуччя особистості. Проблеми сучасної психології. 2016. Вип. 34. С. 170–186.

24. Максименко, С.Д., Карамушка, Л.М., & Зайчикова, Т.В. (Ред.). (2006). Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти. Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти. 2-е вид. Київ: Міленіум

25. Максименко С. Д., Карамушка Л.М., Креденцер О.В., Бендеревць Н.М., Шевченко А.М. Психологічне здоров'я персоналу організацій: проблеми та технології забезпечення. Вісник Національної академії педагогічних наук України, 2020, Том 2, № 1. <https://doi.org/10.37472/2707-305X-2020-2-1-7-10>

26. Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко, В. І. Лагодзінська, В. М. Івкін, О. С. Ковальчук За редакцією Л. М. Карамушки. Київ 20231

27. Методика діагностики самооцінки психічних станів» (Г. Айзенк). Психологу для роботи. Діагностичні методики : збірник [Текст] / [уклад.: М.В. Лемак, В.Ю. Петрище]. Вид. 2-ге, виправл. Ужгород : Видавництво Олександри Гаркуші, 2012. 616

28. Максименко С. Д., Максименко К. С. Психологічне здоров'я та його порушення. Проблеми сучасної психології. 2018. Т.2. С. 1–13. 4. Diener E. New findings and future directions for subjective well-being research. The American psychologist. 2012. Vol 67(8). P. 590–597.

29. Моделі психологічного благополуччя Карола Ріффа (Carol Ryff) <https://www.cambridge.org/core/journals/the-british-journal-of-psychiatry/article/mental-wellbeing-an-important-outcome-for-mental-health-services/A6153999C5221E8BD1C2180D7270B6B4>

30. Психологічні технології підготовки освітнього персоналу до розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості : монографія / Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко [та ін.] ; за ред. Л. М. Карамушки. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2018. 240 с

31. Психологічний словник / авт.-уклад. В. В. Синявський, О. П. Сергєєнкова; за ред. Н. А. Побірченко. Київ, 2007. 274 с

32. Психічне здоров'я – основа щасливого життя людини: Біла Церква: офіційний сайт міської ради та її виконавчих органів : вебсайт. URL: <https://bcrada.gov.ua/node/9332>

33. Панфілов Ю. І. Вплив психічних станів операторів бойових розрахунків на ефективність спільної діяльності залежно від їх психологічної сумісності. Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. 2010. № 2. С. 132–137.

34. Розов, В.І. (2015). Комунікативна підготовка співробітників правоохоронних органів: навчальний посібник. Київ: Центр учбової літератури.

35. Ревенко С. П. Аналіз наукових підходів до дослідження психологічного здоров'я та благополуччя особистості на сучасному етапі / С. П. Ревенко.

Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Психологічні науки. Херсон, 2015. Вип. 2(1). С. 85-89.

36. Савченко, О., & Калюк, О. (2022). Методика діагностики когнітивних аспектів суб'єктивного благополуччя особистості. Організаційна психологія. Економічна психологія, 1(25), 89-101. <https://doi.org/10.31108/2.2022.1.25.10>

37. Сняданко І.І. Про деякі підходи до визначення змісту та умов формування психологічної готовності студентів технічних університетів до майбутньої професійно-управлінської діяльності. Актуальні проблеми психології / за ред. С.Д. Максименка, Л. М. Карамушка. К. : А.С.К. 2012. Т.1. Ч. 33. С. 114-118.

38. Самопізнання і самовдосконалення в схемах, формулах, таблицях : навч.- метод. посіб. / за заг. ред. Е. А. Піньковської, Т. В. Черкашиної; укл. А. В. Аносова. Черкаси, 2018. 156 с.

39. Санько К. О. Психологічне благополуччя як основа повноцінного та психологічно здорового функціонування особистості. Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія Психологія. Харків, 2016. Вип. 59. С. 42–45.

40. Сердюк Л. З. Структура та функція психологічного благополуччя особистості. Актуальні проблеми психології. Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Том V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. Вип. 17. Київ, 2017. С. 124–133

41. Технології роботи організаційних психологів : навч. посібник для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядипломної освіти / [за наук. редакцією Л. М. Карамушки]. Київ : Фірма «Інкос», 2005. 366 с.

42. Ткалич М. Г. Баланс «робота – життя» персоналу: обґрунтування емпіричних показників. Проблеми сучасної психології. 2017. № 1. С. 85–90. URL: <https://cutt.ly/qoBO4ie>

43. Ткалич М. Г. Психологія гендерної взаємодії персоналу організацій : монографія / за ред. М. Г. Ткалич. Київ – Запоріжжя, 2015. 315 с

44. Цимбаляк І. М. Психологічне консультування та корекція. Модульнорейтинговий курс : навч. посіб. Київ : ВД «Професіонал», 2005. 656 с
45. Шевченко А. М. Комплекс методик для дослідження психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій. Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2019. №2-3 (9-10) : Організаційна психологія. Економічна психологія. С. 109-118.
46. Юрченко В. М. Психічні стани людини: системний опис : монографія. Рівне, 2006. 574 с
47. Яворовська Л.М., Хафізова Г.С. Теоретичні підходи до визначення психологічного благополуччя особистості. Вісник Харківського національного університету. Серія «Психологія». 2011. № 985. С. 46–49."Psychosynthesis: A Manual of Principles and Techniques" Автор: Роберто Ассаджолі, Видавництво: Viking Press 1971
48. "A Guide to Rational Living" (1961, у співавторстві з Робертом Харпером). А.Елліс.
49. Selye, H. (1936). "A Syndrome Produced by Diverse Nocuous Agents," *Nature*, 138(3479), 32.
50. Selye, H. (1956). *The Stress of Life*. McGraw-Hill.
51. "The Psychology of Being" Abraham Maslov 2010 *Job Stress, Employee Health, and Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Model, and Literature Review*". Published in the *Personnel Psychology* 2013.
52. Richard Lazarus «Psychological Stress and the Coping Process" (1966).
53. Beehr, T.A. та Newman, J.E. *Job Stress, Employee Health and Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Model and Literature Review* (2011) p.665-669.
54. Allen Elkin «Stress Management for Dummies» IDG Books Worldwide (2009) p. 128-134.
55. Hans Selue "The Stress of Life" (2010)