

Хмельницький національний університет
Факультет здоров'я, психології, фізичної культури та спорту
Кафедра психології та педагогіки

КВАЛІФІКАЦІЙНА ДИПЛОМНА РОБОТА

Перший (бакалаврський) рівень вищої освіти

Рівень вищої освіти

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ
У ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ

Назва теми

Галузь знань – 05 Соціальні та поведінкові науки

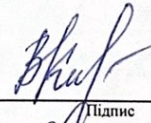
Шифр і назва галузі знань

Спеціальність – 053 Психологія

Шифр і назва спеціальності

Шифр 19009
номер ІНП

Виконала здобувачка V курсу, група ППЗ-19-1


Підпис

Катерина ВОЙТЮК

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

Керівник к. пед. н., доцент

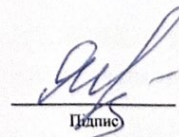
науковий ступінь, вчене звання


Підпис

Людмила МІХЕСВА

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

До захисту допускаю:
Зав. кафедри психології та педагогіки
доктор психологічних наук, професор


Підпис

Таїсія КОМАР

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

10 червня 2024 р.

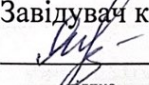
Хмельницький 2024

ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет здоров'я, психології, фізичної культури та спорту
Кафедра психології та педагогіки
Освітній рівень Перший (бакалаврський)
Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки
Спеціальність 053 Психологія
Освітня програма Освітньо-професійна програма Психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри психології та педагогіки

 Таїсія КОМАР

підпис

протокол № 5 від 14 грудня 2023 р.

ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ ДИПЛОМНУ РОБОТУ
Катерина ВОЙТЮК

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ здобувача

1. Тема кваліфікаційної дипломної роботи: «Психологічні особливості подолання професійного стресу у фахівців соціономічних професій».

Керівник кваліфікаційної роботи: Людмила МІХЕСВА, кандидат педагогічних наук, доцент

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ, науковий ступінь, вчене звання

Затверджено наказом ректора університету від 15 лютого 2024 р. № 8

2. Строк подання здобувачем роботи на кафедру 10 червня 2024 р.

3. Вихідні дані до роботи: матеріали звіту з переддипломної практики, комплекс методів та методик дослідження: методика «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач та С. Джексон в адаптації Г. Нікіфорова); методика «Самооцінка стійкості до стресу»; методика «Шкала психосоціального стресу» Л. Рідера, адаптована та стандартизована О. Копіною; методика «Шкала психосоціального стресу» Л. Рідера, адаптована та стандартизована О. Копіною; опитувальник «Стратегії подолання стресових ситуацій» (SACS), розроблений С. Хобфоллом і адаптований Н. Водоп'яною та Є. Старченковою.

4. Зміст кваліфікаційної дипломної роботи (перелік питань, які потрібно розробити): вступ, розділ 1 Теоретичний аналіз проблеми професійного стресу в психологічних дослідженнях, проблема стресу в психологічній науці, професійний стрес і підходи до його вивчення, психологічні особливості прояву професійного стресу у фахівців соціономічного напрямку, висновки до розділу; розділ 2 Емпіричне дослідження психологічних особливостей подолання професійного стресу у фахівців соціономічних професій, методика проведення діагностичного дослідження, аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження, методичні рекомендації щодо профілактики та подолання

професійного стресу у фахівців соціономічних професій, висновки до розділу; висновки, перелік джерел посилання, додатки.

5. Перелік графічного матеріалу (із зазначенням обов'язкових креслень) 4 рисунки, 2 таблиці.

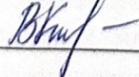
6. Консультанти розділів кваліфікаційної дипломної роботи

| Розділ | Прізвище, ініціали та посада консультанта | Підпис, дата | |
|--------|---|----------------|------------------|
| | | завдання видав | завдання прийняв |
| | | | |

Дата видачі завдання 14 грудня 2023 року

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

| № з/п | Назва етапів (розділів) кваліфікаційної дипломної роботи | Строк виконання етапу роботи | Примітка |
|-------|---|------------------------------|----------|
| 1 | Вибір теми дослідження. Визначення об'єкта і предмета дослідження, постановка мети і завдань. | До 01.10. 2023 р. | виконано |
| 2 | Визначення теоретико-методологічних засад дослідження. З'ясування актуальності проблеми. | До 01.12. 2023 р. | виконано |
| 3 | Оформлення вступу кваліфікаційної дипломної роботи. | До 01.02. 2024 р. | виконано |
| 4 | I розділ кваліфікаційної дипломної роботи. | До 01.03. 2024 р. | виконано |
| 5 | II розділ кваліфікаційної дипломної роботи. | До 01.04. 2024 р. | виконано |
| 6 | Загальні висновки. | До 01.05. 2024 р. | виконано |
| 7 | Оформлення кваліфікаційної дипломної роботи. | До 01.06. 2024 р. | виконано |
| 8 | Попередній захист кваліфікаційної дипломної роботи. | <u>24</u> травня 2024 р. | виконано |
| 9 | Захист кваліфікаційної дипломної роботи (відповідно графіку) | <u>19</u> <u>06</u> 2024 р. | виконано |

Здобувач  Катерина ВОЙТЮК
Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

Керівник роботи  Людмила МІХЕСВА
Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

АНОТАЦІЯ

Тема кваліфікаційної дипломної роботи «Психологічні особливості подолання професійного стресу у фахівців соціономічних професій»

Здобувач Катерина ВОЙТЮК

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

Керівник Людмила МІХЕЄВА

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

Кваліфікаційна дипломна робота включає 53 сторінки, 2 таблиці, 4 рисунки, перелік джерел посилання складає 50 найменувань, 4 додатки.

Ключові слова: стрес, професійний стрес, фахівці соціономічних професій, профілактика професійного стресу.

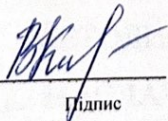
Об'єкт дослідження: професійний стрес.

Предмет дослідження: психологічні особливості подолання професійного стресу у фахівців соціономічних професій.

За результатами дослідження розроблено методичні рекомендації і вправи для профілактики та подолання професійного стресу у фахівців соціономічних професій.

Одержані результати можуть бути використані у професійній діяльності педагогів, психологів і психологічній підготовці студентів, а також при викладанні дисциплін.

Дипломник



Підпис

Катерина ВОЙТЮК

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

Дата подання кваліфікаційної дипломної роботи до захисту 10 червня 2024 р.

ЗМІСТ

| | |
|---|----|
| ВСТУП..... | 6 |
| РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ В ПСИХОЛОГІЧНИХ ДОСЛІДЖЕННЯХ | 10 |
| 1.1 Проблема стресу в психологічній науці | 10 |
| 1.2 Професійний стрес і підходи до його вивчення | 19 |
| 1.3 Психологічні особливості прояву професійного стресу у фахівців соціономічного напрямку | 28 |
| Висновки до розділу..... | 32 |
| РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ У ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ | 34 |
| 2.1 Методика проведення діагностичного дослідження | 34 |
| 2.2 Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження..... | 37 |
| 2.3 Методичні рекомендації щодо профілактики та подолання професійного стресу у фахівців соціономічних професій | 45 |
| Висновки до розділу..... | 50 |
| ВИСНОВКИ..... | 52 |
| ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ..... | 54 |
| ДОДАТКИ..... | 60 |
| ДОДАТОК А МЕТОДИКА «ДІАГНОСТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ» (К. МАСЛАЧ ТА С. ДЖЕКСОН) | 60 |
| ДОДАТОК Б МЕТОДИКА «САМООЦІНКА СТІЙКОСТІ ДО СТРЕСУ» | 63 |
| ДОДАТОК В ОПИТУВАЛЬНИК «СТРАТЕГІЇ ПОДОЛАННЯ СТРЕСОВИХ СИТУАЦІЙ» (SACS) | 65 |
| ДОДАТОК Г МЕТОДИКА «ШКАЛА ПСИХОСОЦІАЛЬНОГО СТРЕСУ» Л. РІДЕРА, АДАПТОВАНА ТА СТАНДАРТИЗОВАНА О. КОПІНОЮ | 69 |

ВСТУП

Актуальність дослідження. Зараз, у сучасному світі, професійний стрес стає неухильною складовою життя фахівців. Це вимагає глибокого розуміння психологічних особливостей подолання цього стресу для забезпечення психічного здоров'я працівників та ефективної роботи у важливих сферах суспільства. Актуальність і необхідність дослідження психологічних аспектів подолання професійного стресу у працівників освіти впливає зі значного поширення цього явища серед фахівців соціономічних професій.

Педагогічна діяльність завжди була важкою та багатогранною, з вирішенням складних навчально-виховних завдань у повсякденній роботі. Однак, у сучасних умовах, ускладнених повномасштабним вторгненням росії на територію України, фахівцям, які працюють в освітній галузі, стає ще складніше пристосовуватися до умов роботи. Зараз гостро відчувається дефіцит особистісних ресурсів для ефективного вирішення актуальних педагогічних завдань, що регулярно призводить до стресу та внутрішньої напруги. Фахівці професій типу «людина-людина» постійно зіштовхуються з високим рівнем емоційного навантаження, вони повинні адаптуватися до нових технологій, методів і вимог, щоб залишатися конкурентоспроможними, а тому вони потребують високого рівня емоційної стійкості, здатності ефективно керувати стресом, ефективних стратегій подолання стресу та психологічної підтримки для підтримання власного психічного здоров'я.

З кінця минулого століття питання стресу в професійній діяльності стали предметом вивчення в психології у різноманітних аспектах. Дослідження зосереджувалися на причинах виникнення стресу, етапах його розвитку, наслідках, стратегіях управління ним тощо. Серед науковців, які присвятили свої дослідження цій темі, можна відзначити В. Бодрова, М. Борневассера, Дж. Брайта, Ф. Джонса, Н. Водоп'янову, Л. Китаєва-Смика, Р. Лазаруса, А. Леонову, К. Маслач, Г. Нікіфорова, А. Пельцмана, Г. Сельє та ін.

В українських психологічних дослідженнях аспекти професійної кризи, деформації, вигорання та стресу вивчалися такими вченими, як В. Байдик, О. Богучарова, І. Бринза, Н. Булатевич, Л. Карамушка, В. Косенчук, В. Лісіцин, В. Паньковець, І. Савенкова, О. Саннікова, Н. Самолук та ін..

Однак, не зважаючи на обсяг проведених досліджень та наукових праць у цьому напрямі, широке поширення та серйозні наслідки професійного стресу підкреслюють важливість подальшого вивчення особливостей виникнення та регулювання професійного стресу в конкретних професіях. Ця проблема залишається актуальною та потребує більш глибокого розгляду, що має бути предметом наукових досліджень. Таким чином, вибір теми дослідження «Психологічні особливості професійного стресу у фахівців соціономічних професій» обумовлено актуальністю та недостатньою розробленістю даної проблематики.

Об'єктом дослідження є професійний стрес.

Предмет дослідження: психологічні особливості подолання професійного стресу у фахівців соціономічних професій.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати й емпірично дослідити психологічні особливості професійного стресу у фахівців соціономічних професій та розробити методичні рекомендації і вправи для профілактики та подолання професійного стресу у фахівців професій типу «людина-людина».

Згідно мети визначено **завдання дослідження:**

1. Провести теоретичний аналіз явищ стресу і професійного стресу, використовуючи основні підходи, напрями й аспекти дослідження цих феноменів.
2. Визначити й обґрунтувати психологічні особливості подолання професійного стресу у фахівців професій типу «людина-людина».
3. Здійснити емпіричне дослідження психологічних особливостей подолання професійного стресу у фахівців соціономічних професій.
4. Розробити методичні рекомендації і вправи для профілактики та подолання професійного стресу у фахівців соціономічних професій.

Гіпотеза дослідження: виявлені психологічні особливості професійного стресу у фахівців соціономічних професій сприятимуть розробці методичних рекомендацій і вправ для профілактики та подолання професійного стресу у науково-педагогічних працівників.

Методи дослідження. Для реалізації поставлених завдань був використаний наступний комплекс методів:

– *теоретичні методи:* аналіз, синтез, систематизація, порівняння, класифікація, конкретизація й узагальнення теоретичних даних наукових досягнень сучасної психологічної науки з обраної теми;

емпіричні методи: 1) методика «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач та С. Джексон в адаптації Г. Нікіфорова); 2) методика «Самооцінка стійкості до стресу»; 3) методика «Шкала психосоціального стресу» Л. Рідера, адаптована та стандартизована О. Копіною; 4) опитувальник «Стратегії подолання стресових ситуацій» (SACS), розроблений С. Хобфоллом і адаптований Н. Водоп'яною та Є. Старченковою;

– *методи математичної обробки даних.*

Практичне значення роботи полягає у розробці методичних рекомендацій і вправ для профілактики та подолання професійного стресу у фахівців соціономічних професій. Матеріали дослідження можуть бути використані у професійній діяльності педагогів, психологів і психологічній підготовці студентів, а також при викладанні дисциплін.

Апробація результатів дослідження відбувалась шляхом висвітлення теми та обговорення на V Міжнародній науково-практичній конференції студентів та молодих вчених «Освітні і культурно-мистецькі практики в контексті інтеграції України у міжнародний науково-інноваційний простір в умовах воєнного часу», тема доповіді: «Детермінанти професійного стресу у фахівців професій типу «людина-людина», (Запоріжжя, 18-19 квітня 2024 р.). Основні положення та результати роботи доповідались та обговорювались на кафедральному науковому семінарі «Актуальні теми наукових пошуків здобувачів вищої освіти бакалаврського рівня – 2024», тема доповіді: «Актуальні

питання дослідження психологічних особливостей подолання професійного стресу фахівців соціономічних професій», (м. Хмельницький, 04-05.03.2024 р.); кафедральному науковому семінарі «Результати сучасних наукових досліджень здобувачів вищої освіти бакалаврського рівня – 2024», тема доповіді: «Результати дослідження психологічних особливостей професійного стресу фахівців соціономічних професій», (м. Хмельницький, 24.05.2024 р.).

Експериментальна база дослідження. У дослідженні взяли участь 44 науково-педагогічних працівника Хмельницького національного університету факультету здоров'я, психології, фізичної культури та спорту з різним професійним стажем і різного віку: кафедра психології та педагогіки (22 викладачі), з них 18 викладачок і 4 викладачі; кафедра теорії і методики фізичного виховання і спорту (22 викладачі), з них 7 викладачок і 15 викладачів.

Структура та обсяг роботи. Робота містить вступ, два розділи, висновки, перелік джерел посилання, що нараховує 50 найменувань, та 4 додатки. Загальний обсяг роботи становить 67 сторінок, з них – 53 сторінки основного тексту. Робота містить 2 таблиці та 4 рисунки.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ В ПСИХОЛОГІЧНИХ ДОСЛІДЖЕННЯХ

1.1 Проблема стресу в психологічній науці

Сотні дослідників вивчали фізіологічні, психологічні та соціальні реакції людей і тварин на надзвичайні впливи, не використовуючи термін «стрес». У 1932 році психолог У. Кеннон вперше описав реакцію організму на стрес, вважаючи його «реакцією боротьби» або «втечі» [25].

Теорія стресу пов'язана з ім'ям канадського вченого Г. Сельє, який у 50-ті роки ХХ століття ввів поняття стресу для опису загальної адаптаційної відповіді організму, відомої як «загальний адаптаційний синдром», на будь-який негативний вплив.

Г. Сельє сформулював поняття стресу як загальну сукупність пристосувально-захисних реакцій організму на будь-яку дію, що може викликати фізичну чи психічну травму. Стрес представляє собою загальну системну відповідь організму на різноманітні хімічні, фізичні, механічні, біологічні і психічні подразники, відомі як стресори. Г. Сельє розумів стрес як систему реакцій організму на будь-яку вимогу до нього, спрямовану на створення адаптації або пристосування до труднощів [25].

Ганс Сельє описав три фази стресу, які складають загальну адаптаційну відповідь організму на стресори:

1. Фаза збудження (аларму). У цій фазі відбувається мобілізація організму для боротьби зі стресором. Відбувається активація нервово-гуморальної системи, що призводить до вивільнення гормонів стресу, таких як адреналін і кортизол, що допомагає забезпечити додаткову енергію та вивільнити ресурси для подолання стресору.

2. Фаза опору (резистенції). Якщо стресор продовжується, організм починає пристосовуватися до нього. У цій фазі відбуваються різноманітні

адаптаційні механізми для підтримки стійкості та функціонування організму. Однак це може призвести до виснаження ресурсів.

3. Фаза виснаження. Якщо стресор триває довго і не надається можливості відновлення, організм вичерпує свої резерви адаптації. У цій фазі можуть виникати різноманітні проблеми зі здоров'ям, такі як виснаження, імунодепресія, або розвиток хвороб, пов'язаних зі стресом [25].

Згідно з Г. Сельє, стрес може виникати як у зв'язку з приємними, так і з неприємними переживаннями. Неприємний або шкідливий стрес відомий як «дистрес». Початково термін «стрес» використовувався для опису фізіологічних реакцій організму. Ті самі реакції, які допомагають впоратися зі стресорами на короткий термін, такі як підвищення енергії, напруження м'язів, анестезія, припинення травлення та підвищення кров'яного тиску, можуть стати шкідливими, коли тривалий час діють, і спричинити дистрес.

У сучасних досліджах поняття «стрес» використовується у трьох основних аспектах. По-перше, його розглядають як напругу або збудження, спричинені зовнішніми стимулами чи подіями, які часто називають «стресорами» або «стрес-факторами». По-друге, стрес визнають як суб'єктивну реакцію організму, яка відображає внутрішній психічний стан напруги і збудження, що включає емоції, захисні реакції і механізми подолання. По-третє, стрес розглядають як фізичну реакцію організму на конкретні вимоги або шкідливі впливи. Ці фізіологічні реакції, імовірно, мають на меті підтримати поведінкові та психічні процеси для подолання даного стану [12].

Протягом тривалого періоду розвитку досліджень стресу було використано стимульно-реактивну концепцію, що визначала стрес як залежну змінну, що відображає реакцію організму на подразнюючий фактор.

Далі дослідження у цій області почали включати в себе аналіз різних життєвих труднощів та екстремальних умов. Цей підхід описує стрес як вплив навколишнього середовища, що є шкідливим для людського організму і може перевищувати його адаптаційні можливості. Внаслідок цього, фізіологічний аспект стресу почав поступово переходити до більш психологічного аспекту.

Американський психолог Р. Лазарус був одним із перших, хто спробував розмежувати фізіологічне та психологічне розуміння стресу. Він розробив концепцію, згідно з якою відрізняється фізичний стрес, що виникає при впливі реального фізичного подразника, від психологічного (емоційного) стресу, який пов'язаний з оцінкою людиною майбутньої ситуації як загрозової або важкої. Проте такий розділ є умовним, оскільки фізичний стрес завжди супроводжується елементами психологічного напруження, а психологічний стрес не може обійтися без фізіологічних змін [25].

За концепцією Р. Лазаруса, стрес можна поділити на три основні типи:

1. Стрес, пов'язаний з подіями (event-based stress) – виникає в результаті конкретних подій або життєвих обставин, таких як втрата роботи, розрив стосунків, або хвороба. Цей тип стресу спричиняється змінами в житті, які можуть викликати емоційні реакції.

2. Стрес, пов'язаний з процесами (process-based stress) – виникає внаслідок довготривалого напруження, викликаного процесами, такими як робоче навантаження, невизначеність або конфлікти в оточенні. Цей тип стресу часто пов'язаний зі стресорами, що виникають з ділової або соціальної сфери.

3. Стрес, пов'язаний зі статусом (status-based stress) – виникає внаслідок почуття невпевненості або низької самооцінки, пов'язаного зі статусом або соціальними ролями. Наприклад, стрес може виникнути у людини, яка відчуває неспокій через своє становище в суспільстві, низьку самооцінку або стигматизацію.

Англійські дослідники Т. Кокс і Дж. Макей описують, як людина реагує на труднощі, з якими вона зіштовхується. Науковці розглядають стрес як результат взаємодії між людиною і ситуацією, в якій вона опиняється. Модель враховує чотири основні аспекти: підтримку від оточуючого середовища, вимоги цього середовища, особисті ресурси людини та її внутрішні потреби і оцінки [42].

Науковець Л. Китаєв-Смик узагальнив різноманітні визначення стресу, вказуючи на такі аспекти:

1. Стрес – це сильна та негативна дія, що шкідливо впливає на організм.

2. Стрес – це сильна фізіологічна або психологічна реакція організму на стресор, тобто фактор, що викликає стрес.

3. Стрес може виявлятися як сильні реакції, як позитивного, так і негативного характеру для організму.

4. Стрес характеризується неспецифічними фізіологічними та психологічними реакціями організму на сильні екстремальні впливи, що вимагають активної адаптації.

5. Стрес – це неспецифічні елементи фізіологічних і психологічних реакцій організму на будь-які фактори, що впливають на нього [21].

Ю. Олександровський описував емоційний (психологічний) стрес як напруження, що утворює бар'єр для психічної адаптації в умовах складної діяльності, а патологічні наслідки стресу він пов'язував з проривом цього бар'єру.

Дослідник Н. Наєнко, з іншого боку, підкреслював, що психічна напруга є неспецифічною реакцією активації організму та особистості на вплив складної ситуації. Ця реакція залежить не лише від характеру екстремальних факторів, але й від ступеня адекватності та чутливості організму конкретної людини до них. Вона також залежить від індивідуальних особливостей сприйняття ситуації та регуляції поведінки в ній [21].

Науковці І. Ващенко та О. Антонова у праці «Посттравматичний стрес: шляхи їх подолання» вказували, що стрес є нормальною психологічною реакцією людини на незвичайну ситуацію, яка має функцію самозбереження. Ця реакція допомагає людині сконцентрувати увагу на реальній небезпеці, мобілізуватися та готуватися до дій для запобігання їй [7].

У формуванні загального адаптаційного синдрому, на думку К. Погодаєва, ключову роль відіграє центральна нервова система. Науковець визначав стрес як стан напруги або перенапруги процесів метаболічної адаптації головного мозку, що можуть призвести до захисту або пошкодження організму на різних рівнях його організації через єдині нейрогуморальні й внутрішньоклітинні механізми регуляції [21].

Варто зазначити, що в цих визначеннях присутні поняття реакцій на стрес і факторів, що їх викликають. Вони вказують на наявність неспецифічних реакцій, які можуть бути як сприятливими, так і несприятливими, під дією екстремальних факторів. Це свідчить про те, що стресова відповідь організму може мати різні форми та наслідки, залежно від конкретних умов та індивідуальних особливостей.

А. Єрмакова, О. Скориніна-Погребна у статті «Стрес, як актуальна проблема емоційної сфери осіб, що знаходяться в зонах підвищеного ризику» виокремлюють такі види стресу [10]:

1. Психологічний стрес виникає внаслідок сильного нервового напруження, спричиненого будь-якими переживаннями. Будь-які емоції, як позитивні, так і негативні, можуть спричинити таку реакцію організму, оскільки супроводжуються специфічними фізіологічними процесами, наприклад, викидом в кров речовин, що впливають на роботу внутрішніх органів.

2. Травматичний стрес представляє собою особливу форму загальної стресової реакції. Це відбувається, коли стрес перевищує психологічні, фізіологічні та адаптаційні можливості людини і руйнує її захисний механізм, викликаючи психологічну тривогу.

3. Інформаційний стрес виникає, коли людина має занадто великий або занадто малий обсяг інформації. Надмірна кількість негативної інформації може викликати стресові реакції. Відсутність повної інформації може змусити людину робити припущення, що утримує її в напрузі.

4. Бойовий стрес – це процес мобілізації всіх наявних можливостей організму для подолання ситуації, небезпечної для життя. Він може включати перетворення складу крові, що призводить до змін у фізіологічних параметрах, таких як підвищений кров'яний тиск та зміни у рухомості крові.

Аналіз наукової літератури дозволив виділити кілька можливих підходів до класифікації видів стресу, а саме:

1. За тривалістю:

- актуальний стрес виникає внаслідок невеликих інцидентів або подій, що відбуваються у миттєвості;

- хронічний стрес виникає внаслідок тривалого впливу стресорів, що тривають довгий час без перерви.

2. За походженням:

- фізіологічний стрес виникає внаслідок фізичних або біологічних факторів, таких як травма, хвороба або голод;

- психологічний стрес виникає внаслідок психічних чи емоційних факторів, таких як конфлікти, переживання або низька самооцінка.

3. За типом стресорів:

- фізичний стрес викликається фізичними факторами, такими як тепло, холод або травма;

- соціальний стрес викликається соціальними факторами, такими як конфлікти з оточуючими, втрата роботи або втрата близької людини;

- емоційний стрес викликається емоційними станами, такими як тривога, розчарування або страх.

4. За індивідуальною реакцією:

- позитивний стрес (еустрес) – стрес, який стимулює особистісний розвиток або досягнення цілей.

- негативний стрес (дистрес) – стрес, який призводить до негативних наслідків для фізичного чи психічного здоров'я.

Перебування в стані стресу може виявлятися через різні ознаки у трьох сферах: емоційній, когнітивній (розумовій) та фізіологічній:

1. Емоційна сфера:

- збільшена тривога (людина може почувати себе нервовою, стурбованою або тривожною);

- роздратованість (стрес може призвести до підвищеної подразливості, легкої вразливості на незначні речі та швидкої втрати терпіння);

- відчуття безпорадності (особа може відчувати, що втратила контроль над ситуацією або не може вирішити проблему).

2. Когнітивна (розумова) сфера:

- зниження концентрації (стрес може ускладнити зосередження на задачах та знизити продуктивність розумової діяльності);

- паніка або перебільшення небезпеки (людина може почати генерувати негативні сценарії подій та перебільшувати ризики);

- негативні думки (стрес може спричиняти появу негативних думок, сумних переживань або відчуття безнадійності).

3. Фізіологічна сфера:

- підвищений пульс і дихання (організм може реагувати на стрес збільшеним пульсом та швидшим диханням);

- м'язова напруга (людина може відчувати напругу або болі у м'язах, особливо в області ший, спини або плечей);

- зниження апетиту або переїдання (стрес може призвести до змін у рівні апетиту, від зниження до збільшення).

Ці ознаки можуть виявлятися у різних комбінаціях та залежать від індивідуальних особливостей кожної людини та конкретної ситуації стресу.

Багато дослідників вказують на те, що специфічність реакції на стрес залежить не лише від характеру зовнішнього впливу, але й від психологічних особливостей суб'єкта. Зокрема, В. Бодров відзначає, що психологічний стрес не є просто зовнішнім фактором, нав'язаним суб'єкту. Він представляє собою реакцію суб'єкта на загрозу, яка сприймається та оцінюється індивідуально з використанням механізмів психічного відображення. Важливо зазначити, що загрозовою може бути не лише реальна ситуація, а й символічні вияви чи уявна обстановка.

Науковці стверджують, що психологічний стрес може бути обумовлений як об'єктивними, так і суб'єктивними причинами, які називаються стресорами.

Серед суб'єктивних причин стресу можна відзначити такі явища: суперечність між очікуваннями та реальністю, як у віртуальному так і в реальному світі; стресове напруження, яке може виникати через нав'язування сімейних програм, що ускладнюють життя дитині і призводять до неадекватної поведінки; ситуації, які породжують стрес через емоції, що провокують до спонтанних дій; напруження, пов'язане з переконаннями й установками особистості, чи то песимістичними, чи оптимістичними, релігійними чи політичними; неможливість задоволення актуальних потреб, які можуть бути фізіологічними, потребою в безпеці, приналежності, поваги або самореалізації; проблеми, що виникають через неправильну комунікацію, таку як критика, негативні упередження або неправомірні вимоги; невміння ефективно використовувати час [18].

Об'єктивні причини стресових ситуацій можуть включати такі аспекти як умови проживання і роботи (якість житла, робоче оточення, вплив екології); взаємини з іншими людьми (сімейні відносини, взаємодія на роботі, стосунки з незнайомцями); політичні та економічні чинники (політична нестабільність, економічні труднощі, високі ціни, податки); надзвичайні обставини та події (хвороби, природні лиха, техногенні аварії, травми) [18].

Більшість психологів схиляються до думку, що виникнення та переживання стресу залежить більше від суб'єктивних, ніж від об'єктивних чинників, від внутрішніх особливостей самої людини, таких як її мотивація, настанови, очікування, пам'ять про події, оцінка ситуації, порівняння своїх можливостей з вимогами, що до неї пред'являються та інші фактори. Тому одна й та ж ситуація може сприйматися як стресова для деяких людей, а для інших не викликати жодних стресових реакцій [18].

Слід зазначити, що стресори, які впливають на організм, можуть бути присутніми у будь-яких умовах, і це означає, що стрес постійно присутній в житті людини [47].

Стресор – це будь-який зовнішній або внутрішній фактор, подія або обставина, які можуть викликати стресову реакцію у людини. Це може бути

будь-що, що створює напругу, тривогу або неспокій, викликаючи несприятливу реакцію нашого фізичного або психологічного благополуччя.

Фізіологічні стресори – це фактори або обставини, які впливають на фізичний стан організму та можуть викликати стресову реакцію на рівні фізіології. Ці стресори можуть включати фізичний дискомфорт (такий як голод, жара або холод), травми, хвороби, фізичне перенапруження або недостатність сну.

Психологічні стресори – це фактори або обставини, які впливають на психічний стан людини та можуть викликати стресову реакцію на рівні ментального здоров'я. Ці стресори можуть включати емоційні труднощі (такі як конфлікти відносин, втрата близької людини або розлучення), негативні події (такі як втрата роботи або фінансові труднощі), невизначеність, навіть позитивні зміни (такі як весілля або народження дитини), які можуть викликати великий ступінь емоційного напруження.

Питання про те, чи може той чи інший стимул викликати психологічний стрес, залежить від минулого досвіду особистості та її здатності адекватно оцінювати ситуацію.

Модель виникнення та протікання стресу має такий вигляд:

Стресор – Стрес – Наслідок (здорове пристосування чи хвороба)

Пізніші дослідження підкреслили два важливі аспекти. По-перше, між стресором та стресом існує індивідуальне сприйняття події: одна і та ж ситуація може бути сприйнята різними людьми як приємна, неприємна або нейтральна. По-друге, ключовим чинником між стресом та його наслідками є спосіб, яким індивід реагує на стрес та як він з ним впорається. Не кожна людина реагує на стрес однаково: деякі можуть захворіти, тоді як для інших стрес може стати стимулом. Тому першу модель довелося розширити, щоб врахувати ці аспекти.

Отже, в класичній схемі:

Стресор – Стрес – Наслідок,

тобто, причина, реакція та її наслідок, обов'язковою виступає також і індивідуальна оцінка події (когнітивна й емоційна), її інтерпретація й особливості подолання стресу.

Отже, у вивченні стресової реакції враховуються такі складові елементи між дією причини та її наслідком: оцінка стресора та способи подолання стресової реакції. Це є ключовим методологічним аспектом в дослідженні стресу.

Проведений аналіз виявив наявність двох основних концепцій стресу. Реактивна концепція розглядає стрес як об'єктивну реакцію організму на певну загрозу, що виникає автоматично. З іншого боку, регулятивна концепція стресу вважає його регулюванням взаємодії між організмом і середовищем, враховуючи вплив оцінок, установок та уявлень про власні можливості, що призводить до індивідуальної різноманітності реакцій.

Таким чином, ми приймаємо регулятивну концепцію визначення психологічного стресу, як важливого елемента для благополуччя особистості та взаємодії з середовищем, які тестують ресурси організму і часом можуть їх перевищувати. Це може викликати як мобілізацію діяльності, так і негативний вплив на неї. Якщо негативний вплив призводить до повної дезінтеграції діяльності та особистості, що відповідає третій фазі розвитку стресу, то це визначається як дистрес. Отже, оптимізація будь-якої діяльності передбачає управління та попередження психологічних стресів, оскільки вони пов'язані з різними емоціями та почуттями, як позитивними, так і негативними. Це особливо стосується професійної діяльності, пов'язаної з викликами, навантаженнями та відповідальністю за роботу, що може викликати професійний стрес.

1.2 Професійний стрес і підходи до його вивчення

Розбіжність у розумінні стресу виникає через різні наукові підходи до його сутності. Серед цих наукових пошуків у соціономічному дискурсі можна виділити психологічний, соціальний та професійно-орієнтований підходи [40].

1. Психологічний підхід. Психологи, такі як В. Бодров, Й. Вейтц, Р. Лазарус і В. Розов, розглядають стрес з точки зору його психологічних впливів на різні аспекти особистості. Вони вказують на те, що стрес завжди впливає індивідуально і має відношення до особистісного благополуччя та ресурсів людини, яка опиняється у складній ситуації. Під впливом стресу людина часто виявляє ознаки дезорієнтованості, заторможеності або збудливості; у неї можуть з'являтися нав'язливі думки та негативні емоції, такі як відчай, розгубленість, безпорадність, безнадія, сором або злість, які важко контролювати; також може спостерігатися погіршення пам'яті, труднощі з концентрацією уваги та фрагментарне сприйняття ситуації [28]. Серед негативних наслідків стресу можна виділити збільшену ймовірність виникнення дезадаптивних психосоматичних захворювань, які часто називають психогенними або «хворобами стресу». Це може включати підвищену нервозність, істеричні реакції, безсоння та інші симптоми [38].

2. Соціальний підхід до розуміння стресу, який представлений такими вченими, як Т. Сох та Ц. Мацкай, визначає стрес як реакцію особистості на невідповідність між її можливостями та вимогами соціального оточення. Вони розглядають цей феномен як складну систему, що включає п'ять основних стадій: спочатку вплив зовнішніх вимог, потім усвідомлення цих вимог і можливостей особистості, далі виникнення психофізіологічних змін, наступною є спроба протистояти стресовій ситуації, а завершальною є зворотний зв'язок [8]. Соціальний підхід дозволяє досліджувати вплив стресу на взаємини людини з оточуючим соціальним середовищем. Тривалий або інтенсивний стрес може призводити до різних особистісних змін, таких як замкнутість, відчуженість, афективні реакції, але також може стимулювати адаптивні властивості, такі як оптимізм і товариськість.

3. Професійно-орієнтований підхід до стресу, представлений такими вченими, як Н. Водоп'янова, О. Колчев, О. Долгополова, Г. Нікіфоров, Л. Куликов, Б. Овчинніков, Н. Самоукіна, В. Розов, Б. Смирнов, Ю. Щербатих, відзначається зосередженням на професійних аспектах стресу. Вони вказують на

те, що стрес у професійному контексті є складним явищем, що проявляється у фізіологічних, психологічних та соціальних реакціях людини на напружені ситуації в роботі. Це особливий дисбаланс між працівником і його робочим оточенням, що порушує гармонію в професійному середовищі [40].

Представники підходу, що орієнтований на професійну сферу, вважають, що стрес може серйозно впливати на нормальне функціонування особистості та успішне виконання її професійних обов'язків.

Негативний вплив стресу, пов'язаного з професійною діяльністю, на здоров'я людини став настільки серйозною проблемою, що в Міжнародній класифікації хвороб (МКБ-10) професійний стрес був виокремлено у власну категорію. Це вказує на актуальність проблеми стресу на робочому місці, оскільки він може впливати на фізичне і психічне здоров'я, працездатність, продуктивність та якість праці людини.

Всесвітня організація охорони здоров'я називає професійний стрес хворобою XXI століття через його поширеність у різних сферах праці та високий рівень поширення.

В експертних оцінках психологів з Великої Британії, вважаються найбільш стресовими професії шахтаря, полісмена, журналіста, політика та лікаря. А в дослідженнях вітчизняних науковців особливу увагу приділяють професіям, пов'язаним з комунікацією, де постійний контакт з людьми визначає найвищий рівень стресу. Один з таких професійних сегментів – педагоги. Коефіцієнт стресогенності у педагогічній сфері становить 6,2 бали з максимально можливих 10 балів [48].

Професійний стрес – це надмірне фізичне, психологічне або емоційне навантаження, яке виникає внаслідок різних трудових чинників або умов, таких як високі вимоги до виконання роботи, конфліктні ситуації на робочому місці, недостатній контроль над процесом роботи, а також невідповідність між умовами праці та особистими здібностями чи очікуваннями. Цей вид стресу специфічний для трудової діяльності та може негативно впливати на здоров'я, емоційний стан та продуктивність праці працівника.

Л. Наугольник визначає професійний стрес як складне явище, що проявляється у психічних і фізичних відгуках на надмірні навантаження в робочому середовищі людини [25].

Науковець Г. Нікіфоров наголошує, що для деяких професій стрес є невід'ємною частиною. Професійний стрес пов'язаний з відчуттям психологічного напруження в умовах великої відповідальності за прийняття рішень. Робота в таких умовах є серйозним випробуванням як фізичного, так і психічного здоров'я спеціаліста, що перевіряє його професійну надійність [44].

Дослідники Б. Овчинніков та А. Колчев досліджують професійний стрес у контексті професійного здоров'я фахівця. Вони розглядають його як результат тривалого впливу специфічних стресорів, які можуть викликати втомленість та професійні захворювання. Крім того, вони вказують на те, що короточасні екстремальні ситуації в професійній діяльності можуть поглиблювати дію професійного стресу [3].

Згідно Н. Самоукіної, професійний стрес представляє собою напружений стан працівника, що виникає під впливом негативних емоційних та екстремальних чинників під час виконання професійних обов'язків, акцентуючи на його негативному прояві як дистресі [3].

На думку А. Леонової, професійний стрес виникає внаслідок невідповідності між вимогами робочого оточення й індивідуальними ресурсами працівника, що створює потенційну загрозу для успішності професійної діяльності та здоров'я [44].

Як бачимо, професійний стрес розглядається, як правило, в плані негативного впливу на професійну діяльність.

У дослідженні професійного стресу особлива увага акцентується на ідентифікації його причин, розрізненні типів, аналізі складових, класифікації ознак, вивченні негативних наслідків, таких як вигорання, розгляді методів управління та подолання, а також на визначенні основних підходів до дослідження цього явища.

У професійній діяльності виділяють різні види стресу. Так, Л. Куликов та О. Михайлова, виокремлюють такі:

1. Робочий стрес (Job Stress, Work Stress). Цей тип стресу виникає через фактори, що безпосередньо пов'язані з роботою. Він може бути спричинений умовами праці, атмосферою на робочому місці, вимогами до продуктивності, робочим навантаженням та іншими аспектами, що стосуються конкретної посади або обов'язків працівника.

2. Професійний стрес (Occupational Stress). Цей вид стресу пов'язаний з характером, типом або специфікою професії. Він може бути зумовлений особливостями роботи, вимогами до виконання завдань, відповідальністю, емоційним навантаженням та іншими аспектами, що характерні для певної сфери або виду діяльності.

3. Організаційний стрес (Organizational Stress). Цей тип стресу виникає внаслідок негативного впливу особливостей організації, в якій працює людина. Він може бути спричинений конфліктами на робочому місці, невизначеністю відносно кар'єрних перспектив, неправильним керівництвом, відсутністю підтримки зі сторони управління та іншими аспектами організаційної культури [42].

Розглядаючи професійний стрес, як напружений стан працівника, що виникає при впливі емоційно-негативних та екстремальних факторів, пов'язаних з виконанням професійної діяльності, Н. Самоукіна розглядає такі різновиди професійного стресу як інформаційний, емоційний і комунікативний [25].

1. Інформаційний стрес виникає внаслідок інформаційних перевантажень, коли працівник не може впоратися з завданням та не може прийняти важливі рішення.

2. Емоційний стрес виникає при реальній або уявній загрозі, почуттях провини, гніву, образи внаслідок суперечностей з керівництвом, колегами або підлеглими.

3. Комунікативний стрес пов'язаний з проблемами ділового спілкування та проявляється у підвищеній дратівливості, незнанні прийомів захисту від маніпуляцій та неспівпаданні темпів спілкування .

Аналіз наукових літературних джерел дає підстави стверджувати, що професійний стрес може набувати різних форм і проявлятися у різних аспектах професійної діяльності:

1. Емоційний стрес – виникає внаслідок емоційного навантаження, яке супроводжує роботу з людьми (соціономічна сфера), де працівники постійно знаходяться в контакті з клієнтами або пацієнтами. Емоційний стрес може призвести до виснаження, апатії та погіршення емоційного самопочуття.

2. Фізичний стрес – пов'язаний з високим фізичним навантаженням або ризиком травмування на робочому місці. Це може включати роботу з важкими об'єктами, довготривалу стоячу роботу або виконання робіт у шкідливих або небезпечних умовах.

3. Конфліктність в роботі – виникає внаслідок конфліктів з колегами, начальством або клієнтами. Цей вид стресу може впливати на співпрацю в команді, знижувати продуктивність та створювати неприємні робочі умови.

4. Стрес від перевантаження роботою – пов'язаний з великим обсягом роботи, короткими строками, а також вимогами до досягнення високих результатів. Це може викликати відчуття невпевненості, страху невдачі та почуття безсилля.

5. Стрес від нестабільності – виникає через невизначеність у майбутньому, зміни в організаційній структурі, загрози звільнення або переосвіти. Цей вид стресу може призводити до тривожності, невпевненості та відчуття нестабільності.

Кожен з цих видів професійного стресу може мати різні наслідки для здоров'я та ефективності працівника.

Професійна діяльність може бути ускладнена впливом стресорів різної природи. Так, Г. Нікіфоров виділяє такі стресори:

- Організація та зміст професійної діяльності: організація робочого місця; перевантаження роботою; фізичні фактори (температура, шум, багатолюдність); складність виконуваної діяльності; незадоволення комунікацією; стурбованість наслідками можливих помилок; підвищена відповідальність тощо.
- Професійна кар'єра: проблема статусу; зміна службових обов'язків; перехід на іншу роботу; незадоволеність перспективою тощо.
- Оплата праці: відсутність ясності в оплаті праці; нерівна оплата праці тощо.
- Взаємовідносини на роботі: неприємності з керівництвом; конфлікти з колегами; несприятливий клімат в колективі тощо.
- Позаорганізаційні джерела стресу: проблеми в сім'ї; проблеми зі здоров'ям; фінансові проблеми; проблеми особистих та організаційних цінностей [40].

О. Марковець, вивчаючи психологічні особливості професійного стресу та методи його запобігання серед майбутніх учителів, виокремлює загальні та специфічні стресори [40]. До загальних стресорів відносяться такі аспекти:

- відсутність системності в організації роботи педагогічного колективу школи;
- великий обсяг роботи, для якого потрібні значні зусилля педагогічних працівників для забезпечення якості;
- порушення режиму робочого часу;
- проблеми статусу, пов'язані з низькою заробітною платнею або обмеженими можливостями кар'єрного зростання вчителя;
- велика кількість нарад та засідань, на яких не вирішується нічого значущого;
- збільшення зайвої звітності;
- невизначеність та непередбачуваність подій у роботі школи.

Серед специфічних професійних стресорів дослідниця виділяє:

- відсутність регламентації функціональних обов'язків;
- нереалістичні очікування;
- ігнорування думок вчителя та критика його діяльності з боку інших учасників освітнього процесу;
- психологічні труднощі у взаємодії з оточенням, різні погляди на проблемні ситуації та наявність акцентуацій;
- позаслужбові стресори, викликані сімейними обставинами.

Науковець І. Рябокони, у своєму дослідженні стрес-менеджменту як фактору впливу на якість трудового життя педагогів, визначає ряд стресорів: надмірне навантаження роботою; виконання нудних і повторюваних обов'язків; невідповідність особистісних ресурсів завданням; понаднормова тривалість робочого дня; негативний моральний клімат у колективі; неефективне управління педагогічним колективом та несправедливий розподіл роботи; суворі робочі графіки та терміни, накладені без можливості автономії; примусове нав'язування завдань, поглядів і переконань керівником освітнього закладу; відсутність можливостей для нормальної комунікації та зворотного зв'язку у педагогічному колективі; недостатнє забезпечення підтримкою та заохоченням з боку адміністрації школи; обмежені можливості для кар'єрного зросту; недостатня доступність інформації; некомфортне фізичне середовище у школі, таке як освітлення, приміщення, температура та інше [39].

У науковій літературі зазначено, що особливості переходу стресу в дистрес пов'язані з вірою в успіх працівника у складній ситуації. Якщо працівник не зацікавлений у результаті своєї роботи, має сумніви та переживає надмірне навантаження, то це призводить до дистресу.

Стрес виникає в професійній діяльності лише у тих випадках, коли труднощі сприймаються як негативні або коли відсутні відповідні стратегії для їх подолання. Це стається, коли вимоги ситуації перевищують можливості людини.

Професійний стрес часто порівнюють з професійною кризою, деформацією та вигоранням. Ці стани можна розглядати як негативні результати впливу стресу на особистість.

Один із методів дослідження проблем стресу на роботі та їх виявлення в професійній діяльності полягає в аналізі професійної кризи, що виникає, коли особа відчуває неможливість досягти раніше сформульованих професійних цілей, планів або завдань. На думку науковців, особливо важливим є вивчення психологічної кризи у фахівців соціономічних професій, де взаємодія з людьми є ключовою. У цих професіях наслідки психологічної кризи, такі як деформація психологічної структури особистості, емоційні вибухи, негативні зміни у поведінці та професійній діяльності, суттєво впливають на процес спілкування з іншими людьми, що є безпосереднім об'єктом їхньої роботи.

На сьогодні немає чіткого розмежування між психічним вигоранням і психічним стресом. Більшість вчених вважають, що вигорання є наслідком стресу, особливо у взаємовідносинах між людьми. Тобто, професійне вигорання є результатом професійного стресу, який спричиняється дією специфічних стресорів у професійній сфері.

Найчастіше, як стверджують науковці, професійне вигорання спостерігається у фахівців, які працюють у сферах комунікації та управління, іншими словами, у професіях типу «людина-людина», які передбачають активний контакт з іншими людьми.

Таким чином, урахувуючи вищезазначене, важливо підкреслити, що професійний стрес у фахівців соціономічних професій представляє собою складне психологічне явище, яке виникає внаслідок впливу різноманітних стресорів психологічного, соціального та професійного характеру. Тому для його вивчення рекомендується застосовувати комплексний підхід: враховувати як індивідуальні особливості реакції кожного фахівця на складні професійні ситуації, так і зміни у соціальних взаємовідносинах і професійній діяльності під впливом професійних стресорів.

1.3 Психологічні особливості прояву професійного стресу у майбутніх фахівців соціономічного напрямку

У сучасних дослідженнях стресові стани часто розглядаються з огляду на саме явище стресу та пов'язані з ним обставини, іноді залишаючи без належної уваги аналіз відповідних чинників, що призводять до стресового стану. У нашому дослідженні ми плануємо детально розглянути саме ті обставини, ситуації та особистісні особливості, які спричиняють виникнення стресу.

Дослідження професійного стресу дозволило визначити основні аспекти, які варто враховувати в його аналізі.

Аналіз наукової літератури дає можливість стверджувати, що ефективно управління стресом повинно враховувати як зовнішні, так і внутрішні аспекти.

До зовнішніх детермінант професійного стресу можна віднести:

- робоче навантаження: обсяг роботи, терміни виконання, частота додаткових завдань;
- робоче середовище: шум, погані умови праці, недостатнє освітлення, вентиляція;
- міжособистісні відносини: конфлікти з колегами або керівництвом, недостатня підтримка від колег;
- організаційні чинники: зміни в організаційній структурі, перестановки, переведення, реструктуризація;
- несприятливі події: звільнення колег, розпад команди, загроза втрати роботи.

Внутрішніми детермінантами є:

- стресова реакція: індивідуальна схильність до стресу, спосіб реагування на тиск та негативні ситуації;
- міжособистісні конфлікти: проблеми взаємодії з колегами або керівництвом через власні характерні особливості;

- неадекватні стратегії копіngu: використання непродуктивних способів управління стресом, наприклад, уникання або відчуження;
- робочі переконання та цінності: розбіжність між власними цінностями і цілями та організаційними вимогами;
- недостатність ресурсів: відчуття нестачі ресурсів (часу, грошей, підтримки) для досягнення професійних цілей.

За Н. Самоукіною, особистість, яка проходить усі етапи свого професійного розвитку, взаємодіє з двома групами чинників: об'єктивними та суб'єктивними. Об'єктивні чинники включають вимоги, норми та обмеження, що ставляться перед професією, а також наявність у ній певних характеристик та особливостей, таких як професійні знання, вміння, навички та професійно важливі якості. Суб'єктивні чинники охоплюють вроджені здібності та таланти, індивідуально-психологічні риси та особливості особистості, мотивацію, рівень амбіцій, а також самооцінку [24].

Аналіз реакцій на стрес є ключовим завданням для психологів, які працюють у сфері праці. Це спрямовано на зменшення негативних психологічних та фізичних відгуків на робочі обтяження. Основна мета полягає у зменшенні ризику для здоров'я працівників і керівного персоналу та підвищенні їхнього психологічного благополуччя.

Відповідь на стрес може виявлятися через неефективну поведінку, надмірні реакції, такі як збудження, або труднощі у відновленні після роботи. Стрес може призводити до погіршення робочих показників, складнощів у спілкуванні, зниження задоволення від роботи та проблем зі здоров'ям. Великий рівень стресу, відомий як дистрес, може призводити до змін у особистісних характеристиках та поведінці людини.

Як відомо, умови середовища та психосоціальні фактори можуть стати потенційними стресорами, проте їх вплив на виклик стресових реакцій може відрізнятися в залежності від індивідуальних особливостей кожної людини. Іншими словами, виявлення причини стресу та його наслідків передбачає

врахування індивідуальних реакцій на події та умови середовища. На чутливість до стресу впливають різні ситуативні й особистісні чинники.

Згідно з поглядами А. Ухтомського, стан втоми створює помірний стрес для організму. Накопичення втоми внаслідок недостатнього відпочинку призводить до посилення стресової реакції організму та сприяє виникненню стану перевтоми [22].

Ще одним значущим чинником, що може спричиняти стрес, є надмірні шумові навантаження. Згідно з висловлюванням Дж. Стілмена, шум може призвести до підвищення артеріального тиску, прискорення серцебиття та надмірного напруження м'язів. Інтенсивний шум може викликати незадоволеність від роботи, роздратування та почуття тривоги [22].

Обмеження (інформаційна ізоляція) або надлишок (інформаційний шок) інформаційного потоку також можуть бути причинами стресу. Інформаційний шок може виникнути у випадку інформаційного перевантаження, коли особі, яка є відповідальною за результати своїх дій, не вистачає часу на прийняття правильних рішень.

Порушення особистого простору у процесі спілкування є поширеною причиною стресу. Надмірне наближення до співрозмовника може викликати негативні емоції і стресовий стан.

Ще однією з найбільш поширених причин стресу в сучасному світі є втрата роботи.

Надмірне робоче навантаження та часті фрустрації, пов'язані з професійною діяльністю, можуть спричинити синдром фізичного й емоційного виснаження, відомий як вигорання. Цей стан є основною причиною зниження професійної етики й ефективності роботи, а також може призводити до різних проблем, таких як хвороби, конфлікти у сім'ї та на роботі, грубощі, негативне ставлення до оточуючих та інші психологічні труднощі. Цей стан є дуже поширеним серед фахівців соціономічних професій, таких як педагоги, соціальні працівники, психологи, медсестри та працівники правоохоронних органів.

Важливо відзначити недостатність часу як одну з причин стресу. Поєднання довгих робочих днів, зростаючого обсягу роботи, відчуття невизначеності щодо майбутнього, великої особистої відповідальності та підвищених очікувань значно підвищує рівень стресу.

Деякі дослідники вважають, що сприйняття ситуації як стресової є основним психологічним фактором стресу, що є кореневою причиною інших стресорів. Ступінь стресу залежить від того, як суб'єкт оцінює стресор і його важливість, а також від суб'єктивної ймовірності подій. За словами американських експертів зі стресу, С. Гремлінга та С. Ауербаха, якщо у ситуації є щось, що може загрожувати нашій гідності або фізичному самопочуттю, то ймовірно, ми відчуємо тривогу та стрес під час зіткнення з такою ситуацією [49]. Когнітивна інтерпретація ситуації, на думку вчених, є ключовою причиною стресу. Таким чином, індивідуальна виразність стресу, зокрема його негативних проявів, у значній мірі залежить від того, як людина сприймає свою особисту відповідальність за себе, за оточуючих і за події в екстремальних умовах, а також від психологічної установки на власну роль [22].

Нереалістичне уявлення про реальність і переконання можуть бути значною причиною стресу. Частина людей відчуває значний стрес, коли об'єктивні обставини життя не відповідають їхнім власним уявленням про них. Нереалістичні переконання можуть призводити до екстремальних емоцій та поведінки, що ще більше підсилює стресове напруження.

Недостатня впевненість у собі є ще однією важливою причиною стресу. Цей вид поведінки заважає особистості досягати своїх цілей, спричиняючи внутрішній конфлікт та викликаючи стрес.

При вивченні психологічних чинників стресу варто відзначити високий рівень тривожності як один із основних факторів стресу. Так, дослідниця С. Соловйова стверджує, що інтенсивна тривожність, така як жах або страх, може негативно впливати на психіку людини, заважаючи ефективному функціонуванню психічних процесів. Під впливом цього негативного стану

людина може втратити здатність адекватно оцінювати ситуацію, аналізувати інформацію та приймати виважені рішення [19].

Хронічний стресовий стан може бути також спричинений низьким рівнем самооцінки. Л. Онуфрієва у статті «Самооцінка як складова Я-концепції майбутніх фахівців соціономічних професій» зазначає, що самооцінка відображає впевненість людини у своїх професійних та особистих здібностях, а також рівень самоповаги. Низька самооцінка може призводити до відчуття безпорадності, коли людина відступає перед труднощами та проблемами, вважаючи себе неспроможною впоратися з ними. Натомість, завищена самооцінка може стати причиною надмірних претензій і впливати на формування нереалістичних очікувань [27].

Отже, перераховані вище детермінанти професійного стресу включають різноманітні фактори, що впливають на психологічний та емоційний стан фахівців у робочому середовищі. Зовнішні чинники, такі як високий обсяг роботи, недостатність часу, надмірний шум або навантаження інформацією, можуть спричиняти стресові реакції. Також до внутрішніх детермінантів можна віднести низьку самооцінку, невпевненість у собі, тривожність та нереалістичні уявлення про ситуації. Особливу увагу слід приділяти індивідуальним реакціям на стресори, оскільки ступінь стресу може варіюватися від людини до людини в залежності від її переживань, психологічних особливостей та соціально-психологічного середовища. Таким чином, розуміння й управління детермінантами професійного стресу є ключовим для забезпечення психологічного благополуччя та продуктивності фахівців.

Висновки до розділу 1

У результаті аналізу наукової літератури було вивчено класичні теорії та сучасні концепції вивчення стресу та професійного стресу.

З'ясовано, що стрес – це реакція організму на будь-які зміни, що потенційно загрожують його фізичному або психічному благополуччю. Це

нормальна реакція, яка виникає, коли людина відчуває, що не може впоратися з подіями або вимогами навколишнього світу.

Реакція стресу може бути фізіологічною, психологічною або поведінковою. Фізіологічні ознаки стресу можуть включати підвищений пульс, підвищення кров'яного тиску, розширення зіниць та інші зміни, які можуть впливати на різні системи організму. Психологічні прояви стресу можуть включати тривогу, роздратованість, печаль або почуття безпорадності. Поведінкові ознаки можуть включати вплив на харчові звички, сон, взаємодію з іншими людьми та інші аспекти життя. Важливо враховувати, що стрес є нормальною частиною життя, і він може мати як позитивний, так і негативний вплив на організм. Міра стресу, з якою людина може впоратися, залежить від багатьох факторів, включаючи її індивідуальні характеристики, ресурси, підтримку від сім'ї та оточуючих, а також способи управління стресом.

Професійний стрес у фахівців типу «людина-людина» є складним психологічним явищем, що виникає внаслідок впливу різноманітних стресорів, які мають психологічний, соціальний та професійний характер. Для належного вивчення цього явища рекомендується застосовувати комплексний підхід, який враховує як індивідуальні особливості реакції кожного фахівця на складні професійні ситуації, так і зміни у соціальних взаємовідносинах та професійній діяльності під впливом професійних стресорів.

Фактори, що впливають на психологічний та емоційний стан фахівців у робочому середовищі, складають детермінанти професійного стресу. Ці фактори можуть бути зовнішніми, такими як велика кількість роботи, обмежений час, шум або інформаційне перенавантаження, що можуть викликати стресові реакції. До внутрішніх детермінантів відносяться низька самооцінка, відчуття невпевненості, тривожність тощо. Розуміння й управління детермінантами професійного стресу є ключовим для забезпечення психологічного благополуччя та продуктивності фахівців.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ У ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ

2.1 Методика проведення діагностичного дослідження

Аналіз психологічної літератури дозволив констатувати, що дослідження проблеми професійного стресу пов'язані з кількома аспектами:

- наслідками стресу: впливом професійного стресу на виконувану діяльність та особистість людини;
- реакціями на стрес: різні рівні реакцій, включаючи психофізіологічні зміни, емоційні переживання та зміни в поведінці і діяльності;
- факторами, що викликають стрес: зовнішні (ситуаційні) та внутрішні (індивідуально-особистісні) чинники, які спричиняють професійний стрес;
- регулюванням стресу: механізми захисту та копінг-стратегії, що використовуються для подолання професійного стресу.

У дослідженні взяли участь 44 науково-педагогічних працівника Хмельницького національного університету факультету здоров'я, психології, фізичної культури та спорту з різним професійним стажем і різного віку: кафедра психології та педагогіки (22 викладачі), з них 18 викладачок і 4 викладачі; кафедра теорії і методики фізичного виховання і спорту (22 викладачі), з них 7 викладачок і 15 викладачів.

В емпіричному дослідженні нами використаний такий методичний інструментарій: методика «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач та С. Джексон в адаптації Г. Нікіфорова) [9]; методика «Самооцінка стійкості до стресу» [9]; методика «Шкала психосоціального стресу» Л. Рідера, адаптована та стандартизована О. Копіною; опитувальник «Стратегії подолання стресових

ситуацій» (SACS), розроблений С. Хобфоллом і адаптований Н. Водоп'яною та Є. Старченковою [43].

Коротко охарактеризуємо ці методики.

1. Як було вказано раніше, у професіях, де існує активний контакт між людьми, існує велика ймовірність виникнення професійного вигорання та тривалого професійного стресу. Для виявлення ознак професійного вигорання та аналізу проявів професійного стресу використовується опитувальник психічного вигорання, який базується на моделі, розробленій К. Маслач та С. Джексон в адаптації Г. Нікіфорова.

Методика «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач та С. Джексон в адаптації Г. Нікіфорова) [9] (Додаток А) містить 22 запитання та складається з трьох основних субшкал:

- шкала емоційного виснаження: вимірює втому та виснаження працівника;
- шкала деперсоналізації: визначає ступінь відчуття відстані чи відчуження від своїх клієнтів або пацієнтів. У деяких ситуаціях це може проявлятися у формі збільшення потреби в залежності від інших людей, тоді як у інших випадках це може виявитися у зростанні негативних установок, цинічності та відчуттів стосовно підлеглих, колег по роботі тощо;
- шкала редукція особистих досягнень: оцінює втрату віри у власні здібності та ефективність на роботі.

Відповідно до ключа, обчислюється сума балів за кожною субшкалою. Рівень «професійного вигорання» визначається на основі таблиці, яка включає рівні «вигорання»: низький, середній, високий (для кожної із субшкал).

| Субшкала | Низький рівень | Середній рівень | Високий рівень |
|---------------------|-----------------------|------------------------|-----------------------|
| Емоційне виснаження | 0-16 | 17-26 | 27 і більше |
| Деперсоналізація | 0-6 | 7-12 | 13 і більше |

| | | | |
|------------------------------|-------------|-------|------|
| Редукція особистих досягнень | 39 і більше | 38-32 | 31-0 |
|------------------------------|-------------|-------|------|

2. Методика «Самооцінка стійкості до стресу», розроблена в Київській медичній академії, призначена для оцінки власної стійкості до стресу [9] (Додаток Б). При аналізі та профілактиці емоційного стану велике значення має саме стійкість до стресу, яка відображає як психічне, так і фізичне здоров'я особистості. Рівень стійкості до стресу показує наскільки особистість може адаптуватися до стресових ситуацій, коли зовнішні або внутрішні фактори порушують її емоційну рівновагу. Методика може використовуватися як самостійний інструмент або в поєднанні з іншими методиками зі схожим спрямуванням. Вона містить 18 тверджень, кожне з яких оцінюється за трьохбальною шкалою, що відібрана на основі результатів перевірки на надійність та валідність. Загальна кількість балів визначає рівень стійкості до стресу: чим менше балів, тим вища стійкість до стресу, і навпаки.

3. Опитувальник «Стратегії подолання стресових ситуацій» (SACS), розроблений С. Хобфоллом і адаптований Н. Водоп'яною та Є. Старченковою у 1994 році, призначений для виявлення копінг-стратегій [43] (Додаток В). Він складається з 54 тверджень, що оцінюються за 5-бальною шкалою. Цей інструмент допомагає визначити стратегії, які люди використовують для подолання стресу. Результати тестування порівнюються з середніми значеннями за кожною шкалою, що дає змогу визначити рівень виявлення дев'яти копінг-стратегій: асертивні дії, вступ у соціальний контакт, пошук соціальної підтримки, обережні дії, імпульсивні дії, уникнення, маніпулятивні (непрямі) дії, асоціальні дії та агресивні дії. Ці копінг-стратегії можна розмістити на трьох осях комунікативного простору: просоціальна – асоціальна поведінка, активна – пасивна, пряма – непряма (або маніпулятивна). За думкою розробника методики, найбільш адаптивними є активні просоціальні копінг-стратегії, оскільки вони сприяють залученню соціальної підтримки та підвищують рівень стресостійкості особистості.

4. Методика «Шкала психосоціального стресу» Л. Рідера, адаптована та стандартизована О. Копіною (Додаток Г), призначена для оцінки стресових станів, спричинених соціальним оточенням людини. Ця методика включає 7 тверджень, на які учасники анкетування оцінюють свою згодність. Шкала оцінок включає 4 рівні: «Згоден», «Частково згоден», «Переважно не згоден», «Цілком не погоджуюсь». Під час обробки даних сума балів за всіма 7 пунктами ділиться на 7, а потім отримане значення віднімається від 4. Цей показник варіюється від 0 до 3 балів і вказує на рівень психосоціального стресу. Залежно від отриманого результату, кожну людину можна віднести до групи з високим, середнім або низьким рівнем психосоціального стресу.

Таким чином, ми ретельно розглянули всі методи і підходи, що застосовувалися під час практичного дослідження для визначення психологічних особливостей подолання професійного стресу у майбутніх фахівців соціономічних професій

2.2 Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження

З метою дослідження психологічних особливостей подолання професійного стресу серед педагогічних працівників Хмельницького національного університету факультету здоров'я, психології, фізичної культури та спорту було проведено емпіричне дослідження., що здійснювалося за такими етапами:

1. Організаційний етап включає в себе вибір діагностичних методик і формування групи учасників.

2. На дослідницькому етапі проводиться аналіз психологічних особливостей, пов'язаних з подоланням професійного стресу у фахівців соціономічних професій.

3. Аналітичний етап дослідження передбачає аналіз і порівняння отриманих даних, розробка практичних рекомендацій, спрямованих на профілактику та подолання професійного стресу.

Для вивчення рівня емоційного вигорання використовувалася методика «Діагностика професійного вигорання» (розроблена К. Маслач і С. Джексон, адаптована Г. Нікіфоровим). Отримані результати представлені в таблиці 2.1 і на графіку 2.1.

Таблиця 2.1 – Рівні компонентів емоційного вигорання науково-педагогічних працівників, %

| Компоненти емоційного вигорання | Високий рівень, % | Середній рівень, % | Низький рівень, % |
|---------------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| Емоційне виснаження | 65,9 | 25,8 | 8,3 |
| Деперсоналізація | 38,7 | 57,2 | 4,1 |
| Редукція особистих досягнень | 30,3 | 59,1 | 10,6 |

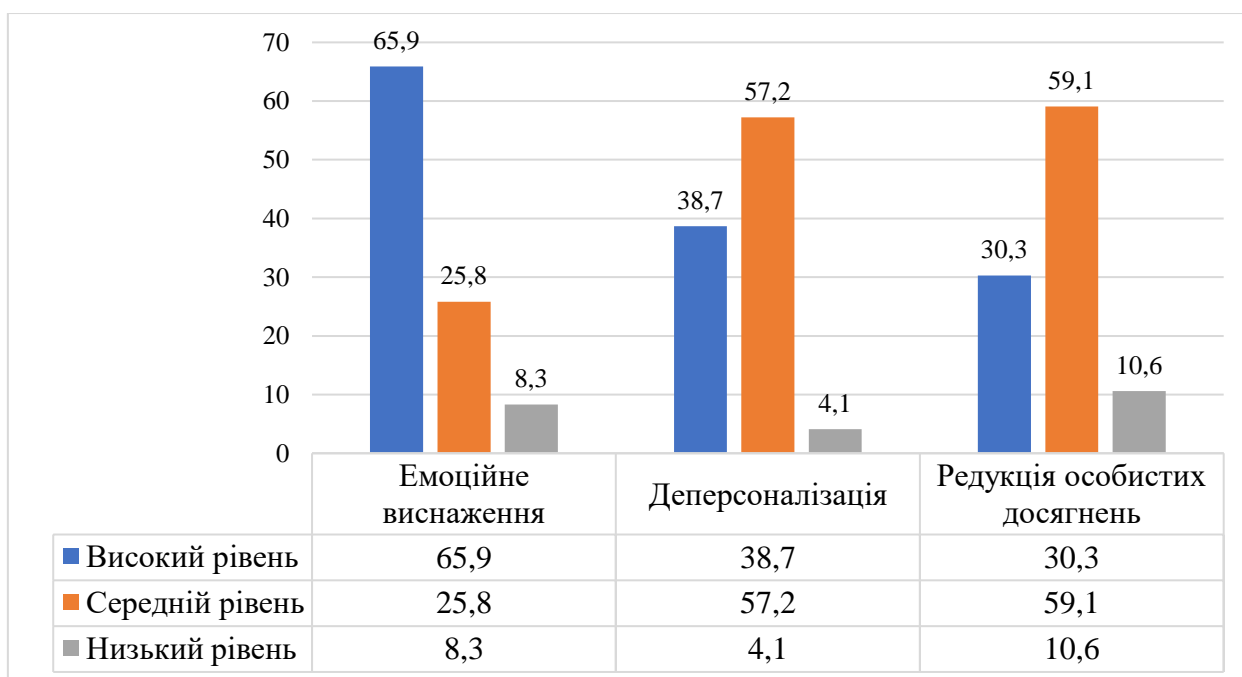


Рисунок 2.1 – Розподіл науково-педагогічних працівників за компонентами емоційного вигорання, у %

З рисунку 2.1 бачимо, що у науково-педагогічних працівників за шкалою «Емоційне виснаження» за методикою «Діагностика професійного вигорання» спостерігається високий рівень емоційного виснаження (65,9%). Значення високого рівня за даною шкалою свідчить про те, що більшість працівників

відчувають напругу, занепокоєння, значну втомленість і стрес у процесі виконання своїх професійних обов'язків. Такий високий рівень може вказувати на потребу у вжитті заходів для запобігання вигоранню та покращення психологічного благополуччя працівників. Середній рівень емоційного виснаження, який складає 25,8%, також показує наявність стресу та втоми, але не на такому високому рівні, як у попередній групі. Низький рівень емоційного виснаження, що становить 8,3%, свідчить про те, що лише невелика частина працівників відчуває незначний стрес та втому, що може бути позитивним сигналом, але все ж потребує уваги для підтримки та профілактики.

Середній рівень (57,2%) і високий рівень (38,7%) за шкалою «Деперсоналізація» у науково-педагогічних працівників свідчать про рівень відчуття відчуженості або відсутності емпатії у працівників. Такі показники на можуть вказувати на те, що у викладачів переважають відчуття відсутності зв'язку або емоційної відданості у взаємодії з іншими людьми (колеги, здобувачі вищої освіти) на робочому місці. Це може виникати внаслідок емоційного вигорання та професійного стресу.

Високі показники середнього рівня (59,1%) за шкалою «Редукція особистих досягнень» свідчать про те, що науко-педагогічні працівники можуть демонструвати певний рівень емоційного вигорання, але не настільки високий, щоб вважати його критичним або надзвичайно великим. Це може означати, що у них можуть виникати деякі ознаки стресу та втоми від роботи, але їхня здатність до функціонування та ефективної діяльності ще не суттєво порушена. 30,3% високого рівня за даною шкалою свідчить про рівень відчуття невдач і розчарування у власних особистих досягненнях, втрату впевненості у власних здібностях і досягненнях у своїй професійній діяльності. Такі показники вказують на те, що педагоги потребують уваги та підтримки для запобігання подальшого розвитку емоційного вигорання і покращення їхнього благополуччя на роботі.

Отже, результати проведеного дослідження вказують на необхідність уваги та підтримки з боку закладу вищої освіти для запобігання подальшого

розвитку емоційного вигорання серед науково-педагогічних працівників і створення сприятливого та здорового робочого середовища.

Оцінити, наскільки особистість відповідає стресостійким характеристикам, дозволяє методика «Самооцінка стійкості до стресу». Стресостійкість визначається комплексом особистісних якостей, що дозволяють протистояти значним інтелектуальним, вольовим та емоційним навантаженням, що виникають у процесі професійної діяльності, особливо в умовах змін. Це вміння ефективно працювати в умовах напруженості, вирішувати кілька завдань одночасно в обмежені терміни та організувати їх виконання оперативно та розумно. Результати дослідження продемонстровані на рисунку 2.2.

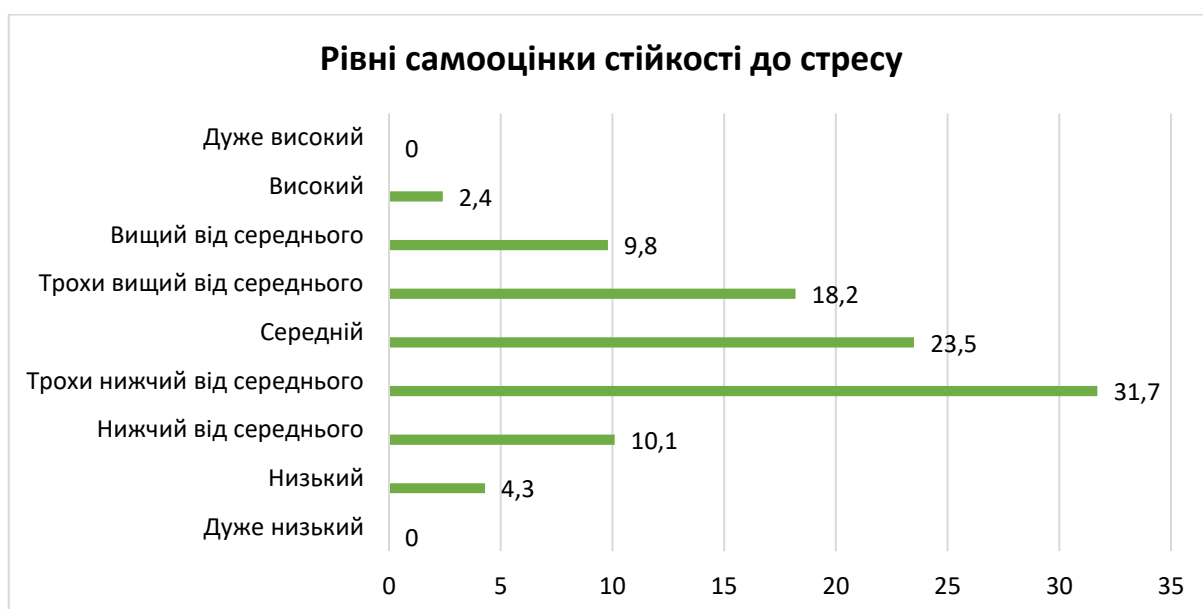


Рисунок 2.2 – Розподіл рівнів самооцінки стійкості до стресу у викладачів за опитувальником «Самооцінка стійкості до стресу», у %

З діаграми видно, що лише 4,3% викладачів мали низький рівень стійкості до стресу. Це означає, що цим працівникам важливо змінити свій підхід до критичних ситуацій, оскільки такі низькі рівні можуть призвести до серйозного нервово-психічного та емоційного виснаження. Нижчий від середнього рівень стійкості до стресу був виявлений у 10,1% респондентів, а рівень трохи нижчий від середнього – у 31,7% педагогів. Середній рівень стійкості до стресу продемонстрували 23,5% опитаних. Нижчий від середнього, трохи нижчий від

середнього і середній рівні стійкості до стресу свідчать про те, що у більшій частині педагогів наявні певні труднощі у вирішенні стресових ситуацій, але вони не зазнають екстремальних форм емоційного виснаження. Люди з такими рівнями стійкості до стресу можуть виявляти певну вразливість у відношенні до стресу та можуть відчувати певний рівень напруження, але вони можуть ефективно керувати цим напруженням та здатні знайти способи подолання стресу з допомогою адаптації та ресурсів, які вони мають. Лише 18,2% викладачів показали рівень стійкості до стресу трохи вищий від середнього. Вищий від середнього рівень стійкості до стресу спостерігався у 9,8% опитаних. Науково-педагогічні працівники з високим рівнем стійкості до стресу становили лише 2,4%. В той же час, ні один з респондентів не показав дуже низького або дуже високого рівня стійкості до стресу.

Для дослідження рівня психосоціального стресу серед науково-педагогічних працівників, що виникає через вплив різних психосоціальних факторів, використовувалася модифікована та стандартизована версія методики Л. Рідера, відома як «Шкала психосоціального стресу», розроблена О. Копіною. Результати даної методики представлені на рисунку 2.3.

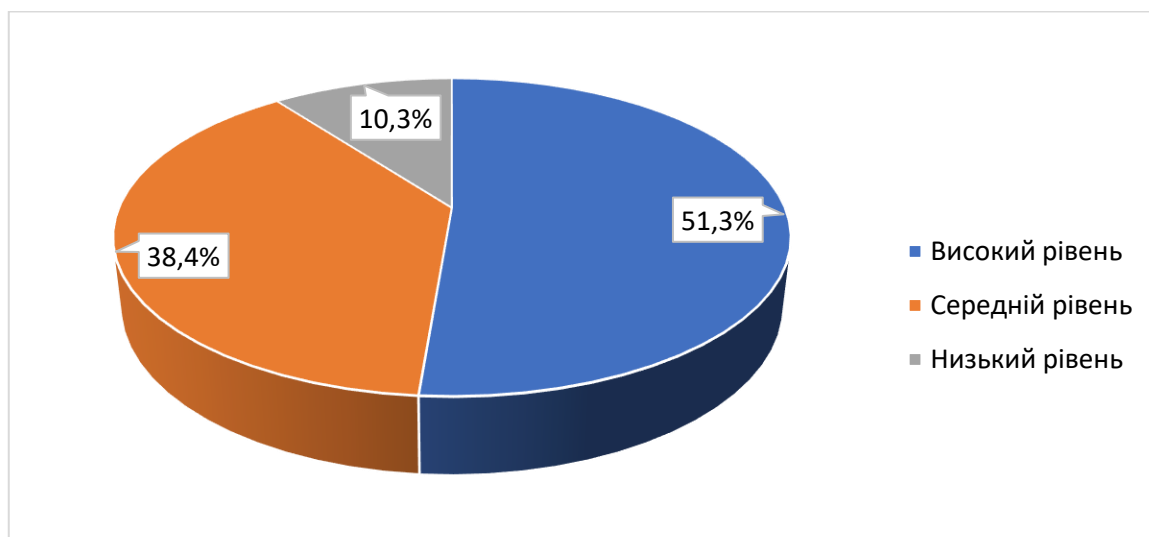


Рисунок 2.3 – Розподіл рівнів психосоціального стресу у викладачів за «Шкалою психосоціального стресу» Л. Рідера, у %

Як видно з рисунку 2.3, у викладачів переважає високий рівень психосоціального стресу, який становить 51,3%. Високий рівень стресу може вказувати на те, що ці працівники зазнають значного навантаження, конфліктів, невизначеності, або інших негативних аспектів у своєму робочому й особистому середовищі. Такий стан може мати негативний вплив на їхнє здоров'я, емоційний стан і загальний рівень життєздатності.

У 38,4% респондентів спостерігається середній рівень психосоціального стресу. Це може означати, що вони можуть впоратися зі стресом та адаптуватися до певних труднощів із помірними зусиллями. Однак це також може вказувати на необхідність уваги до покращення умов роботи та життя, щоб зменшити рівень стресу та підтримати добробут працівників.

Лише 10,3% науково-педагогічних працівників мають низький рівень психосоціального стресу. Це свідчить про те, що досліджувані мають досить сприятливі умови в своєму житті та роботі, які не супроводжуються значними рівнями стресу або напруження. Вони, ймовірно, володіють ефективними стресостійкими стратегіями або мають ресурси, які дозволяють їм ефективно впоратися зі стресом. Низький рівень стресу може бути позитивним сигналом стосовно психологічного благополуччя та загального самопочуття цих викладачів.

Для визначення стратегій подолання стресових ситуацій науково-педагогічними працівниками нами був використаний опитувальник «Стратегії подолання стресових ситуацій» (SACS), розроблений С. Хобфоллом і адаптований Н. Водоп'яною та Є. Старченковою. Результати проведено дослідження наведено в таблиці 2.2 і на графіку 2.4.

Таблиця 2.2 – Рівні вираженості стратегій подолання стресових ситуацій за методикою SACS», %

| Стратегії подолання | Копінг-стратегії | Рівні вираженості (%) | | |
|---------------------|-----------------------------|-----------------------|----------|---------|
| | | Високий | Середній | Низький |
| Активна | Асертивні дії | 23,4 | 65,1 | 11,5 |
| Просоціальна | Вступ у соціальний контакт | 48,3 | 42,9 | 8,8 |
| Просоціальна | Пошук соціальної підтримки | 61,7 | 27,2 | 11,1 |
| Пасивна | Обережні дії | 33,6 | 40,3 | 26,1 |
| Пряма | Імпульсивні дії | 8,1 | 51,5 | 40,4 |
| Пасивна | Уникнення | 11,2 | 25,4 | 63,4 |
| Непряма | Маніпулятивні (непрямі) дії | 16,7 | 32,3 | 50,0 |
| Асоціальна | Асоціальні дії | 3,4 | 19,1 | 77,5 |
| Асоціальна | Агресивні дії | 2,2 | 17,6 | 80,2 |

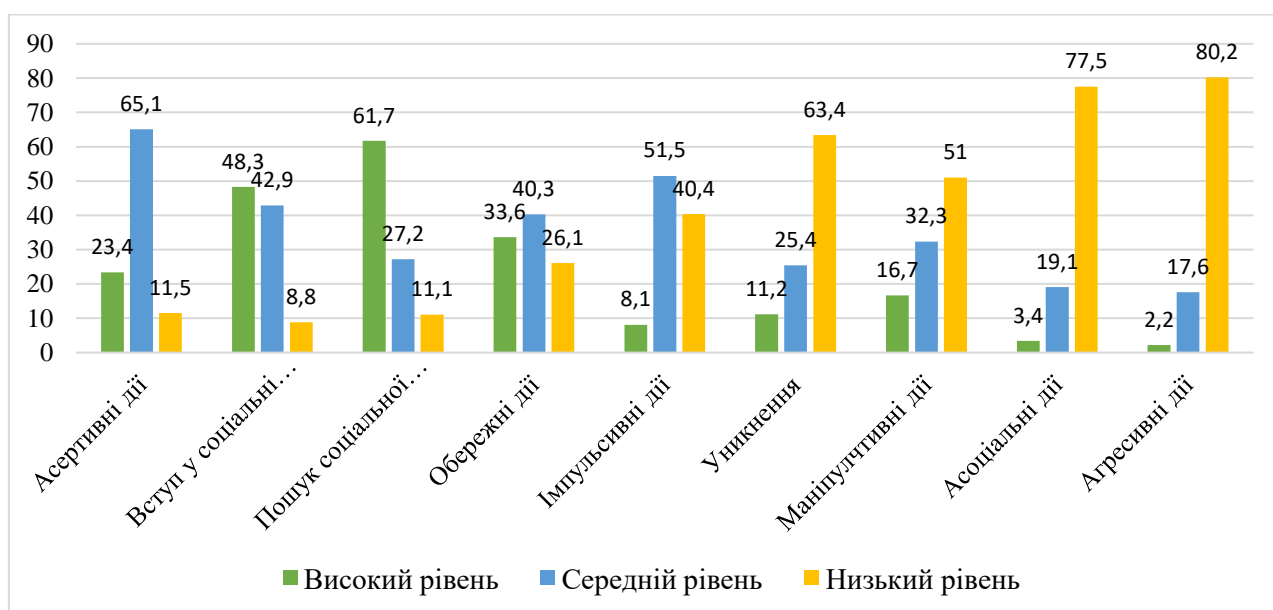


Рисунок 2.4 – Показники рівнів вираженості копінг-стратегій подолання стресових ситуацій за методикою SACS» у науково-педагогічних працівників, у %

Як свідчать результати діагностики, представлені на рисунку 2.4, високий рівень вираженості копінг-стратегій був визначений за двома шкалами, а саме: «Пошук соціальної підтримки» – 61,7% та «Вступ у соціальний контакт» – 48,3%. 61,7% високого рівня вираженості копінг-стратегії подолання стресових ситуацій «Пошук соціальної підтримки» може означати, що працівники у стресових ситуаціях активно звертаються до своїх колег або інших осіб для підтримки, поради чи допомоги. Це свідчить про їхню відкритість до співпраці та бажання отримати підтримку в складних ситуаціях. Копінг-стратегія «Вступ у соціальний контакт» (48,3%) свідчить про те, що викладачі активно шукають можливості для взаємодії з іншими людьми у ситуаціях стресу. Вони можуть виявляти відкритість до нових знайомств або спілкування з колегами для підтримки та подолання стресу.

Середній рівень вираженості копінг-стратегії подолання стресових ситуацій прослідковується за такими шкалами: «Асертивні дії» (65,1%) – вказує на те, що освітяни вміють відстоювати свої права й інтереси без переходу на агресію, але і не ухиляються від вираження своїх потреб; «Імпульсивні дії» (51,5%) – означає, що працівники інколи можуть виявляти імпульсивність у своїх діях у стресових ситуаціях, можливо, реагуючи на них без достатнього обдумування або розгляду альтернативних варіантів; «Обережні дії» (40,3%) – показує, що викладачі частково виявляють обережність у своїх діях у стресових ситуаціях, але можливо, не завжди дотримуються повної обережності у взаємодії з іншими або у прийнятті рішень.

Низький рівень виявлення відзначено за такими шкалами, як «Агресивні дії» – 80,2%, «Асоціальні дії» – 77,5%, «Уникнення» – 63,4%, «Маніпулятивні дії» – 51,0%. Ці результати логічні та збігаються з даними наукових джерел і науковими поглядами дослідників. Педагогічна діяльність передбачає прями, відверті методи впливу, і не включає в себе використання непрямих маніпулятивних дій, особливо асоціальних або агресивних.

Отже, результати проведеного дослідження вказують на те, що науково-педагогічні працівники відчують професійний стрес і потребують систематичної роботи для його попередження та подолання. Це є ключовою умовою для поліпшення їхньої професійної діяльності. З урахуванням цих результатів, необхідно розробити практичні рекомендації з профілактики та подолання професійного стресу серед освітян.

2.3 Методичні рекомендації щодо профілактики та подолання професійного стресу у майбутніх фахівців соціономічних професій

Професійний стрес у науково-педагогічних працівників може бути значним, оскільки їхня робота часто вимагає великої відповідальності, постійного навантаження та взаємодії зі студентами, колегами та адміністрацією.

Способи подолання стресу можуть включати такі підходи:

– Активна взаємодія зі стресором або проблемою. Перемагати стрес через зосередження на проблемі (стресорі) сильно залежить від характеру самої проблеми: чи це уже факт відрахування з університету, чи лише підозра на можливе відрахування. Перш ніж щось робити, важливо чітко зрозуміти, з якою саме проблемою ми стикаємося. Часто конфлікти та стреси виникають через невизначеність проблеми. Необ'єктивне оцінювання ситуації та спроби боротьби зі стресом, перекладаючи вину на інших, можуть тільки ще більше збільшити напругу. Визначення проблеми та збір достовірної інформації про неї відкриє шлях до пошуку ефективних методів вирішення складнощів.

– Зміна погляду на проблему або її перегляд. Цей підхід передбачає переосмислення ситуації, перегляд позитивних аспектів або зміну свого ставлення до неї. До способів зміни погляду на проблему можна віднести: перегляд ситуації з іншого кута (варто подивитися на проблему з точки зору іншої особи або з іншого ракурсу, це може допомогти зрозуміти ситуацію краще та знайти нові шляхи вирішення); позитивне мислення (зосередитись на можливостях і позитивних аспектах ситуації, навіть якщо вона виглядає

неприємною, шукати в ній можливість для особистого зростання та розвитку); аналіз попереднього досвіду (подумати про схожі ситуації з минулого, які були вирішені успішно, відчувати себе більш упевненими, згадуючи свої попередні досягнення); створення плану дій (розробити конкретний план дій для розв'язання проблеми, розбити велике завдання на менші кроки, які буде легше виконати); практика відповідального мислення (уникати вини й обвинувачень, зосередитись на тому, що можна контролювати, шукати шляхи вирішення проблеми, які залежать від нас); звернення до зовнішньої підтримки (розмовляти з друзями, родиною або професійним консультантом, інша людина може принести нову перспективу на ситуацію та запропонувати корисні поради); визначення прийняттого результату (подумати про те, який результат буде прийнятним у даній ситуації, яким чином можна досягти цього результату та які кроки можна зробити для його досягнення).

– Прийняття проблеми та зменшення її фізичного впливу. До способів прийняття проблеми та зменшення фізичного ефекту стресу можна віднести: практика свідомої присутності (міндфулнес) (навчитися бути уважним до своїх емоцій та фізичних відчуттів у даному моменті, спробувати виконувати медитацію або зосередженість на диханні для зниження рівня стресу); фізична активність (займатися регулярною фізичною активністю, такою як біг, йога або плавання, щоб знизити рівень стресу та покращити настрій); глибокі дихальні вправи (глибоке та ритмічне дихання, щоб зняти напругу та зосередитися на моменті); прогулянки на свіжому повітрі (проводити час на природі, що допоможе розслабитися та зняти стрес); м'язова релаксація (виконувати м'язову релаксацію, починаючи з верхньої частини тіла та поступово переходячи до нижньої); тепла ванна або душ (може допомогти розслабити м'язи та зняти напругу); масаж (організувати масаж або самостійно наносити легкі натиски на пункти на тілі); техніки розслаблення (прогресивна м'язова релаксація, візуалізація або аутогенне тренування).

– Комплексні методи подолання стресу поєднують у собі кілька підходів і стратегій для досягнення максимального ефекту. Ось деякі способи,

які можна віднести до комплексних методів: когнітивно-поведінкова терапія (КПТ) (психотерапевтичний підхід, який включає в себе роботу з мисленням (когнітивний аспект) і поведінкою (поведінковий аспект), допомагає переглядати і змінювати негативні думки та переконання, що можуть призводити до стресу, а також розвивати здорові стратегії поведінки для ефективного впорядкування зі стресом); інтервенції зі зниження стресу на робочому місці (може включати програми тренування по релаксації, курси з управління часом, підтримку з боку колег і керівництва, а також створення сприятливого робочого середовища); групова терапія та підтримка (участь у групових сесіях зі спілкування та підтримки є корисною для навчання нових стратегій подолання стресу, обміну досвідом з іншими учасниками та отримання підтримки від рівних); загальне підтримуюче середовище (включає здоровий спосіб життя, який включає регулярну фізичну активність, збалансоване харчування, якісний сон, а також практику ментальної та емоційної саморегуляції); індивідуалізована психотерапія (когнітивно-поведінкова терапія, психодинамічна терапія, терапія за допомогою мистецтва тощо, можуть бути використані індивідуально для адаптації до особистих потреб та стилів мислення).

Отже, враховуючи все вищевикладене, можна запропонувати такі методичні рекомендації для профілактики та подолання професійного стресу у науково-педагогічних працівників, що будуть корисними у підтримці їхнього психічного та фізичного здоров'я, а також у забезпеченні оптимального функціонування у робочому середовищі, а саме:

- Залучення науково-педагогічних працівників до процесу самоаналізу та визначення власних стресових тригерів, що допоможе їм усвідомити фактори, які спричиняють стрес, і розвивати стратегії подолання.

- Сприяння здоровому способу життя, включаючи регулярну фізичну активність (прогулянки, заняття спортом, йога), збалансоване харчування та достатній відпочинок, що допомагає знижувати рівень стресу та підвищує загальний рівень енергії.

- Популяризація технік релаксації та медитації серед викладачів, які допомагають знижувати рівень напруги, покращують концентрацію та сприяють психічному здоров'ю.
- Створення підтримуючого робочого середовища, де освітяни можуть відчувати підтримку та співчуття один до одного. Важливо створювати можливості для спілкування, обміну думками та взаємної допомоги.
- Організація тренінгів і семінарів з управління стресом для педагогів, де вони можуть вивчити та практикувати різноманітні стратегії подолання стресу.
- Оцінка та оптимізація робочих процесів з метою зменшення навантаження й уникнення перенапруження працівників.
- Надання підтримки працівникам у плануванні робочого часу, визначенні пріоритетів та управлінні завданнями. Для того, щоб працювати продуктивно та зберігати ефективність протягом усього дня, важливо встановити розподіл часу, що базується на принципі «8-8-8»: 8 годин для роботи, 8 годин для відпочинку і 8 годин для сну. Однак для оптимального розподілу навантаження важливо враховувати індивідуальні періоди підвищеної активності. У кожної людини свої цикли та періоди, під час яких сили, енергія та здатність зосереджуватися на виконуваній роботі змінюються циклічно. Ефективне управління часом допомагає зменшити відчуття стресу, оскільки працівники можуть краще контролювати свої обов'язки та розподіляти свої ресурси. Також важливим є встановлення пріоритетів, що означає вміння раціонально розподіляти час відповідно до значення та важливості завдань, а не просто їх кількості. Для цього можна використовувати метод ранжування пріоритетів «АБВ». Під час конкретного планування робочого дня важливими критеріями є значущість, важливість і терміновість завдань. «А» вказує на найбільш значущі, важливі та термінові завдання; «Б» – на значущі, важливі та термінові; «В» – на менш важливі, менш значущі та менш термінові завдання.

– Підтримка кар'єрного розвитку, тобто надання можливостей для професійного зростання та розвитку компетенцій. Відчуття прогресу та досягнень у роботі може допомогти працівникам відчувати більшу задоволеність від своєї роботи та зменшити рівень стресу.

– Забезпечення можливості консультування з психологом або психотерапевтом для працівників, які потребують додаткової підтримки у подоланні стресу та вирішенні проблем.

– Створення ресурсів для саморозвитку, тобто підтримка працівників у розвитку особистих та професійних навичок через доступ до різноманітних навчальних ресурсів, курсів і тренінгів.

– Пропаганда збалансованого підходу до роботи, включаючи регулярні перерви, відпочинок, відведення часу на особисті інтереси та відновлення енергії, відпусток для відновлення фізичних і психічних сил.

– Навчання навичкам конструктивного вирішення конфліктів та ефективного спілкування з колегами та студентами.

Для зниження рівня професійного стресу регулярно впродовж дня або при необхідності можна проводити вправи:

– Дихальні вправи: вправа «Глибоке дихання», вправа «Дихання «ха».

– Вправи для зняття напруги та релаксації: вправа на зняття тремтіння рук, вправа «Фізична релаксація», масаж.

– Вправи для зміни емоційного стану: вправа «Мавпа», вправа «Прес», вправа «Внутрішній промінь».

– Техніки боротьби з негативними думками: техніка «Відрізати, відкинути», техніка «Лейбл, або Ярлик», техніка «Перебільшення».

– Музикотерапія.

– Арттерапія.

Таким чином, запропоновані методичні рекомендації для профілактики та подолання професійного стресу є важливими для забезпечення здоров'я, ефективності та задоволення від роботи науково-педагогічних працівників, а

також для збереження стабільності та продуктивності у навчальних і наукових установах. Запропоновані методичні рекомендації для профілактики та подолання професійного стресу у науково-педагогічних працівників сприятимуть збереженню здоров'я та благополуччя працівників, підвищенню ефективності праці, підтримці психологічного комфорту та здатності до саморозвитку, підвищенню рівня задоволення від роботи.

Висновки до розділу

У другому розділі було створено комплекс психодіагностичних інструментів для проведення емпіричного дослідження, який включав в себе набір методів і методик, що доповнюють один одного, і відповідають предмету дослідження.

Були представлені результати дослідження психологічних особливостей подолання професійного стресу серед фахівців соціономічних професій. У дослідженні взяли участь 44 науково-педагогічних працівників Хмельницького національного університету з факультету здоров'я, психології, фізичної культури та спорту з різним стажем та віком. З них 22 викладачі були з кафедри психології та педагогіки (18 жінок і 4 чоловіків), а ще 22 викладачі з кафедри теорії і методики фізичного виховання і спорту (7 жінок і 15 чоловіків). Аналіз результатів застосованого психодіагностичного інструментарію під час проведення дослідження дозволив зробити такі висновки:

– Результати, отримані за методикою «Діагностика професійного вигорання» (розробленою К. Маслач та С. Джексоном, адаптованою Г. Нікіфоровим), показали, що за шкалою «Емоційного виснаження» високий рівень мають 65,9% викладачів. Це означає, що більшість працівників відчувають напругу, занепокоєння, значну втомленість та стрес у процесі виконання своїх професійних обов'язків. За шкалою «Деперсоналізація» переважає середній рівень (57,2%), що свідчить про певний ступінь відчуття відчуженості або відсутності емпатії у працівників. Високі показники середнього рівня (59,1%) за шкалою «Редукція особистих досягнень» свідчать про певний

рівень емоційного вигорання, але не настільки високий, щоб вважати його критичним або надзвичайно великим;

– за методикою «Самооцінка стійкості до стресу» з'ясовано, що 4,3% викладачів мають низький рівень стійкості до стресу, що може призвести до серйозного нервово-психічного й емоційного виснаження; нижчий від середнього (10,1%), трохи нижчий від середнього (31,7%) і середній (23,5%) рівні стійкості до стресу свідчать про те, що у більшості педагогів наявні певні труднощі у вирішенні стресових ситуацій, але вони не зазнають екстремальних форм емоційного виснаження;

– за результатами методики «Шкала психосоціального стресу» Л. Рідера, розроблена О. Копіною, виявлено, що переважна більшість викладачів має високий рівень психосоціального стресу (51,3%). Це вказує на те, що педагоги зазнають значного навантаження, конфліктів, невизначеності або інших негативних аспектів у своєму робочому й особистому середовищі;

– результати дослідження за опитувальником «Стратегії подолання стресових ситуацій» (SACS), розроблений С. Хобфоллом і адаптований Н. Водоп'яною та Є. Старченковою показали, що високий рівень вираженості копінг-стратегій визначений за шкалами «Пошук соціальної підтримки» (61,7%) та «Вступ у соціальний контакт» (48,3%). Середній рівень вираженості копінг-стратегій подолання стресових ситуацій освітяни мають за такими шкалами: «Асертивні дії» (65,1%), «Імпульсивні дії», «Обережні дії» (40,3%). Низький рівень виявлення відзначено за такими шкалами: «Агресивні дії» (80,2%), «Асоціальні дії» (77,5%), «Уникнення» (63,4%), «Маніпулятивні дії» (51,0%).

Результати дослідження сприяли розробці практичних рекомендацій, спрямованих на профілактику та подолання синдрому емоційного вигорання у науково-педагогічних працівників.

ВИСНОВКИ

У результаті теоретичного аналізу вітчизняної і зарубіжної наукової літератури з'ясовано, що стрес є реакцією організму на будь-які зміни, що потенційно загрожують його фізичному або психічному благополуччю.

Під професійним стресом серед фахівців соціономічних професій розуміємо складне психологічне явище, що виникає внаслідок впливу різноманітних стресорів, які мають психологічний, соціальний та професійний характер. Для належного вивчення цього явища рекомендується застосовувати комплексний підхід, який враховує як індивідуальні особливості реакції кожного фахівця на складні професійні ситуації, так і зміни у соціальних взаємовідносинах і професійній діяльності під впливом професійних стресорів.

Фактори, що впливають на психологічний та емоційний стан фахівців у робочому середовищі, складають детермінанти професійного стресу. Ці фактори можуть бути зовнішніми (велика кількість роботи, обмежений час, шум або інформаційне перенавантаження) та внутрішніми (низька самооцінка, відчуття невпевненості, тривожність тощо).

Згідно з результатами емпіричного дослідження психологічних особливостей подолання професійного стресу серед фахівців соціономічних професій виявлено, що:

- 65,9% викладачів мають високий рівень за шкалою «Емоційного виснаження», а це означає, що більшість працівників відчувають напругу, занепокоєння, значну втомленість і стрес у процесі виконання своїх професійних обов'язків; 57,2% респондентів мають середній рівень за шкалою «Деперсоналізація», що свідчить про певну відчуженість або відсутність емпатії; за шкалою «Редукція особистих досягнень» освітяни мають високі показники середнього рівня (59,1%), що свідчать про певний рівень емоційного вигорання;
- лише 4,3% викладачів мають низький рівень стійкості до стресу, що може призвести до серйозного нервово-психічного та емоційного виснаження. Водночас, 10,1% мали рівень нижчий за середній, 31,7% – трохи нижчий за

середній, а 23,5% – середній рівень стійкості до стресу. Це свідчить про те, що у більшості педагогів можуть виникати деякі труднощі у вирішенні стресових ситуацій, однак вони не досягають екстремальних проявів емоційного виснаження;

– більшість викладачів (51,3%) мають високий рівень психосоціального стресу. Це вказує на те, що педагоги зазнають значного навантаження, конфліктів, невизначеності або інших негативних аспектів у своєму робочому та особистому середовищі;

– серед освітян високий рівень вираженості копінг-стратегій визначений за шкалами «Пошук соціальної підтримки» (61,7%) та «Вступ у соціальний контакт» (48,3%); середній рівень вираженості копінг-стратегії подолання стресових ситуацій виявлено у викладачів за такими шкалами: «Асертивні дії» (65,1%), «Імпульсивні дії» та «Обережні дії» (40,3%); низький рівень виявлення визначено за такими шкалами: «Агресивні дії» (80,2%), «Асоціальні дії» (77,5%), «Уникнення» (63,4%), «Маніпулятивні дії» (51,0%).

Результати дослідження сприяли розробці практичних рекомендацій, спрямованих на профілактику та подолання синдрому емоційного вигорання у науково-педагогічних працівників.

Таким чином, мета нашого дослідження досягнута, а гіпотеза цілком підтвердилася.

ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ

1. Антонова Н.О. Кризові явища у професійному становленні студентів-психологів та психологів-практиків. *Актуальні проблеми психології*. Т. V : Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. К. : ІВЦ Держкомстату України, 2007. Вип. 6. С. 3-9.
2. Баєва О. Стрес як необхідна умова життєдіяльності організму. *Персонал*. 2014. Т.1. С. 78-84.
3. Байдик В.В. Психодіагностичні методики дослідження професійного стресу працівників освіти. *Актуальні проблеми психології*. Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України. Том 7. Екологічна психологія. Випуск 33. 2013. С. 16-25.
4. Богучарова О.І. Синдром професійного «вигорання» серед українських працівників та педагогів. *Вісник КНУ ім. Тараса Шевченка*. Соціологія. Психологія. Педагогіка. 2003. №17. С. 48-51.
5. Бондарчук, О. І., Пінчук Н. І. Як попередити та подолати стрес у складних умовах сьогодення: спецкурс для слухачів очно-дистанційної форми навчання в системі післядипломної освіти. К., 2020. 42 с.
6. Бутиріна М., Новолаєв А. Шляхи попередження «професійного вигорання» педагогів. *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2016. Вип. 15. С. 265-270.
7. Ващенко І.В., Антонова О.Г. Конфлікт. Посттравматичний стрес: шляхи їх подолання. К. : Знання, 1998. 289 с.
8. Екстремальна психологія : Підручник / За заг. ред. проф. О.В. Тімченка. Київ : ТОВ «Август Трейд», 2007. 502 с.
9. Емоційне вигорання педагогів. Методичні рекомендації / Укладачі : творча група практичних психологів : Коняхіна А. В., Гаврик І. Л, Гриценко Н. В., Гутенко Д. М., Коропченко Н. М., Обравит О. М., Полякова В. С., Сухомлин Л.Г., Усик Ю. С., Чорний О. І. Суми : методичний кабінет відділу освіти Сумської районної державної адміністрації, 2016. 60 с.

10. Єрмакова А.С., Скориніна-Погребна О.В. Стрес, як актуальна проблема емоційної сфери осіб, що знаходяться в зонах підвищеного ризику. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. Вип. 20. 2016. С. 56-63.
11. Зайчикова Т.В. Профілактика та подолання стресів як умова підтримки психологічного здоров'я працівників організацій. *Вісник НТУУ «КПІ»*. Філософія. Психологія. Педагогіка : збірник наукових праць. 2008. № 3(24). С. 135-137.
12. Зливков В.Л., Лукомська С.О., Федан О.В. Психодіагностика особистості у кризових життєвих ситуаціях. К. : Педагогічна думка, 2016. 219 с.
13. Калошин Ф.В. Як долати стрес у педагогічній діяльності. *Практична психологія та соціальна робота*. 2004. № 7. С. 58-67.
14. Карамушка Л.М. Синдром професійного вигорання та професійна кар'єра працівників / За ред. С.Д. Максименко та ін. К. : Міленіум, 2004. 311 с.
15. Карамушка Л.М., Чебатарьова О.В. Соціально-психологічний аналіз діяльності менеджерів середнього рівня управління українських організацій. // *Актуальні проблеми психології*. Т.1. К. : Інститут психології ім. Г.С. Костюка, АПН України, 2002, частина 4. С. 209-216.
16. Кириленко О.А. Зв'язок детермінант професійного стресу з його рівнем та проявами у представників різних професійних груп типу професії «людина-людина». *Наукові записки Інституту психології імені Г.С. Костюка АПН України* / За редакцією академіка С.Д. Максименка. Київ, 2006. Вип.28. С. 282-288.
17. Комар, Т., & Варгата, О. (2022). Психологічні особливості професійного стресу фахівців соціономічного профілю. *Psychology Travelogs*, (1), С. 5-14. <https://doi.org/10.31891/PT-2022-1-1>
18. Кононова М.М., Кучма Т.В. Сутність стресу як психологічної категорії. *Молодий вчений*, № 1 (89). 2021. С. 28-32.
19. Кротюк К.А. Рівень психологічної тривожності у військовослужбовців, які перебувають в зоні ООС. *Перспективи та інновації*

науки. Серія «Педагогіка», Серія «Психологія», Серія «Медицина». № 2 (7). 2022. С. 892-899.

20. Лазуренко С.І. Психофізіологічні механізми стресу. *Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами* : Збірник наукових праць. № 11(13). 2014. С. 152-161.

21. Леженіна Л.М. Проблема стресу в психологічній науці. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди*. Психологія. 2012. Вип. 42 (1). С. 135-142. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhnpu_psykhol_2012_42\(1\)__16](http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhnpu_psykhol_2012_42(1)__16).

22. Лісіцин В.Д. Детермінанти стресових станів як науково-психологічна проблема. *Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами* : Збірник наукових праць. № 7 (9). 2010. С. 349-360.

23. Методика «Емоційна спрямованість особистості». Електронний ресурс. Режим доступу: <http://lit.govuadocs.com.ua/docs/13368/index-11619.html#435130>

24. Міщенко М.С. Вплив самооцінки на рівень успішності професійної діяльності. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія : Психологічні науки. 2016. Вип. 6 (1). С. 78-82. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvkhp_2016_6\(1\)__16](http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvkhp_2016_6(1)__16).

25. Наугольник Л.Б. Психологія стресу: підручник. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2015. 324 с.

26. Наугольник Л.Б., Кіт В.В. Індивідуальні відмінності в реагуванні на стрес керівниками ОВС. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. Серія психологічна : збірник наукових праць / головний редактор В.В. Серета. Львів : ЛьвДУВС, 2014. Вип. 1. С. 102-110.

27. Онуфрієва Л.А. Самооцінка як складова Я-концепції майбутніх фахівців соціономічних професій. *Проблеми сучасної психології* : збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2013. Вип. 22. С. 396-412.

28. Опанасенко Л.А. Психодіагностика психічних розладів та їх реабілітація. Миколаїв : Іліон, 2018. 153 с.
29. Павленко В.В. Психологія вчителя в стресових професійних ситуаціях. Київ : РВЦ КДПУ ім. В. Винниченка, 2006. 255 с.
30. Паламар Б.І., Грузєва Т.С. Проблема стресу в студентському середовищі. *Вісник соціальної гігієни та організації охорони здоров'я України*, (3). 2020. С. 10-14. <https://doi.org/10.11603/1681-2786.2020.3.11614>
31. Палько Т. В. Професійний стрес: причини та наслідки. *Актуальні проблеми психології. Актуальні проблеми психології* : збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка. Ужгород, 2020. Вип. 13. С. 278-284.
32. Пахомов І.В. Профілактика професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти: навчальний посібник. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2024. 114 с.
33. Порхунувій С. Стреси на роботі [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://megasite.in.ua/55688-stresi-na-roboti.html>
34. Психологічні детермінанти професійного розвитку та самоактуалізації особистості : монографія. Полтава, 2022. 222 с.
35. Психологія стресостійкості студентської молоді / Л. Афанасенко, І. Мартинюк, Л. Омельченко, А. Шамне, В. Шмаргун, С. Яшник / За заг. ред. В. Шмаргуна. К. : Видавничий центр НУБіП України, 2019. 203 с.
36. Психологія стресу та стресових розладів : навч. посіб. / Уклад. О.Ю. Овчаренко. К. : Університет «Україна», 2023. 266 с.
37. Психофізіологічне забезпечення становлення фахівця у професіях типу «людина-людина» : монографія / За ред. О.М. Кокуна. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. 266 с.
38. Розов В.І. Адаптивні антистресові технології. Київ : Кондор, 2005. 278 с.

39. Рябоконт І.О. Стрес-менеджмент як фактор впливу на якість трудового життя викладачів вищої школи. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2018. №22. С. 720-725.

40. Савенкова І.І., Косенчук В.Г. Психологічні особливості професійного стресу у вчителів. *Науковий вісник МНУ імені В.О. Сухомлинського*. Психологічні науки, № 1 (20). 2020. С. 48-53.

41. Савчин М., Царьов Ю. Особливості психопрофілактики стресу у працівників освітніх закладів. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна»*. 2010. № 2. С. 140-145.

42. Самолюк Н.М. Професійні стреси: причини та методи запобігання. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2016. № 1. С. 165-175. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2016_1_20.

43. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядипломної освіти / за наук. ред. : С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової. К. : Міленіум, 2004. 264 с.

44. Сіпко Л.О., Півторацька І.Ю. Соціально-психологічні чинники виникнення професійного стресу у працівників державної служби з надзвичайних ситуацій [Електронний ресурс]. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія : Психологічні науки. 2018. Вип. 1(1). С. 169-173. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvkhpr_2018_1\(1\)_31](http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvkhpr_2018_1(1)_31)

45. Тимошук С.В., Третяк О.І., Фірман Л.Ю. Проблеми стресу в студентів педагогічних спеціальностей і педагогів вищої школи. *Вісник ЛДУ БЖД*. 2016. Вип. 14. С. 264-270.

46. Циганчук Т. Стрес у професійній діяльності. *Проблеми сучасної психології* : Збірник наукових праць, (30). 2015. С. 669-678. <https://doi.org/10.32626/2227-6246.2015-30.%p>

47. Цигульська Т.Ф. Загальна та прикладна психологія: як допомогти собі та іншим. Курс лекцій. Навчальний посібник. Рекомендовано Міністерством освіти і науки України. Київ : «Наукова думка», 2000. 191 с.

48. Шахов В. Профілактика синдрому емоційного «вигорання» як ефективний шлях збереження здоров'я. Сприяння здоров'ю дітей та молоді: теоретико-методичні аспекти : матеріали IV Міжнар. соц.-пед. конф. (Луцьк, 29-30 вересня 2009 р.). Луцьк, 2009. С. 641-648.

49. Abouserie R. Stress, coping strategies, and job satisfaction in university academic staff. *Educational Psychology*. 1996. Vol.16. P. 49-56.

50. Cox T.A Transactional approach to occupational stress / T. Cox, C.J. Mackay. Corlett and J. Richardson (Eds.), *Stress, Work Design and Productivity*. Chichester : Wiley & Sons, 1981. 300 p.