

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Західноукраїнський національний університет

Соціально-гуманітарний факультет

Кафедра правознавства і гуманітарних дисциплін ВННІЕ

ХРИСТЕНКО Георгій Геннадійович

Механізми та стратегії управління стресом у контексті професійної діяльності /Mechanisms and strategies of stress management in the context of professional activity

спеціальність: 053 – Психологія

освітньо-професійна програма – Психологія

Кваліфікаційна робота

Виконав студент групи ПСм-22

Г. Г. Христенко

ТЕРНОПІЛЬ-2025

АНОТАЦІЯ

Христенко Г. Г. Механізми та стратегії управління стресом у контексті професійної діяльності. – Рукопис.

Дослідження на здобуття ступеня вищої освіти «магістр» за спеціальністю 053 Психологія, освітня програма «Психологія» – Західноукраїнський національний університет. – Тернопіль, 2025.

У кваліфікаційній роботі досліджені механізми та стратегії управління стресом у контексті професійної діяльності. Зокрема, проаналізовані теоретичні підходи до розуміння стресу та його впливу на професійну діяльність, узагальнені існуючі механізми та стратегії подолання стресу, виявлені особливості проявів стресу в умовах професійного довкілля. Також досліджені напрями і механізми управління стресом й сформовані рекомендації з удосконалення системи управління стресом у професійній діяльності.

ANNOTATION

Khrystenko H. H. Mechanisms and Strategies of Stress Management in the Context of Professional Activity. – Manuscript.

A research study submitted for the Master's degree in specialty 053 Psychology, educational program Psychology – West Ukrainian National University. – Ternopil, 2025.

The qualification work examines the mechanisms and strategies of stress management in the context of professional activity. In particular, theoretical approaches to understanding stress and its impact on professional activity are analyzed, existing mechanisms and strategies for overcoming stress are summarized, and the features of stress manifestations in the professional environment are identified. The directions and mechanisms of stress management are also explored and recommendations for improving the stress management system in professional activity are formulated.

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ	
УПРАВЛІННЯ СТРЕСОМ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ	7
1.1. Психологічна сутність та структура феномена стресу	7
1.2. Особливості стратегій і механізмів подолання стресу	12
Висновки до розділу 1	17
РОЗДІЛ 2. ПСИХОЛОГІЧНІ РЕСУРСИ УПРАВЛІННЯ СТРЕСОМ ..	18
2.1. Теорії та концепції стресу у зарубіжній та вітчизняній науці	18
2.2. Емпіричне дослідження психологічних ресурсів регулювання стресодолаючої поведінки особистості в процесі її професійної діяльності	23
Висновки до розділу 2	33
РОЗДІЛ 3. ПРАКТИКА КОРЕКЦІЇ ТА УПРАВЛІННЯ СТРЕСОМ	35
3.1. Шляхи корекції та управління стресом.....	35
3.2. Інтегральна модель корекції та управління стресом в сучасних умовах	45
Висновки до розділу 3	51
ВИСНОВКИ	52
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	55

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. За сучасних умов трансформаційних процесів, високої динаміки суспільного життя та інтенсивного розвитку професійних практик проблема управління стресом набуває виняткової значущості. Професійна діяльність людини у XXI столітті супроводжується численними викликами, серед яких надмірні психоемоційні навантаження, інформаційна перенасиченість, постійні часові обмеження, конкуренція та невизначеність соціально-економічного довкілля. Ці чинники призводять до зростання рівня стресу серед фахівців різних сфер, що негативно відбивається на їхній продуктивності, професійному здоров'ї та психологічному благополуччі. Управління стресом постає важливим компонентом не лише індивідуальної адаптації, а й організаційної ефективності, оскільки здатність працівника адекватно реагувати на стресові ситуації безпосередньо впливає на якість виконання службових обов'язків, ефективність командної взаємодії та здатність організації до розвитку. Водночас у багатьох професійних галузях досі бракує чітко сформованих механізмів та стратегій подолання стресу, що відповідали б специфіці діяльності, індивідуальним особливостям працівників та умовам сучасного соціокультурного середовища.

Актуальність дослідження також зумовлена зростанням інтересу до проблеми професійного вигорання, психоемоційної нестабільності та кризових явищ у трудовій сфері. Збереження психічного здоров'я та формування стресостійкості є ключовими факторами забезпечення конкурентоспроможності сучасного фахівця, що підсилює необхідність ґрунтовного аналізу й розроблення ефективних моделей управління стресом. Крім того, глобалізаційні процеси та цифровізація робочого довкілля створюють нові форми стресогенних впливів, серед яких – віртуалізація комунікацій, дистанційна робота, необхідність швидкого опанування цифрових інструментів. Ці обставини актуалізують потребу в дослідженні універсальних і специфічних стратегій подолання стресу, які враховують як традиційні підходи (когнітивно-поведінкові, емоційно-регуляційні), так і новітні технологічні інструменти (цифрові застосунки, онлайн-програми саморегуляції, медіаосвітні практики). Таким чином, дослідження механізмів та стратегій управління стресом у професійному

контексті відповідає сучасним науковим і практичним викликам, має міждисциплінарний характер та спрямоване на підвищення ефективності професійної діяльності й збереження психічного здоров'я працівників.

Стан дослідження проблеми. Проблема стресу та шляхів його подолання постала об'єктом дослідження багатьох вітчизняних та зарубіжних науковців. Теоретичні основи вивчення феномена стресу закладено у працях Г. Сельє, Р. Лазаруса, А. Маслоу, К. Роджерса, які визначили його природу та механізми впливу на особистість. Значний внесок у розвиток теорій копінг-стратегій зробили С. Фолкман, С. Кобаса, С. Мадді, Ф. Шоей та ін. [34-40]. В українському науковому дискурсі проблему стресу та професійного вигорання досліджували І. Аршава, В. Калошин, І. Каськов, В. Корольчук, Л. Карамушка, О. Марковець, Я. Овсяннікова, Л. Петрова, В. Розов, Т. Титаренко, С. Хижняк та ін. [1-33]. Разом із тим, більшість досліджень зосереджена або на загальних психологічних механізмах стресу, або на окремих професійних групах (наприклад, педагогах чи медичних працівниках). Питання розробки універсальних, проте адаптованих до різних професійних контекстів стратегій управління стресом, залишаються недостатньо систематизованими. Бракує також комплексних моделей, які інтегрують когнітивні, емоційні та поведінкові компоненти, а також ураховують можливості сучасних цифрових інструментів. Саме ця наукова лакуна визначає доцільність і новизну запропонованого дослідження.

Об'єкт дослідження: процес управління стресом у професійній діяльності.

Предмет дослідження: механізми та стратегії управління стресом у професійному довіллі.

Мета дослідження: визначити та обґрунтувати ефективні механізми і стратегії управління стресом у контексті професійної діяльності.

Завдання дослідження:

- 1) проаналізувати теоретичні підходи до розуміння стресу та його впливу на професійну діяльність;
- 2) узагальнити існуючі механізми та стратегії подолання стресу;
- 3) виявити особливості проявів стресу в умовах професійного довілля;

4) дослідити напрями і механізми управління стресом й сформувати рекомендації з удосконалення системи управління стресом у профдіяльності.

У роботі застосовано комплекс **методів**, зокрема: теоретичний аналіз та узагальнення наукових джерел для вивчення підходів до проблеми; психодіагностичні методики для емпіричного дослідження рівня стресу та копінг-стратегій; опитування й анкетування для виявлення індивідуальних і професійних особливостей переживання стресу; методи статистичної обробки даних для підтвердження достовірності результатів; моделювання та системний аналіз для обґрунтування рекомендацій.

Теоретичне значення дослідження. Результати дослідження поглиблюють наукові уявлення про механізми стресу та стратегії його подолання, розширюють психологічні моделі управління стресом у професійному контексті, формують теоретичні основи для подальших міждисциплінарних досліджень у сфері психології праці та організаційної поведінки.

Практичне значення дослідження. Розроблені у дослідженні рекомендації можуть бути використані у діяльності психологів, HR-фахівців, керівників організацій для підвищення рівня стресостійкості працівників, запобігання професійному вигоранню та покращення ефективності професійної діяльності. Практичні результати також можуть бути впроваджені у програми тренінгів, курси з підвищення кваліфікації та системи корпоративного управління персоналом.

Структура магістерського дослідження. Робота складається із вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків дослідження, списку 40 опрацьованих наукових джерел. Загальний обсяг становить 49 сторінок, із них 43 сторінки склав основний текст. Результати дослідження відображені в двох опублікованих авторських тезах.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ СТРЕСОМ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

1.1. Психологічна сутність та структура феномена стресу

Стрес – один із найбільш фундаментальних та водночас складних феноменів сучасної психології, який має універсальний характер і впливає на всі рівні функціонування людини: фізіологічний, психічний, соціальний та духовний. З одного боку, він є природною реакцією організму на надмірні або нові вимоги довкілля, з іншого – потужним чинником дезорганізації поведінки, що може призвести до серйозних психосоматичних наслідків. Саме тому психологічна сутність та структура феномена стресу є предметом багатогранного аналізу в психофізіології, когнітивній та соціальній психології, клінічній практиці й навіть у філософських роздумах про межі людських можливостей.

Психологічна сутність стресу постає в його подвійній природі. Він є одночасно і реакцією, і процесом. Як реакція – це відповідь організму на дію стресора, що супроводжується фізіологічними змінами (активація симпатичної нервової системи, викид гормонів кортизолу та адреналіну, зміна серцевого ритму та дихання). Як процес – стрес охоплює динаміку адаптації індивіда, включає оцінку ситуації, вибір поведінкових і когнітивних стратегій, регуляцію емоційного стану. Психологічна наука доводить, що не сам стресор визначає наслідки для особистості, а його інтерпретація та ставлення до нього. Саме тому одна й та сама ситуація для різних людей може мати діаметрально протилежний вплив – від мобілізуючого до руйнівного.

Структура феномена стресу традиційно описується через кілька ключових компонентів. Першим елементом постає стресор – зовнішній або внутрішній фактор, що порушує рівновагу системи. Це може бути як конкретна подія (втрата роботи, хвороба, конфлікт), так і внутрішні когнітивні процеси (нав'язливі думки, очікування невдачі, переживання власної недосконалості). Другим елементом виступає суб'єктивна оцінка ситуації. Згідно з когнітивною

концепцією Р. Лазаруса, саме когнітивна оцінка визначає, чи буде подія сприйнята як загроза, виклик чи втрата. Третім елементом структури є емоційно-поведінкові реакції, які включають спектр переживань (тривога, гнів, страх, фрустрація) та дії, спрямовані на захист або подолання проблеми. Нарешті, четвертим елементом можна назвати механізми адаптації, що забезпечують повернення системи до стану відносної рівноваги або формування нових стратегій взаємодії зі світом.

Важливим аспектом структури стресу є його часовий вимір. Г. Сельє описав три стадії розвитку стресу: стадія тривоги (шок і мобілізація ресурсів), стадія резистентності (адаптація і підтримка відносної стабільності) та стадія виснаження (зниження ресурсів, порушення функціонування організму). Психологічна сутність цих стадій полягає в поступовому переході від первинної активізації до стабілізації й, у разі неуспіху, до дезорганізації. Таким чином, структура стресу розкривається як багаторівнева система, в якій біологічне, психологічне та соціальне інтегруються в єдиний процес. Не менш важливим є розмежування дистресу та еустресу. Перший – руйнівний, пов'язаний із перенапругою ресурсів, другий – конструктивний, мобілізуючий, що стимулює розвиток та підвищує ефективність діяльності. Це свідчить, що стрес не варто трактувати однозначно негативно: його сутність у психологічному вимірі полягає у здатності змінювати якість функціонування людини залежно від індивідуальних і ситуативних чинників [2; 12; 23; 35; 39].

Таким чином, психологічна сутність феномена стресу полягає у його амбівалентності: він є і випробуванням, і ресурсом, і небезпекою, і викликом. Його структура включає взаємодію об'єктивних стресорів, суб'єктивної оцінки, емоційних реакцій та адаптаційних механізмів, що формують цілісний процес взаємодії людини зі світом. Розуміння цього феномена дозволяє не лише краще пояснювати психологічні та поведінкові прояви особистості, але й відкриває шлях до формування ефективних стратегій саморегуляції, підвищення стійкості й гармонізації внутрішнього життя в умовах сучасного світу, де стрес стає невід'ємним супутником розвитку та соціалізації людини.

Феномен стресу в умовах воєнного стану є одним із найбільш досліджуваних у сучасній психології кризових ситуацій, оскільки війна виступає одним із найпотужніших зовнішніх стресорів, здатних трансформувати всі рівні психічного функціонування особистості та соціальних спільнот. Стрес у таких обставинах перестає бути суто біологічною чи ситуативною реакцією, як у випадку повсякденних труднощів, і набуває системного, тривалого та багатовимірного характеру, пов'язаного з радикальною зміною звичного середовища, загрозою життю, порушенням базових потреб у безпеці, стабільності та передбачуваності.

Психологічна сутність стресу у воєнних умовах полягає у функціонуванні адаптаційної системи організму на межі своїх можливостей. Воєнний стрес формується під впливом надпотужних подразників: реальної або потенційної загрози фізичному знищенню, постійних звуків вибухів, новин про втрати, руйнування інфраструктури, вимушеної міграції, роз'єднання сімей, руйнування звичних соціальних ролей та довготривалої невизначеності. Унаслідок цього психіка перебуває у стані постійної мобілізації, що призводить до дезорганізації емоційної та когнітивної сфер і поступового виснаження внутрішніх ресурсів.

Особливістю воєнного стресу є його хронічність, на відміну від звичайного стресу, який характерний для короткочасних конфліктних або кризових ситуацій. Хронічний характер війни позбавляє людину можливості відновлення, оскільки неможливо передбачити тривалість загрози та темпи її ескалації. Постійне очікування небезпеки формує так званий стан антиципаційного стресу, коли організм перебуває у постійному очікуванні нового нападу, що створює відчуття внутрішньої напруги навіть у періоди відносного затишшя. Таким чином, стрес стає не реакцією, а способом існування особистості в екстремальному середовищі.

Структура стресу в умовах воєнного стану складається з кількох взаємопов'язаних компонентів. Когнітивний рівень стресу проявляється у зміні способів сприйняття та інтерпретації інформації. У людини активізуються механізми загрозоспецифічної уваги — значущість сигналів небезпеки стає пріоритетною, а нейтральні чи позитивні стимули часто не обробляються або

ігноруються. У когнітивній сфері домінують автоматичні думки, які часто мають катастрофізуючий характер: очікування найгіршого сценарію, перебільшення масштабів небезпеки, узагальнення негативного досвіду. Тривале перебування у стані стресу формує «тунельне мислення», що знижує когнітивну гнучкість, ускладнює вирішення складних завдань і впливає на прийняття рішень, часто роблячи їх імпульсивними або надмірно обережними.

Емоційний компонент стресу у воєнний час охоплює спектр переживань, що можуть швидко змінюватися: від гострого страху до агресії або емоційного оніміння. Часто люди переживають емоційний шок, який на початковому етапі проявляється у дезорієнтації, запереченні чи відчутті нереальності подій. За тривалого впливу воєнних факторів емоційна система переходить у режим виснаження: зростає рівень тривоги, з'являються симптоми депресії, відчуття безпорадності, емоційної спустошеності. Одним із поширених проявів є алекситимія воєнного типу, коли людина не вміє розпізнавати власні емоції або не може їх виражати через постійний стан напруги. Емоційна дестабілізація також може проявлятися у зниженні толерантності до стресу, частих перепадах настрою, гнівливості або емоційній відстороненості як захисному механізмі.

Фізіологічна структура стресу в умовах війни пов'язана зі стійкою активацією системи «бий або тікай». У відповідь на небезпеку гіпоталамус активує симпатичну нервову систему та вивільняє кортизол і адреналін. У короткотривалій перспективі такі реакції необхідні для виживання, але у довготривалій – спричиняють негативні наслідки. Постійне підвищення кортизолу призводить до порушення сну, ослаблення імунітету, підвищення артеріального тиску, зниження концентрації та пам'яті. В організмі формується стан фізіологічної перенапруги, коли навіть незначні стимули можуть викликати реакції, властиві небезпечним ситуаціям. Це пояснює феномен гіперпильності, характерний для осіб, які тривалий час перебували у зоні бойових дій: посилена реакція на звуки, несприйнятливність до розслаблення, часті панічні імпульси.

Поведінковий компонент включає реакції, спрямовані на адаптацію до небезпеки. У період війни поведінка може набувати полярних форм. З одного боку, у частини людей активізується мобілізаційна поведінка: зростає

волонтерська діяльність, взаємодопомога, пошук способів підтримки інших. З іншого — спостерігається дезадаптивна поведінка, що проявляється униканням, ізоляцією, дратівливістю, агресією або надмірним зануренням в інформаційний простір. Часто люди вдаються до поведінки, що тимчасово знімає напругу, але у довгостроковій перспективі шкодить – зловживання алкоголем, неконтрольована активність, порушення харчової поведінки. Такі реакції є природними, оскільки психіка намагається знайти способи стабілізації внутрішнього стану в умовах постійного тиску.

Соціальний вимір стресу у воєнний час має особливе значення. Стрес стає колективним переживанням, що впливає на всі рівні суспільного життя: сім'ї, спільноти, професійні колективи, державу загалом. Люди формують колективні механізми психологічного виживання: взаємопідтримку, групову згуртованість, посилення соціальної взаємодії. Водночас можливе виникнення протилежних тенденцій — соціальної тривоги, зростання недовіри, психологічного дистанціювання або підвищеної конфліктності. Залежно від соціального контексту стрес може або руйнувати соціальні зв'язки, або стимулювати їх посилення, створюючи нові форми солідарності та взаємної підтримки.

Таким чином, феномен стресу у воєнних умовах є багатовимірним психологічним процесом, який охоплює когнітивні, емоційні, фізіологічні, поведінкові та соціальні рівні функціонування особистості. Його сутність полягає у тривалому протистоянні загрозі, що порушує базове відчуття безпеки та викликає системну напругу. Розуміння структури воєнного стресу є фундаментом для створення ефективних психологічних інтервенцій, програм реабілітації та підтримки населення, які сприятимуть збереженню психічного здоров'я та адаптаційних можливостей у надзвичайних умовах.

1.2. Особливості стратегій і механізмів подолання стресу

Проблема стресу та способів його подолання є однією з найактуальніших у сучасній психології, адже умови життя постійно ускладнюються, зростає інтенсивність інформаційних потоків, конкуренція та соціальні вимоги. Стрес як

психофізіологічний стан можна розглядати не лише як руйнівний чинник, що виснажує ресурси індивіда, а й як потенційне джерело розвитку, якщо людина володіє ефективними механізмами адаптації. Саме тому дослідження стратегій і механізмів подолання стресу (копінг-стратегій) є надзвичайно важливим для розуміння можливостей саморегуляції, збереження психічного здоров'я та забезпечення професійної й особистісної ефективності.

У психологічній науці сформувалося кілька підходів до класифікації копінг-стратегій. Найпоширенішою є класифікація, запропонована Р. Лазарусом і С. Фолкман. Учені розмежовують два основні типи копінгу: а) проблемно зорієнтований та б) емоційно зорієнтований. Проблемно зорієнтований копінг спрямований на зміну зовнішньої ситуації, пошук шляхів вирішення проблеми, раціональний аналіз та вироблення ефективного плану дій. Емоційно зорієнтований копінг, навпаки, концентрується на внутрішньому світі особистості, спрямований на регуляцію емоційного стану, зниження внутрішньої напруги та прийняття власних переживань. Обидва типи стратегій не є взаємовиключними, вони співіснують та комбінуються, формуючи індивідуальний стиль подолання стресу. Згодом у психології було розроблено розширені типології копінгу. До прикладу, виділяють активні стратегії (пряма дія, планування, пошук підтримки) та пасивні стратегії (уникання, заперечення, відхід у фантазії). Дослідження також показали, що окремо можна розрізнити когнітивні, емоційні та поведінкові механізми подолання. Когнітивні механізми включають переосмислення ситуації, зміну системи цінностей, позитивну інтерпретацію подій. Емоційні механізми проявляються у знятті напруги через емоційне вираження, катарсис, використання гумору чи релаксаційних технік. Поведінкові механізми полягають у конкретних діях: фізичній активності, зміні діяльності, пошуку соціальної взаємодії. Таким чином, подолання стресу є комплексним процесом, що поєднує різні рівні психіки [3, 14; 25; 36].

Особливе місце займають адаптивні й дезадаптивні стратегії. Адаптивні сприяють конструктивному виходу зі стресової ситуації та підвищенню психологічної стійкості. Це, зокрема, планування, прийняття рішень, пошук соціальної підтримки, розвиток навичок саморегуляції. Дезадаптивні стратегії,

натомість, дають лише тимчасове полегшення, але поглиблюють проблему. Серед них – уникання, агресивна поведінка, вживання психоактивних речовин, самозвинувачення. Психологічні дослідження свідчать, що надмірне використання дезадаптивних стратегій підвищує ризик хронічного стресу, розвитку тривожних і депресивних станів.

Сучасна наука приділяє значну увагу також механізмам психологічної стійкості, які тісно пов'язані з копінг-стратегіями. Стрес не завжди є негативним – він може виступати каталізатором особистісного зростання, якщо індивід володіє внутрішніми ресурсами та здатністю інтегрувати складний досвід. До таких механізмів належать оптимізм, внутрішній локус контролю, гнучкість мислення, розвиток емпатії, духовні практики та здатність до рефлексії. На рівні психофізіології важливими є методи релаксації, дихальні вправи, медитація, фізична активність, які забезпечують відновлення гомеостазу організму. Варто зазначити, що вибір тієї чи іншої стратегії залежить від індивідуальних особливостей людини, її темпераменту, рівня емоційного інтелекту, попереднього життєвого досвіду та соціального середовища. Для одних більш природним є раціональне вирішення проблеми, для інших – звернення до емоційної підтримки чи духовних практик. З точки зору культурної психології, існують відмінності у переважних стратегіях подолання стресу: наприклад, у колективістських культурах більше значення має соціальна підтримка, тоді як у індивідуалістичних – самостійне вирішення проблем.

Подолання стресу в умовах війни є складним і багаторівневим психологічним процесом, що залежить від інтенсивності загрози, тривалості стресового впливу, рівня доступних ресурсів, індивідуальних особливостей особистості та соціального контексту. На відміну від стресу мирного часу, де переважають короточасні стресори й відносно стабільні умови відновлення, воєнний стрес характеризується тривалістю, повторюваністю та екзистенційною природою загрози. Тому стратегії та механізми його подолання мають специфічні риси, що відображають необхідність одночасної психічної, фізіологічної та соціальної адаптації до екстремальних обставин.

Однією з основних особливостей подолання стресу у воєнних умовах є домінування механізмів термінового виживання перед механізмами довгострокового відновлення. Психіка мобілізує ресурси для забезпечення безпеки: посилюється увага до сигналів небезпеки, прискорюється прийняття рішень, активізуються первинні емоційні реакції. Така мобілізація є адаптивною, але в умовах тривалих бойових дій вона може призводити до виснаження ресурсів і погіршення психологічного стану. Тому ефективні стратегії подолання стресу повинні спрямовувати людину не лише на виживання, але й на збереження внутрішнього балансу, відновлення емоційного стану та формування нових адаптивних навичок.

У процесі стрес-долаючої поведінки важливу роль відіграє когнітивний компонент – спосіб, у який людина інтерпретує загрозу. Переживання війни активізує схильність до катастрофізації, узагальнення негативних подій та формування хибних переконань. Тому одним із ключових механізмів подолання стресу є когнітивна переробка ситуації: переосмислення подій, зменшення впливу автоматичних негативних думок, пошук альтернативних пояснень та формування відчуття контролю над хоча б частиною життєвого простору. У цьому сенсі важливо розвивати можливість вибудовувати внутрішні смисли, які дозволяють утримувати психологічну стабільність навіть у ситуації невизначеності.

Емоційне подолання стресу у воєнних умовах має свою специфіку. Емоції під час війни є інтенсивними, часто амбівалентними й такими, що швидко коливаються між страхом, розпачем, гнівом і надією. Ефективні стратегії подолання стресу передбачають розвиток навичок емоційної регуляції, що включає ідентифікацію емоцій, їх прийняття, техніки зниження інтенсивності, а також використання емоційних ресурсів для підтримання стійкості. В умовах війни емоційна регуляція нерідко базується на короткотривалих, але дієвих практиках: дихальних техніках, коротких паузах усвідомленості, тілесних вправленнях, що сприяють заспокоєнню нервової системи та зниженню фізіологічного збудження. Важливою частиною емоційної регуляції є також

здатність висловлювати та розділяти свої переживання з іншими, що зменшує інтенсивність негативних емоцій і формує відчуття підтримки.

Фізіологічний компонент подолання стресу у воєнний час пов'язаний із необхідністю збалансувати активізацію симпатичної нервової системи, яка домінує під час небезпеки. Важливим механізмом є нормалізація біоритмів, зокрема відновлення сну, підтримання регулярності харчування, помірної фізичної активності, що допомагає зняти м'язову напругу та сприяє виробленню нейромедіаторів, які протидіють стресу. Учасники бойових дій або люди, що тривалий час проживають у прифронтових регіонах, часто втрачають здатність «вимикати» стан готовності до небезпеки. Саме тому фізіологічні стратегії відновлення є критично важливими й мають бути спрямовані на заспокоєння нервової системи та зниження рівня кортизолу.

Поведінкові стратегії подолання стресу у воєнних умовах включають активне та пасивне уникання, мобілізаційну поведінку, пошук інформації або навпаки – обмеження інформаційного простору. У мирний час багато стратегій уникання можуть бути дезадаптивними, але у воєнний період вони нерідко виконують захисну функцію. Наприклад, обмеження перегляду новин допомагає зменшити вплив інформаційного стресу, а тимчасова ізоляція може виступати способом відновлення емоційного ресурсу. Водночас надмірне уникання може призводити до зниження активності, втрати мотивації та соціального відчуження. Тому важливо зберігати баланс між адаптивним обмеженням стресорів і активною участю у соціальному житті.

Соціальна підтримка є одним із найсильніших ресурсів подолання стресу в умовах війни. Люди, які мають доступ до підтримувального соціального середовища, демонструють значно вищий рівень стресостійкості. Механізми соціальної підтримки включають емпатичне слухання, обмін ресурсами, спільні дії, участь у волонтерських ініціативах. Війна зміцнює значення колективних форм подолання, адже у ситуації спільної небезпеки люди об'єднуються заради взаємного захисту та допомоги. Такі взаємодії знижують інтенсивність негативних емоцій, підсилюють почуття належності та надають досвід психологічної безпеки.

Психологічні механізми подолання стресу також включають формування екзистенційного сенсу пережитих подій. У складних воєнних обставинах люди нерідко переосмислюють життєві цінності, пріоритети, ставлення до себе та світу. Це переосмислення може сприяти розвитку посттравматичного зростання — феномену, який полягає у знайденні нових смислів, зміцненні внутрішньої стійкості, розвитку емпатії та посиленні здатності цінувати життя. У цьому процесі велику роль відіграють релігійні, культурні та духовні практики, які дозволяють людині створити ресурсний внутрішній простір для подолання травматичного досвіду.

Таким чином, особливості стратегій і механізмів подолання стресу в умовах війни зумовлені інтенсивністю, тривалістю та комплексністю загроз, що впливають на всі аспекти функціонування людини. Ефективне подолання стресу вимагає поєднання когнітивних, емоційних, поведінкових і соціальних механізмів, що дозволяють адаптуватися до екстремальних обставин, зберігати внутрішню рівновагу та відновлювати психологічні ресурси. Стратегії подолання стресу у воєнний час повинні враховувати як індивідуальні особливості особистості, так і соціальний контекст, у якому вона перебуває, забезпечуючи комплексну підтримку та сприяючи довготривалій психологічній стійкості.

Висновки до розділу 1

Проведена нами класифікація та аналіз стратегій подолання стресу свідчать, що цей феномен є багатовимірним і надзвичайно динамічним. Стратегії та механізми копінг доцільно розглядати як своєрідну систему інструментів, якими користується особистість для збереження власної цілісності, внутрішньої рівноваги та адаптації до складних умов життя. Психологічна сутність копінг-поведінки полягає у здатності людини не лише протистояти руйнівним впливам зовнішнього довкілля, а й трансформувати стресовий досвід у джерело самопізнання та розвитку. Тому уміння обирати конструктивні, адаптивні стратегії, уникати деструктивних форм реагування та свідомо розвивати психологічну стійкість виступає запорукою не лише подолання стресу, а й

повноцінного особистісного та професійного становлення. Варто підкреслити, що копінг-стратегії є тісно пов'язаними із індивідуально-типологічними характеристиками людини: темпераментом, рівнем емоційного інтелекту, стилем мислення, мотиваційною спрямованістю. Люди з високим рівнем саморефлексії та розвиненими навичками емоційної регуляції схильні обирати більш зрілі та ефективні стратегії, тоді як особистості з низьким рівнем толерантності до невизначеності частіше вдаються до уникання або пасивного копінгу. Це вказує на необхідність формування психологічної культури подолання стресу ще на ранніх етапах соціалізації, зокрема в освітньому середовищі, де майбутні фахівці можуть набувати не лише професійних, а й життєстійких компетентностей.

РОЗДІЛ 2

ПСИХОЛОГІЧНІ РЕСУРСИ УПРАВЛІННЯ СТРЕСОМ

2.1. Теорії та концепції стресу у зарубіжній та вітчизняній науці

Істотне значення для вивчення природи стресу, механізмів його регуляції та подолання мають положення низки психологічних теорій та концепцій, які є методологічною основою для розуміння сутності розвитку цього стану у людини та особливостей її поведінки у стресогенних ситуаціях. Оскільки організаційні процеси відносяться переважно до трудової діяльності людини, має сенс розглядати стани психічної напруги, якими маркується переживання стресу суб'єктом цих процесів, як наслідок інтенсивного впливу технологічних, організаційних, соціальних, екологічних факторів, тобто як професійний стрес. Однак багато фахівців відзначають [1; 7; 14; 26; 29; 34; 39; 40], що у сфері досліджень стресу, пов'язаного з процесами праці, не склалося ще достатньої систематизації ані на концептуальному рівні, ані в означенні меж предметної сфери, що утруднює можливість формування стресостійкості. Саме ця обставина зумовила бачення кількох видів стресу, різною мірою пов'язаних із професійною, трудовою діяльністю людини. Виділимо п'ять видів таких стресів, що містять у собі, з одного боку, механізми виникнення та динаміки, типові для стресу як психофізіологічного явища, але з іншого так чи інакше пов'язаних із трудовою (професійною) діяльністю суб'єкта (рис. 2.1).

Поняття «фаховий стрес» використовується визначення стресу, викликаного умовами здійснення фахової діяльності і специфікою конкретного виду праці (посади). «Професійний стрес» – вид стресу, що зумовлюється специфікою змісту праці та особливостей професійного середовища. У контексті психології функціональних станів професійний стрес розглядається як психічний стан суб'єкта праці, що викликаний підвищення вимогами до адаптаційних ресурсів людини та їх деструктивними наслідками під впливом факторів, властивих як конкретної трудової ситуації, так і професійного життя людини загалом.

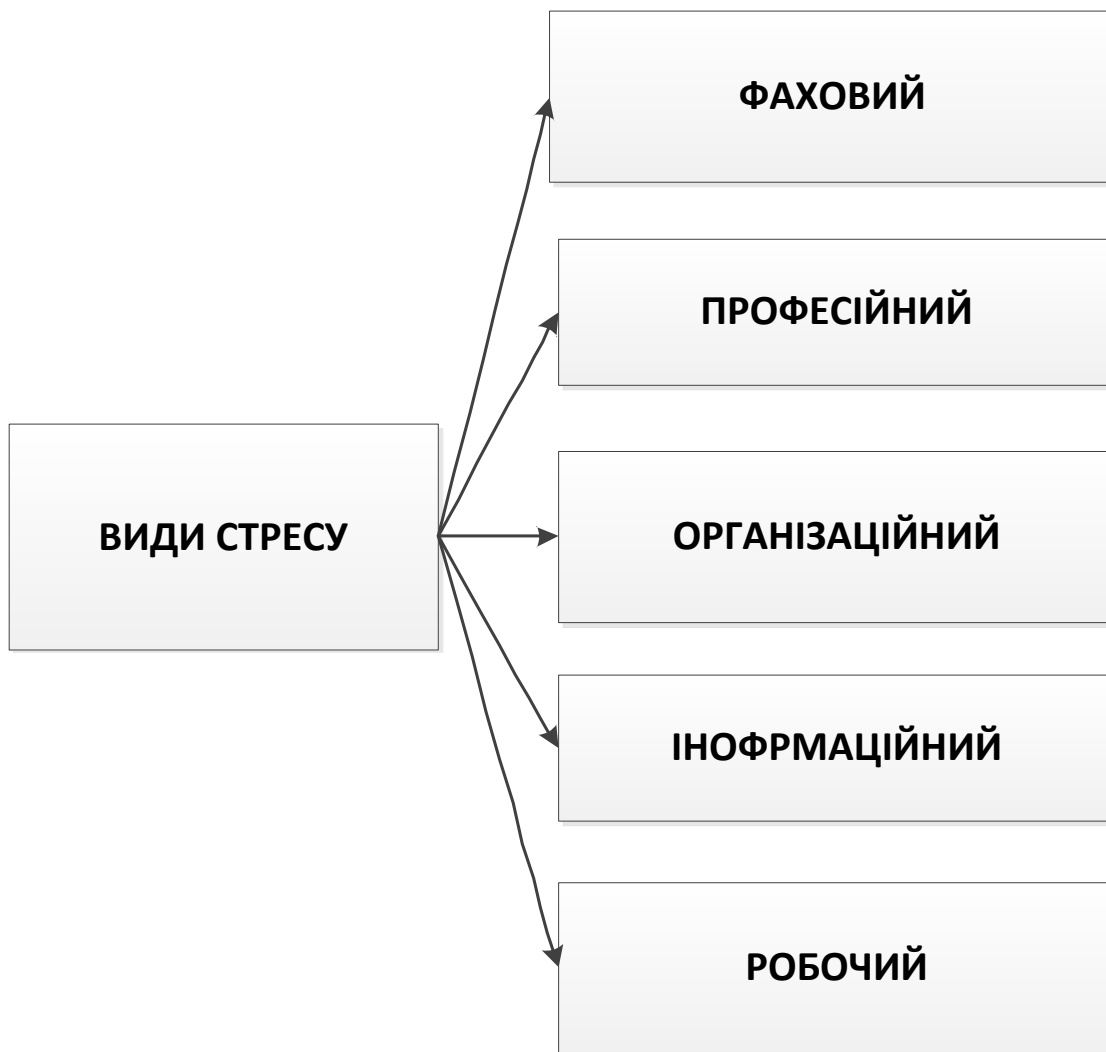


Рис. 2.1. Види стресу у контексті профдіяльності

Організаційний стрес відображає можливості адаптації персоналу організації до напружених умов роботи в групі, які можуть ускладнювати ефективне функціонування всієї організації. Системний підхід дозволяє визначати організаційний стрес як порушення адаптації колективного суб'єкта (персоналу організації) у зв'язку зі змінами зовнішніх та внутрішніх умов, що підвищують напруженість спільної діяльності та ускладнюють ефективне функціонування організації в цілому.

На основі ієрархічної моделі аналізу взаємодій персоналу, прийнятої в сучасній організаційній психології (переживання та поведінка людини в межах організації на мікро-, мезо- і макрорівнях), можна сформулювати трирівневу модель організаційного стресу. На індивідуальному (мікрорівні) він проявляється у

загальній стресогенності ситуації та домінуючих стрес-факторів на робочому місці. Мікрорівневими маркерами організаційного стресу, зокрема, є превалюючий тип функціональних станів, що відчують працівники в процесі праці, комплекс емоційно-афективних переживань, трудова мотивація. На груповому (мезорівні) організаційний стрес маркується несприятливим соціально-психологічним кліматом, слабкою груповою згуртованістю, неефективним управлінським стилем. На організаційному (макрорівні) у діагностиці організаційного стресу важливо виявити показники ефективності діяльності всієї організації, включаючи ступінь прийняття колективним суб'єктом організаційних норм, організаційної культури, оцінки взаємовідносин персоналу та керівників усіх рівнів, задоволеність працею [4; 7; 12; 20; 30; 38].

Інформаційний стрес – категорія, що характеризує стан людини-оператора, що виникає у екстремальних умовах діяльності. У загальному вигляді сьогодні інформаційний стрес визначається як стан напруги, спричинений значним перевищенням інформаційних навантажень на людину її індивідуальним можливостям. Поняття «стрес на робочому місці» означене тим, що воно є комплексним джерелом стресу, а його основні причини – організаційні зміни, дизайн роботи, корпоративна культура, навантаження на менеджерів.

Проблема стресорезистентності особистості, стресодолаючої поведінки, психологічних ресурсів, що зумовлюють успішну протидію стресовим чинникам, є одним із напрямків психологічних досліджень стресу.

Виділимо два види емоційно-поведінкового реагування на стрес: 1) активне та 2) пасивне. При активному реагуванні особа активізує захисні дії та спрямовує їх на протидію стресорові або вихід із стресогенної ситуації. Переживання стресового чинника, що супроводжується астенизацією, зниженням активності, яка була до початку дії стресора, характеризує пасивний вид емоційно-поведінкового реагування.

Здатність ефективно долати скрутні ситуації без негативних наслідків для свого фізичного та психічного здоров'я сприймається як стрес-резистентність. На основі когнітивної теорії стресу сформована диспозиційна модель стрес-резистентності, у якій високий рівень особистісної тривожності та хронічної

втомі виділені як психодіагностичні індикатори зниженої стресорезистентності [35; 40]. Провідним механізмом слабкої індивідуальної стійкості до стресу постає важке виснаження функціональних резервів організму. Природним наслідком передбачення суб'єктом дисбалансу між вимогами ситуації та індивідуальними можливостями організму постає зростання тривожності, яка зрештою може постати джерелом розвитку низки інших негативних стресових реакцій, аж до особистісних деформацій.

Як і у визначенні стресу, у понятті «стресостійкість» єдиної точки зору досі не склалося. У різних дослідженнях цей феномен позначається як:

- 1) здатність людини активно протистояти неврототворчим чинникам;
- 2) толерантність до стресу чи нейропсихологічна резистентність;
- 3) інтегративна властивість людини, що характеризує ступінь її адаптації до дії екстремальних чинників.

Особливе місце в пошуку ресурсів, що зумовлюють успішну протидію стресовим чинникам, сьогодні займають дослідження в галузі владної поведінки (поведінка подолання, копінг). Сформовані три класи стратегій подолання, при чому кожен із класів включає кілька специфічних стратегій. До першого класу віднесені конструктивні чи активні стратегії, коли людина вважає ситуацію підконтрольною собі. До другого – неконструктивні чи пасивні стратегії, що актуалізуються, коли особа розглядає ситуацію як непереборну. Деструктивними є стратегії подолання, віднесення до третього класу. Це самовражаючі стратегії, що актуалізуються, коли у важкій життєвій ситуації людина не може або не хоче скористатися психологічними прийомами самозбереження.

Існують дослідження, що розкривають взаємозв'язки між розвитком синдрому професійного вигорання в окремих видах діяльності та системою копінг-ресурсів особистості. Однак, відзначаючи прикладну корисність і продуктивність поняття подолання, варто наголосити на тому, що копінг-поведінка, як правило, ситуативна, а радіус дії менший, аніж життєвий шлях. Саме тому у важкі періоди життя особливо значуща для подолання кризи суб'єктна зрілість особистості, зокрема сформованість таких суб'єктних характеристик, як активність, самоорганізація.

Можна сформувати ряд великих типів стратегій щодо подолання стресу (рис. 2.2). При цьому, визначаючи сутність ресурсів у психології долаючої поведінки, зазначимо, що вони є фізичними та духовними можливостями людини, мобілізація яких забезпечує виконання її програми та стратегій поведінки для запобігання чи усунення стресу. При значно вираженій увазі дослідників до проблеми стресу і стресодолаючої поведінки зазначається, що основним об'єктом аналізу є особистість та її суб'єктна репрезентація (особистість як суб'єкт буття і побутування, як суб'єкт діяльності та ін.). Психологія стресодолаючої поведінки особистості, включеної в організаційні процеси різних сфер і видів діяльності, досліджена епізодично, незважаючи на високу практичну затребуваність науково обґрунтованих даних про умови та фактори забезпечення стійкості, життєздатності особистості в контексті її професійної діяльності.



Рис. 2.2. Стратегії подолання стресу в контексті профдіяльності

2.2. Емпіричне дослідження психологічних ресурсів регулювання стресодолаючої поведінки особистості в процесі її професійної діяльності

Мета проведеного нами дослідження полягала у визначенні психологічних ресурсів регулювання стресодолаючої поведінки особистості, включеної в організаційні процеси різних сфер та видів діяльності. Перевірялася гіпотеза про те, що поєднання особистісних та організаційно-психологічних ресурсів регуляції стресодолаючої поведінки може бути представлене у вигляді двох базових моделей 1) конструктивної та 2) малоконструктивної, що верифікуються в підтипах, фокусують специфіку регуляції стресоподолання. Для перевірки гіпотези була сформована емпірична вибірка, до якої увійшли співробітники та керівники організацій різних сфер професійної діяльності: працівники банку, ЗВО, підприємства торгівельної сфери. У вибірці взяли участь 30 респондентів. Застосовано ряд психодіагностичних методик, зокрема: опитувальники «Нервоносихічна напруга»; «Спрямованість особистості»; «Мотивація успіху та уникнення невдач»; Шкала організаційного стресу Макліна; Копінг-тест Лазаруса; тест на вимірювання організаційної культури К. Камерона та Р. Куїна. Математико-статистичний аналіз емпіричних даних поєднав методи параметричної та непараметричної статистики (t-критерій Стюдента, кореляційний аналіз Пірсона, факторний, дисперсійний, кластерний аналіз).

Застосування Шкали Макліна, котра дозволяє визначити рівень емоційного напруження особистості, яка долучена в організаційні процеси, дозволило встановити, що за вибіркою середній показник перебуває в діапазоні високих значень ($M=51,8\pm 6,04$), тобто в організаціях є системні стрес-фактори дезадаптуючого впливу. Аналіз, диференцій за рівнями вираженості стресу, показав, що 66% обстежених демонструють поведінку типу «А», тобто високий рівень стресу. Стійкість до стресу (поведінка типу «В») не виявлена. У 33% виявлено поведінку типу «АВ», яка характеризується середнім рівнем схильності до різних стрес-синдромів. Нервоно-психічна напруга (НПН) загалом за сукупною вибіркою знаходиться в діапазоні показників помірного рівня ($M=58,4\pm 7,52$). Порівняння даних у групах респондентів, диференційованих за

службовими посадами та статтю, показує, що найбільше надмірну напругу відчують керівники (52%) та чоловіки (33%). Незначну, слабку напругу виявила лише п'ята частина опитаних. Кореляційний аналіз виявив, що є безпосередній зв'язок між нервовопсихічною напругою і організаційним стресом. Найбільш високі показники кореляційного зв'язку є у групах респондентів, які зазнають надмірної НПН ($r=0,43$). Це спостереження свідчить про те, що стрес, що переживається особистістю під впливом організаційних стресових факторів, має системний характер, впливаючи на нейропсихічні регулятори поведінки людини загалом.

Подальший аналіз був спрямований на пошук диференціюючих ознак ресурсів регуляції стресодолаючої поведінки у суб'єктів, що виявили знижені стрес-реакції («стрес-толерантні»; 10 осіб) і схильних до високого рівня переживання організаційного стресу. Дисперсійному аналізу за кожною групою був підданий масив із 42 змінних, в якому залежною змінною розглядалися показники за шкалою організаційного стресу. У результаті виділено дві моделі, що розкривають психологічні якості, котрі зумовлюють два типи ресурсів – а) конструктивні та б) малоконструктивні.

Перша модель (Модель I) виділяє комплекс особистісних та організаційно-психологічних змінних, що надають регулюючий вплив на стресодолаючу поведінку особистості з високим рівнем переживання стресу («стрес-напружена» особистість). Виходячи з того, що всі респонденти, що спираються на таку модель поведінки, виявили високі показники переживання стресу і нервовопсихічної напруженості, визначаємо результативність такого поєднання предикторів як малоконструктивну, що відображає слабку сформовану здатність особистості до самодетермінації в подоланні стресу. У системі особистісно-психологічних регуляторів, що визначають малоконструктивний тип стресодолаючої поведінки, на високому та середньому рівнях активності є:

- 1) вимогливість до інших у частині виконання ними зобов'язань (перфекціонізм до інших учасників спільної діяльності);
- 2) суб'єктна значимість стабільності обсягу та змісту діяльності;
- 3) можливість впливати на інших людей або перебіг подій в організації;

- 4) комфортні умови праці;
- 5) «соціальна особа» особистості та її збереження.

Слабко виражені:

- 1) особистісне значення цінностей стабільності становища;
- 2) підтримки та стабільності неформальної групи;
- 3) термінів виконання зобов'язань;
- 4) нормативності діяльності та оцінки результатів праці керівництвом;
- 5) професійної кар'єри;
- 6) пошуку можливості отримання вищих заробітків.

Названі цінності доповнюються гіперактивністю малоконструктивних копінг-стратегій «конфронтація» та «прийняття відповідальності», а також слабка розвиненою гнучкістю поведінки та вузькістю життєвих інтересів. Організаційно-психологічні регулятори поведінки представляють високу зосередженість особистості на стані кадрового, матеріально-технічного та соціально-психологічного модулів у просторі організаційних проблем. Зовнішньою умовою реалізації особистістю малоконструктивної моделі подолання стресу є переважання управлінського стилю «Авторитет підпорядкування» у системі менеджменту організації.

Друга модель (Модель II) виділяє комплекс ресурсів конструктивного регулювання стресодолаючої поведінки особистості. Інваріантними компонентами, що визначають знижені показники переживання стресу в організації, постають середньо-слабка нервово-психічна напруженість, достатня вираженість здатності самопізнання, що регулює індивідуальну реакцію відповіді на організаційні стрес-фактори, а також оптимально виражені трудова активність та прагнення до продуктивності. Ціннісно-смысловий комплекс стресотолерантної особистості утворений пріоритетом у більшості респондентів мотивації успіху, а також високою значимістю перспективи потенційних досягнень, стабільності обсягу діяльності за невисокої значущості її змісту. На середньому рівні виражені цінності виконання іншими своїми зобов'язаннями, оцінки працівника керівництвом. Занепокоєння збереженням «соціальної особи», як і стабільністю становища неформальної групи, не має виразності у

суб'єкта, що має конструктивну модель подолання стресу в організації. На особистісно-психологічному рівні, крім названих вище маркерів, що регулюють реакцію у відповідь на стресові фактори, слід віднести: переважання конструктивних стратегій у копінг-ресурсах (дистанціювання); пошук соціальної підтримки; планування вирішення проблеми, при якому найбільш високу активність має стратегія пошуку.

Організаційно-психологічними регуляторами поведінки у подоланні стресу виступають значно вища, ніж для представників першої моделі, суб'єктна значущість проблем кадрового, матеріально-технічного та соціально-психологічного модулів у просторі організаційних проблем. Це свідчить про те, що особистісне залучення до реалізації завдань, що стоять перед організацією, є значним ресурсом стійкості до стрес-факторів організаційного довкілля.

Для виявлення специфіки психологічних ресурсів регуляції стресодолаючої поведінки суб'єктів, котрі долучені у різні види діяльності, було проведено ієрархічний кластерний аналіз масивів даних, що утворили першу і другу моделі.

Модель І верифікується у шести кластерах, що маркують специфічні для окремих підгруп респондентів психологічні предиктори. Найбільш виражені їх зміни в трьох кластерах (3, 4 і 5-й), що поєднують загалом 66% стресонапружених респондентів. Інші три кластери (1, 2 і 3-й) нечисленні і насправді не відрізняються за рівнем переживання стресу. Тут ми вважаємо, що для суб'єктів, включеного до кожного з трьох перших кластерів, ресурсом розвитку ефективних психологічних механізмів подолання стресу є фокус на виділених в основній моделі інваріантних утвореннях.

Детальніше зупинимося на характеристиці трьох підтипів специфічних психологічних якостей суб'єктів, долучених до кластерів 3-5.

Підтип 1. У цьому кластері поєднані психодіагностичні дані 6 досліджуваних (20% від вибірки). У порівнянні з іншими кластерами тут значно представлено чоловічу частину вибірки: якщо в сукупній вибірці частка чоловіків склала чверть, то в кластері, що утворив Підтип 1, частка чоловіків представлена 4 респондентами. Майже всі представники такого типу поведінки

є працівниками торгових підприємств. Все це дає підставу розглядати даний тип ресурсів як чоловіків, які зайняті у сфері комерції і торгівлі. Специфіка поведінки цих працівників зумовлюється найбільш вираженими високими показниками сприйнятливості до стресу (56,8). Каталізатором переживання цього рівня стресу є: слабо розвинена когнітивність (здатність самопізнання); недостатньо сформовані вміння регулювати власну активність і продуктивність у створенні, наслідком чого є прагнення брати він робочі навантаження, які виходять межі реальних можливостей їх виконання.

У системі організаційних цінностей для суб'єкта провідними є стабільність у створенні та досягненні наміченого результату. При цьому матеріальні інтереси займають середнє значення в сукупності особистісно значимих організаційних цінностей, що відрізняє цю групу від суб'єктів, включених до 4 і 5 кластерів (підтипи 2 і 3). Наявну організаційну культуру представники цієї групи схильні оцінювати як переважно ринкову, але висловлюють надію на її динаміку в перспективі до взаємодопомоги і авторитету керівника. У особистих прагненнях їм властива переважна орієнтація на уникнення (страх невдачі). Регулюючу роль у подоланні стресу в групі, що утворює даний підтип, виконує неконструктивний копінг «втеча/уникнення», що має в середньому по групі 75% від максимального значення. Організаційно-психологічними факторами, що впливають на специфіку стресодолаючої поведінки в підтипі 1, є виражене прагнення мати довірчі відносини з товаришами по службі, їх послідовність у виконанні взаємних зобов'язань. При цьому цінність прояву турботи про людей не настільки високо значуща для суб'єкта спільної діяльності.

Підтип 2. Ця модель об'єднує показники по 7 респондентах. Більшість її визначили дані щодо працівників банку (5 осіб від загального складу цієї підгрупи). На відміну від попереднього цей підтип представлений переважно особами жіночої статі. Ці обставини дають підстави розглядати цей тип поведінки як жіночий і найбільш характерний для банківських службовців. Особистісно-психологічними регуляторами поведінки є: високо виражена мотивація успіху, що тісно пов'язана з спрямованістю на справу, прагнення брати на себе робочі навантаження, котрі виходять за межі реальних

можливостей їх виконання, що корелює з тривогою з приводу збереження місця роботи, отримання максимально можливого заробітку. Для суб'єкта високою цінністю є традиції організації, їх підтримання та збереження. Організаційно-психологічним регулятором поведінки є цінність результативності інших у спільній діяльності як основи міжособистісної довіри. Оцінюючи організаційну культуру як переважно бюрократичну, працівники не бачать її перспективною і сподіваються, що в майбутньому відбудеться зміна цінностей у бік активізації корпоративних норм ринкового типу. Можна з цього зробити висновок, що управління організацією на основах бюрократичних принципів є одним із фруструючих зовнішніх чинників і до певної міри генерує стрес для співробітників.

Підтип 3. Цей підтип представлений групою з 8-ми респондентів. Основну частину їх (6 осіб) склали представники освітньої сфери. За гендером модель утворена, як і попередня, переважно представниками жіночої частини вибірки. З цих підстав ми визначаємо підтип 3 як модель поведінки жінок, переважно представників сфери вищої освіти. Підвищеної стресової реакції тієї частини респондентів супроводжує помірно виражену нервово-психічну напругу. Внутрішніми регуляторами поведінки постають недостатня рефлексія своєї професійної активності, що відбиває слабко сформовані можливості когнітивного оцінювання професійних можливостей та ресурсів; переважання мотивації успіху над мотивами уникнення, що поєднується з переважною спрямованістю завдання. В організаційних цінностях пріоритети віддаються потенційним досягненням, при цьому цінності досягнення наміченого результату, власних принципів у діяльності, причетності до ближнього кола топ-менеджменту, як і традиції організації, не мають вираженої значущості. Характерна особливість даного підтипу дорівнює помірна активність неконструктивних копінгів «втеча» та «прийняття відповідальності». Підвищене переживання стресу зумовлюється також певними організаційно-психологічними чинниками. До них належать: прагнення бачити у поведінці співробітників та керівництва послідовність та прояв турботи про людей. Можна припустити, що в тому знаходить відображення психологічна специфіка

педагога як суб'єкта освітньої діяльності. У цій групі респондентів констатується в позиції «тепер» домінування цінностей і норм ринкової організаційної культури, при цьому виражається перевага її трансформації в клановий тип. Оскільки цей тип характеризується переважанням цінностей колективізму, взаємної підтримки та стабільності, можна пояснити його взаємозв'язок з високим рівнем міжособистісної довіри, що позірно демонструється.

Верифікація конструктивної моделі (Модель II) зосереджена у п'яти кластерах, що дозволяють маркувати специфічні для окремих підгруп респондентів психологічні предиктори регуляції стресодолаючої поведінки. Найбільш численні три кластери (1, 2 і 3-й), що поєднують дані по 21 респондентові, що становить 70% від загальної чисельності цієї групи. Далі позначимо їх як підтипи 4, 5 та 6.

Підтип 4 утворений показниками з 3-х респондентів (10% від вибірки). Усі вони працівники банківської сфери, що дозволяє верифікувати цей підтип як модель поведінки стресостійкої особистості організацій банківсько-фінансової сфери. Для них характерні мінімальні, порівняно з іншими учасниками обстежень, показники рівня нервово-психічної напруги та організаційного стресу, який має зниження рівня за рахунок вміння приймати цінності інших та виявляти навички гнучкості поведінки. Мотиваційно-ціннісним ядром регулюючого впливу є переважна спрямованість на себе та уникнення невдач, прагнення бити причетним до ближнього кола влади в організації та мати можливість реалізації потенційних досягнень. Зниженню стресових реакцій сприяє також невисока цінність власних принципів, підтримання неформальних груп та неформальних відносин у колективі, традицій організації. У сукупності особистісно-психологічних факторів найбільш вираженим регулюючим впливом у цій групі має поєднання гіперактивності копінгу «дистанціювання» з аналогічною активністю інваріантної для даної моделі копінг-стратегії «пошук соціальної підтримки». Низька цінність неформальних відносин у колективі дозволяє припустити, що джерело соціальної підтримки для даної особистості знаходиться поза організацією: родина, друзі. Організаційно-психологічними регуляторами долає поведінки є: нейтральне ставлення до організаційної довіри,

а також оцінка існуючої організаційної культури як бюрократичної за бажання бачити в ній більш виражені елементи ринкових відносин.

Підтип 5 поєднав дані 33% стресотолерантних респондентів. У групі однаково представлені працівники освітньої та фінансової сфер діяльності, що дає підстави інтерпретувати дане поєднання ресурсів як модель поведінки стресостійкої особи організацій банківсько-фінансової та університетської сфер. Особливість даного підтипу – вираженість показників організаційного стресу в діапазоні, близькому до кордону із середнім рівнем. Особистісно-психологічні регулятори утворені поєднанням інваріантних компонентів з декількома специфічними у вигляді:

- 1) вміння приймати цінності інших;
- 2) гнучкості поведінки;
- 3) переважання спрямованості на справу разом із вираженістю мотивації успіху.

У цінностях організації для особистості високо значущими є можливість впливати на інших (цінність «влада») та перспектива реалізації потенційних досягнень. При атом не мають вираженої особистісної цінності прагнення до власної безпеки в організації, стабільність неформальних груп та кар'єрний поступ. У подоланні стресу особистість переважно спирається на пошук соціальної підтримки стратегію, що має інваріантну вираженість у моделі II, але в цій підгрупі відзначається її максимальна активність за оптимальної вираженості опори на копінги «дистанціювання» та «планування вирішення проблеми». Організаційно-психологічні регулятори фокусуються на перевагу трансформації існуючої бюрократичної організаційної культури у культуру кланового типу, а також на середньому рівні вираженості організаційної довіри.

Підтип 6 утворено 33% респондентами групи «стресотолерантних». Його особливість у повній поданості в кластері даних за групою педагогів ЗВО, що дає підставу розглядати зміни, включення до цього підтипу, як сукупність регуляторів стресодолаючої поведінки суб'єкта науково-педагогічної діяльності. Відмінною особливістю аналізованої підгрупи є стан нервово-психічної напруги, близький до кордону з помірним рівнем. Конструктивній протидії стресу

сприяють розвитку гнучкість поведінки й широта інтересів. У системі особистісно-психологічних ресурсів бачиться високо вираження цінності потенційних досягнень, матеріального інтересу, стабільності в організації, які поєднуються з інваріантними для даної моделі цінностями стабільності змісту та об'єму діяльності, виконання всіма учасниками педагогічного процесу своїх зобов'язань. Не мають значного впливу на поведінку педагогів організаційні цінності у вигляді дотримання нормативності діяльності, традицій організації, стабільності неформальних груп. У сукупність особистих якостей, що утворюють підтип 6, входять стійку перевагу мотивації успіху, спрямованості на справу. Ресурсну роль у копінг-поведінці відіграють дві гіперактивні конструктивні стратегії: 1) інваріантна «пошук соціальної підтримки» та 2) специфічно високоактивна стратегія «планування вирішення проблеми». Названі особистісно-психологічні регулятори поєднуються з організаційно-психологічним у вигляді найвищого за сукупною вибіркою інтегрального показника організаційної довіри. Він утворений головно під впливом виражених у науково-педагогічному довір'ї компонентів послідовності працівників та проявів взаємної турботи учасників спільної діяльності.

В оцінках організаційної культури, що склалася, педагоги відзначають переважання цінностей і норм ринкового типу, але вважають за краще бачити в перспективі спільну діяльність, засновану на колективістських нормах і традиціях. Тут слід зазначити, що таке поєднання організаційно-психологічних факторів, що впливають на регуляцію стресодолаючої поведінки особистості, ідентично в підтипах 3 і 6, незважаючи на те, що ними верифікуються типологічно різні моделі подолання стресу малококонструктивна та конструктивна. На наш погляд, пояснення цього феномену в тому, що обидва підтипи представляють переважно суб'єктів організаційної взаємодії в системі вищої освіти. При цьому настільки очевидний збіг дає підставу відзначити, що у формуванні стресодолаючої поведінки суб'єкта організаційної взаємодії першорядна роль належить ціннісно-смысловій та суб'єктно-особистісній сферам, організаційно-психологічні фактори щодо яких сутнісно вторинні.

Висновки до розділу 2

Резюмуючи наведені аналітичні дані, можна зробити висновок, що в них знайшла підтвердження гіпотеза про можливість психологічного моделювання конструктивних і малоконструктивних ресурсів регуляції стресодолаючої поведінки з виділенням окремих підтипів, які фокусують специфіку даного процесу. Це дає підстави стверджувати, що стресодолаюча поведінка не є хаотичною чи випадковою, а підпорядковується певним закономірностям і може бути представлена як структурована система, що охоплює індивідуальні когнітивні, емоційні та мотиваційно-ціннісні параметри. Кожен з таких підтипів по-різному інтегрує ресурси особистості, визначаючи ефективність чи, навпаки, обмеженість її адаптаційного потенціалу. Змінні, що утворюють модель малоконструктивних ресурсів, розглядаються як ключові мішені психологічного впливу у процесі надання допомоги особистості, високо сприйнятливій до організаційних стресових факторів та схильній до поведінки типу «А». Відомо, що саме цей тип поведінки характеризується високим рівнем тривожності, постійним прагненням до досягнень, схильністю до конфліктності та низькою толерантністю до невизначеності. У результаті такі індивіди виявляють значну вразливість до професійного вигорання, психосоматичних розладів та хронічної втоми. Відповідно, модель І може розглядатися як своєрідна карта ризиків, яка дозволяє прогнозувати негативні наслідки стресу та своєчасно виявляти зони психологічної вразливості.

Таким чином, підтвердження гіпотези про можливість моделювання конструктивних і малоконструктивних ресурсів регуляції стресодолаючої поведінки відкриває перспективи для подальшого вдосконалення системи психологічної підтримки. Виділення підтипів дозволяє поєднувати емпіричні дані з практичними завданнями психопрофілактики та психокорекції. Усе це дає підстави вважати, що індивідуалізований підхід до аналізу копінг-ресурсів та визначення мішеней психологічного впливу має стати одним із ключових напрямків сучасної психологічної практики, що зорієнтована на гармонізацію особистісного розвитку та підвищення життєстійкості у складних умовах соціального довкілля вітчизняного сьогодення періоду Війни за Незалежність України.

РОЗДІЛ 3

ПРАКТИКА КОРЕКЦІЇ ТА УПРАВЛІННЯ СТРЕСОМ

3.1. Шляхи корекції та управління стресом

Багато в чому розвиток стресової реакції зумовлений природою стресора. Природа стресора, як правило, і визначає термінологічну характеристику стресу (емоційного, фізичного, мотиваційного, інформаційного, операційного, інтелектуального, акустичного, холодового та ін.). Разом з тим, незважаючи на деякі відмінності в механізмах розвитку, загальні наслідки стресових реакцій при впливі різних стресорів у вигляді фізичних (соматичних) та психосоціальних (емоційних) зрушень можуть бути єдиними. Наявність стресора може не призвести до розвитку стресової реакції (гострої, хронічної). У багатьох людей до деяких стресорів існує стійкий психосоматичний імунітет, що головню спричинений біохімічними, фізіологічними та психологічними особливостями організму. При цьому люди, які мають гарну опірність до гострого стресового впливу, можуть погано адаптуватися до хронічних стресогенних умов, і навпаки. Слід зазначити, що стійкість принаймні деяких стресорів визначається генетичними чинниками.

В основі центральних механізмів, що визначають стійкість до стресових впливів, лежить специфічна організація молекулярних та нейрохімічних властивостей нейронів емоціогенних структур. Стійкість до стресу залежить від індивідуальної реактивності вегетативної нервової системи. Однією з передумов протистояння емоційного стресу є властива деяким людям висока емоційно-вольова стійкість. Маючи таку властивість, представники низки професій (пілоти, моряки, рятувальники, спортсмени та ін.) відчують стресовий стан пізніше за інших, а долають його швидше. Навпаки, наявність низької емоційної стійкості, підвищеної емоційної збудливості сприяє розвитку негативних проявів стресу (виникнення дистресу). Індивідуальна стійкість до стресу залежить і від порога фрустрації. Фрустрація (від лат. *frustratio* – обман, розлад, руйнація планів) – стан, що пов'язаний із об'єктивно непереборними труднощами, що виникають на шляху досягнення значимої людини мети. Фрустрація

супроводжується цілою гамою негативних емоцій, що дезорганізуючим чином впливають особистість. Рівень фрустрації залежить від сили й інтенсивності чинника, що впливає, а також стану людини і сформованих у неї форм реагування на життєві труднощі. Особливо часто джерелом фрустрації є негативна соціальна оцінка, що торкаються відносин особистості. Стійкість людини до фруструючих факторів або поріг фрустрації залежить від ступеня його емоційної збудливості, типу темпераменту, досвіду взаємодії із такими чинниками [4; 7; 12; 18; 23; 27; 31; 35; 38].

Основними напрямками усунення стану стресу є наступні (рис. 3.1).

Фармакологічний підхід передбачає використання препаратів трьох основних фармакологічних груп. Це психофармакологічні засоби заспокійливої дії, препарати стимулюючої дії, а також біологічно активні речовини метаболічної дії, що володіють широкими можливостями регуляції адаптаційних процесів. Цей спосіб пов'язаний із використанням психофармакологічних засобів для зниження надмірної збудливості підкіркових структур і підвищеної активності ЦНС у зв'язку зі емоційним стресом, операційною напруженістю чи виснаженням безсонням. Це досягається застосуванням транквілізуючих препаратів різної дії, які змінюють функціональний стан людини і сприяють зняттю чи значному ослабленню почуття страху та тривоги, покращують настрій та самопочуття, попереджають подальші нервово-психічні зриви. Своєрідною платою за це є гальмування психомоторних функцій, певне послаблення короткочасної пам'яті. При цьому реалізується фармакологічний захист найважливіших систем організму шляхом гальмування функцій ЦНС за принципом негативного зворотного зв'язку. Морфофункціональною основою даного явища вважається ослаблення (блокування) гіпоталамо-лімбічного комплексу з його системами підкріплення та зв'язку з ретикулярною формацією стовбура та корою головного мозку.

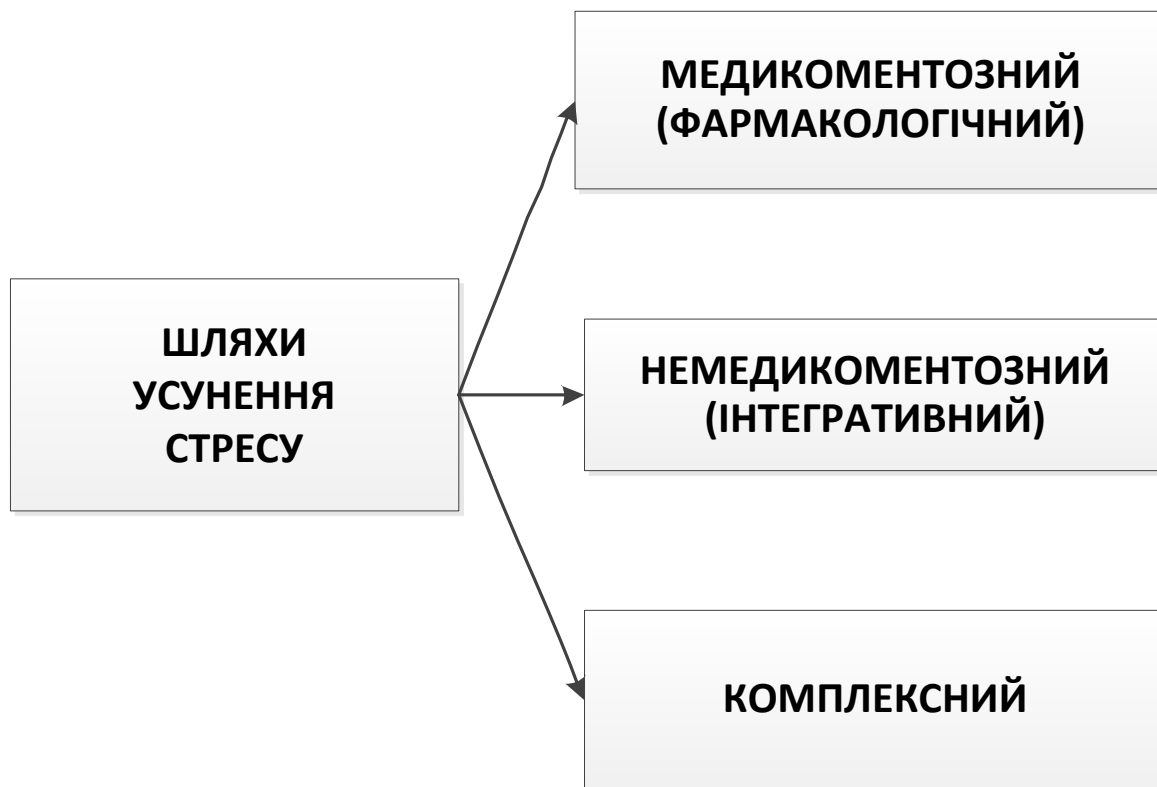


Рис. 3.1. Напрямки усунення стресу

У процесі роботи з особами, які мають емоційні розлади необхідно враховувати встановлений у психофізіологічних дослідженнях факт, що транквілізатори істотно пригнічують емоційні реакції, котрі сформувалися раніше при дії усвідомлюваних емоційних подразників, і в меншій мірі або зовсім не діють на асоціації, що утворилися на неусвідомлюваному рівні. Ця обставина дала підставу зробити важливий у практичному відношенні висновок про те, що, незважаючи на великі успіхи нейрофармакології, при лікуванні людей, які страждають на емоційні розлади невротичного характеру, необхідна психотерапія, яка неодмінно враховує приховані від свідомості суб'єкта психологічні чинники.

Інтегративний напрямок запобігання та зняття стану стресу, як показує практика, є найбільш ефективним. До нього можна віднести рефлексотерапію, застосування різних прийомів саморегуляції або психотерапії, фізичні навантаження, дихання техніки, масаж, водолікування, траволікування, гомеопатію та інші методи нетрадиційної медицини, включаючи деякі види східного лікування. Дослідження у галузі психофізіології та нейронауки

дозволяють краще зрозуміти механізми дії методів інтегративної медицини в контексті управління стресом. Наприклад, медитація та усвідомленість активують передфронтальні та лімбічні області головного мозку, що пов'язано зі зменшенням активності стресової реакції та покращенням регуляції емоцій. Дихальні вправи, у свою чергу, впливають на вегетативну нервову систему, знижуючи рівень симпатичної активації та збільшуючи активність парасимпатичної системи, що сприяє розслабленню та зниженню рівня стресу.

Приклади клінічних досліджень підтверджують ефективність методів інтегративної медицини у корекції стресових розладів. Наприклад, регулярна медитація протягом 8 тижнів призвела до статистично значимого зниження рівня тривожності та депресії у пацієнтів із загальним тривожним розладом [38]. Інші дослідження показали, що практика йоги супроводжується зниженням рівня кортизолу (гормону стресу) та покращенням функціонування імунної системи. Акупунктура, що проводиться відповідно до принципів традиційної китайської медицини, демонструє свою ефективність у зниженні рівня стресу. Дослідження показали, що акупунктура стимулює виділення ендорфінів та серотоніну, нейромедіаторів, пов'язаних з покращенням настрою та зниженням больової та стресової чутливості [34; 36; 39].

Фітотерапія – це метод лікування, заснований на використанні рослинних естрактів та природних препаратів для впливу на організм з метою покращення здоров'я та благополуччя. Багато рослин містять біологічно активні речовини, такі як флавоноїди, терпеноїди, алкалоїди та ін., які мають адаптогенні, антистресові та анксиолітичні властивості. Наприклад, екстракт рослини родіоли рожевої містить розавіни та салідрозиди, які демонструють адаптогенні властивості та сприяють зниженню рівня стресу та покращенню психічного стану. Ароматерапія – це метод лікування, що заснований на використанні ароматичних масел і ефірних масел, отриманих з рослин, для надання психозмоційного впливу на організм. Деякі ароматичні сполуки, такі як лимонен, ліналоол, мають антистресові та анксиолітичні властивості, сприяючи зниженню рівня тривожності і напруги. Наприклад, ефірне масло лаванди широко відоме

своїми заспокійливими властивостями і часто використовується в ароматерапії для зняття стресу та тривожності.

Біологічний зворотний зв'язок – це метод, що ґрунтується на навчанні пацієнта самостійно регулювати фізіологічні процеси свого організму за допомогою спеціальних пристроїв і технологій. За допомогою біологічного зворотного зв'язку пацієнт може отримати зворотний зв'язок про свій фізіологічний стан, такий як рівень м'язової напруги, серцевого ритму або глибина дихання, і навчитися ефективно регулювати параметри для зниження стресу і тривожності.

Гомеопатія – це метод лікування, заснований на принципі «подібне лікується подібним», згідно з яким речовина, яка є симптомом у здорової людини, може бути використана для лікування подібних симптомів у хворої людини в мінімальних дозах. Гомеопатичні препарати часто використовуються для управління стресом і тривожністю, оскільки вони можуть активувати внутрішні механізми саморегуляції та адаптації організму до стресових ситуацій [34].

Остеопатія – це метод мануальної терапії, що спрямований на відновлення нормальної рухливості та функції різних структур тіла, включаючи м'язи, суглоби і внутрішні органи. Остеопатичне лікування засноване на принципі цілісного підходу до здоров'я та враховує взаємозв'язок структури та функції організму. Остеопатичні техніки, такі як м'які маніпуляції та розтягування тканин, можуть сприяти зниженню рівня стресу, поліпшенню кровообігу та полегшенню м'язової напруги. Масаж – це мануальна терапія, що спрямована на поліпшення циркуляції крові та лімфи, розслаблення м'язів та зниження рівня стресу. Різні техніки масажу, такі як шведський масаж, глибокий тканинний масаж і ароматерапевтичний масаж, можуть позитивно впливати на психічний і фізичний стан пацієнта. Масаж сприяє зниженню рівня кортизолу, гормону стресу, та збільшенню рівня серотоніну та дофаміну, що покращує настрій та загальний стан здоров'я.

Певною мірою нейтралізувати стресовий стан дозволяють помірні фізичні навантаження. З одного боку, вони сприяють звільненню від надміру адреналіну,

що виділяється при стресі і пригнічує негативні реакції. Відзначена майже лінійна залежність між визволенням адреналіну та інтенсивністю суб'єктивного переживання стресу. З іншого боку, під час занять спортом в організмі виділяються ендорфіни – біологічно активні речовини, що сприяють позитивним емоціям, появі почуття задоволення. Багато фізичних навантажень проводяться в комплексі із дихальними вправами. Останні і власними силами здатні надавати модулюючий вплив іншій системі: центральну нервову систему, серцево-судинну систему, м'язи опорно-рухового апарату, біохімічний статус організму, беручи участь у адаптивному біоуправлінні.

Крім вищеописаних немедикаментозних способів зняття стану стресу, широке поширення набули різні прийоми саморегуляції та психотерапії. Негативні емоції і стрес майже завжди супроводжуються довготривалою напругою, напругою різних груп м'язів, в яких певним чином «заморожуються» емоції. Напружений стан м'язів збудливо діє на нервову систему, особливо у головний мозок, а крізь неї та інші внутрішні органи, себто на вегетативну сферу. Найдієвішим способом усунення стресу є прийом зняття напруги за допомогою досягнення протилежного стану, тобто м'язової релаксації. За допомогою послідовного скорочення всіх груп м'язів і свідомого зосередження на наступному за цим рефлекторному розслабленні виникає ефект зростаючого загального розслаблення. Це особливо важливо для корекції функціонального стану вегетативної сфери, яка, як відомо, регулюється на рівні підсвідомості. Характерною ознакою наступу релаксації є психофізіологічна тріада: стан кортикального неспання при одночасному м'язовому розслабленні та трофотропній вегетативній ситуації.

Комплексний підхід – найбільш ефективний шлях запобігання та зняття стану стресу. Людський організм є цілісною багаторівневою системою. Поняття «стрес» представляє не окрему реакцію суб'єкта на стресодійний фактор, а цілісний інтегративний стан особистості. У зв'язку із цим звільнення від стресу має здійснюватися не за допомогою окремих впливів, напрямках на боротьбу з приватними симптомами, а комплексу впливів, націлених на оптимізацію стану. Проте боротьба зі стресом – справа важка і, щиро сказати, малоефективна.

Набагато вдячнішою справою є його профілактика. За основне завдання треба бачити усунення причин стресу, а не боротьбу з ним. Спеціалісти, які займалися проблемою стресу, дійшли висновку, що фізіологічні реакції в основному визначаються не безпосередньо присутністю стресу, а його психологічним впливом на людину. У зв'язку з цим була запропонована «філософія життя», що дозволяє уникати виникнення стресових станів і полягає в тому, щоб насолоджуватися тим, що подобається, уникати або змінювати те, що не подобається, а також змінювати точку зору на ті події, яких не можна уникнути або змінити [18; 36; 39].

Нейропсихокорекція з використанням афірмацій у першу фазу сну – метод, який поєднує принцип релаксації, нейропластичності мозку та позитивного зменшення для покращення психофізичного благополуччя, в тому числі, управління стресом. Релаксація помітно впливає на функціональний стан головного мозку. У його біоелектричній активності на зміну β -ритму приходять α -хвилі. Вхід на α -рівень (переважання на електроенцефалограмі α -ритму) сигналізує про стан повного спокою, коли свідомість залишається ясним, а напруга, тривога та занепокоєння зникають. Дослідження останніх років показали, що в стані релаксації краще збалансована робота півкуль мозку, одне із яких (ліве) відповідає за раціональне (знакове), а інше (праве) – за емоційне (образне) сприйняття світу. Подібна корекція функціональної активності мозку покращує увагу, пам'ять та творчі можливості, роблячи життя людини більш приємним, продуктивним та повноцінним. Релаксація призводить до зниження м'язового тону спокую. Під час релаксації організм перетворюється на стан гіпометаболізму. Якщо зазвичай діяльність вісцеральних систем та обмін речовин регулюються двома відділами вегетативної нервової системи – симпатичним та парасимпатичним, то при розслабленні активність збудливого симпатичного відділу знижується. Зростає роль парасимпатичного відділу. При цьому серцева діяльність уповільнюється, тиск крові нормалізується, периферійне кровопостачання зростає, дихання стабілізується, зменшується газообмін, рівень обміну речовин знижується. Уповільнення метаболізму супроводжується малою витратою енергії; падає вміст лактату – речовини, яка

надходить у кров під час роботи скелетних м'язів. Втрата цієї речовини, як відомо, сприяє виникненню страху. Підвищується больовий поріг та опір шкіри з електричним струмом, які в умовах стресу зазвичай знижені. Тривала релаксація, крім того, посилює в організмі вироблення нейромедіаторів – речовин, що впливають на настрій. Одна із них – серотонін – є біологічно активною речовиною, що викликає відчуття задоволення та щастя. На тлі релаксації відбувається робота з підсвідомістю з використанням таких прийомів самонавіювання, візуалізації, закладки думок (при якій необхідно зосередитися на позитивному відчутті від представленого), концентрації (заснована на виробленні навичок генерувати тільки позитивні думки і позбавлятися від негативних), твердження (проста заява, яку людина по кілька хвилин на день повторює вголос або про себе), що називається в психології «афірмація». Афірмація – це позитивна самоінструкція, яка дозволяє в стресовій обстановці бістро заспокоїтися і перейти від пасивних переживань і самобичування до активних дій, що допомагають виправити ситуацію [31; 33; 37].

Нейропластичність мозку – це його здатність змінювати свою структуру та функціонування у відповідь на досвід та зовнішні впливи. Кожна людина може знайти свої власні стратегії управління стресом, які найкраще підходять їй. Це може вимагати деякого часу і експериментів, але навчитися афективно керувати стресом цей важливий навичок для підтримки психічного здоров'я і загального благополуччя. Механізмами нейропластичності є формування нових нейронних зв'язків, зміцнення існуючих та навіть зміна структури нейронів. Повторення афірмацій активує певні області мозку і пов'язане з позитивним мисленням та самоствердженням. Наприклад, позитивні афірмації можуть активувати префронтальну кору – область мозку, що відповідає за регуляцію емоцій та прийняття рішень. Це може призвести до зміцнення позитивних нейронних зв'язків та придушення активації областей мозку, пов'язаних із почуттям страху та тривоги. Приклади афірмацій та їх вплив на мозок наступні. Наприклад, афірмація «Я спокійний і впевнений у собі» може активувати області мозку, що пов'язані з почуттям впевненості та самоефективності. При повторному використанні цих афірмацій формуються нові нейронні патерни, які зміцнюють

позитивні переконання і реакції на стресові ситуації. Практика афірмацій може призвести до покращення психічного благополуччя, включаючи зниження рівня стресу та тривожності. Повторення позитивних афірмацій може спричинити звільнення нейромедіаторів, таких як ендорфін і серотонін, що пов'язані з почуттям благополуччя і щастя. Це може призводити до фізіологічних змін в організмі, які сприяють зниженню рівня стресу та підвищенню загального почуття задоволеності.

Практика афірмацій може змінювати електричну активність мозку. Наприклад, позитивні афірмації можуть збільшувати активність у префронтальній корі та інших областях мозку, пов'язаних зі емоційним реагуванням. Практика афірмацій також може впливати на когнітивний процес та переконання. Повторення позитивних тверджень може допомогти змінити негативні переконання та установки, що пов'язані із власною компетентністю та самооцінкою. Це може призвести до більш адаптивних стратегій поведінки та реакції на стресові ситуації. Важливо враховувати індивідуальні відмінності при використанні афірмацій. Деякі люди можуть краще реагувати на певні типи афірмацій чи методи їх застосування. Тому важливо експериментувати з різними формулюваннями та підходами для досягнення найкращих результатів. Позитивні афірмації можуть впливати на гормональний баланс в організмі, включаючи рівень кортизолу, гормону стресу. Повторення афірмацій може активувати вегетативну нервову систему, сприяючи переходу стану стресу в стан розслаблення. Це може бути пов'язане зі збільшенням активності вагусного нерва, який відповідає за парасимпатичну нервову систему та розслаблення організму.

Практика афірмацій може бути включена до когнітивно-поведінкової терапії (КПТ) як один із інструментів для зміни негативних думок та установок, пов'язаних зі стресом. КПТ з використанням афірмацій може допомогти клієнтам виробляти адаптивніші стратегії подолання стресу та розвитку позитивних розумових схем. Регулярна практика афірмацій може сприяти розвитку резильєнтності – здатності справлятися зі стресом та адаптуватися до негативних подій. Це може відбуватися через формування позитивних

переконань про себе та свої здібності, що допомагає більш ефективно реагувати на стресові ситуації. Афірмації можуть бути ефективним інструментом для підтримки емоційного регулювання. Повторення позитивних тверджень може допомогти зменшити інтенсивність негативних емоцій, таких як тривога та роздратування, та створити більш спокійний та зрівноважений стан.

Афірмації можуть допомогти змінити негативні установки та переконання, які можуть посилювати стресову реакцію. Наприклад, повторення афірмації «Я заслуговую на любов і повагу» може допомогти подолати негативні переконання про себе та зміцнити почуття власної цінності. Повторення афірмацій зв'язує позитивні твердження з певними ситуаціями чи емоціями. Це може допомогти створити позитивні асоціації з певними подіями чи завданнями, що знижує їх сприйняття як стресових та покращує здатність справлятися з ними. Практика афірмацій сприяє поліпшенню самосвідомості та саморозуміння. Вона допомагає людям усвідомити свої сильні сторони, цінності та життєві цілі, що може повисити почуття контролю над ситуацією та впевненість у собі. Регулярна практика афірмацій зміцнює ментальну стійкість, що дозволяє краще справлятися зі стресом і адаптуватися до обставин, що змінюються. Це особливо важливо в умовах підвищеного навантаження чи невизначеності.

3.2. Інтегральна модель корекції та управління стресом в сучасних умовах

Інтегральна модель корекції та управління стресом у сучасних умовах являє собою системний підхід, який об'єднує індивідуальні, групові та організаційні механізми впливу на динаміку стресових реакцій. Сучасний соціально-економічний та соціально-політичний контекст, що характеризується високим рівнем невизначеності, цифровізацією, інформаційним перенавантаженням та наслідками воєнного стану, вимагає міждисциплінарної концепції управління стресом, у якій поєднуються принципи когнітивної психології, організаційної поведінки, нейропсихології, менеджменту та психотерапії. Інтегральна модель розглядає стрес як багатофакторний феномен, що виникає на перетині індивідуальної психіки, соціальних відносин і організаційного середовища, та потребує одночасної корекції на кількох рівнях.

Центральним положенням моделі є розуміння того, що стрес не є суто реакцією індивіда на перевантаження чи загрозу, а виступає продуктом взаємодії трьох систем: зовнішніх умов, внутрішніх ресурсів та поведінкових стратегій особистості. У сучасних умовах стрес формується під впливом комплексних непередбачуваних факторів: перебудови економічних процесів, високої конкуренції, нестабільності ринку праці, гібридних форм зайнятості, інформаційного тиску, військових ризиків та втрати соціальної підтримки. Тому ефективне управління стресом полягає не у простому зниженні його рівня, а у формуванні системи стійких компенсаторних механізмів, що забезпечують адаптацію та оптимальне функціонування в умовах підвищеного навантаження.

Інтегральна модель передбачає поєднання трьох ключових напрямів корекційної роботи: трансформації організаційного контексту, розвитку індивідуальних психологічних ресурсів та оптимізації стресодолаючої поведінки. Організаційний контекст виступає фоною детермінантою, що може або підсилювати стрес (через токсичний стиль керівництва, надмірний контроль, неефективні комунікації, невизначеність), або навпаки – створювати ресурсорієнтоване середовище (довіра, підтримка, справедливе управління, чіткість структурних процесів). Тому корекція стресу в сучасній організації починається з оптимізації управлінських практик, регулювання навантажень, покращення психологічного клімату, розвитку корпоративної культури підтримки та проактивної комунікації. Організаційні зміни виступають не лише умовою зниження стресу, а й підсилюють ефективність індивідуальних інтервенцій, створюючи узгоджене середовище для розвитку працівника.

Другим компонентом моделі є розвиток психологічних ресурсів особистості, що забезпечують внутрішню здатність до відновлення та адаптації. До них належать саморегуляція, рефлексія, емоційна компетентність, когнітивна гнучкість, стрес-толерантність, мотиваційна стійкість та навички конструктивного копіngu. У сучасних умовах особлива увага приділяється формуванню навичок емоційної регуляції, майндфулнес-практикам, розвитку самоспівчуття, відновленню сенсожиттєвих орієнтацій та розширенню поведінкової репертуарності. Психологічні ресурси розглядаються як динамічна система, що може підсилюватися через тренінги, індивідуальне консультування, менторські програми, коучинг, психотерапію та освітні інтервенції.

Третім елементом інтегральної моделі є модифікація стресодолаючої поведінки. Цей компонент передбачає аналіз наявних стратегій та трансформацію дезадаптивних (конфронтація, уникнення, ригідність, гіперконтроль) у конструктивні (планування, дистанціювання, пошук підтримки, когнітивне переосмислення, активне вирішення проблем). Сучасні умови вимагають від працівників та керівників здатності швидко адаптувати поведінкові схеми до змінної ситуації, оволодіння техніками тайм-менеджменту, підтримання балансу діяльності та відновлення, формування звичок цифрової гігієни та управління інформаційним потоком. Поведінкові стратегії виступають результатом і водночас регулятором взаємодії між зовнішнім контекстом та внутрішніми ресурсами.

Важливим елементом моделі є інтеграція зворотних зв'язків: наслідки поведінкових стратегій впливають на ресурси, а ресурси — на сприйняття та інтенсивність стресу. Конструктивні стратегії посилюють психологічні ресурси, підвищують стійкість і сприяють адаптації, тоді як малокопструктивні спричиняють виснаження, емоційне вигорання, зниження ефективності та погіршення соціального функціонування. Модель демонструє циклічність корекційних процесів: зміни у поведінці змінюють рівень стресу, а зміни у стресі формують новий баланс зовнішніх та внутрішніх регуляторів.

У сучасних умовах важливе місце у моделі займають цифрові ресурси та онлайн-платформи психологічної підтримки, що забезпечують доступність самопомоги, дистанційної терапії, інструментів моніторингу психоемоційного стану. Також входять соціально-психологічні механізми групового реагування на стрес, які відіграють особливу роль у країнах, що переживають воєнний стан. Соціальна підтримка, згуртованість, взаємодопомога, формування колективної резильєнтності виступають потужними регуляторами, що дозволяють компенсувати негативні наслідки хронічного стресу.

Інтегральна модель корекції та управління стресом у сучасних умовах, таким чином, постає як система взаємопов'язаних процесів, що включають оптимізацію організаційного середовища, розвиток внутрішніх ресурсів та формування адаптивної поведінки. Її цінність полягає у можливості одночасного впливу на різні рівні функціонування особистості та організації, забезпечуючи комплексне підвищення стресостійкості та психологічного благополуччя. Такий

підхід дозволяє створювати гнучкі програми втручання, що відповідають вимогам сучасних викликів, сприяють профілактиці професійних дисфункцій та формують культуру психологічної безпеки в організаціях різних типів. На основі вище викладеного запропонуємо інтегральну модель, яка репрезентує системне бачення психологічного стресу як результату взаємодії індивідуальних і організаційних чинників, а також ресурсів та поведінкових стратегій особистості. Її структурно-функціональна логіка базується на сучасних підходах організаційної та стрес-психології, згідно з якими стрес є не лінійною реакцією на зовнішній вплив, а динамічною системою взаємопов'язаних процесів (рис. 3.2).

Інтегральна модель: «стрес – ресурси – поведінка – організаційний контекст»

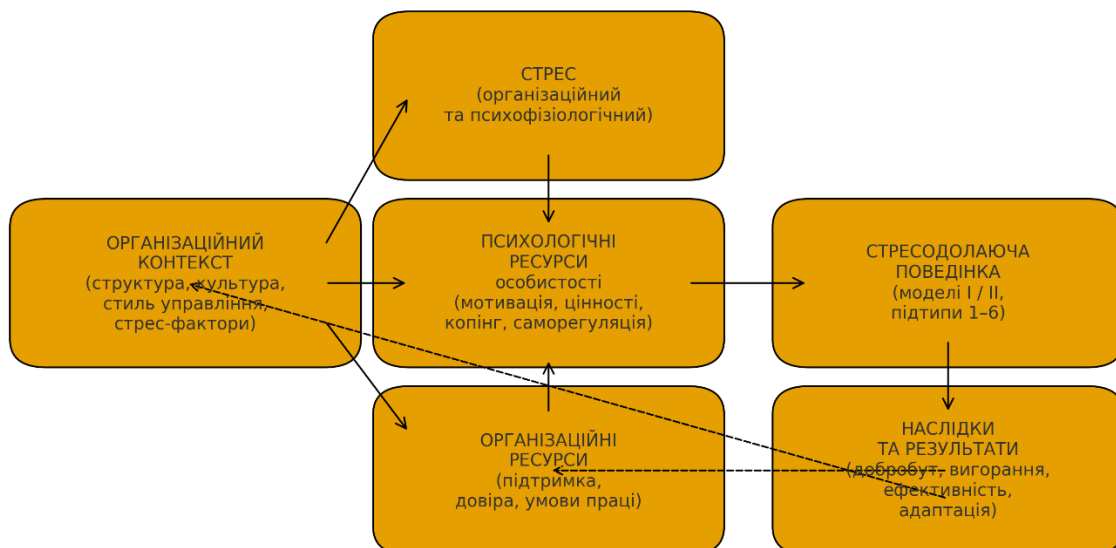


Рис. 3.2. Інтегральна модель «стрес – ресурси – поведінка – організаційний контекст»

1. Організаційний контекст як вихідна детермінанта стресу.

У лівій частині моделі розташовано блок «Організаційний контекст», який охоплює структуру організації, її культуру, стиль управління, комунікаційний клімат, характер професійних взаємин і наявні стрес-фактори. Цей компонент визначає характер зовнішнього впливу на працівника — від рівня довіри та підтримки до жорсткості контролю, невизначеності та перевантаження.

Контекст формує не лише інтенсивність стресового впливу, а й доступність ресурсів, необхідних для адаптації: умови праці, стабільність, можливість впливу на рішення, стиль керівництва. У моделі це відображено стрілками впливу на особистісні ресурси, організаційні ресурси та сам рівень переживання стресу.

2. Стрес як центральний інтегративний компонент.

У верхній центральній частині моделі розміщений блок «Стрес», який включає фізіологічні, психологічні та організаційно зумовлені реакції. Стрес у моделі трактується як результат дії організаційних стресорів та недоступності або недостатності ресурсів. Його зростання пов'язане з порушенням відчуття контролю, інтенсивністю професійних вимог, конфліктністю ролей, перевантаженням, невизначеністю або неефективними управлінськими практиками.

Стрес впливає на структуру ресурсів, підсилюючи потребу в регуляції та знижуючи здатність до конструктивної поведінки.

3. Особистісні ресурси та організаційні ресурси як модератори стресу.

Модель виділяє два типи ресурсів: психологічні та організаційні ресурси. Психологічні ресурси особистості: мотивація, цінності, саморегуляція, рефлексивність, копінг-стратегії, соціально-психологічна компетентність. Вони визначають індивідуальну здатність до переробки стресових впливів і здатність вибору стратегій реагування.

Організаційні ресурси: командна підтримка, рівень довіри, стиль менеджменту, доступність допомоги, чіткість обов'язків, якість комунікацій, матеріально-технічні умови. Їх наявність або відсутність створює сприятливе або небезпечне середовище для стрес-подолання.

У моделі ці два блоки розташовані в центрі, що підкреслює їх критичну регулятивну роль. Вони діють як буфер, що зменшує вплив стресу або навпаки – підсилює його.

4. Стресодолаюча поведінка як результат взаємодії стресу і ресурсів.

Праворуч у моделі зображено блок «Стресодолаюча поведінка», що охоплює поведінкові стратегії, які людина застосовує у відповідь на стрес.

У межах дослідження виокремлено два базові типи такої поведінки:

Малоконструктивна модель (Модель I): надмірне напруження, конфронтація, уникнення, гіперконтроль, перфекціонізм, ригідність, залежність від зовнішніх умов.

Конструктивна модель (Модель II): гнучкість, планування, пошук соціальної підтримки, мотивація успіху, реалістичні цілі, здатність до когнітивної переробки ситуації.

Стратегія поведінки обумовлена співвідношенням особистісних і організаційних ресурсів та рівнем стресу. У моделі стрілки показують, як ресурси визначають перехід до конструктивних або малоконструктивних стратегій.

5. Наслідки та результати стресодолаючої поведінки.

У нижньому правому блоці моделі розташована зона «Наслідки», що репрезентує результат вибраної моделі поведінки:

- підвищення ефективності, адаптація, зростання компетентності;
- психологічне благополуччя, стійкість, розвиток;
- або навпаки – виснаження, вигорання, зниження продуктивності, дезадаптація.

Це відображає ключову ідею: поведінкові стратегії не нейтральні — вони впливають на професійне функціонування та психічне здоров'я.

6. Зворотні зв'язки: формування циклу стресу або циклу адаптації.

Дві пунктирні стрілки від блоку «Наслідки» повертаються до ресурсів та організаційного контексту. Це означає:

- позитивні результати (адаптація, зростання) підсилюють ресурси;
- негативні наслідки (вигорання, зниження ефективності) виснажують ресурси та підсилюють стрес;
- поведінкові патерни суб'єкта впливають на загальну атмосферу та культуру організації.

Таким чином формується циклічна динаміка:

стратегія → наслідки → зміни у ресурсах → нова стратегія.

Відтак, інтегральна модель демонструє, що стрес у межах організації – це результат взаємодії трьох ключових багатовимірних систем:

- організаційні умови (культура, стиль керівництва, структура);
- індивідуальні та організаційні ресурси (компетентності, підтримка, довіра);
- поведінкові стратегії (конструктивні чи малококонструктивні).

Їх взаємодія формує якість адаптації особистості, її добробут і продуктивність. Модель пояснює як походження стресу, так і шляхи його подолання – від зміни індивідуальних копінг-ресурсів до оптимізації організаційного середовища.

Висновки до розділу 3

Таким чином, удосконалення системи управління стресом у професійній діяльності має ґрунтуватися на комплексі взаємопов'язаних заходів, що взаємопоеднують індивідуальні техніки саморегуляції, підтримку психофізичного здоров'я, організаційні та соціально-психологічні умови, а також використання інноваційних цифрових рішень. Зреалізація цього комплексу рекомендацій забезпечує не лише ефективне зниження рівня стресу, а й підвищення загальної адаптивності, стійкості до професійних викликів, збереження психічного здоров'я та професійної продуктивності. З огляду на зростання значення людського капіталу у сучасному суспільстві, саме впровадження інтегративних стратегій управління стресом може стати запорукою сталого розвитку професійної сфери та особистісного благополуччя фахівця будь-якої сфери чи спрямування.

Використання ряду прийомів у процесі управління стресом постає не лише допоміжним засобом, але й важливим елементом цілісної системи психологічної саморегуляції. Завдяки формуванню позитивних когнітивних установок та активації внутрішніх ресурсів особистості, афірмації сприяють підвищенню емоційної стійкості та зміцненню психічного здоров'я. Особливе значення має застосування нейропсихокорекції із афірмаціями у першу фазу сну, коли підсвідомі механізми найбільш чутливі до корекційного впливу. Це дозволяє

посилювати ефективність традиційних методів релаксації та терапії, створюючи сприятливі умови для відновлення психоемоційної рівноваги.

ВИСНОВКИ

1. Дослідження проблеми формування механізмів та стратегій управління стресом у контексті професійної діяльності дозволило нам комплексно осмислити феномен стресу як багатовимірне явище, що визначає якість життя людини та ефективність її професійної самореалізації. Виявлено, що стрес не є суто негативним феноменом, а постає своєрідним індикатором адаптаційних можливостей організму та особистості, певним сигналом, що спонукає до внутрішньої відмобілізації, пошуку нових стратегій поведінки та гармонізації відносин із соціальним та професійним довкіллями. Тому актуальність проблеми управління стресом зумовлена не лише необхідністю збереження психічного здоров'я, але й потребою формування зрілої професійної ідентичності, побудованої на стресостійкості та здатності до творчого подолання викликів періоду Війни за Незалежність України.

2. Проведений теоретичний аналіз дозволив встановити, що у сучасному науковому дискурсі стрес розглядається як феномен, що має як біологічну, так і соціально-психологічну природу. Його багатовимірність виявляється у взаємодії фізіологічних реакцій організму, когнітивних оцінок, емоційних станів та поведінкових відповідей. Таким чином, управління стресом не може бути редукованим до однієї площини – воно вимагає інтеграції біопсихосоціального підходу, де людина розглядається як єдність тілесного, духовного й соціального вимірів. Узагальнення зарубіжних і вітчизняних досліджень дало нам підстави стверджувати, що сучасні стратегії подолання стресу ґрунтуються на поєднанні когнітивно-поведінкових, емоційно-регуляційних та екзистенційно-гуманістичних підходів. Важливу роль відіграють копінг-стратегії, які визначають індивідуальний стиль реагування на труднощі. Серед них вирізняються як адаптивні (проблемно зорієнтовані, пошук соціальної підтримки, когнітивна переоцінка), так і дезадаптивні (уникання, заперечення, залежні форми поведінки). Вибір конкретної стратегії залежить від системи

цінностей, особистісних рис, рівня професійної компетентності та соціального контексту.

3. Емпіричне дослідження підтвердило, що стресові прояви в професійній діяльності є не лише наслідком зовнішніх обставин, але й результатом індивідуально-психологічних особливостей працівника. Чим вищий рівень усвідомленості, саморегуляції та здатності до рефлексії, тим ефективніше відбувається управління стресом. Це свідчить про необхідність формування спеціальних програм розвитку емоційного інтелекту та навичок майндфулнес, які забезпечують більш гнучке реагування на стресові ситуації. Цифровізація та нові технології стають не лише джерелом стресу, але й важливим інструментом його подолання. Використання мобільних застосунків для медитації, тренажерів когнітивної стабільності, онлайн-програм підтримки та корпоративних платформ психологічної допомоги сприяє зниженню рівня тривожності й підвищенню адаптивності персоналу. Водночас надмірна віртуалізація професійної діяльності без належного психологічного супроводу може призвести до цифрового вигорання, що потребує балансування між технологічними і гуманістичними аспектами управління стресом.

4. Професійний стрес має як індивідуальний, так і колективний вимір. На організаційному рівні важливим чинником є корпоративна культура, стиль керівництва, наявність підтримуючих комунікаційних мереж. Організації, які впроваджують політику турботи про психічне здоров'я співробітників, демонструють вищі показники продуктивності, інноваційності та командної взаємодії. Таким чином, управління стресом виходить за межі особистісного вибору і перетворюється на важливий стратегічний ресурс розвитку організації. Осмислення феномену стресу у філософському вимірі дозволяє означити його невід'ємним елементом людського буття, що пов'язаний із пошуком сенсу, переживанням межових ситуацій і трансценденцією власних обмежень. Стрес можна трактувати не лише як деструктивну силу, але й як «точку зростання», що відкриває можливість для формування нової системи цінностей, розвитку професійної мудрості та екзистенційної зрілості.

5. Отже, феномен подолання стресу постає як складний і багатовимірний психологічний процес, у якому поєднуються внутрішні ресурси індивіда, накопичений досвід, особливості його світогляду та ціннісних орієнтацій із зовнішніми умовами життя та соціально-культурним контекстом. Саме ця єдність суб'єктивного та об'єктивного зумовлює динаміку адаптації особистості до викликів сучасності. Від того, наскільки усвідомлено людина оволодіває механізмами саморегуляції та психологічного відновлення, залежить не лише її здатність долати щоденні труднощі, а й перспективи гармонійного особистісного розвитку, збереження психічного здоров'я та формування стійких життєвих стратегій. Таким чином, подолання стресу можна розглядати як своєрідний маркер зрілості та психологічної культури індивіда. Воно демонструє рівень його внутрішньої організованості, гнучкості мислення та відкритості до змін. Саме тому сучасна психологічна наука й практика дедалі більше зосереджується не лише на попередженні негативних наслідків стресу, а й на активному формуванні адаптивних стратегій, які дозволяють перетворювати кризові обставини на умови розвитку. У цьому полягає головна цінність феномену стресодолання як інтегративного ресурсу людського буття, що забезпечує баланс між зовнішнім тиском і внутрішньою свободою особистості.

6. Запропонована інтегральна модель демонструє, що стрес у межах організації – це результат взаємодії трьох ключових багатовимірних систем:

- організаційні умови (культура, стиль керівництва, структура);
- індивідуальні та організаційні ресурси (компетентності, підтримка, довіра);
- поведінкові стратегії (конструктивні чи малоконструктивні).

Їх взаємодія формує якість адаптації особистості, її добробут і продуктивність. Модель пояснює як походження стресу, так і шляхи його подолання – від зміни індивідуальних копінг-ресурсів до оптимізації організаційного середовища.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аршава І. Ф. Емоційна стійкість людини та її діагностика: автореф. дис. канд. психол. наук. Київ, 2007. 38 с.
2. Галецька І. Психологія здоров'я: теорія і практика. Львів : Вид. центр ЛНУ ім. І. Франка, 2006. 338 с.
3. Загальна психологія: підруч. для студ. вищ. навч. закладів / під заг. ред. С. Максименка. Київ : Форум, 2000. 158 с.
4. Занюк С. С. Психологія мотивації та емоцій: навч. посібник. Луцьк: Волинський держ. ун-т ім. Лесі Українки, 1997. 321 с.
5. Зливков В. Л., Лукомська С. О., Федан О. В. Психодіагностика особистості у кризових життєвих ситуаціях: навч. посіб. Київ : Педагогічна думка, 2016. 219 с.
6. Калошин В. Ф. Стрес у педагогічній діяльності: сутність і подолання. Харків, 2008. С. 107-220.
7. Калошин В. Ф. Філософське ставлення до стресу: психологічний практикум. Харків, 2017. С. 90-94.
8. Каськов І. В. Теоретичні аспекти формування стресостійкості студентів ВНЗ до негативних чинників навколишнього середовища. *Вісник Національного університету оборони України*. 2020. № 1 (54). С. 104-110.
9. Корольчук В. М. Психологія стресостійкості особистості: автореф. дис. канд. психол. наук. Київ, 2009. 32 с.
10. Корольчук М. С. Психологічні особливості віддалених наслідків стресогенних впливів : монографія. Київ : КНТЕУ, 2014. 275 с.
11. Крайнюк В. М. Психологія стресостійкості особистості: монографія. Київ : Ніка-Центр, 2007. 432 с.
12. Марковець О. Л. Психологічні особливості професійного стресу та попередження його виникнення у майбутніх вчителів: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Київ, 2005. 16 с.

13. Мартинюк С. Р. Аналіз зумовленості стресостійкості її первинними характеристиками. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. 2007. Т.7, вип. 10. С. 178-183.
14. Мостовий І. Психотравматичні ситуації. *Психолог*. 2010. № 41. С. 3-6.
15. Овсяннікова Я. О. Теоретико-методологічні підходи до аналізу понять емоційної, психологічної стресостійкості. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2009. Вип.6. С. 85- 94.
16. Олійник О. О. Психологічний аналіз понять емоційної, психологічної та стресостійкості. *Вісник Харківського університету*. 2004. № 617. С. 96-100.
17. Олійников О. А. Про основні напрямки досліджень антропогенного психоемоційного стресу в сучасних умовах розвитку екстремальної та кризової психології. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2012. Вип. 12, ч. 2. С. 25-33
18. Охременко О. Р. Постстресові розлади. Київ : Видавництво «Хімджест», 2004. 102 с.
19. Петрова Л. Психологічна компетентність як ресурс стресостійкості: заняття з елементами тренінгу. *Психолог*. Київ : 2016. С. 29-34.
20. Ришко Г. М. Основні концептуальні теорії та підходи до вивчення феномена стресостійкості особистості. *Проблеми сучасної психології*. 2013. Вип. 22. С. 493- 509.
21. Розов В. І. Адаптивні антистресові психотехнології : навч. посібник. Київ : Кондор, 2005. 278 с.
22. Розов В. І. Методи оцінки та самооцінки стресових станів. *Практична психологія та соціальна робота*. 2007. С. 41-52.
23. Роман К. Д. Механізми формування стресостійкості особистості. *Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України*. 2004. Т.6. вип. 7. С. 155- 162.
24. Сафін О. Д., Ярошок Ю. В. Стрес як категорія психологічної науки. *Збірник наукових праць НАПВУ*. 1999. №8, Ч.2. С. 172-175.
25. Степова А. С. Психологічні особливості стресостійкості осіб юнацького віку. *Молодий вчений*. 2018. №9(2). С. 314-315.

26. Титаренко Т. М. Профілактика порушень адаптації молоді до повсякденних стресів і кризових життєвих ситуацій: навч. посіб. Київ: Міленіум, 2011. 272 с.

27. Удовенко Ю. М. Організація соціально-психологічної допомоги дітям, які пережили втрати внаслідок військових дій. *Український психологічний журнал*. 2017. С. 165-176.

28. Філіппова І. Ю. Індивідуальне соціальне здоров'я як важливий соціокультурний компонент щастя та життєвого благополуччя. *Практична психологія та соціальна робота*. 2013. №8. С. 48-56.

29. Харченко А. О. Структурні особливості емоційної сфери учасників бойових дій з постстресовою психологічною дезадаптацією. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди*. 2018. Вип. 58. С. 67-79.

30. Хижняк С. Психосоціальний стрес: прояв та реалізація. Київ : Право, 2009. С. 3-4.

31. Хома Д. О., Дідух М. М. Теоретичні аспекти дослідження стресостійкості. Актуальні питання виявлення та розкриття злочинів Національною поліцією: матеріали Міжнар. наук.-практ. круглого столу. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2020. С. 228.6

32. Чернишук Г. М. Особливості дослідження первинної стресостійкості особистості. Проблеми емпіричних досліджень у психології. Київ : Гнозис, 2008. С. 92-98

33. Шаран Ю. В. Психофізіологічні детермінанти стресостійкості особистості. *Актуальні проблеми психології*. Том V: Психофізіологія. Психологія праці. 2007. вип. 7. С. 143-148.

34. Arnold M. Stress and emotion. *Journal of Psychological stress*. 1967. № 4. P. 123-140.

35. Deklava, L., Circenis, K., Millere I. Stress Coping Mechanisms and Professional Burnout among Latvian Nurses. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 2014. № 159. P. 261-267.

36. Folkman S. Stress, health, and coping: Synthesis, commentary, and future directions. *The Oxford handbook of stress, health, and coping*. Oxford: Oxford University Press, 2011. P. 453-462.

37. Kobasa S. Commitment and coping in stress resistance among lawyers. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1982. Vol. 42. P. 707-717.

38. Lub-Moss, M. M., Eurelings-Bontekoe, E. H. Clinical Experience with Patients Suffering from Hyperemesis Gravidarum (Severe Nausea and Vomiting During Pregnancy): Thoughts About Subtyping of Patients, Treatment and Counseling Models. *Patient Educ. Couns.*, 1997, №31(1). P. 65-75.

39. Maddi S. Hardiness: The courage to grow from stress. *The Journal of Positive Psychology*. 2006. № 1(3). P. 160-168.

40. Shojaei F., Shahabizadeh F., Mousavi Mirzaei, S.M., Dehghani Firozabadi M., Esmaili A. Investigating the difference between the effectiveness of mindfulness-based stress reduction training and Powell's cognitive rehabilitation on reducing the psychological symptoms of stroke patients. *Journal of Clinical Psychology*. 2024. №15(3). P. 13-26.