

Міністерство освіти і науки України

Національний університет «Києво-Могилянська академія»

Факультет соціальних наук та соціальних технологій

Кафедра політології

Кваліфікаційна робота

Освітній ступінь – магістр

На тему: «Практики у робочому середовищі та стрес у працівників
України в Україні після повномасштабного вторгнення».

Виконав: студент 2-го року навчання

Спеціальності 054 «Соціологія»

Ворона Андрій Віталійович

Наукова керівниця: Мальцева К. С.

Докторка соціологічних наук, доцент

Рецензент: Черниш Т. Г., PhD

Кваліфікаційна робота захищена

З оцінкою «_____»

Секретар ЕК

« »_____2025

Київ – 2025 р.

ВСТУП:	4
Розділ 1. Теоретичні засади вивчення стресу на робочому місці.....	9
1.1. Огляд сучасних теорій стресу.....	9
Визначення поняття «стрес» та його концептуалізація для вимірювання	9
Підходи до вимірювання стресу	15
Наслідки стресу для здоров'я.....	18
Модератори стресу	22
1.2. Концептуалізація практик у робочому середовищі, їхнє виокремлення	26
Визначення робочих практик	26
Відмінність робочих практик від подій і явищ.....	29
Позитивні робочі практики для працівників	30
1.3. Стресори у робочому середовищі	32
Відсутність можливості приймати рішення.....	35
Рольовий конфлікт.....	36
Дисбаланс зусиль та винагороди	38
Нестабільність зайнятості (англ. job insecurity).....	40
Нечіткість ролей у робочому середовищі	41
Можливості кар'єрного зростання.....	42
Робоче навантаження	44
Міжособистісні конфлікти в колективі	45
Фізичне середовище (шум, якість повітря, освітлення)	46
Низький дохід	48
Висновок першого розділу.....	50

Розділ 2: Емпіричний аналіз асоціацій між стресом та робочими практиками	54
2.1. Методологія та дизайн кількісного опитування	54
Вибірка та процес збору даних.	54
Гіпотези дослідження.....	61
Описові статистики	62
2.2. Тестування гіпотез щодо асоціацій між стресом та практиками	71
Описові статистики, надійність шкал та перевірка нормальності розподілу	71
Результати дисперсійного аналізу зв'язку соціально-демографічних характеристик та сприйнятого стресу	80
Регресійний аналіз впливу робочих практик на рівень стресу	84
2.2.4. Оцінка стресогенності робочих практик.....	96
Висновок другого розділу	99
ВИСНОВКИ.....	101
Список використаних джерел:	104
Додаток 1. Приклад інструменту дослідження	113

ВСТУП:

Повномасштабне вторгнення Російської Федерації в Україну, розпочате 24 лютого 2022 року, спричинило значне психологічне, емоційне та практичне навантаження на працівників організацій, що відобразилося на їхній професійній діяльності. Війна, як екстремальна кризова подія, призвела до зростання рівня стресу, тривожності та емоційного вигорання. За даними Київського міжнародного інституту соціології (КМІС), у 2024 році 87% українців переживали принаймні одну стресову ситуацію, таку як бомбардування, розлука з близькими чи втрата роботи (КМІС, 2025). Оскільки робоче місце є ключовим простором, де працівники проводять значну частину часу, робочі практики та організаційні умови можуть або посилювати вплив цих стресорів, або сприяти їхньому пом'якшенню. Це робить актуальним дослідження взаємозв'язку між робочими практиками та рівнем стресу працівників в умовах війни.

Стрес є значним фактором ризику для фізичного та психічного здоров'я. Дослідження вказують, що хронічний або повторюваний стрес асоціюється із серцево-судинними захворюваннями, діабетом, ожирінням, деменцією, а також психічними розладами, такими як тривога, депресія, суїцидальні думки та вживання психоактивних речовин (Mathieson et al., 2024). У Великобританії кожен п'ятий дорослий відчуває стрес більшість днів у місяць, а 1 з 14 повідомляє про щоденний стрес, що підкреслює глобальну поширеність цього явища (Mathieson et al., 2024). В Україні ці проблеми загострюються через воєнні умови, які додають специфічні стресові фактори, такі як загрози безпеці, економічна нестабільність і порушення балансу між роботою та особистим життям. Це робить вивчення стресу в контексті трудової діяльності критично важливим як з академічної, так і з суспільної точки зору. Стрес на робочому місці зумовлений такими факторами, як дисбаланс робочого навантаження, нестабільність роботи та ускладнені можливості для професійного розвитку, які в умовах війни

посилюються економічною нестабільністю та загрозами безпеці. Дослідження Mathieson et al. (2024) показують, що сприйняття стресу залежить від оцінки ситуації як загрози чи виклику, що набуває особливої ваги в кризових умовах. В Україні війна створила специфічні стресори: наприклад, 39% українців переживали бомбардування, а 30% – розлуку з близькими (КМІС, 2025). Ці фактори ускладнюють адаптацію працівників до робочих умов, що підкреслює необхідність аналізу, які робочі практики впливають на рівень стресу. Усі ці чинники зумовлюють прикладну цінність проведеного дослідження.

Унікальність дослідження полягає в його фокусі на контексті війни в Україні, який створює специфічні стресори, такі як пряма загроза життю чи вимушена міграція, що рідко досліджувалися в літературі про робочий стрес. Більшість досліджень стресу на робочому місці переважно проводилися в умовах стабільності, тоді як війна додає унікальні виклики, що впливають на продуктивність і психологічне благополуччя працівників. Це робить актуальним вивчення того, як робочі практики можуть впливати на рівень стресу в унікальному контексті.

Практична цінність дослідження полягає в його потенціалі надати організаціям інформацію про робочі практики, які сприяють зниженню або посиленню стресу працівників в умовах війни, що відповідає потребі збереження їхнього психологічного благополуччя та продуктивності. Дослідження ментального здоров'я показало, що у 2024 році 83% українців відчували сильний стрес через війну, що впливає на їхню професійну діяльність (4Service, 2025). Соціальна значущість дослідження пов'язана зі зростанням уваги до ментального здоров'я в Україні: кількість тих, хто вважає за необхідне більше обговорювати цю тему, зросла з 75% у 2024 році до 86% у 2025 році (4Service, 2025). Таким чином, дослідження сприятиме розумінню того, як робочі практики можуть підтримувати працівників у кризових умовах.

Отже, актуальність дослідження зумовлена унікальним контекстом війни в Україні, необхідністю виявлення робочих практик, які впливають на рівень стресу працівників, та їхньою практичною і соціальною цінністю для підтримки ментального здоров'я і стабільності організацій в умовах кризи.

Основне дослідницьке питання, що спрямовувало дослідження: Які практики на робочому місці в українських організаціях найбільше сприяють підвищенню або зменшенню рівню стресу співробітників під час повномасштабної війни?

Повномасштабна війна в Україні призвела до безпрецедентного психологічного, емоційного та практичного навантаження на усіх громадян та відобразилася на їхній професійній діяльності. Дисбаланс робочого навантаження, нестабільність роботи (англ. job insecurity) та економічної ситуації, ускладнений професійний розвиток є важливими чинниками зростання стресу на робочому місці. Однак деякі практики також можуть служити буферами, пом'якшуючи вплив зовнішніх стресорів. Це дослідження є важливим, оскільки намагається з'ясувати як конкретні практики на робочому місці пов'язані з рівнями стресу під час криз, зокрема в умовах війни та може надати організаціям корисну інформацію щодо того, які практики та рішення будуть сприяти нижчому рівню стресу у співробітників.

Об'єкт дослідження: Рівень стресу працівників України під час повномасштабного вторгнення.

Предмет дослідження: Взаємозв'язок між робочими практиками, робочими умовами та рівнем стресу працівників.

Мета дослідження: Виявити специфіку впливу різних практик у робочому середовищі на рівень стресу працівників в Україні.

Завдання дослідження:

1. Розкрити теоретичні засади та методологічні підходи до вивчення впливу стресу та криз у суспільстві на рівень стресу
2. Розкрити теоретичні засади та методологічні підходи до вивчення різних робочих практик
3. Обґрунтувати методологію та розробити дизайн дослідження і інструмент (анкету), оптимальні для ефективного збору даних для виконання необхідних аналітичних процедур, що дозволять відповісти на дослідницьке питання;
4. Виявити зв'язок між різними практиками роботи та рівнем стресу.
5. Визначити, які практики робочого середовища найбільше сприяють зниженню або посиленню стресу.

Теоретична основа роботи ґрунтується на аналізі класичних та сучасних теорій стресу, зокрема концепції загального адаптаційного синдрому (Г. Сельє), когнітивного підходу до стресу (Р. Лазарус і С. Фолкман), соціологічної моделі стресу (Л. Перлін), а також на міждисциплінарних підходах, що інтегрують біологічні, соціальні та психологічні компоненти (G. Slavich, S. Shields, B. McEwen). У роботі розглянуто поняття алостатичного навантаження, розвитковий та еволюційний виміри стресу, а також роль особистісних модераторів, таких як самооцінка й оптимізм. Також здійснено концептуалізацію поняття «робочі практики» у рамках підходів до дизайну праці, управління людськими ресурсами, організаційної культури та інституціональних механізмів підтримки працівників. Використано сучасну англomовну літературу щодо робочих практик у кризових умовах (A. Alkhamis, N. Bhandari, H. Orta), а також емпіричні дослідження щодо типів стресорів у робочому середовищі (J. Siegrist, M. Niere, J. Ganster, C. Rosen).

Емпіричну основу роботи становить кількісний аналіз первинних даних, зібраних у 2025 році шляхом онлайн-опитування за допомогою структурованої анкети на Google Forms. Обсяг вибірки становить 153 людини, вибірка є нерепрезентативною. Для перевірки гіпотез було застосовано описові статистики, кореляційний аналіз, дисперсійний аналіз та множинну лінійну регресію. Залежною змінною виступив рівень стресу, виміряний за допомогою шкали Perceived Stress Scale (PSS). Предикторами були робочі практики та особистісні ресурси (оптимізм, самооцінка), а також контрольні змінні: стать, тип зайнятості, матеріальний стан.

Розділ 1. Теоретичні засади вивчення стресу на робочому місці

1.1. Огляд сучасних теорій стресу.

У науковому дискурсі стрес розглядається як багатовимірне явище, що формується на перетині біологічних, психологічних і соціальних процесів. Незважаючи на широке використання терміна в повсякденному вжитку, дослідники підкреслюють його семантичну гнучкість і контекстуальну залежність (Slavich, 2016).

Визначення поняття «стрес» та його концептуалізація для вимірювання

У межах класичного підходу Ганс Сельє (Selye, 1976) визначив стрес як неспецифічну реакцію організму на будь-яку вимогу, що порушує його рівновагу. Така реакція пов'язана насамперед з фізіологічними змінами у відповідь на вплив зовнішніх або внутрішніх подразників, які називаються стресорами. У праці «Stress and the General Adaptation Syndrome» (1950) Сельє описує загальний адаптаційний синдром (GAS), що являє собою універсальний біологічний механізм, задіяний для збереження гомеостазу в умовах загрози. Його модель базується на уявленні про стрес як фундаментальний процес, що поєднує ушкоджувальний вплив і захисну відповідь організму. Стресори різної природи (фізичної, хімічної, емоційної) викликають як універсальну неспецифічну реакцію, так і специфічні зміни, залежно від їхньої суті – наприклад, вплив анестетиків на нейронну активність або інсуліну на рівень глюкози. Сельє звертає увагу на амбівалентну природу стресу: з одного боку, адаптація до стресу є необхідною для виживання, з іншого – тривала або неадекватна реакція організму може спричинити так звані хвороби адаптації, серед яких він називає гіпертензію та ревматоїдний артрит. Таким чином, у межах

біомедичного підходу стрес трактується не лише як загроза, а й як основоположний механізм збереження життєвих функцій.

Поступове розширення трактувань стресу сприяло появі реляційного підходу, запропонованого Річардом Лазарусом і Сьюзен Фолкман. У своїй монографії «Stress, Appraisal, and Coping» (1984) вони переосмислили домінуючі на той час підходи, згідно з якими стрес розумівся як виключно фізіологічна реакція або як реакція на зовнішній стимул. Їхнє визначення ґрунтується на ідеї, що стрес виникає не як наслідок події як такої, а як результат суб'єктивної оцінки ситуації індивідом. Психологічний стрес у цьому контексті – це специфічна взаємодія між людиною та середовищем, яку вона оцінює як таку, що перевищує її здатність до подолання труднощів і загрожує добробуту. Ця когнітивна оцінка має два рівні: первинний – визначення загрозового або ресурсного характеру ситуації, та вторинний – оцінка наявних ресурсів і можливостей для подолання. Вони наголошують на тому, що одна і та сама подія може викликати абсолютно різні реакції залежно від інтерпретації індивіда. Такий підхід дозволив врахувати індивідуальні відмінності у сприйнятті, чого бракувало в моделях, зосереджених винятково на подразниках чи фізіологічних реакціях (Lazarus & Folkman, 1984). Лазарус і Фолкман класифікують стресові події за масштабом та характером впливу: від масивних соціальних потрясінь (війни, катастрофи) до повсякденних подразників (конфлікти, перевтома). Така типологія дозволяє аналізувати не лише силу впливу, а й когнітивні механізми, що опосередковують стресову реакцію.

Інший вимір розуміння стресу пропонує Леонард Перлін, який фокусує увагу на саме на соціальному контексті цього явища. У межах його моделі, стрес розглядається як процес, що складається з трьох взаємозалежних компонентів: стресорів, медіаторів та наслідків (Pearlin, 1989). Стресори можуть мати різну природу. Перші, це гострі життєві події (втрата близької людини, звільнення), Другі, це хронічні стани напруження

– тривала економічна нестабільність, проблеми в сім'ї, рольові конфлікти тощо. Особливістю підходу Перліна є концепція ієрархічного нагромадження стресу, згідно з якою первинні стресори можуть породжувати вторинні, що ускладнює ситуацію і створює кумулятивний ефект (Pearlin et al., 1981). Його модель підкреслює залежність сприйняття і впливу стресорів від соціального статусу, гендеру або інших характеристик. Наприклад, втрата роботи може мати різні наслідки залежно від наявності фінансових ресурсів, підтримки оточення або доступу до альтернативних можливостей.

Ключову роль у стримуванні негативного впливу стресу Перлін відводить таким медіаторам як копінг-стратегії й соціальна підтримка. Адже вони пом'якшують наслідки. Особливу увагу він приділяє поняттям «почуття контролю» (mastery) та самооцінки, які виступають як внутрішні ресурси, здатні захищати особу від тривалого емоційного виснаження. У цьому контексті стрес постає як соціально вкорінене явище, в якому перетинаються структура суспільства та життєвий досвід індивіда.

Таким чином, різні наукові підходи до вивчення стресу ілюструють, що це поняття не має єдиного трактування. Зведення стресу в одну модель майже унеможлиблюється внаслідок великої кількості залучених компонентів.

Втім, сучасні підходи наголошують на необхідності більш комплексного розуміння. Susan Michie (2002) визначає стрес як взаємодію між ситуаційними вимогами та особистими ресурсами, підкреслюючи, що стрес виникає, коли особа не має достатньо ресурсів для ефективного подолання виклику. Таким чином, стрес постає не як автоматична реакція, а як процес когнітивної оцінки. Окремо розглядається природа походження стресу, де виділяється соціальний або психосоціальний стрес, що виникає через взаємодію з іншими людьми, соціальними ролями чи культурними

нормами, підкреслюючи його зв'язок із соціальним контекстом, який впливає на здоров'я через поступове накопичення ефектів (Мальцева, 2023). Цю точку зору розвиває Shields та колеги (2023), які розрізняють між впливом об'єктивних стресорів і суб'єктивного переживання стресу. Автори визначають стрес як суб'єктивне відчуття дистресу або негативного афекту у відповідь на загрозу добробуту, що супроводжується біологічною реакцією. Відповідно, на відміну від класичних моделей, сучасне розуміння включає індивідуальну оцінку ситуації. Подібну думку також висловлює Slavich (2016), підкреслюючи, що відсутність єдиного визначення стресу у науці спричиняє плутанину і обмежує прогрес у вивченні впливу стресу на здоров'я. Він наголошує на важливості врахування не лише типу стресорів, але також контексту їх виникнення. Його робота акцентує на необхідності інтеграції психосоціальних, біологічних та поведінкових механізмів у моделі стресу. Erel та et al. (2018) у своїй статті висувують уніфіковану модель стресу як процесу, що включає історичні, соціальні та індивідуальні компоненти. Вони наголошують, що стрес – це не одномоментна подія, а результат взаємодії різних факторів упродовж життя, який впливає на психофізіологічну реактивність. Цей підхід дозволяє розглядати стрес не лише як реакцію, а як динамічний процес з довготривалими наслідками для здоров'я.

Натомість Fauver та співавт. (2024) пропонують модель розвитку стресу, в якій ключову роль відіграють ранні психологічні переживання. Автор(к)и вважають, що дитячі психологічні труднощі формують стійкі негативні переконання та схильності до сприйняття загрози, що з часом призводить до дисфункціональних реакцій на життєві труднощі. Це ускладнює подальше регулювання стресу та підвищує загрозу фізіологічної дезрегуляції, пов'язаної з алостатичним навантаженням. Поняття алостатичного навантаження (allostatic load), запропоноване McEwen

(1998), описує сукупний «знос» організму внаслідок повторюваних або тривалих адаптацій до стресу. Згідно з цим підходом, навіть звичні й на перший погляд незначні стресори, що тривають протягом довгого часу, здатні акумулюватися та спричинити порушення в регуляторних системах організму, включаючи ендокринну, імунну та серцево-судинну. Згідно з цими підходами, навіть звичні й на перший погляд незначні стресори, що тривають протягом довгого часу, здатні акумулюватися та спричинити порушення в регуляторних системах організму, включаючи ендокринну, імунну та серцево-судинну. (Epel et al., 2018, Ganster & Rosen, 2013).

Melvin Konner (2007) наголошує на еволюційній природі стресу. У прадавніх мисливсько-збиральницьких суспільствах стрес виникав як адаптаційна відповідь на фізичні виклики, як-от голод, хвороби або небезпека. Він стверджує, що сучасні умови існування радикально відрізняються від умов еволюційного середовища, і це зумовлює нові форми стресу, до яких наш організм не повністю адаптований. Як доповнення до розвиткового підходу, Франкенгайс та Амір (2022) вводять еволюційний контекст до розуміння типів стресу, акцентуючи на тому, що історично для людства були типовими високі рівні загроз і позбавлення, а не безпечне та підтримуюче середовище. Вони пропонують трактувати ці умови як чинники, що сприяли формуванню адаптивних типів стресової чутливості, які залишаються релевантними і в сучасному робочому середовищі, особливо в умовах невизначеності, конкуренції або нестачі соціальної підтримки.

Фовер, Кларк і Шварц (2024) вводять поняття розвиткового стресу як окремого типу, що виникає внаслідок впливу психосоціальних викликів у дитинстві, що специфічні типи стресу можуть бути пов'язані з ранніми досвідами, які формують переконання та поведінкові схеми, що згодом

впливають на те, як індивід реагує на виклики в дорослому житті, зокрема в робочому середовищі.

У сучасних дослідженнях стресу його типологізація є ключовим інструментом для розуміння того, як різні форми навантажень впливають на добробут людини, зокрема в контексті робочих практик. Один із базових підходів до типологізації стресу ґрунтується на його часовій характеристиці. Гострий стрес виникає як реакція на короткочасні, але інтенсивні події, такі як конфлікт із колегою чи терміновий дедлайн, що потребує швидкої мобілізації ресурсів організму (Мальцева, 2023; Shields & Slavich, 2017). На противагу цьому, хронічний стрес пов'язаний із тривалими обставинами, наприклад, постійним перевантаженням, що поступово виснажує фізіологічні та психологічні резерви (Ganster & Rosen, 2013).

Інший підхід до класифікації стресу враховує його еволюційне походження, що є особливо актуальним для аналізу сучасних робочих практик. Давні стресори, такі як фізична загроза чи втрата ресурсів, були типовими для умов існування людини протягом більшої частини її історії, і організм розвинув адаптивні механізми для їх подолання (Мальцева, 2023). Натомість сучасні стресори, як-от бюрократичні процедури, інформаційне перевантаження чи конкуренція на робочому місці, з'явилися відносно недавно і сприймаються організмом як менш знайомі, що може посилювати їхній негативний вплив (Франкенгайс і Амір, 2022).

Соціальний і психосоціальний стрес, що виникає через взаємодію з колегами, керівництвом чи соціальними ролями, становить окремий тип, який набуває особливого значення в організаційному контексті. Такий стрес залежить від суб'єктивного сприйняття: одна й та сама ситуація, наприклад, критика від керівника, може бути викликом для одного

працівника і загрозою для іншого, впливаючи на здоров'я через поступове накопичення ефектів (Мальцева, 2023; Slavich & Shields, 2018). У робочому середовищі це проявляється через тиск дедлайнів, низьку автономію чи ізоляцію, що посилює біологічне навантаження, відоме як алоstaticне навантаження, коли хронічна напруга дестабілізує фізіологічні системи (Ganster & Rosen, 2013).

Додатковий вимір типологізації пов'язаний із розрізненням позитивного та негативного стресу. Позитивний стрес, або евстрес, асоціюється з приємними подіями, такими як підвищення на роботі, і зазвичай є короткочасним та адаптивним, тоді як негативний стрес, або дистрес, виникає через неприємні обставини, як-от перевантаження чи конфлікти, і при тривалому впливі має руйнівні наслідки (Мальцева, 2023). У професійній діяльності це дозволяє пояснити, чому одні робочі ситуації мотивують, а інші демотивують, залежно від їхньої природи та сприйняття.

Підходи до вимірювання стресу

Вивчення стресу як психосоціального явища постійно супроводжується дискусіями щодо його концептуальних меж та інструментальних рішень. У фокусі сучасної науки знаходиться пошук валідних способів вимірювання. Такий спосіб має бути здатний не тільки фіксувати суб'єктивне напруження, але й узгоджувати індивідуальні переживання з об'єктивними соціальними контекстами.

Ganster і Rosen (2013) пропонують розглядати стрес через призму моделі алоstaticного навантаження, згідно з якою стресові події на роботі зумовлюють каскад біологічних відповідей, що в довгостроковій перспективі призводять до хвороб. Вони наголошують на потребі інтеграції

знань із різних дисциплін – від нейроендокринології до організаційної психології – для адекватного вимірювання стресу та його впливів. У цьому контексті важливими є не лише суб'єктивні оцінки працівників, але й біомаркери, хоча останні складні у впровадженні в широких соціальних дослідженнях (Ganster & Rosen, 2013).

Натомість Shields і Slavich (2017) детально розглядають способи вимірювання життєвого стресу, розрізняючи гострі події та хронічні труднощі. Вони зазначають, що сучасні інструменти охоплюють шкали суб'єктивного стресу, списки подій та інтерв'ю з кодуванням. Проте головною критикою виступає поверховість багатьох із цих підходів – так званий «stressnology» – обмежений аналіз лише поверхневими контурами складного явища (Slavich, 2018). Саме тому автори наголошують на важливості оцінки як об'єктивного навантаження (кількість подій), так і суб'єктивного сприйняття (оцінка тяжкості) з акцентом на тривалості, частоті, віковій чутливості та соціально-психологічних характеристиках стресорів.

Суб'єктивна оцінка тяжкості стресу виступає надійнішим предиктором стану здоров'я, аніж кількість пережитих подій Shields та ін. (2022). Автори показали, що навіть у випадках, коли використовуються стандартизовані оцінки тяжкості подій, саме індивідуальна оцінка найкраще пов'язана з психологічним благополуччям. Це підкріплює позицію, що суб'єктивна складова має включатись до інструментів вимірювання як обов'язковий елемент (Shields et al., 2022).

Одним із перспективних інструментів для цілісного вимірювання є STRAIN (Stress and Adversity Inventory), який охоплює понад 50 видів стресорів. Інструмент враховує як об'єктивні показники (кількість, тривалість), так і суб'єктивну оцінку тяжкості. Його висока надійність,

економічність, та можливість онлайн-адміністрування робить його універсальним інструментом у дослідженнях стресу (Slavich & Shields, 2018; Slavich et al., 2017).

Такий інструмент як Perceived Stress Scale (PSS) (Cohen et al., 1983) залишається найпоширенішим у прикладних дослідженнях. PSS вимірює суб'єктивне сприйняття стресу за останній місяць, що робить його чутливим до динаміки повсякденних подій. Попри те, що він не враховує хронічні труднощі чи тривалі події життя, його застосування дозволяє виявити актуальний рівень суб'єктивного напруження, що часто є найбільш прогностичним для самопочуття (Shields & Slavich, 2017).

Окрім PSS, у дослідженнях також використовують шкалу Stress in General (SIG), яка вимірює загальний рівень стресу на роботі, не фокусуючись на джерелах. Вона поділена на два субшкали, Перша фіксує напруження, друга фіксує дратівливість, що дає змогу детальніше описувати емоційні аспекти стресу (Stanton et al., 2001). Ця шкала демонструє надійні зв'язки з фізіологічними маркерами (наприклад, артеріальний тиск), однак її обмеженням є неможливість виокремлення контекстуальних факторів чи кумулятивних впливів.

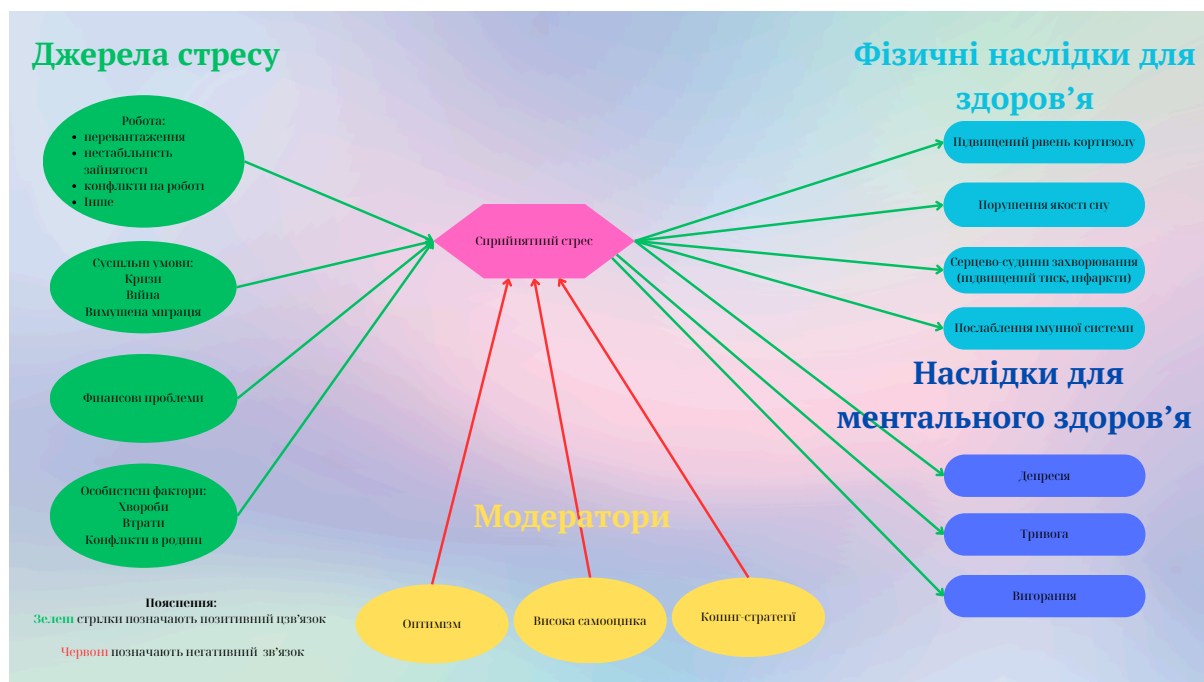
На тлі критики одномірних підходів, як-то прості списки подій, у літературі все частіше звучить заклик до складніших, інтегративних методів оцінки стресу. Brown (1981) ще на початку досліджень стресу наголошував, що фізіологічні методи мають потенціал для крос-культурних порівнянь, однак у прикладних умовах, зокрема в офісному середовищі, вони залишаються малопридатними. Саме тому акцент поступово зміщується в бік суб'єктивних шкал, які легше впровадити та які більш точно відображають індивідуальну вразливість.

У підсумку, вимірювання стресу в робочому середовищі потребує багаторівневої стратегії. Проте на перетині простоти, валідності та доступності саме шкала суб'єктивного стресу PSS виявляється найбільш оптимальною. Вона враховує індивідуальні особливості сприйняття, має надійні психометричні властивості, дозволяє використовувати її у великих вибірках без втрати якості даних і дає змогу вловити повсякденні флуктуації стресу, які найбільше впливають на самопочуття працівників.

Наслідки стресу для здоров'я

Вивчення впливу стресу на здоров'я є ключовим елементом у розумінні зв'язку між умовами праці, психологічним благополуччям працівників та загальним функціонуванням організму. У науковій літературі стрес розглядається не лише як емоційна або когнітивна реакція, а як комплексна психофізіологічна відповідь на зовнішні й внутрішні подразники, яка може мати як адаптивні, так і деструктивні наслідки для здоров'я (Maltseva, 2024).

Рис 1. Зв'язок стресу зі здоров'ям.



Мальцева (2024) вказує, що хронічний стрес змінює роботу імунної, серцево-судинної та нейроендокринної систем, сприяє розвитку хронічних хвороб – від діабету до серцево-судинних патологій. Водночас, вона наголошує, що саме сприйняття стресу (англ. *perceived stress*) є потужнішим предиктором негативних наслідків для здоров'я, ніж сам факт впливу стресорів. У статті Місяткіної та Корчан (2015) також зазначається, що стрес викликає порушення у роботі серця, шлунка, зору, нервової системи. Так, серце під час стресу перекачує до 15 літрів крові на хвилину, що збільшує ризик інфарктів та інсультів. Стрес знижує вироблення захисного слизу в шлунку, що підвищує ймовірність виразки, а м'язи, які не використовують вивільнену енергію, можуть зазнавати застою крові (Місяткіна & Корчан, 2015). Тетяна Зайчикова (н.д.) у своїй роботі звертає увагу на зв'язок між хронічним стресом і зниженням психологічного здоров'я працівників організацій. Вона стверджує, що надмірна інтенсивність робочих стресів призводить до виснаження адаптаційних резервів працівника та підвищує ризик захворювань. Водночас, на її думку, значно небезпечнішими можуть бути не глобальні кризи, а щоденні дрібні

неприємності, які мають кумулятивний ефект. Такий підхід резонує з позицією Франкен Хайдер про небезпеку хронічного відчуття безсилля й відсутності контролю над подіями (як цит. у Зайчикова, н.д.). Особливу увагу заслуговує дослідження Мащак та Вихора (2023), які досліджують вплив стресу на психічне здоров'я військовослужбовців. Їх результати свідчать про наявність кореляції між рівнем стресу та депресивними симптомами, тривожністю, агресією та проявами ПТСР. Військова служба, зокрема участь у бойових діях, створює умови для глибокого хронічного стресу, що у свою чергу змінює психологічний стан особи і потребує серйозної психосоціальної підтримки (Мащак & Вихор, 2023).

Дослідження Shields et al. (2023) поглиблює це твердження, демонструючи, що саме суб'єктивне оцінювання тяжкості стресу (англ. *subjective stress severity*) є сильнішим предиктором як фізичних, так і психологічних проблем, ніж об'єктивно зафіксована кількість стресових подій. Це пояснюється тим, що суб'єктивні оцінки відображають індивідуальні відмінності у вразливості до стресу, зокрема рівень тривожності, депресивної чутливості, стиль мислення й рівень контролю над ситуацією. Таким чином, дві особи з однаковими життєвими подіями можуть мати зовсім різні реакції – і відповідно, різні наслідки для психічного здоров'я.

Slavich (2016) стверджує, що стрес пов'язаний із розвитком депресії, тривожних розладів, ПТСР, а також прискореним старінням мозку, підвищеною запальною реактивністю та порушенням імунної відповіді. Особливо вагомими є стресори, пов'язані із міжособистісними втратами – втрата близьких, розрив значущих зв'язків, соціальна ізоляція. Такі події викликають найсильніші емоційні реакції, які, як показують дослідження, активують ті самі ділянки мозку, що і фізичний біль (Eisenberger, 2012). Slavich та Irwin (2014) вказують на взаємозв'язок між міжособистісними

втратами, активацією запальних процесів та нейропсихологічними змінами. Підвищене запалення пов'язане не лише із фізичними захворюваннями (серцево-судинними, аутоімунними), але й із психічними – депресією, тривожністю, емоційним вигоранням. Повторюваний стрес також впливає на експресію генів, зокрема генів, пов'язаних з імунною відповіддю, що свідчить про глибоку біологічну вкоріненість стресових переживань (Slavich & Cole, 2013).

У цьому контексті також варто відзначити, що саме тривалість і хронічність стресу, а не лише інтенсивність, є ключовим чинником ризику для здоров'я (Slavich, 2016). Хронічний стрес порушує здатність до відновлення, спричиняє когнітивне виснаження, погіршує якість сну, підвищує ризик розвитку психосоматичних симптомів (Shields et al., 2023).

Загалом, на підставі сучасних емпіричних досліджень можна стверджувати, що:

1. **Суб'єктивне сприйняття стресу** (а не лише його наявність) значною мірою визначає психічне благополуччя індивіда (Shields et al., 2023).
2. **Психічні розлади**, пов'язані зі стресом, включають депресію, тривожні стани, ПТСР, емоційне вигорання, безсоння, та інші прояви порушення адаптації (Slavich, 2016).
3. **Запальні процеси** виступають як ключова біологічна ланка, що поєднує психосоціальні фактори із клінічними наслідками, зокрема депресією, аутоімунними захворюваннями, та хронічною втомою (Slavich & Irwin, 2014).
4. **Індивідуальні відмінності** (рівень стресостійкості, суб'єктивна оцінка загроз, емоційна регуляція) пояснюють, чому однакові стресори мають різний вплив на людей (Shields et al., 2023).

Таким чином, сучасна концептуалізація впливу стресу на психологічне здоров'я демонструє глибоку інтегрованість психологічних і біологічних процесів, вимагаючи міждисциплінарного підходу до дослідження й інтервенцій.

Модератори стресу

Кресвелл та співавт. (2005) показали, що афірмація особистих цінностей може знижувати як фізіологічну, так і психологічну реакцію на стрес. У їхньому дослідженні учасники, які здійснили самоствердження (тобто мали змогу зосередитися на важливих для себе цінностях), продемонстрували нижчий рівень кортизолу після стресової ситуації, порівняно з контрольною групою. Особливо цікавим є те, що індивіди з високим рівнем внутрішніх ресурсів (зокрема самооцінка, оптимізм і здатність до самопідкріплення) демонстрували найменші рівні психологічного стресу. Це свідчить про те, що висока самооцінка може виступати буфером проти стресових реакцій, особливо коли вона активізується через рефлексію особистих цінностей (Creswell et al., 2005).

Дослідження Галанакіса та колег (2016) підтверджує багатоаспектний характер взаємозв'язку між стресом і самооцінкою. Автори зазначають, що самооцінка впливає на оцінку ситуацій як стресогенних і на подальше психологічне реагування. Водночас, хронічний стрес здатен знижувати рівень самооцінки, що вказує на взаємозалежність цих двох змінних. Наприклад, в осіб літнього віку зниження самооцінки було асоційоване з порушенням регуляції кортизолу, що свідчить про погіршення адаптаційних механізмів організму (Galanakis et al., 2016). Крім того, Галанакіс з колегами підкреслюють, що низька самооцінка є фактором

ризиком розвитку депресії, тривожних розладів та психосоматичних захворювань, особливо у стресових обставинах. Особистості з високою самооцінкою, навпаки, більш ефективно регулюють емоції, мають менше міжособистісних конфліктів і краще справляються зі складними життєвими ситуаціями (Galanakis et al., 2016).

У дослідженні Іванової (2022) проаналізовано взаємозв'язок рівня стресу та самооцінки стресостійкості з копінг-стратегіями. Авторка наголошує, що самооцінка стресостійкості – це не лише індикатор впевненості особистості у здатності впоратися зі стресом, але й чинник, який впливає на вибір копінг-стратегій. Було встановлено, що високий рівень самооцінки стресостійкості корелює з використанням адаптивних копінг-стратегій, таких як асертивні дії та пошук соціальної підтримки, тоді як низький рівень пов'язаний з уникненням та імпульсивними діями (Іванова, 2022).

Таким чином, можна стверджувати про важливість самооцінки як психологічного ресурсу, що модулює індивідуальні реакції на стрес. Усі ці підходи підкреслюють, що підвищення самооцінки може бути ефективною стратегією не лише для зменшення переживання стресу, а й для зміцнення психічного здоров'я в цілому.

Оптимізм, як стійке очікування позитивних результатів у майбутньому, відіграє важливу роль у психологічному благополуччі індивіда та має тісний зв'язок із подоланням стресу. У сучасних теоретичних підходах він постає як ключовий ресурс психологічного капіталу, що сприяє адаптації до складних умов, зменшенню рівня дистресу та активізації адаптивних копінг-стратегій. Водночас песимізм, як очікування негативних подій, асоціюється з унікальними, пасивними формами поведінки та підвищеною вразливістю до стресу.

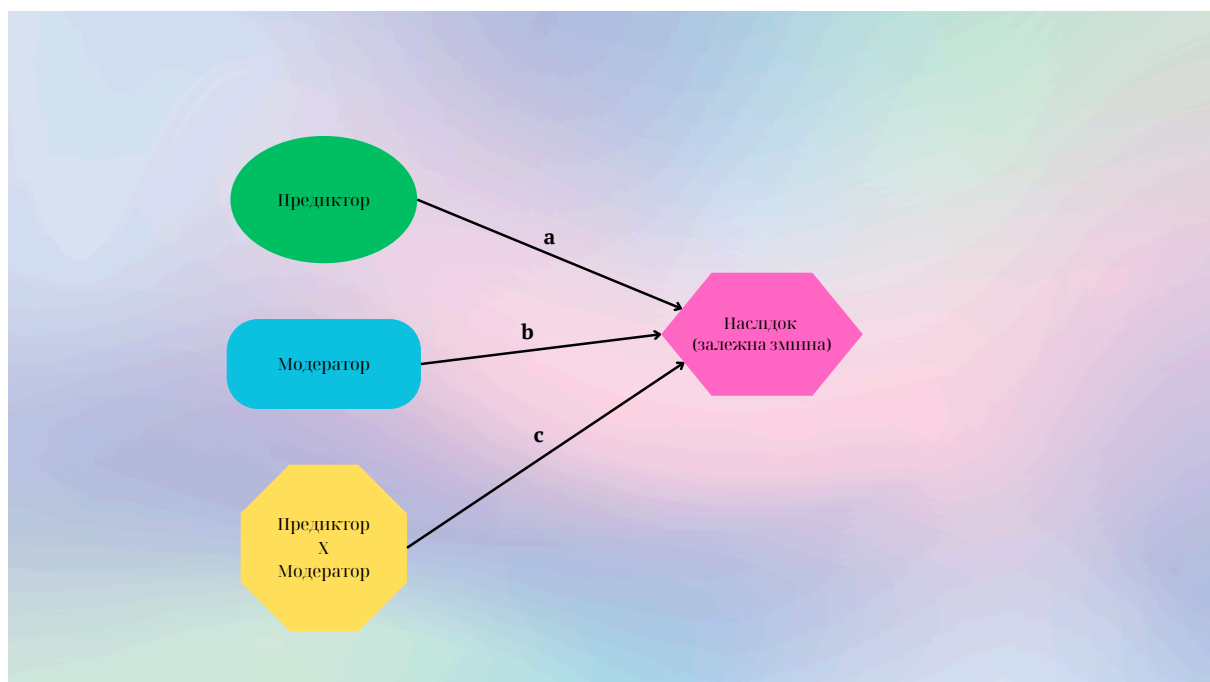
Згідно з дослідженням Злобіної та Дембіцького (2024), диспозиційний оптимізм пов'язаний із більшою діяльністю та комунікативною активністю, що своєю чергою знижує негативні наслідки тривалого впливу стресорів. Автори зазначають, що в умовах війни, яка виступає як постійне джерело екзистенційного тиску, позитивні очікування діють як психологічний буфер, частково гальмуючи дію стресорів, тоді як негативні очікування спричиняють додаткове навантаження на психіку (Zlobina & Dembitskyi, 2024). Водночас результати опитування засвідчили, що навіть у таких екстремальних умовах оптимізм є предиктором нижчого рівня дистресу, а також позитивно пов'язаний із емоційною стабільністю, самооблізацією та впевненістю у подоланні труднощів.

Pacheco та Kamble (2016), досліджуючи студентську молодь у контексті стресу від навчання, виявили статистично значущий негативний кореляційний зв'язок між рівнем оптимізму та рівнем суб'єктивного стресу. Автори використали шкалу диспозиційного оптимізму, шкалу сприйманого стресу та інструмент COPE для оцінки копінг-стратегій. Згідно з отриманими результатами, оптимізм позитивно пов'язаний із такими ефективними копінг-стратегіями як позитивна переоцінка, активне подолання, планування, використання інструментальної підтримки та прийняття ситуації, тоді як песимізм пов'язаний із запереченням, емоційною розрядкою та поведінковим униканням (Pacheco & Kamble, 2016). Ці результати узгоджуються з дослідженням Conversano та співавт. (2010), яке демонструє багатовимірний вплив оптимізму на психічне здоров'я. Автори описують кілька теоретичних моделей: оптимізм як диспозицію, як атрибутивний стиль та як когнітивне упередження. Незважаючи на різницю в концептуалізаціях, спільним висновком є позитивний зв'язок оптимізму з психічним благополуччям, якістю життя та ефективними копінг-стратегіями. Оптимісти, згідно з оглядом, мають вищу

гнучкість у вирішенні проблем, кращу здатність до рефлексії, схильні до використання соціальної підтримки й позитивної переоцінки ситуацій. Песимісти ж частіше демонструють уникнення, безнадію, емоційну виснаженість, що посилює дистрес (Conversano et al., 2010).

Важливо відзначити також, що в дослідженнях відзначено залежність типу копінг-стратегії від ситуації. Наприклад, оптимісти частіше застосовують проблемно-орієнтовані стратегії у контрольованих ситуаціях, а в неконтрольованих – емоційно-орієнтовані адаптивні підходи, як-от прийняття або гумор. Отже, гнучкість оптимістів у виборі стратегії відіграє важливу роль у зменшенні дистресу. Крім того, оптимізм сприяє формуванню здорового стилю життя, кращому сприйняттю себе, позитивній самооцінці та покращенню когнітивної обробки негативної інформації. Завдяки цьому оптимісти демонструють не лише менший рівень стресу, а й вищу якість життя, навіть за умов хвороб або після травматичних подій (Conversano et al., 2010).

Рис. 2. Процес модерації (адаптовано з Baron & Kenny, 1986)



1.2. Концептуалізація практик у робочому середовищі, їхнє виокремлення

Визначення робочих практик

У сучасній науковій літературі термін «робочі практики» вживається у різних контекстах, однак у загальному сенсі ним позначають набір інституціолізованих або неформалізованих дій, спрямованих на організацію, регуляцію та оптимізацію праці всередині організацій. Ці практики можуть стосуватися структурування робочих завдань, управління людськими ресурсами, забезпечення добробуту працівників, створення сприятливого робочого середовища або впровадження інновацій у спосіб організації праці. Незважаючи на спільну основу, концептуалізація робочих практик істотно варіюється залежно від теоретичної перспективи та емпіричного фокусу дослідників.

У межах підходу, орієнтованого на дизайн роботи, робочі практики розглядаються як інструменти структурного впливу на зміст і характер завдань, що виконує працівник. У цьому випадку йдеться про такі практики, як розширення завдань (англ. job enlargement), ротація (англ. job rotation) та збагачення праці (англ. job enrichment). Розширення завдань означає додавання до основних обов'язків працівника нових, проте схожих за рівнем складності дій, що дозволяє збільшити горизонтальний обсяг роботи без зміни її глибини. Ротація передбачає систематичне переміщення працівника між різними позиціями в межах організації, що сприяє розвитку багатофункціональних навичок і знань. Збагачення праці, натомість, полягає у вертикальному розширенні обов'язків, коли працівник отримує більше автономії, контролю та відповідальності, а отже – вищий рівень залучення та усвідомлення значущості своєї роботи (Siruri and Muathe, 2014).

Значна частина літератури пропонує трактування робочих практик у межах парадигми управління людськими ресурсами (HRM). Тут практики постають як системні дії, спрямовані на залучення, розвиток, мотивацію та утримання персоналу. Найбільш поширеними серед них є практика добору та відбору працівників, яка забезпечує підбір кандидатів, що відповідають потребам організації; навчання та розвиток, що передбачає формування професійних і м'яких навичок; оцінка результативності, яка дозволяє системно відстежувати індивідуальну ефективність працівників; а також практика винагородження – як матеріального, так і нематеріального – з метою підтримки мотивації та задоволення праці (Alkhamis, 2024; Bhandari & Subedi, 2024). У деяких джерелах додатково виділяються такі практики, як надання кар'єрних можливостей, забезпечення стабільної зайнятості та гнучкість умов праці (Ouabi et al., 2024).

Особливу увагу сучасні дослідження приділяють так званим «системам» практик (bundles), у межах яких окремі елементи HRM-діяльності поєднуються задля досягнення синергійного ефекту. Такі підходи підкреслюють, що сукупність взаємопов'язаних заходів, а саме навчання, система винагород, залучення до прийняття рішень і спілкування в колективі, є значно ефективнішими, ніж їх реалізація окремо. У High-Performance Work Systems практики розглядаються як взаємопідсилювальні компоненти єдиної стратегії, що мають на меті підвищити ефективність працівників через розвиток їхніх здібностей, мотивацію та створення можливостей для самореалізації (Alkhamis, 2024; (Easa & Orra, 2020).

Ще одним важливим напрямом є розгляд практик у контексті організаційної культури. У такому підході робочі практики постають як відображення норм, цінностей і патернів поведінки. Наприклад, практика командної роботи може розглядатися не лише як політика чи процедура, а як усталений елемент культурного середовища, що формує очікування та впливає на поведінку працівників (Bogale & Debela, 2024).

У дослідженнях, що фокусуються на сучасних викликах (цифровізація, змішана зайнятість або дистанційна робота) з'являється нова перспектива розуміння робочих практик як адаптивних механізмів підтримки працівників. Наприклад, до таких практик належать забезпечення працівників необхідним обладнанням, створення гнучких графіків, проведення тренінгів із цифрової безпеки чи ергономіки домашнього офісу. Ці практики спрямовані на підтримку фізичного та психічного добробуту працівника в умовах віддаленої праці та зміни форматів взаємодії (Wütschert et al., 2022).

У межах підходу до практик як до поведінкових стратегій окремих організацій, робочі практики розглядаються як набори соціальних взаємодій, що визначають способи вирішення конфліктів, структурування зворотного зв'язку, залучення до прийняття рішень або формування довіри (Chaudhary et al., 2024). Наприклад, концепція Employee Relationship Management (ERM) включає такі компоненти: прозора комунікація, командна взаємодія, системи пропозицій і механізми врегулювання конфліктів. Так, практики не зводяться до політик чи інструкцій, а скоріше є сталими патернами щоденної організаційної поведінки (Chaudhary et al., 2024).

Впровадження робочих практик зазвичай ініціюється вищим керівництвом або спеціалізованими підрозділами. У малих і середніх підприємствах цю роль часто відіграє сам власник або керівник, що водночас виступає й HR-менеджером (Jindal et al., 2024). У великих організаціях, навпаки, реалізація практик часто делегується на різні рівні – від стратегічного планування до оперативного виконання (Alkhamis, 2024). Важливо підкреслити, що робочі практики не існують у вакуумі. Вони розгортаються у певному організаційному, технологічному та культурному контексті, що визначає як їхній зміст, так і реалізацію. Наприклад, у гнучких або проектно-орієнтованих структурах практика командної

взаємодії може передбачати горизонтальний розподіл ролей і ротацію лідерства, тоді як у бюрократичних організаціях вона буде строго регламентована через посадові інструкції (Bogale & Debela, 2024; Chaudhary et al., 2024; Siruri and Muathe, 2014).

Таким чином, у науковому дискурсі існує багатопланова концептуалізація робочих практик. Вони можуть трактуватися як інструменти дизайну праці, управлінські технології в межах HRM, елементи організаційної культури, інтервенції у відповідь на нові умови праці або соціально-поведінкові формати взаємодії в межах колективу. Кожен із цих підходів формує унікальну рамку аналізу, вказуючи на складність, контекстуальність і динамічність поняття «робочі практики».

Відмінність робочих практик від подій і явищ

Важливо чітко розмежовувати поняття «робочі практики» та інші явища, які стосуються умов праці, переживань працівників або наслідків взаємодії з робочим середовищем. Попри те, що такі явища як work-life balance, монотонність, недостатня відповідність між особистістю та організацією (poor person-organisation fit), відсутність сенсу в роботі (lack of work meaning) або низька продуктивність (job performance) можуть бути тісно пов'язані з робочими практиками, самі по собі вони ними не є робочими практиками.

Ключова відмінність, як визначено вище, полягає в тому, що робочі практики є інституціоналізованими формами організаційної діяльності. Вони мають чітко визначений зміст, процедури впровадження, суб'єктів відповідальності та орієнтовані на систематичне впливання на поведінку працівників або процеси всередині організації. Наприклад, практика гнучкого графіку передбачає відповідні політики, комунікаційні протоколи, технічні рішення для обліку робочого часу, а також відповідальних осіб за

моніторинг її реалізації (Wütschert et al., 2022). Натомість work-life balance – це результат або стан, що виникає внаслідок взаємодії працівника з певними умовами праці, і він не має власного інституційного носія.

Аналогічним чином, монотонність або втрата сенсу роботи є суб'єктивними психоемоційними станами, які можуть бути наслідком застосування певних практик (наприклад, неефективного дизайну праці), але не є самостійними практиками. Зниження сенсу праці часто корелює з відсутністю автономії чи зворотного зв'язку, однак самі по собі ці стани не є організаційно закріпленими механізмами (Gull et al., 2022).

Подібним чином рівень виконання працівником своїх обов'язків, не є практикою, а виступає показником або результатом. Практикою може бути система оцінювання ефективності, що має конкретні інструменти (KPI, атестації, зворотний зв'язок) та реалізується організаційно (Alkhamis, 2024; Bhandari & Subedi, 2024). Проте сам рівень продуктивності є наслідком. Він може бути зумовлений не лише практиками, але й індивідуальними якостями, мотивацією працівника тощо.

Позитивні робочі практики для працівників

Можна виокремити низку робочих практик, які мають позитивний вплив на добробут, задоволеність та розвиток працівників. Позитивними можна назвати такі практики, які не лише відповідають інтересам організації, а й водночас враховують потреби та життєві обставини самих працівників. Однією з ключових категорій позитивних практик є практики навчання та розвитку персоналу. Зазвичай, до таких практик відносять можливості формальне навчання, менторські програми, стажування, можливості для кар'єрного зростання, інколи цей перелік доповнюється гнучким графіком роботи (Alkhamis, 2024; Bhandari & Subedi, 2024; Easa & Orta, 2020; Ouabi et al., 2024).

Не менш важливими є практики, що забезпечують зворотний зв'язок та справедливу оцінку результатів праці. Системи оцінювання, які базуються на прозорих критеріях та передбачають конструктивну комунікацію, дозволяють працівникам розуміти очікування, отримувати визнання та бачити перспективу зростання (Alkhamis, 2024; Bhandari & Subedi, 2024). Особливо важливою є не лише наявність практики оцінювання, а її якісне впровадження. Якщо практики лише формально наявні, їх реалізація не супроводжується справжнім залученням і підтримкою з боку керівництва, то це не гарантує позитивного ефекту (Alkhamis, 2024).

До позитивних практик також належать ті, що сприяють автономії, участі працівника у прийнятті рішень та формуванні організаційного життя. Це може бути практика самостійного управління часом, гнучких графіків, участі у стратегічному плануванні або прийнятті рішень на рівні підрозділів (Alkhamis, 2024; Easa & Orra, 2020; Siruri and Muathe, 2014). Дослідження показують, що такі практики формують відчуття контролю над робочим процесом і зміцнюють ідентифікацію працівника з організацією.

Крім того, вагомими є практики, орієнтовані на підтримку балансу між роботою та особистим життям. Хоча сам *work-life balance* не є практикою, позитивним прикладом є гнучкі форми зайнятості, можливість віддаленої роботи або часткова зайнятість із додатковими соціальними гарантіями (Wütschert et al., 2022). Вони сприяють зниженню стресу, підвищенню лояльності та задоволеності працівників.

Таким чином, позитивні робочі практики – це ті, що сприяють розвитку, визнанню, участі, підтримці та балансу. Їхнє впровадження вимагає не лише формальної наявності політик, а передусім – уваги до якості реалізації, чутливості до контексту та включення голосу працівника у процеси організаційного життя.

1.3. Стресори у робочому середовищі

Робочий стрес є ключовою проблемою сучасного трудового середовища, що впливає на продуктивність праці, рівень задоволеності роботою та загальне благополуччя працівників. Дослідження показують, що наслідки стресу на робочому місці можуть варіюватися від зниження мотивації до серйозних проблем зі здоров'ям, включаючи депресію, тривожність та серцево-судинні захворювання (Bhui et al., 2016). Вплив робочого стресу охоплює кілька сфер, зокрема фізіологічний, психологічний та поведінковий рівні.

Робочий стрес знижує продуктивність працівників через когнітивні порушення, які можуть включати труднощі з концентрацією уваги, погіршення пам'яті та уповільнення процесу прийняття рішень (Avr & Rao, 2023). Дослідження виявили, що працівники, які зазнають високого рівня стресу, частіше припускаються помилок, що впливає на ефективність виконання завдань Niere et al. (2023). Крім того, стрес може призводити до підвищеної кількості прогулів або, навпаки, до «претентеїзму». «Претентеїзм» передбачає, що працівник фізично присутній на робочому місці, але його продуктивність суттєво знижена через стресові фактори (Tamunomiebi & Mezeh, 2021).

Задоволеність роботою також значною мірою залежить від рівня робочого стресу. Працівники, які відчувають надмірний тиск або несприятливе робоче середовище, частіше висловлюють незадоволеність своєю роботою, що може призводити до збільшення рівня звільнень (Zhou & Zheng, 2022). Низька задоволеність роботою, зумовлена хронічним стресом, пов'язана із зниженням організаційної лояльності та підвищеною схильністю до зміни місця роботи (Nikunlaakso et al., 2023).

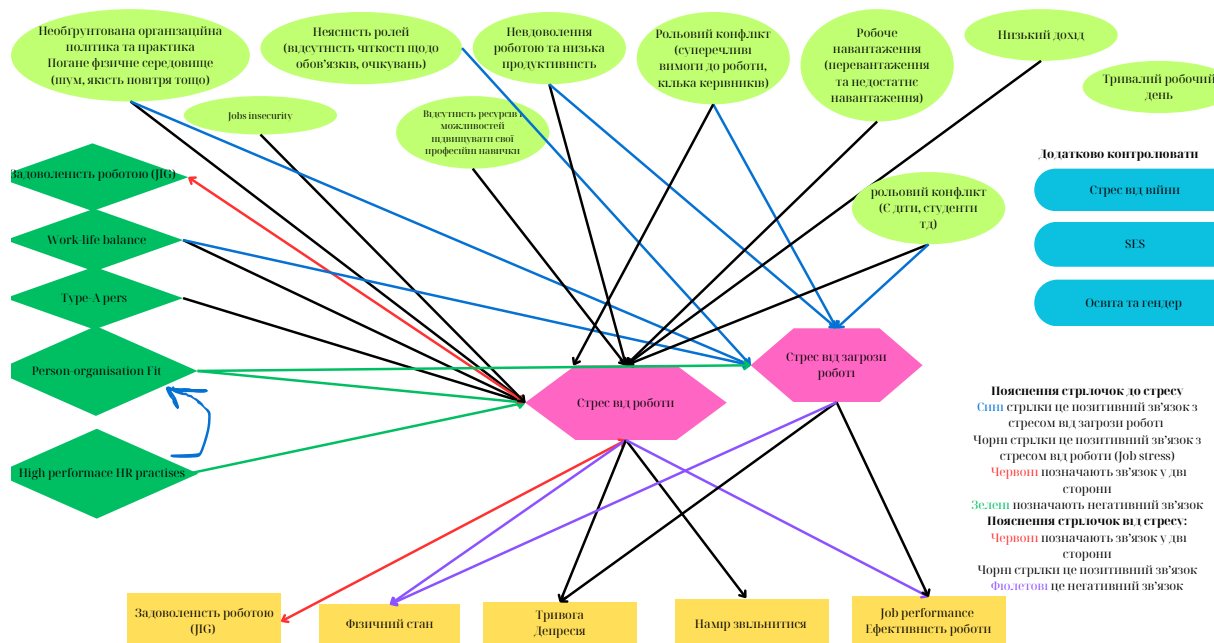
Окрім впливу на продуктивність та задоволеність роботою, стрес також має значні наслідки для фізичного та психологічного здоров'я.

Хронічний стрес може призвести до серцево-судинних захворювань, підвищеного артеріального тиску, головного болю та порушень сну (Sonnetag et al., 2010). Дослідження також показали, що працівники, які перебувають у постійному стані стресу, мають підвищений ризик розвитку депресії та тривожних розладів (Law et al., 2020). Це, у свою чергу, створює додаткове навантаження на систему охорони здоров'я та призводить до економічних втрат для організацій через підвищену кількість лікарняних (Cooper, 1983b).

Основними стресорами у робочому середовищі є надмірне робоче навантаження, жорсткі дедлайни, низький рівень автономії, поганий баланс між роботою та особистим життям, конфлікти на робочому місці, невизначеність ролей, нестабільність зайнятості, фізичні умови праці та відсутність організаційної підтримки (Kang & Singh, 2006). Кожен з цих стресорів впливає на працівників по-різному, в залежності від специфіки роботи, галузі та індивідуальних характеристик особистості (Kang, 2005).

Робочі стресори можна класифікувати за кількома категоріями. До структурних стресорів належать фактори, пов'язані з організаційною політикою та управлінням, такі як бюрократія, відсутність прозорості в прийнятті рішень та несправедливе розподілення обов'язків (Kath et al., 2013). Операційні стресори включають прямі вимоги до працівників, зокрема високий рівень відповідальності, складність завдань та необхідність швидкого виконання роботи (Kinman, 2008). До соціальних стресорів відносять взаємодію з колегами та керівництвом, зокрема конфлікти, низьку підтримку та відсутність конструктивного зворотного зв'язку (Keegel et al., 2009).. Фізичні стресори включають умови праці, такі як рівень шуму, температура, освітлення та інші фактори, що впливають на комфортність робочого середовища (Zhou & Zheng, 2022).

Рис. 3. Інтегральна схема робочих практик та стресу.



Таблиця 1. Категорії стресорів.

Категорія стресорів	Приклади
Структурні	Бюрократія, несправедливий розподіл завдань, відсутність автономії
Операційні	Високі вимоги до швидкості роботи, багатозадачність, перевантаження
Соціальні	Конфлікти з колегами, відсутність підтримки, низький рівень комунікації

Фізичні	Шум, погане освітлення, незручні робочі місця
---------	---

Відсутність можливості приймати рішення

Робоча практика, яка характеризується відсутністю розширення повноважень (lack of empowerment) або низьким контролем над роботою (low job control), означає обмежену можливість працівника ухвалювати рішення щодо своєї роботи. Це включає як обмежену автономію у виконанні робочих завдань, так і відсутність участі у прийнятті рішень на рівні організації (Tamunomiebi & Mezeh, 2021).

Згідно з моделлю попиту-контролю (JDC) Карсеска, контроль над роботою є одним з ключових факторів, що впливає на рівень стресу серед працівників. Згідно з цією моделлю, низький контроль над роботою у поєднанні з високими вимогами створює «високостресову» робочу ситуацію, яка може спричинити негативні наслідки для здоров'я працівників (Tamunomiebi & Mezeh, 2021).

Відсутність розширення повноважень часто пов'язана з жорсткою ієрархічною структурою управління, де рішення ухвалюються на вищих рівнях керівництва без залучення працівників. Це призводить до ситуацій, коли працівники не можуть адаптувати робочі процеси до своїх умов, що, у свою чергу, може викликати відчуття фрустрації, відчуження від роботи та зниження мотивації (Kang, 2005).

Крім того, дослідження показують, що низький рівень контролю над роботою негативно впливає на продуктивність, оскільки обмежує можливість працівників використовувати свої знання та навички для підвищення ефективності роботи. Відсутність автономії також пов'язана з вищими рівнями професійного вигорання, оскільки працівники відчувають себе пасивними виконавцями, а не активними учасниками робочого

процесу (Tamunomiebi & Mezeh, 2021). Дослідження підтверджують, що відсутність можливості впливати на робочий процес збільшує рівень напруженості, що може призводити до підвищеного рівня кортизолу – гормону стресу, який пов'язаний із серцево-судинними захворюваннями, депресією та іншими розладами (Tamunomiebi & Mezeh, 2021).

Крім того, працівники, які не мають можливості ухвалювати рішення на роботі, частіше стикаються з проблемами в міжособистісних стосунках з керівництвом та колегами, що також підвищує рівень стресу. Висока відповідальність за виконання завдань без можливості їх контролю або зміни сприяє відчуттю безсилля та загальній незадоволеності роботою (Cooper, 1983b). Практика низького контролю над роботою та відсутність розширення повноважень є значущими чинниками, що впливають на рівень стресу працівників.

Рольовий конфлікт

Рольовий конфлікт (Role Conflict) є однією з найважливіших категорій у дослідженнях організаційної поведінки та робочих стресорів. Цей феномен виникає тоді, коли працівник отримує суперечливі або взаємовиключні вимоги щодо виконання своїх професійних обов'язків, що може спричиняти значний рівень стресу (Rizzo, House, & Lirtzman, 1970). Наприклад, конфлікт може виникати у випадку, коли один керівник очікує від працівника високої продуктивності без втрати якості, а інший вимагає зосередитися на деталізації процесів, що уповільнює темп роботи (Kath et al., 2013). Рольовий конфлікт часто розглядається у взаємозв'язку з іншими аспектами рольового стресу, зокрема рольовою невизначеністю (Role Ambiguity) та рольовим перевантаженням (Role Overload). Дослідження показують, що всі три фактори взаємопов'язані та негативно впливають на добробут працівників (Zhou & Zheng, 2022).

Kath et al. (2013) визначають три основні типи рольового конфлікту:

1. **Міжособистісний конфлікт** – суперечливі вимоги між різними керівниками або між керівниками та підлеглими.
2. **Внутрішньоособистісний конфлікт** – працівник відчуває, що вимоги його посади суперечать його власним цінностям або принципам.
3. **Міжролевий конфлікт** – вимоги роботи суперечать іншим життєвим ролям працівника, наприклад, сімейним обов'язкам.

Згідно з дослідженням Niere et al. (2023), рольовий конфлікт є ключовим стресором у сферах з високим рівнем міжособистісної взаємодії, таких як соціальні служби та охорона здоров'я.

Рольовий конфлікт проявляється через кілька механізмів:

- **Суперечливі вимоги від різних керівників або підрозділів** (наприклад, менеджер вимагає швидкого виконання завдань, а відділ якості – суворого дотримання стандартів);
- **Невідповідність між очікуваннями працівника та реальними робочими умовами;**
- **Потреба балансувати між кількома ролями** (наприклад, одночасно керувати колективом та виконувати адміністративні обов'язки).

Дослідження Pasupuleti et al. (2009) показало, що високий рівень рольового конфлікту значно знижує рівень задоволеності життям та підвищує ризик вигорання у соціальних працівників. Рольовий конфлікт є серйозним чинником робочого стресу, який може мати негативний вплив на фізичний та психологічний стан працівника. Дослідження Zhou & Zheng (2022) виявило, що рольовий конфлікт сприяє зростанню рівня тривожності, депресії та емоційного виснаження. Подібні результати

отримали Kath et al. (2013), які встановили, що рольовий конфлікт є третьою за важливістю причиною стресу серед медичних керівників після перевантаження роботою та організаційних обмежень. У дослідженні Niere et al. (2023) зазначено, що працівники, які стикаються з рольовим конфліктом, часто демонструють зниження продуктивності та високу плинність кадрів.

Дисбаланс зусиль та винагороди

Концепція «дисбалансу зусиль та винагород» (англ. Effort-Reward Imbalance, ERI) була розроблена Йоганнесом Зігрістом (Siegrist, 1996) для пояснення взаємозв'язку між напруженими робочими умовами та здоров'ям працівників. Вона базується на припущенні, що коли зусилля, які докладає працівник, значно перевищують отримані винагороди (фінансові, кар'єрні, соціальні тощо), виникає стресова ситуація, що негативно впливає на його психічне та фізичне здоров'я (Siegrist, 2004). Система винагород у деяких організаціях часто залежить від чітко визначених правил та її структури. Дослідження показують, що коли працівник стикається з високими вимогами, але не отримує адекватної матеріальної чи нематеріальної компенсації, це може спричинити негативні емоційні реакції, такі як фрустрація, тривожність або депресія (Bhui et al., 2016).

Згідно з дослідженням Bhui et al. (2016), ERI виникає через неадекватну винагороду відносно витрачених зусиль, що включає низьку оплату праці, обмежене кар'єрне зростання, низьку соціальну підтримку та відсутність стабільності зайнятості. ERI значніший у сфері медицини та соціальних послуг, де рівень відповідальності високий, але винагороди часто обмежені, (Nikunlaakso et al., 2023). У корпоративному секторі

співробітники часто стикаються з вимогами до адаптації до нових технологій та досягнення високих показників ефективності. Але не завжди отримують відповідні компенсації чи можливості кар'єрного зростання. Подібні тенденції призводять до хронічного стресу, підвищеної плинності кадрів та загального зниження продуктивності компаній (Law et al., 2020). Дослідження Kang (2005) також виявило, що серед медичних представників одним із головних чинників стресу є ERI, що призводить до емоційного виснаження та погіршення відносин з колегами та керівництвом. Високий рівень очікувань без відповідної компенсації створює постійний робочий тиск і знижує задоволеність роботою.

ERI безпосередньо впливає на ключові показники ефективності роботи, такі як продуктивність, рівень помилок, ініціативність та здатність до прийняття рішень. Дослідження Madhavi & Rao (2023) показують, що працівники, які відчувають значний дисбаланс між зусиллями та винагородами, менш мотивовані до виконання своїх обов'язків, що призводить до зниження продуктивності та збільшення кількості помилок. У дослідженні Bhuì et al. (2016) було виявлено, що стрес, спричинений ERI, знижує когнітивні здібності працівників, зменшує рівень їхньої концентрації та здатність адаптуватися до змін у робочому середовищі. Це, своєю чергою, впливає на загальну ефективність виконання завдань, що особливо критично для професій, які вимагають швидкого прийняття рішень або високої відповідальності. ERI є одним із головних чинників хронічного стресу, що підтверджують емпіричні дослідження (Madhavi & Rao, 2023).

Фізіологічні наслідки ERI включають підвищений рівень кортизолу, що негативно впливає на імунну систему, серцево-судинну систему та загальний стан організму. Також дослідники зауважують, що тривалий вплив ERI підвищує ризик серцевих захворювань, гіпертонії та порушень

сну (Siegrist, 2004). У дослідженні Nikunlaakso et al. (2023) було виявлено, що негативний психологічний стан працівників внаслідок високого ERI може бути послаблений за рахунок високого рівня соціального капіталу на робочому місці (підтримка з боку колег та керівництва).

Нестабільність зайнятості (англ. job insecurity)

Нестабільність зайнятості (job insecurity) є однією з ключових загроз для психологічного благополуччя працівників. Вона визначається як сприйняття загрози втрати роботи або значного погіршення умов праці (Keegel, Ostry & LaMontagne, 2009). Нестабільність зайнятості може проявлятися через тимчасові контракти, ризик звільнення, скорочення робочих годин або невизначеність щодо майбутнього трудових відносин (Law et al., 2020). Високий рівень нестабільності зайнятості спостерігається серед молодих працівників (LaMontagne et al., 2009). Нестабільність зайнятості є особливо гострою проблемою в умовах економічної нестабільності (Singh & Kang, 2006). У дослідженні Law et al. (2020) зазначається, що нестабільність зайнятості призводить до підвищення рівня стресу, особливо серед молодих працівників, оскільки вони частіше стикаються з низькою автономією та відсутністю можливостей розвитку.

Дослідження показують, що нестабільність зайнятості асоціюється з підвищеним рівнем тривожності, депресії, професійного вигорання та зниженням загального рівня задоволеності роботою (Law et al., 2020). Наприклад, Bowling & Hammond (2008) виявили, що працівники, які стикаються з нестабільністю зайнятості, частіше демонструють зниження мотивації та продуктивності, а також схильність до конфліктів на робочому місці. Keegel et al. (2009) зазначають, що основними проявами є розлади

сну, підвищений рівень кортизолу та загальне зниження фізичного здоров'я. У дослідженні Singh & Kang (2006) було встановлено, що нестабільність зайнятості викликає почуття невизначеності та втрати контролю над робочими умовами. Це є ключовими факторами розвитку хронічного стресу. Отже, нестабільність зайнятості є важливим фактором, що впливає на рівень стресу працівників. Вона знижує психологічне благополуччя, сприяє розвитку тривожних розладів та впливає на загальну ефективність роботи.

Нечіткість ролей у робочому середовищі

Нечіткість ролей (*role ambiguity*) визначається як ситуація, коли працівники не мають чіткого розуміння своїх обов'язків, відповідальності або очікувань щодо їхньої роботи (Kath et al., 2013). Це може виникати внаслідок неефективної комунікації керівництва, відсутності чітких інструкцій або швидких змін в організаційних процесах (Pasupuleti et al., 2009). Наприклад, дослідження соціальних працівників показало, що нечіткість ролей була серед основних чинників, що призводили до зниження задоволеності життям та збільшення намірів звільнитися (Pasupuleti et al., 2009).

Нечіткість ролей може також виявлятися через суперечливі або недостатньо зрозумілі вимоги до роботи, що змушує працівників витратити додаткові ресурси на з'ясування своїх обов'язків (Kath et al., 2013). Працівники, які не мають чітко визначених завдань, частіше стикаються з психологічним напруженням, тривожністю та почуттям невпевненості (Kath et al., 2013). Зокрема, дослідження медичних працівників показало, що нечіткість ролей корелює із підвищеним рівнем вигорання та емоційної

виснаженості (Kath et al., 2013). В умовах сучасного ринку праці, де організації постійно змінюються та адаптуються до нових викликів, проблема нечітких ролей лише загострюється. Додатково підвищує рівень стресу те, що за високої нечіткості ролей з'являються труднощі в прийнятті рішень.

Дослідження показали, що працівники, які відчують невизначеність у своїх завданнях, частіше мають низьку мотивацію та почуття незадоволеності своєю посадою (Niere et al., 2023). Зниження задоволеності роботою, своєю чергою, впливає на рівень залученості працівників, що може призводити до зростання рівня плинності кадрів. Працівники, які постійно стикаються з неясними очікуваннями, можуть відчувати підвищену тривожність та емоційне виснаження. Такі працівники частіше зазнають різних психосоматичних розладів (Kath et al., 2013). Працівники, які не мають чітких інструкцій та очікувань, витрачають більше часу на з'ясування своїх завдань, що уповільнює робочий процес (Singh & Singh, 2006). Дослідження показали, що нечіткість ролей може призводити до збільшення кількості помилок та зниження загальної ефективності роботи команди (Bhui et al., 2016).

Хоча більшість дослідників розглядають нечіткість ролей як негативний чинник, що призводить до стресу та вигорання, є й альтернативні погляди. У середовищі з високою автономією працівників через нечіткість ролей змушені ставати креативнішими у своїй роботі (Singh & Singh, 2006).

Можливості кар'єрного зростання

Можливість кар'єрного зростання є значним предиктором робочого стресу. Просування по кар'єрі складається з:

- підвищення на посаді,
- розширення обов'язків,
- навчання
- розвитку компетенцій,
- доступу до керівних посад.

Як зазначає Соопер (1983b), що за відсутності достатніх можливостей зростання працівники втрачають зацікавленість у роботі. Тамупомієбі & Меzeh (2021) говорять, що недоотримання кар'єрних можливостей асоціюється з низьким рівнем соціальної підтримки в колективі та відчуттям несправедливості у розподілі ресурсів, що додатково загострює стресові фактори (Тамупомієбі & Меzeh, 2021).

У дослідженні Madhavi & Rao (2023) зазначається про кореляцію між можливостями кар'єрного зростання та підвищеним рівнем стресу серед працівників. Відсутність просування по службі або професії створює відчуття безвиході та може спричинити емоційне виснаження та навіть депресію (Madhavi & Rao, 2023). Такі ж результати були отримані у дослідженні Соопер (1983b).

Дослідження Bowling & Hammond (2008) показало, що працівники, які бачать чіткі перспективи для кар'єрного зростання, значно рідше відчувають незадоволеність роботою (Bowling & Hammond, 2008). Дослідження Kalliath, Bluedorn & Strube (1999) зазначає, що працівники мають вищі наміри до звільнення, що коли можливості кар'єрного зростання обмежені. Продуктивність праці безпосередньо залежить від рівня мотивації працівника та його задоволеності роботою. Дослідження

Podsakoff et al. (2007) встановило що помітне зниження когнітивних здібностей внаслідок депривації щодо кар'єрного розвитку. Також дослідження Mujtaba, Cavico & Senathip (2020) показало, що працівники, які не бачать перспектив кар'єрного зростання демонструють меншу готовність брати відповідальність за результат роботи, адже менше залучені у робочі процеси.

Робоче навантаження

Робоче навантаження складається з кількості, складності і темпу виконання завдань. Воно може бути кількісним або якісним (Edwards, Guppy, & Cockerton, 2007). Згідно з дослідженнями Kang (2005), працівники через це стикаються з серйозними труднощами у виконанні своїх обов'язків, що призводить до зниження якості роботи. Keegel, Ostry, & LaMontagne (2009) зазначають, що високий рівень робочого навантаження асоційоване зі збільшенням кількості лікарняних та компенсаційних виплат.

Як зазначають Sonnentag et al. (2010), значне робоче навантаження знижує здатність працівників до психологічного відключення від роботи. Це призводить до підвищеної потреби у відновленні. Працівники, які не можуть психологічно відійти від робочих обов'язків у неробочий час, частіше стикаються з депресією, хронічною втомою та проблемами зі сном. Madhavi & Rao (2023) відзначають, що працівники, які мають високий рівень стресу через інтенсивне навантаження, демонструють підвищену роздратованість та знижену концентрацію.

Нестабільний графік роботи, що включає нічні або нерегулярні зміни, також впливає на рівень стресу, оскільки порушує природний циркадний ритм організму (Ninaus et al., 2015). Це порушує баланс роботи-життя.

Підвищене навантаження може негативно впливати на задоволеність роботою, спричиняючи відчуття невдоволення умовами праці (Madhavi & Rao, 2023). Дослідження показують, що коли працівники перевантажені, вони частіше скаржаться на відсутність підтримки з боку керівництва. Edwards, Guppy, & Cockerton (2007) у своєму лонгітудному дослідженні визначили, що існує нелінійний зв'язок між робочим навантаженням і продуктивністю: низьке навантаження може спричинити зниження мотивації, надмірне навантаження веде до втрати ефективності. Madhavi & Rao (2023) зазначають, що коли працівники відчувають хронічний стрес через перевантаженість, вони частіше приймають рішення про зміну місця роботи.

Міжособистісні конфлікти в колективі

Міжособистісні конфлікти в колективі є одним із найбільш сильних стресових факторів у робочих відносинах. Конфлікти є основним предиктором негативних наслідків для працівників, зокрема їхнього бажання змінити місце роботи (Niere et al. 2023). Крім того, інші дослідження підтверджують, що такі конфлікти можуть спричинити зниження продуктивності (Striler et al., 2020) та підвищення рівня цинізму серед працівників (Abugre & Asquaah, 2022).

Проблеми у робочих відносинах можуть сприяти виникненню психологічної напруги та, інколи, підвищеного рівня кортизолу (Cooper, 1983b). Схожі висновки зробили Канг та Сінгх (2006), які встановили, що погані міжособистісні відносини є найбільшим чинником стресу на робочому місці. Одним з основних механізмів через які здійснюється вплив

це зниження рівня соціальної підтримки. Підтримка колег може слугувати буфером для стресу, тоді як її відсутність погіршує здатність працівника справлятися з робочими викликами (Carlan et al., 1980). Натомість відсутність якісної взаємодії між колегами значно знижує ефективність виконання завдань. А це відображається на загальному рівні продуктивності компанії (Niere et al. 2023).

Фізичне середовище (шум, якість повітря, освітлення)

Фізичне робоче середовище є невід'ємною складовою якості трудового життя та значно впливає на фізичне і психічне здоров'я працівників. Несприятливі умови, такі як підвищений рівень шуму, низька якість повітря, недостатнє або надмірне освітлення, екстремальні температури та погано спроектовані робочі місця, можуть спричинити підвищений рівень стресу, втому, зниження продуктивності та навіть серйозні захворювання (Cooper, 1983b). Keegel et al. (2009) говорять про необхідність розглядати фізичне середовище як фактор, що взаємодіє з психосоціальними стресорами.

Поняття «низька якість фізичного середовища» охоплює широкий спектр факторів, які безпосередньо впливають на комфорт працівників та їхню здатність ефективно виконувати робочі завдання. Cooper (1983b) зазначає, що серед ключових аспектів фізичного середовища, які можуть бути джерелами стресу, виділяють:

- **Шум** – постійний або різкий звук, що ускладнює концентрацію та сприяє когнітивному перевантаженню.
- **Якість повітря** – наявність забруднюючих речовин, недостатня вентиляція, підвищений рівень вуглекислого газу.

- **Освітлення** – недостатнє або надмірне штучне освітлення, відсутність природного світла.
- **Температурний режим** – екстремально високі або низькі температури, перепади температури.
- **Ергономіка робочого місця** – незручні меблі, нераціональне розташування обладнання, обмежений простір.

Шум є одним із найпоширеніших стресових чинників на робочому місці. Bhui et al. (2016) зазначають, що постійний фоновий шум значно знижує рівень концентрації та підвищує ризик розвитку тривожності. Висока інтенсивність шуму (понад 85 дБ) сприяє підвищенню рівня кортизолу – гормону стресу. Постійне перебування у шумному середовищі призводить до підвищення кількості помилок та зниження загальної продуктивності працівників.

Погана якість повітря – ще один значний чинник, що спричиняє стрес. Низький рівень кисню та підвищена концентрація вуглекислого газу в офісних приміщеннях асоціюється з головним болем, втомою, дратівливістю та, інколи, когнітивними порушеннями (Keegel et al., 2009). Це також впливає на швидкість прийняття рішень та рівень уваги працівників, що є важливим для роботи у небезпечних умовах.

Tamunomiebi & Mezeh (2021) зазначають, що недостатнє освітлення може спричинити втому очей та інші фізіологічні наслідки. Неправильно підібране штучне освітлення призводить до підвищеної дратівливості, відповідно, зростає вірогідність міжособистісних конфліктів.

Робота в умовах спеки або холоду призводить до фізичного дискомфорту, що веде до швидкої втомлюваності та роздратування. Працівники, які працюють в умовах високих температур, частіше

повідомляють про загальне погіршення психічного здоров'я (Law et al. 2020). Крім того, екстремальні температури можуть знижувати мотивацію до роботи та сповільнювати когнітивні процеси. У результаті це призводить до зниження продуктивності.

Погана ергономіка робочого місця призводить до зниження продуктивності та психологічного виснаження. Працівники, які змушені працювати в незручних умовах, частіше скаржаться на біль у спині та шиї, що може призводити до збільшення кількості лікарняних днів (Keegel et al. 2009).

Низький дохід

Як свідчить широкий пласт досліджень, рівень доходу визначає доступ до основних ресурсів, таких як медичні послуги, освіта, житло. Орпана, Лемір та Гравель (2009) у своїй роботі доводять, що низький дохід спричиняє підвищений рівень психологічного стресу, що проявляється у почутті тривожності, депресії та загальному погіршенні психічного стану працівників (Orpana et al. 2009). Згідно з дослідженням Нікуналааксо та колег (2023), в робочому середовищі низький рівень доходу часто супроводжується підвищеними вимогами до праці та недостатнім рівнем винагороди, що може створювати серйозні ризики для психологічного здоров'я працівників (Ryu & Fan, 2022). Дослідження фінських працівників у сфері охорони здоров'я та соціальних послуг показує, що високе робоче навантаження у поєднанні з низьким рівнем матеріальної винагороди суттєво підвищує ризик виникнення психологічного дистресу серед працівників.

Низький дохід є суттєвим фактором спровокування хронічного психологічного дистресу (Ryu та Fan, 2022). Фінансові труднощі

спричиняють неможливість задовольнити основні потреби, що посилює почуття невпевненості в майбутньому. Подібні результати отримані у дослідженні Orpana et al. (2009), яке базувалося на 12-річному спостереженні за населенням Канади. Дослідження підтверджує, що низький рівень доходу прямо пов'язаний із більш високими ризиками розвитку психологічного стресу, а фінансові труднощі, проблеми у взаєминах та житлові умови частково пояснюють цей зв'язок. Зокрема, жінки з низькими доходами демонстрували вищий рівень стресу, ніж чоловіки в аналогічних умовах (Orpana et al. 2009).

Нікуналааксо et al. (2023) також доводять, що сукупність декількох робочих стресорів може призводити до взаємного підсилення негативного ефекту, який сприяє вигоранню. Існує дві основні теорії, що пояснюють зв'язок між рівнем доходу та стресом. Перша – гіпотеза «health selection», згідно з якою люди з поганим психічним здоров'ям мають менші шанси на отримання високооплачуваної роботи. Однак емпіричні дослідження показують, що цей механізм відіграє незначну роль у загальному взаємозв'язку між доходом і психічним здоров'ям (Orpana et al. 2009). Більш вірогідною є друга гіпотеза – «social causation», яка стверджує, що низький рівень доходу викликає психологічні проблеми через погіршення соціального середовища, підвищені робочі вимоги та недостатність ресурсів для адаптації. Крім того, Орпана та співавтори (2009) відзначають, що утворюється замкнене коло, в якому низький дохід призводить до підвищеного стресу, а підвищений стрес зменшує здатність працівників до продуктивної праці. У той же час, невпевненість у майбутньому та відсутність доступу до якісної медичної допомоги, сприяють загальному погіршенню психічного здоров'я,

Проблема низького рівня доходу та його впливу на стрес працівників є багатовимірною та комплексною. Наукові дослідження підтверджують, що низькі зарплати спричиняють фінансовий стрес, який веде до

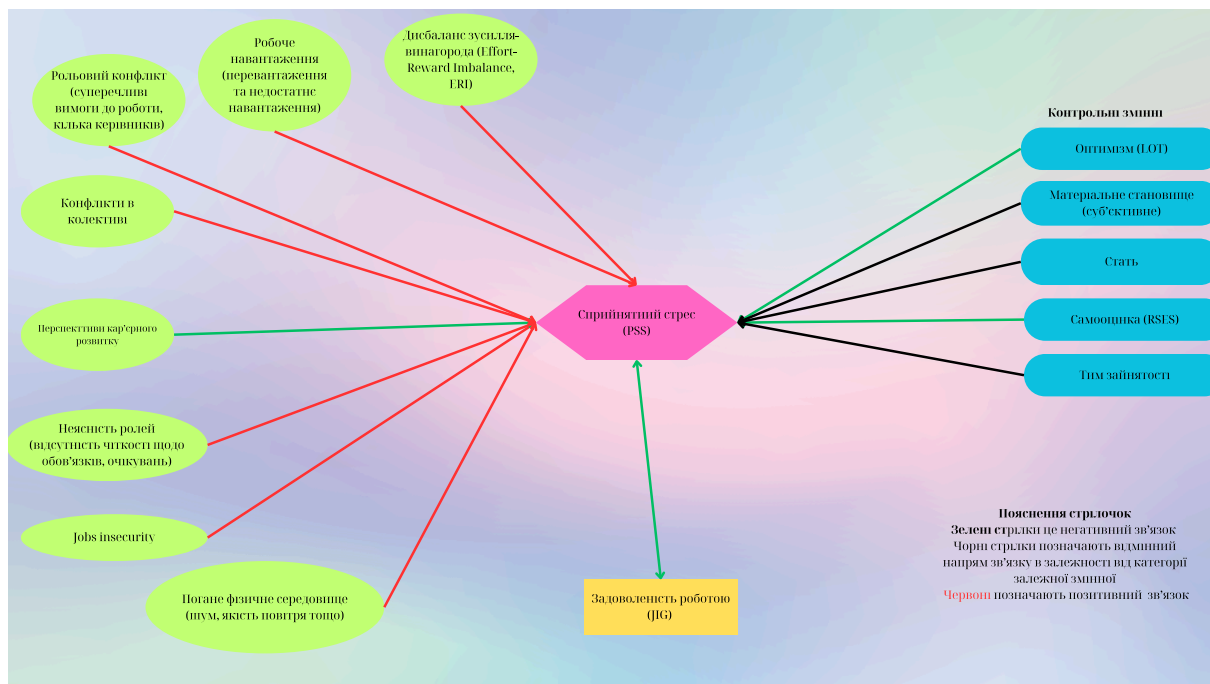
психологічних проблем. Додатково, низький дохід обмежує можливості доступу до освіти, медичної допомоги та соціальних ресурсів, що сприяє подальшому загостренню ситуації.

Висновок першого розділу

У першому розділі було здійснено теоретичне обґрунтування дослідження стресу працівників у контексті робочих практик. Стрес постає як складне, багатовимірне явище, що виникає на перетині біологічних, психологічних і соціальних чинників. Його інтерпретація варіюється від фізіологічної реакції (Сельє) до реляційної взаємодії між індивідом і середовищем (Лазарус і Фолкман), а також соціально детермінованого процесу, вплетеного у структуру нерівностей (Перлін). З урахуванням цих концептуальних рамок, сучасні підходи трактують стрес як динамічний процес когнітивної оцінки й суб'єктивного реагування на зовнішні загрози, що супроводжується як психологічними, так і фізіологічними наслідками.

Окрема увага в розділі була присвячена ролі психологічних характеристик у стресових переживаннях. Висока самооцінка та схильність до оптимізму виступають важливими модераторами стресу. Індивідуальні ресурси відіграють вирішальну роль у тому, як саме особа переживає стресові ситуації. Ці характеристики не тільки послаблюють вплив стресорів, але й знижують імовірність розвитку психологічних порушень, таких як депресія чи емоційне вигорання.

Рис. 4. Інтегральна схема робочих стресорів.



Поняття стресу у професійному середовищі було розглянуто крізь призму різних типологій: за тривалістю (гострий і хронічний), за еволюційною природою (давні й сучасні стресори), за валентністю (дистрес і евстрес). Визначено, що найбільшу загрозу для психічного і фізичного здоров'я становлять хронічні та психосоціальні стресори, які виникають унаслідок тривалих міжособистісних або організаційних напружень.

У контексті цього аналізу було розглянуто поняття робочих практик як структурованих, інституціоналізованих форм діяльності в межах організацій. Здійснено класифікацію робочих практик за кількома підходами: дизайн праці, управління людськими ресурсами, організаційна культура, адаптація до змін, пов'язаних із цифровізацією та гібридними форматами праці. Визначено, що певні робочі практики (автономія, гнучкість графіку, зворотний зв'язок, навчання) мають потенціал знижувати рівень стресу серед працівників.

Окрему увагу приділено аналізу робочих стресорів, серед яких виокремлено:

- Навантаження – надмірна кількість завдань, інтенсивність праці або багатозадачність, що призводить до фізичного й емоційного виснаження;
- Невизначеність ролей – відсутність чітких очікувань щодо функцій працівника, що знижує ефективність і підвищує ризик фрустрації;
- Рольовий конфлікт – ситуація, коли працівник отримує суперечливі інструкції або одночасно виконує несумісні обов'язки, що спричиняє внутрішнє напруження;
- Дисбаланс зусиль і винагороди – сприйняття того, що докладені зусилля не відповідають рівню матеріального або символічного визнання, що знижує мотивацію й викликає розчарування;
- Нестабільність зайнятості – страх втрати роботи, відсутність довгострокових гарантій, що підвищує рівень хронічного тривожного напруження;
- Обмежені кар'єрні перспективи – відсутність можливості професійного зростання або розвитку, що породжує відчуття застою й демотивацію;
- Конфлікти у колективі – міжособистісні непорозуміння, недостатня підтримка або токсичне середовище, що сприяє емоційному виснаженню;
- Неякісне фізичне середовище – шум, погане освітлення, незручні робочі місця, що впливають на фізичне самопочуття й провокують стомлюваність;
- Неможливість ухвалювати рішення – обмеження автономії та участі в управлінні, що позбавляє працівника відчуття контролю над своєю діяльністю.

Усі ці чинники, особливо за наявності обмежених психологічних ресурсів, можуть створювати підвищене алостатичне навантаження на працівника, що з часом може призводити до вигорання або інших форм дезадаптації.

Розділ 2: Емпіричний аналіз асоціацій між стресом та робочими практиками

2.1. Методологія та дизайн кількісного опитування

Емпіричний етап дослідження має на меті виявити специфіку впливу окремих робочих практик на рівень стресу серед працівників в Україні в умовах повномасштабної війни. Виходячи з теоретичних засад, викладених у першому розділі, дослідження передбачає перевірку статистично значущих зв'язків між незалежними змінними – характеристиками робочого середовища (такі як перевантаження, автономія, комунікація в команді, тощо) – та залежною змінною – рівнем стресу працівників. Така логіка аналізу дозволяє сформулювати каузальні висновки, спираючись на зібрані емпіричні дані.

Вибірка та процес збору даних

У межах дослідження було застосовано кількісний підхід шляхом онлайн-опитування працевлаштованих українців за допомогою платформи Google Forms. Це дозволило зібрати первинні дані щодо впливу робочих практик на рівень стресу, визначити основні стресори та їхній зв'язок із самопочуттям респондентів. Онлайн-формат забезпечує оперативний збір інформації, незалежно від місця перебування учасників, та дає змогу проходити опитування у зручний для них час (Паніотто & Харченко, 2017). Такий інструмент як Google Forms надав змогу забезпечити знайомий для респондентів інтерфейс та, також, надав змогу перегляду отриманих даних у процесі збору. Разом із перевагами онлайн-опитування має і низку недоліків. Насамперед, дослідник не має можливості контролювати щирість відповідей, а також інтерпретацію питань респондентами, що створює складнощі для надійності даних (Карасев, 2023). Крім того, поширення анкети через гейткіперів мало ряд труднощів: неможливість проконтролювати заповнення анкети

респондентами. Це обмежувало охоплення аудиторії та збільшувало ймовірність ненормального розподілу.

Генеральну сукупність дослідження становлять працевлаштовані особи, які працюють в Україні під час повномасштабної війни, незалежно від галузі, типу організації чи регіону проживання. Основною умовою для включення до цільової групи було перебування в робочих відносинах (офіційних чи неформальних) під час війни, тобто виконання професійних обов'язків на постійній або тимчасовій основі, в онлайн, офлайн або гібридному форматі. Обмеження за формальною зайнятістю чи наявністю трудового договору не встановлювалися, оскільки дослідження орієнтоване на реальні практики праці, а не на юридичний статус респондентів. Таким чином, генеральна сукупність охоплює найманих працівників, фахівців, керівників, фрилансерів, державних службовців, працівників неурядового сектору та інших осіб, чия діяльність здійснюється в межах українського ринку праці або в організаціях, що оперують в Україні. Враховуючи об'єкт і предмет дослідження, специфіка цієї сукупності полягає у високому рівні контекстуального стресу, пов'язаного з війною, що може посилювати вплив внутрішньоорганізаційних практик на добробут працівників.

У дослідженні було застосовано добір за доступністю (*convenience sampling*), доповнений елементами сніжкової вибірки. Такий підхід обрано з огляду на обмеження доступу до формалізованих баз працівників, а також з урахуванням етичних ризиків. Початкове поширення анкети здійснювалося через професійні й соціальні мережі дослідника, а також шляхом звернення до *gatekeeper-ів* – осіб, які мали змогу поширити посилання на опитування в межах своєї організації або галузі. Застосування комбінованого підходу дозволило залучити респондентів із різних сфер діяльності, типів зайнятості та вікових груп. Утім, важливо зауважити, що такий тип вибірки не дозволяє говорити про статистичну репрезентативність результатів, а отже узагальнення висновків має

здійснюватися з обережністю та з урахуванням описових характеристик вибірки.

На етапі збору даних було отримано 160 відповідей, з яких 7 респондентів були виключені з подальшого аналізу. Зокрема, 4 особи зазначили, що на момент опитування не мали роботи або були безробітними, що не відповідало критеріям включення до вибірки. Ще 3 анкети були усунуті через відсутність відповідей на значну частину запитань, зокрема на блоки, що стосувалися рівня стресу. Остаточний обсяг вибірки, з якою проводився статистичний аналіз, становить 153 повні та релевантні анкети. Такий розмір вибірки є достатнім для реалізації описових статистичних процедур і побудови регресійних моделей із кількома предикторами, хоча він і не забезпечує репрезентативність щодо всієї сукупності працівників України. Водночас, наявність варіативності в соціально-демографічних характеристиках респондентів дозволяє здійснити аналіз впливу робочих практик у контексті відмінностей між групами.

Структура анкети

Анкета складалася з 3 блоків та 90 запитань. Перший блок – робочі практики (робоче навантаження, стосунки з колегами, умови на робочому місці, перспективи кар'єрного зростання, нестабільність зайнятості, рольовий конфлікт, баланс між зусиллями та нагородою, неточність у роботі). Другий блок складався з запитань щодо стресу працівників, задоволеності роботою, життєвої орієнтації та самооцінки. Третій блок включав питання демографічного характеру (освіта, стать, вік, освіта батьків, матеріальне становище, тощо).

Перший блок анкети переважно складався з вже готових, перекладених українською шкал щодо різних робочих практик, зокрема:

Quantitative Workload Inventory (QWI) - це шкала, що складається з 5 пунктів, розроблена для вимірювання кількісного робочого навантаження працівників. Шкала оцінює обсяг роботи та її темп, тобто скільки роботи має виконати людина та наскільки швидко. Респонденти вказують, як часто відбувається кожна ситуація, пов'язана з робочим навантаженням, за шкалою від 1 (рідше ніж раз на місяць або ніколи) до 5 (кілька разів на день). Вищі бали відображають вище навантаження. Шкала демонструє хорошу внутрішню узгодженість із коефіцієнтом альфа Кронбаха $\alpha = .82$ (Spector, 1998).

Interpersonal Conflict at Work Scale (ICAWS) - це шкала з 4 пунктів, розроблена для оцінки міжособистісних конфліктів на робочому місці. Шкала вимірює, наскільки добре людина ладить з іншими на роботі, включаючи частоту суперечок та випадків неприємної поведінки з боку колег. Респонденти оцінюють частоту таких ситуацій за шкалою від 1 (рідко) до 5 (дуже часто). Вищі бали вказують на частіші конфлікти. Шкала має прийнятну внутрішню узгодженість із коефіцієнтом альфа Кронбаха $\alpha = .74$ (Spector, 1998).

Short Index of Job Satisfaction (SIJS) - це короткий інструмент з 5 пунктів, розроблений для оцінки загального рівня задоволеності роботою. Шкала вимірює емоційну реакцію працівника на свою роботу, включаючи ентузіазм, насолоду від роботи та загальне відчуття задоволеності. Респонденти оцінюють свою згоду з твердженнями за шкалою від 1 (повністю не згоден) до 5 (повністю згоден). Два пункти мають зворотне кодування. Вищі бали вказують на вищий рівень задоволеності роботою. Шкала демонструє хороші психометричні властивості з коефіцієнтами внутрішньої узгодженості $\alpha = .86 - .90$ та $\omega = .84 - .88$ в різних вибірках (Sinval & Marôco, 2020).

Шкала Role Conflict складається з 5 пунктів, що оцінюють, наскільки часто працівники відчують, що не можуть задовольнити всіх одночасно, змушені засмучувати одних людей, щоб догодити іншим, вимушені порушувати правила для виконання завдань, отримують несумісні запити від кількох осіб або піддаються критиці з боку одного керівника за виконання розпоряджень іншого. Респонденти оцінюють кожне твердження за п'ятибальною шкалою Лайкерта від 1 (абсолютно не згоден) до 5 (повністю згоден). Вищі бали свідчать про сильніше відчуття рольового конфлікту на робочому місці. Шкала демонструє прийнятну внутрішню узгодженість із коефіцієнтом альфа Кронбаха $\alpha = .72$ (Pasupuleti, Allen, Lambert, & Cluse-Tolar, 2009).

Шкала **Role Ambiguity** складається з 3 пунктів, що вимірюють сприйняття працівником невизначеності у робочій ролі. Респонденти оцінюють, наскільки вони: 1) відчують нестачу повноважень для виконання своїх обов'язків, 2) не розуміють структуру підпорядкування, та 3) вважають свої робочі обов'язки та цілі нечіткими. Оцінювання відбувається за п'ятибальною шкалою Лайкерта. Вищі бали вказують на сильнішу рольову невизначеність. Шкала має достатню внутрішню надійність ($\alpha = .69$) (Pasupuleti, Allen, Lambert, & Cluse-Tolar, 2009).

Career Goal Progress Scale – це шкала з 4 пунктів, розроблена для оцінки прогресу в досягненні кар'єрних цілей працівників в організації. Шкала вимірює, наскільки поточна робота сприяє наближенню до особистих кар'єрних цілей, включаючи релевантність роботи для кар'єрного зростання, її зв'язок з цілями та можливості для їх реалізації. Респонденти оцінюють твердження за п'ятибальною шкалою Лайкерта від 1 (категорично не згоден) до 5 (категорично згоден). Вищі бали вказують на більший прогрес у досягненні кар'єрних цілей. Шкала демонструє високу

внутрішню узгодженість із коефіцієнтом альфа Кронбаха $\alpha = .85$ (Weng & Hu, 2009).

Effort Scale – це шкала, що складається з 5 пунктів, яка вимірює рівень зусиль, які працівник витрачає на роботі. Вона охоплює як кількісні, так і якісні аспекти навантаження, включаючи збільшення обсягу роботи з часом. Кожен пункт оцінюється у два етапи: спочатку респондент вказує, чи відповідає твердження його досвіду, а потім – наскільки це його турбує. Оцінювання здійснюється за шкалою від 1 (не застосовується) до 5 (застосовується та дуже турбує). Підсумковий бал варіюється від 5 до 25, де вищі значення вказують на вищий рівень стресового навантаження. Внутрішня узгодженість шкали є прийнятною ($\alpha \approx .75$) у різних вибірках (Siegrist et al., 2004).

Reward Scale – це 11-пунктова шкала, яка оцінює винагороди на роботі за трьома напрямками: фінансова компенсація, визнання (esteem) та кар'єрні перспективи/гарантії зайнятості. Як і шкала зусиль, вона використовує 5-бальну шкалу оцінки ступеня стурбованості через нестачу відповідної винагороди. Загальна оцінка варіюється від 11 до 55 (зворотне кодування), де нижчі бали вказують на недостатню винагороду. Структура шкали підтверджена факторним аналізом, і вона має добру внутрішню узгодженість ($\alpha \approx .80-.86$) (Siegrist et al., 2004).

Обидві шкали є складовими моделі **Effort–Reward Imbalance (ERI)**, яка базується на теорії соціального обміну. Модель вказує, що порушення принципу взаємності між зусиллями працівника та отриманими винагородами сприяє виникненню хронічного стресу та негативно впливає на здоров'я (Siegrist et al., 2004).

Другий блок анкети переважно складався з вже готових, перекладених українською шкал щодо стресу та психологічних характеристик особистості, зокрема:

Life Orientation Test-Revised (LOT-R) - це шкала з 10 пунктів, розроблена для оцінки оптимізму як індивідуальної характеристики особистості. Шкала вимірює загальні очікування позитивних чи негативних результатів у житті. Інструмент складається з 6 оціночних пунктів (3 позитивних та 3 негативних) та 4 додаткових пунктів, які є наповнювачами і не використовуються при підрахунку. Респонденти оцінюють ступінь своєї згоди з твердженнями за шкалою від 0 (абсолютно не згоден) до 4 (повністю згоден). Вищі бали вказують на вищий рівень оптимізму. Шкала має хорошу внутрішню узгодженість із коефіцієнтом альфа Кронбаха $\alpha = .83$ (Scheier et al., 1994).

Rosenberg Self-Esteem Scale (RSES) - це шкала з 10 пунктів, розроблена для оцінки загального рівня самооцінки особистості. Інструмент вимірює позитивні та негативні відчуття щодо себе через 5 прямих та 5 зворотних тверджень. Респонденти оцінюють ступінь своєї згоди з твердженнями за шкалою від 1 (абсолютно не згоден) до 4 (повністю згоден). Загальний бал варіюється від 10 до 40, де бали нижче 30 вказують на низьку самооцінку. Шкала демонструє високу внутрішню узгодженість із коефіцієнтом альфа Кронбаха $\alpha = .86$ (Rosenberg, 1965).

Perceived Stress Scale (PSS) – це шкала з 10 пунктів, розроблена для оцінки рівня суб'єктивно сприйманого стресу. Інструмент вимірює, наскільки людина сприймає життєві ситуації як стресові, включаючи відчуття втрати контролю, перевантаження та здатність справлятися з труднощами. Шкала містить 4 прямі та 6 зворотних тверджень, які респонденти оцінюють за п'ятибальною шкалою від 0 (ніколи) до 4 (дуже

часто). Загальний бал варіюється від 0 до 40, де вищі бали вказують на вищий рівень сприйманого стресу. Шкала демонструє високу внутрішню узгодженість із коефіцієнтом альфа Кронбаха $\alpha = .85$ (Cohen, Kamarck, & Mermelstein, 1983).

Гіпотези дослідження

За результатами розгляду теоретичних та емпіричних досліджень у першому розділі, було сформульовано наступні гіпотези, які висуваються для тестування у цьому дослідженні:

1. Працівники з підвищеним робочим навантаженням демонструють вищий рівень стресу.
2. Працівники з високим рівнем невпевненості у збереженні роботи демонструють вищий рівень стресу.
3. Працівники з нижчими оцінками власних кар'єрних перспектив демонструють вищий рівень стресу.
4. Часті міжособистісні конфлікти на роботі позитивно впливають на рівні стресу.
5. Підвищене робоче навантаження та невпевненість у збереженні роботи мають найвищий вплив на рівень стресу.
6. Працівники, які відчують несправедливе ставлення на роботі (Effort-Reward imbalance), демонструють вищий рівень стресу
7. Працівники, які мають підлеглих, відчують вищий рівень стресу через додаткову відповідальність, ніж ті, хто не має підлеглих.
8. Працівники з високим рівнем задоволення роботою рідше відчують стрес.

Описові статистики

У дослідженні взяли участь респонденти, які самостійно ідентифікували свою стать. Було запропоновано наступні варіанти відповіді: «жіноча», «чоловіча» та «інша». За результатами, у вибірці домінували жінки: їхня кількість склала 98 осіб, що становить приблизно 64% усіх респондентів. Чоловіки, відповідно, становили 53 особи, або 35% від загальної кількості анкет. Один респондент не вказав стать, що становить менше 1%, тому така відповідь не була врахована в подальших порівняннях.

Вік респондентів різнився у діапазоні від 19 до 67 років. Середній вік становив 34,01 роки, що є близьким до медіанного значення у 33 роки. Утім віковий розподіл є не нормальним. Більшість респондентів зосереджені у віковому проміжку від 23 до 44 років (між першим та третім квантилем), що охоплює період найбільшої економічної активності. Стандартне відхилення становить 12.05 року, що вказує на достатньо широке розсіювання даних та присутність респондентів із різних поколінь. У подальшому аналізі вік розглядатиметься як одна з контрольних змінних.

Аналіз освітнього рівня учасників дослідження свідчить про домінування осіб із вищою освітою. Найбільшу частку становлять респонденти з магістерським ступенем або вище – 85 осіб, що становить приблизно 55,6% вибірки. Ще 65 респондентів (42.5%) зазначили, що мають бакалаврський ступінь. Таким чином, загалом понад 98% вибірки мають повну вищу освіту, що впливає на можливості застосування змінної в аналізі. Лише дві особи мали повну загальну середню освіту, а один респондент зазначив, що має професійно-технічну освіту. Ці результати можуть свідчити як про певну селективність вибірки, що властиво онлайн-опитуванням, так і про вищу зацікавленість у темі дослідження з боку осіб, які займають кваліфіковані посади.

Респонденти вказували поточний статус своєї зайнятості, обираючи з-поміж варіантів, які охоплюють як найману працю, так і підприємництво чи фріланс. Найбільшу частку становлять наймані працівники без керівної функції – 88 осіб (57,5%). Керівники або менеджери становлять другу за чисельністю групу – 44 особи (28,8%), що свідчить про наявність значної кількості респондентів із управлінськими функціями. Фрілансери або самозайняті особи складають 8 респондентів (5,2%), ще 10 осіб (6,5%) визначили себе як власники бізнесу або підприємці. У вибірці також були поодинокі випадки комбінованих форм зайнятості (наприклад, підприємець і водночас найманий працівник), а також одна відповідь, яка не підлягає категоризації.

Крім того, учасники вказували кількість підлеглих, якщо мали управлінську функцію. 96 респондентів не мають жодного підлеглого, тобто не виконують функцій керівництва. 29 осіб координують невеликі команди (1–3 підлеглих), ще 16 – середні команди (4–10 осіб), а 11 респондентів очолюють великі підрозділи (10–50 осіб). Така деталізація дозволяє оцінити рівень відповідальності, який може впливати на рівень професійного навантаження та стресу.

Респонденти самостійно вписували у форму сферу своєї діяльності. Для зручності аналітичного узагальнення сфери зайнятості респондентів було згруповано в укрупнені категорії. Найбільшу групу становлять ті, чия сфера не підпадає під стандартну класифікацію або була вказана в унікальній формі – категорія «Інше» охоплює 43 особи (28,1%). Другою за чисельністю є група ІТ/технології – 27 осіб (17,6%), що свідчить про помітну присутність представників цифрових професій. У сфері фінансів, бухгалтерії та економіки працюють 25 респондентів (16,3%), а в державному секторі та НГО – 11 осіб (7,2%). Менші частки припадають на медицину та фармацію (9 осіб), право та юриспруденцію (8), маркетинг та продажі (8), інженерію/будівництво (8), медіа/дизайн/комунікації (6),

логістику/транспорт (5) та освіту/педагогіку (3). Це свідчить про певну багатогалузевість вибірки, яка дозволяє простежити вплив робочих практик у різних типах професійного середовища.

Рівень матеріального становища респондентів оцінювався за суб'єктивною шкалою, яка відображає здатність покривати щоденні витрати та робити великі покупки. Найбільшу частку становлять респонденти, які зазначили, що «в основному грошей вистачає, але придбання товарів тривалого користування викликає певні труднощі (категорія 3)» – 69 осіб (45,1%). Це свідчить про відносно стабільне, але не безтурботне матеріальне становище більшості учасників. Другу за чисельністю групу становлять ті, хто «живе у достатку, але не в змозі придбати деякі дорогі речі (категорія 4)» – 48 осіб (31,4%), що вказує на дещо вищий рівень фінансової спроможності. Водночас 27 респондентів (17,6%) повідомили, що «усі кошти витрачаються на продукти і купівлю необхідних недорогих речей (категорія 2)». Лише 2 особи (1,3%) визнали, що «грошей не вистачає навіть на найнеобхідніші продукти (категорія 1)», тоді як 7 осіб (4,6%) повідомили, що можуть дозволити собі «практично все, що бажають (категорія 5)». Отже, попри певну поляризацію, більшість вибірки характеризується середнім або помірно стабільним рівнем матеріального забезпечення.

Щодо сімейного статусу, вибірка демонструє значне розмаїття. Найбільшу групу становлять одружені або ті, хто перебуває у шлюбі – 53 особи (34,6%). Порівнянню за чисельністю категорію складають респонденти, які повідомили, що мають постійного партнера/партнерку – 44 особи (28,8%). Водночас 42 респонденти (27,5%) зазначили, що є одинаками, тобто не перебувають у жодних постійних стосунках. Крім того, 10 осіб (6,5%) перебувають у статусі розлучених, а 4 респонденти (2,6%) вказали, що є вдівцями або вдовами. Такий розподіл дає змогу припустити, що більшість учасників мають хоча б одного партнера або перебувають у

стабільних відносинах, що може бути важливим у контексті емоційної підтримки під час переживання стресу.

Щодо наявності дітей, 91 респондент (59,5%) вказав, що не має дітей, тоді як 62 особи (40,5%) мають одну або більше дитину. Зокрема, 35 респондентів (22,9%) мають одну дитину, 20 – дві дитини (13,1%), і 6 осіб (3,9%) – троє або більше дітей. Отже, вибірка включає як бездітних, так і батьків, що дає змогу враховувати фактори сімейного навантаження в аналізі впливу робочих практик на стрес.

Учасників також запитували про кількість близьких друзів. Найбільшу частку становлять ті, хто має від двох до чотирьох друзів – 94 особи (61,4%). Ще 40 респондентів (26,1%) вказали, що мають п'ять або більше друзів, що свідчить про розвинену соціальну мережу. Водночас 11 осіб (7,2%) мають лише одного друга, а 7 респондентів (4,6%) повідомили, що не мають жодного близького друга. Наявність соціальних зв'язків є критично важливою в контексті дослідження стресу, оскільки підтримка з боку оточення може бути важливим буфером у періоди психологічного напруження. Таким чином, розглянуті характеристики дозволяють глибше зрозуміти життєвий контекст, у якому перебувають респонденти, і надають можливість враховувати особистісні та соціальні чинники при аналізі рівня стресу.

Таблиця 2. Соціально-демографічні характеристики вибірки.

Категорії	Жінки (65%)	Чоловіки (35%)	Середній вік
Вік (середній)	34	33	34
Вік (медіана)	30	34	-
Суб'єктивне фінансове становище			

Грошей не вистачає навіть на найнеобхідніші продукти	1 (1.0%)	1 (1.9%)	33
Усі кошти витрачаються на продукти і купівлю необхідних недорогих речей	17 (17.3%)	8 (15.1%)	23
В основному грошей вистачає, але придбання товарів тривалого користування (телевізор, холодильник тощо) викликає певні труднощі	50 (51.0%)	19 (35.8%)	35
Живете у достатку, але придбати деякі дорогі речі (автомобіль, квартиру тощо) не в змозі	28 (28.6%)	20 (37.7%)	36
Маєте можливість придбати практично все, що бажаєте	2 (2.0%)	5 (9.4%)	36
Освіта			
Професійно-технічна освіта	1 (1.0%)	0	60
Повна середня освіта	1 (1.0%)	1 (1.9%)	32
Бакалаврський ступінь	41 (41.8%)	23 (43.4%)	29
Магістерський ступінь або вище	55 (56.1%)	29 (54.7%)	37

Тип зайнятості			
Найманий працівник(-ця) (без підлеглих)	62 (63.2%)	26 (49%)	32
Керівник/менеджер(-ка)	28 (28.6%)	17 (32.1%)	38
Самозайнята особа/фрілансер(-ка)	5 (5.1%)	3 (5.7%)	28
Підприємець/власник(- ця) бізнесу	3 (3.1%)	7 (13.2%)	37
Сфера діяльності			
ІТ/технології	14 (14.3%)	13 (24.5%)	32
Державний сектор/НГО	7 (7.1%)	4 (7.5%)	29
Інженерія/будівництво	5 (5.1%)	3 (5.7%)	45
Логістика/транспорт	2 (2%)	3 (5.7%)	36
Маркетинг/продажі	5 (5.1%)	5 (9.4%)	28
Медицина/фармація	7 (7.1%)	2 (3.8%)	36
Медіа/дизайн/комунікації	3 (3.1%)	3 (5.7%)	22
Освіта/педагогіка	3 (3.1%)	0	40
Інше	30 (30.6%)	12 (22.%)	32
Сімейний статус			
Маю постійного партнера/партнерку	30 (30.6%)	14 (26.4%)	28
Одинок/одиначка	25 (25.5%)	17 (32.1%)	26
Одружений/заміжня	31 (31.6%)	21 (39.6%)	41

Розлучений/розлучена	8 (8.2%)	1 (1.9%)	46
Вдівець/вдова	4 (4.1%)	0 (0.0%)	55
Наявність дітей			
Ні, дітей немає	57 (58.2%)	33 (63.5%)	27
Так, одна дитина	25 (25.5%)	9 (17.3%)	44
Так, дві дитини	12 (12.2%)	8 (15.4%)	44
Так, троє або більше дітей	4 (4.1%)	2 (3.8%)	45
Соціальні зв'язки (кількість близьких друзів)			
Жодного	4 (4.1%)	2 (3.8%)	33
Одного	8 (8.2%)	3 (5.8%)	35
Від двох до чотирьох	62 (63.3%)	31 (59.6%)	32
П'ять або більше	24 (24.5%)	16 (30.8%)	38

Досвід війни є важливим контекстуальним чинником у вивченні стресу працівників. Тому в опитувальнику було включено низку запитань, що дозволяють оцінити, наскільки респонденти зазнали безпосереднього впливу воєнних подій. У цьому підрозділі представлено опис поширених типів досвіду війни, які потенційно можуть впливати на рівень стресу працівника незалежно від умов праці.

Найбільш поширеним типом досвіду війни стали обстріли території, де перебував респондент – 126 осіб (82,4%) повідомили, що стикалися з цим

явищем. Лише 26 респондентів (17,0%) зазначили, що обстріли їх особисто не торкнулися. Такий високий показник свідчить про надзвичайно широке охоплення вибірки впливом прямої загрози життю, що, безумовно, є стресогенним чинником.

Досить поширеним був і досвід евакуації з місця проживання – його пережили 64 респонденти (41,8%). Цей тип досвіду передбачає не лише фізичну небезпеку, але й глибокі соціальні, побутові та психологічні трансформації, пов'язані з переміщенням, втратою дому, роботи або звичного середовища.

Більш ніж четверта частина респондентів – 27 осіб (17,6%), втратили близьку людину внаслідок війни. Цей тип досвіду, хоча менш поширений, має глибокий емоційний вплив і може бути ключовим чинником у розвитку хронічного стресу або посттравматичних реакцій.

Натомість втрата майна (будинку, квартири, бізнесу тощо) була вказана лише 9 респондентами (5,9%), а безпосередню участь у бойових діях взяли 3 особи (2,0%). Незважаючи на відносно невелику кількість таких відповідей, ці випадки є надзвичайно вагомими з точки зору потенційного впливу на психоемоційний стан працівника.

Загалом, понад 80% респондентів мали принаймні один із зазначених типів воєнного досвіду. Це означає, що емпірична вибірка сформована в умовах високої травматизації, що необхідно враховувати під час інтерпретації результатів аналізу. Воєнний контекст не є фоном, а безпосередньою реальністю, яка накладає відбиток як на робочі практики, так і на сприйняття стресу у професійному середовищі.

Таблиця 3. Досвід війни респондентів.

Досвід війни	Жінки (65%)	Чоловіки (35%)	Середній вік
---------------------	--------------------	-----------------------	---------------------

Обстріли території, де ви перебували – ні	15 (15.5%)	11 (20.8%)	31
Обстріли території, де ви перебували – так	82 (84.5%)	42 (79.2%)	35
Евакуація з місця проживання – ні	50 (54.3%)	28 (58.3%)	33
Евакуація з місця проживання – так	42 (45.7%)	20 (41.7%)	33
Втрата близької людини через війну – ні	72 (78.3%)	41 (87.2%)	33
Втрата близької людини через війну – так	20 (21.7%)	6 (12.8%)	32

Втрата житла або майна через війну – ні	86 (96.6%)	40 (90.9%)	32
Втрата житла або майна через війну – так	3 (3.4%)	4 (9.1%)	42
Участь у військових діях – ні	87 (98.9%)	45 (95.7%)	32
Участь у військових діях – так	1 (1.1%)	2 (4.3%)	39

2.2. Тестування гіпотез щодо асоціацій між стресом та робочими практиками

Описові статистики, надійність шкал та перевірка нормальності розподілу

Після очищення даних, було проведено split-half тест, задля перевірки надійності даних. Усі шкали (див. Таблицю 4) показали достатню надійність (>0.7). Шкала рольової невизначеності має дещо нижчі показники надійності, що вказує на слабку внутрішню узгодженість.

Далі масив даних було розділено навпіл випадковим чином для проведення Split-Half Test для числових змінних. Усі змінні показують високу кореляцію між середніми профілями двох випадкових половин вибірки (0.9978) та надійність Спірмена-Брауна (0.9989), що свідчить про високу стабільність даних. Середні значення більшості змінних між половинами мають мінімальні розбіжності (< 0.5), хоча деякі змінні показують дещо більші відмінності ($< 0,62$). Ці результати підтверджують високу надійність даних та їхню придатність для подальшого аналізу.

Таблиця 4. Результати split-half тесту.

Змінна	Guttman lambda 3	Average split half reliability
Перспективи кар'єрного зростання	0.95	0.95
Рольова невизначеність	0.6	0.62
Рольовий конфлікт	0.78	0.74
Зусилля	0.78	0.76
Нагорода	0.84	0.84
Міжособистісні конфлікти	0.81	0.81
Робоче навантаження	0.91	0.88
Задоволення роботою	0.81	0.79
Самооцінка (RSES)	0.86	0.86
Оптимізм (LOT)	0.73	0.73
Сприйнятий стрес (PSS)	0.78	0.78

У межах вибірки шкала самооцінки (англ. Rosenberg Self-Esteem Scale, RSES) демонструє помірно високі середні значення. Середнє арифметичне становить 3.28 бала, а медіанне значення – 3.4. Це свідчить про загалом позитивну оцінку себе більшістю респондентів. Значення коливаються в межах від 1.3 до 4.0, при цьому перший кuartиль дорівнює

3.0, а третій – 3.7, що підтверджує концентрованість більшості значень у верхній частині шкали. Надійність шкали, оцінена за допомогою коефіцієнта альфа Кронбаха, склала 0.85, що свідчить про високу внутрішню узгодженість пунктів. Водночас результати перевірки нормальності розподілу показали статистичну відмінність від нормального. Зокрема, тест Шапіро-Уїлка дав значення $W = 0.9227$, $p < 0.001$, а Кольмогорова-Смирнова – $D = 0.125$, $p = 0.017$. Це дає підстави розглядати розподіл як ненормальний, що буде враховано при виборі статистичних методів.

Шкала сприйнятого стресу (англ. Perceived Stress Scale, PSS) демонструє достатньо симетричний розподіл. Середнє значення становить 3.08, медіанне – 3.1, інтерквартильний діапазон – від 2.667 до 3.5, мінімальне значення – 1.3, максимальне – 4.5. Таке розміщення балів дозволяє стверджувати, що рівень суб'єктивного стресу серед учасників коливається від низького до помірно високого. Коефіцієнт надійності альфа Кронбаха для шкали становить 0.79, що свідчить про прийнятний рівень внутрішньої узгодженості. Щодо розподілу, тести нормальності не виявили статистично значущих відхилень: тест Шапіро-Уїлка – $W = 0.9889$, $p = 0.269$, тест Кольмогорова-Смирнова – $D = 0.0688$, $p = 0.463$. Таким чином, розподіл значень шкали PSS може вважатися нормальним, що дозволяє використовувати параметричні методи аналізу у подальших статистичних обчисленнях.

Розподіл значень на шкалі оптимізму (англ. Life Orientation Test, LOT) дещо зсунений у бік вищих значень. Середнє значення становить 19.48, медіанне – 20.0, інтерквартильний діапазон – від 16.0 до 23.0, мінімальне значення – 7.0, максимальне – 27.0. Такі результати свідчать про загалом помірно високий рівень оптимістичних очікувань серед учасників вибірки. Надійність шкали LOT виявилася достатньою: альфа Кронбаха = 0.73, що відповідає прийнятному рівню внутрішньої узгодженості. Щодо

нормальності розподілу, результати тестів вказують на певні відхилення: тест Шапіро-Уїлка дав $W = 0.9630$, $p < 0.001$, що є статистично значущим, хоча тест Кольмогорова-Смирнова показав лише маргінальне відхилення ($D = 0.1011$, $p = 0.088$). Отже, хоча дані не є повністю нормальними, розподіл можна умовно вважати близьким до нормального з певною обережністю при інтерпретаціях.

Шкала, що вимірює уявлення респондентів про перспективи кар'єрного зростання, виявила доволі високі значення в досліджуваній вибірці. Середнє значення за шкалою склало 3.69, тоді як медіанне дорівнювало 4.0, що вказує на схильність респондентів оцінювати свої кар'єрні горизонти з помірним оптимізмом. Більшість відповідей зосереджена у верхньому діапазоні шкали, з третім квантилем 5.0, що є максимальним можливим значенням. Разом із тим перший квантиль на рівні 2.75 засвідчує наявність групи з менш позитивним сприйняттям власного професійного розвитку. Надійність шкали є високою: альфа Кронбаха = 0.95, що підтверджує високу внутрішню узгодженість між пунктами. Середнє міжпунктове корелювання становить 0.83, що також свідчить про тісний взаємозв'язок між елементами шкали. Однак розподіл значень виявився відмінним від нормального. За результатами тесту Шапіро-Уїлка ($W = 0.874$, $p < 0.001$) та тесту Кольмогорова-Смирнова ($D = 0.155$, $p = 0.001$), спостерігаються статистично значущі відхилення. Отже, при подальшому аналізі цієї змінної рекомендовано враховувати можливі обмеження використання параметричних методів.

Щодо робочого навантаження, то показники демонструють досить широкий розподіл. Середнє значення склало 14.97, а медіанне – 14.0, що свідчить про помірний рівень навантаження у середньому по вибірці. Зміщення у значеннях між першим (11.0) та третім квантилем (19.0) говорить про наявність суттєвих індивідуальних відмінностей – хтось працює в інтенсивному ритмі, а хтось у більш спокійному середовищі.

Загалом шкала охоплює значення від 5 до 25 балів. Показник надійності цієї шкали також є високим: альфа Кронбаха = 0.90, що свідчить про добру внутрішню узгодженість. Середнє міжпунктове корелювання на рівні 0.66 є свідченням того, що пункти шкали фіксують спільний вимір – відчуття перевантаження чи інтенсивності праці. Розподіл значень має риси близькості до нормального: хоча тест Шапіро-Уїлка ($W = 0.971$, $p = 0.003$) вказує на статистично значущу відмінність, тест Кольмогорова-Смирнова ($D = 0.095$, $p = 0.129$) такої різниці не зафіксував. Це дозволяє з певною обережністю використовувати параметричні методи при подальшому аналізі цієї змінної.

Шкала рольової неясності демонструє більшу варіативність та неоднорідність відповідей. Середній бал становить 5.26, а медіанний – 5.0, при розподілі значень від 3 до 13 балів. Значення першого квантиля – 3.0, а третього – 7.0, що свідчить про те, що частина респондентів відчуває чіткість і зрозумілість очікувань до себе, тоді як інші – перебувають у ситуації невизначеності або плутанини щодо власної ролі на робочому місці. Надійність цієї шкали є доволіною, утім нижчою за інші: альфа Кронбаха = 0.6, що значно нижче за прийнятні межі. Розподіл значень чітко відрізняється від нормального: тест Шапіро-Уїлка ($W = 0.853$, $p < 0.001$) та Кольмогорова-Смирнова ($D = 0.180$, $p < 0.001$) фіксують значущі відхилення. Це додатково підтверджує необхідність обережного трактування отриманих результатів.

Шкала рольового конфлікту фіксує широкий спектр переживань, пов'язаних із суперечностями у виконанні службових обов'язків. Значення варіюються від 5 до 22, середній бал – 9.70, медіанний – 9.0, інтерквартильний діапазон – 6.0 до 12.0. Отже, значна частина респондентів у тій чи іншій мірі зіштовхується з вимогами, що можуть суперечити одна одній або не узгоджуються з іншими аспектами роботи. Надійність цієї шкали є достатньою для соціального дослідження: альфа Кронбаха = 0.78,

середнє міжпунктове корелювання – 0.42. Це свідчить про достатню узгодженість пунктів шкали. Оцінка розподілу виявила відхилення від нормального: $W = 0.899$, $p < 0.001$ (Шапиро-Уїлк), $D = 0.153$, $p = 0.0015$ (Кольмогоров-Смирнов). Це дає підстави для обережного вибору методів статистичного аналізу, зокрема на користь непараметричних процедур, якщо буде потреба у порівнянні груп.

Шкала, що вимірює рівень суб'єктивно відчутого зусилля, показує середнє значення 14.15 та медіанне значення 14.0, з діапазоном від 5 до 25 балів. Розподіл відповідей вказує на те, що більшість респондентів сприймають свої щоденні робочі обов'язки як помірно або значно виснажливі. Інтерквартильний розмах (10.0 – 18.0) підтверджує значну варіативність у сприйнятті навантаження, що може бути зумовлено як особистими, так і контекстуальними факторами. Шкала продемонструвала хорошу внутрішню узгодженість: альфа Кронбаха = 0.78, із середнім міжпунктовим корелюванням 0.41, що дозволяє вважати інструмент стабільним та придатним до подальшого аналізу. За результатами перевірки нормальності, тест Шапіро-Уїлка ($W = 0.973$, $p = 0.004$) виявив статистично значуще відхилення від нормального розподілу. Однак тест Кольмогорова-Смирнова ($D = 0.086$, $p = 0.206$) такої відмінності не підтвердив. Отже, розподіл значень за шкалою зусиль може бути розглянутий як близький до нормального.

Сума балів за шкалою винагороди варіюється від 23 до 55 балів, при середньому значенні 42 та медіанному значенні 43. Значення першого і третього квантилів (36 та 49 відповідно) вказують на те, що більшість респондентів почуваються частково або цілком задоволеними своєю винагородою – як матеріальною, так і символічною (визнання, справедливість тощо). Шкала має високу надійність: альфа Кронбаха = 0.83, що вказує на добру внутрішню узгодженість десяти пунктів. Навіть за виключення будь-якого з них коефіцієнт залишається стабільно високим,

що свідчить про концептуальну цілісність конструкта. Перевірка нормальності продемонструвала змішані результати: тест Шапіро-Уїлка ($W = 0.967, p = 0.001$) показав статистично значуще відхилення, натомість тест Кольмогорова-Смирнова ($D = 0.085, p = 0.224$) не виявив таких відмінностей. З огляду на це, розподіл балів за шкалою винагороди можна умовно розглядати як достатньо симетричний.

Коефіцієнт співвідношення між докладеними зусиллями та отриманими винагородами (ERI ratio) має середнє значення 0.785, що свідчить про переважання балансу або незначного перевищення винагород у більшості випадків. Медіанний показник – 0.733, з діапазоном від 0.25 до 2.20. Перший і третій квартилі (0.537 і 0.950 відповідно) вказують на те, що лише незначна частина респондентів відчуває суттєвий дисбаланс на користь зусиль. Розподіл змінної є статистично відмінним від нормального: тест Шапіро-Уїлка ($W = 0.925, p < 0.001$) засвідчив значущі відхилення, однак результати тесту Кольмогорова-Смирнова ($D = 0.099, p = 0.102$) були незначущими. З огляду на це, форма розподілу залишається прийнятною для аналізу, проте потребує обережності при інтерпретаціях.

Показник нестабільності роботи оцінювався за допомогою одного пункту, тому надійність шкали не розраховувалася. Значення змінної варіюються від 1 до 5, із середнім значенням 3.69 та медіанним – 4.0, що свідчить про помірно виражене відчуття тривожності щодо стабільності зайнятості у значної частини респондентів. Водночас обидва тести нормальності – Шапіро-Уїлка ($W = 0.860, p < 0.001$) і Кольмогорова-Смирнова ($D = 0.208, p < 0.001$) – фіксують статистично значущі відхилення від нормального розподілу. Тому змінна має розглядатися як суттєво асиметрична.

Інтерперсональні конфлікти вимірювалися за допомогою чотирьох пунктів. Загальний бал змінної варіюється від 4 до 16, при середньому значенні 5.78 та медіанному – 5.0. Більшість відповідей зосереджені в

діапазоні від 4 до 7 балів, що вказує на загалом помірний рівень міжособистісних напружень. Надійність шкали є хорошою: альфа Кронбаха = 0.76, середнє міжпунктове корелювання – 0.51, що свідчить про добру внутрішню узгодженість. Однак результати перевірки нормальності розподілу вказують на значне відхилення: тест Шапіро-Уїлка ($W = 0.748$, $p < 0.001$) і тест Кольмогорова-Смирнова ($D = 0.230$, $p < 0.001$) підтверджують суттєву асиметрію, що свідчить про наявність респондентів з дуже високим рівнем конфліктності, які відхиляються від основної маси вибірки.

Для виявлення взаємозв'язків між основними шкалами та контекстуальними змінними було проведено кореляційний аналіз за методом Спірмена, оскільки більшість змінних мають не нормальний розподіл. У матрицю включено ключові конструктати дослідження: сприйнятий стрес (PSS), самооцінка (RSES), оптимізм (LOT), задоволеність роботою, рольовий конфлікт, співвідношення зусиль та винагород, робоче навантаження (IWQ), конфлікти в середовищі (ICAWS), перспективи кар'єри, рольова неясність, вік, страх втрати роботи.

Як і очікувалося, сприйнятий стрес (PSS) має сильні негативні кореляції з самооцінкою ($r = -0.48$) та оптимізмом ($r = -0.51$). Це підтверджує попередні дослідження, що вказують на роль особистісних ресурсів у регуляції стресу. Водночас стрес також виявляє позитивні кореляції з рольовим конфліктом ($r = 0.36$), дисбалансом зусилля-винагорода (ERI ratio, $r = 0.39$) та міжособистісними конфліктами на роботі (ICAWS, $r = 0.22$). Самооцінка (RSES) позитивно пов'язана із оптимізмом ($r = 0.57$) та задоволеністю роботою ($r = 0.52$), що вказує на системність позитивного самосприйняття в професійному контексті. Вона також негативно корелює з рольовою неясністю ($r = -0.34$) та конфліктами ($r = -0.30$). Цікаво, що оптимізм (LOT) не лише пов'язаний із загальною самооцінкою та задоволеністю роботою, але також має негативні кореляції з рольовим конфліктом ($r = -0.30$) та ERI ratio ($r = -0.30$), тобто, оптимістично

налаштовані респонденти схильні менш гостро відчувати дисбаланс або суперечності у робочому середовищі.

Рольовий конфлікт виявляє сильні зв'язки з ERI ratio ($r = 0.62$), ICAWS ($r = 0.57$) та рольовою неясністю ($r = 0.51$). Це свідчить про те, що конфліктні та непослідовні очікування до працівника часто супроводжуються загальним відчуттям дисбалансу, що спричиняє стрес.

ERI ratio, як ключовий предиктор у теорії зусиль-винагород, позитивно пов'язаний не лише зі стресом, а й з робочим навантаженням ($r = 0.55$), рольовим конфліктом ($r = 0.62$), конфліктами на роботі ($r = 0.47$) та страхом втрати роботи ($r = -0.48$). Водночас зв'язок між ERI ratio та перспективами кар'єрного зростання ($r = -0.21$) є негативним, що логічно вписується в загальну структуру невдоволення умовами праці. Конфлікти в робочому середовищі (ICAWS) також мають тісний зв'язок з рольовим конфліктом ($r = 0.57$), ERI ($r = 0.47$) та рольовою неясністю ($r = 0.24$), підтверджуючи припущення, що міжособистісна напруга часто є складовою системних організаційних проблем.

Перспективи кар'єрного зростання мають позитивні кореляції із задоволеністю роботою ($r = 0.47$), самооцінкою ($r = 0.27$) та оптимізмом ($r = 0.24$), що свідчить про інтеграцію суб'єктивного досвіду в уявлення про професійне майбутнє. Негативні зв'язки із рольовою неясністю ($r = -0.24$) та віком ($r = -0.29$) можуть вказувати на те, що старші респонденти меншою мірою очікують змін у кар'єрі або стикаються з бар'єрами. Вік респондентів має помірно негативні зв'язки з перспективами кар'єри ($r = -0.29$) та рольовим конфліктом ($r = 0.24$), що узгоджується з припущенням про зниження динаміки змін і більшу вразливість до конфліктів у пізнішому віці. Страх втрати роботи корелює зі стресом ($r = -0.40$), самооцінкою ($r = 0.32$), ERI ratio ($r = -0.48$) та рольовим конфліктом ($r = -0.40$). Це вказує на те, що почуття нестабільності працевлаштування тісно пов'язане як із суб'єктивними характеристиками, так і з організаційними умовами.

Загалом, кореляційна структура підтверджує взаємозалежність особистісних ресурсів, організаційних факторів і рівня суб'єктивного стресу, а також дозволяє окреслити логіку подальшого побудування регресійних моделей.

Результати дисперсійного аналізу зв'язку соціально-демографічних характеристик та сприйнятого стресу

З метою виявлення того, чи відрізняється рівень сприйнятого стресу (PSS) між різними соціально-категоріальними групами, було проведено серію однофакторних дисперсійних аналізів (ANOVA), а також t-тест для бінарної змінної «стать». Усі аналізи проводились з використанням PSS як залежної змінної.

Результати показали, що більшість змінних не виявили статистично значущих відмінностей у середніх рівнях стресу між групами. Зокрема, стать ($p = 0.15$), освіта ($p > 0.42$), досвід участі у військових діях ($p = 0.87$), наявність дітей ($p = 0.048$) та суб'єктивне сприйняття матеріального становища у дитинстві ($p = 0.76$) не продемонстрували суттєвих асоціацій із рівнем стресу на рівні 5%-ї значущості.

Разом з тим, кілька категоріальних характеристик виявили статистично значущий вплив на рівень стресу:

- суб'єктивна оцінка матеріального становища ($p = 0.0048$);
- тип зайнятості ($p = 0.0062$);
- кількість близьких друзів ($p = 0.029$);
- кількість дітей ($p = 0,048$).

Детальніше аналіз парних порівнянь (пост-хок тестів Тьюкі) демонструє, що:

- У випадку матеріального становища, респонденти, які вказали, що можуть дозволити собі практично все, що бажають (категорія 4), демонструють статистично значуще нижчий рівень стресу, ніж ті, хто лише забезпечує базові потреби з труднощами у придбанні техніки (категорія 1) ($p = 0.0072$). Також виявлено значущу різницю між категоріями 4 і 3 ($p = 0.0421$), а також між категоріями 5 і 4 ($p = 0.0022$), де останні мають вищий рівень стресу. Отже, зростання матеріального забезпечення асоціюється зі зниженням рівня сприйнятого стресу.
- Щодо наявності дітей, спостерігається тенденція до підвищеного рівня стресу серед тих, хто має троє або більше дітей, у порівнянні з тими, хто не має дітей ($p = 0.049$).
- Щодо соціальних зв'язків встановлено, що кількість друзів статистично впливає на рівень стресу. Хоча жодна з парних відмінностей не досягає критичного рівня значущості, спостерігається загальна тенденція до нижчого рівня стресу серед респондентів, які мають п'ять або більше друзів, порівняно з тими, хто має менше або не має їх взагалі.
- Аналіз типів зайнятості виявив статистично значущу відмінність у рівнях стресу між самозайнятими особами/фрілансерами та підприємцями, де перші повідомляли про вищий рівень стресу ($p = 0.0061$). Інші порівняння не досягли статистичної значущості, але деякі з них продемонстрували наближення до порогу (наприклад, порівняння самозайнятих з керівниками, $p = 0.054$). Це може вказувати на відмінності в емоційному навантаженні залежно від характеру професійної самостійності.

У випадку кількості підлеглих, аналіз дисперсії не виявив статистично значущих відмінностей у рівні стресу між групами ($p = 0.5661$).

Середнє значення стресу в різних категоріях кількості підлеглих не відрізняється суттєво, що свідчить про відсутність зв'язку між наявністю підлеглих та рівнем сприйнятого стресу. Відповідно, гіпотеза 7 не підтверджена.

У межах дослідження було проаналізовано також зв'язки між ключовими психологічними характеристиками – оптимізмом (LOT), задоволеністю роботою (JS) та самооцінкою (RSES) – і низкою соціальних чинників, таких як матеріальне становище, тип зайнятості, кількість друзів, втрата майна, наявність дітей тощо. Нижче подано інтерпретацію отриманих значущих результатів на основі дисперсійного аналізу (ANOVA) та пост-хок тестів Тьюкі.

Оптимізм (LOT):

- Втрата майна: Респонденти, які зазнали втрати майна під час війни, мали статистично значуще нижчий рівень оптимізму, ніж ті, хто таких втрат не зазнав ($p = 0.0089$). Середня різниця між групами становила майже 4 бали, що є суттєвим емоційним відхиленням на користь тих, хто не зазнав матеріальних втрат.
- Матеріальне становище загалом виявило значущий вплив на рівень оптимізму ($p = 0.035$). Найнижчий рівень оптимізму спостерігався серед респондентів із найнижчим фінансовим статусом (категорія 1: «грошей не вистачає навіть на найнеобхідніші продукти»), тоді як найвищий – серед тих, хто може дозволити собі практично все, що бажає (категорія 5). У тесті Тьюкі значущі відмінності зафіксовано саме між цими двома групами ($p = 0.035$).
- Кількість друзів демонструвала один із найсильніших ефектів на оптимізм ($p < 0.001$). Найнижчий рівень оптимізму – серед тих, хто має одного або жодного близького друга, тоді як найбільш

оптимістичними були учасники з п'ятьма і більше друзями. Значущі відмінності спостерігались між категоріями: «один друг» і «два–чотири» ($p = 0.0010$), а також «один друг» і «п'ять або більше» ($p = 0.0044$).

Задоволення роботою:

- Матеріальне становище респондентів суттєво впливало на рівень задоволеності роботою ($p = 0.014$). Найнижчий рівень задоволення зафіксовано серед учасників із найнижчим рівнем добробуту (категорія 1), а найвищий – у категорії 4. Значущу різницю виявлено саме між категоріями 5 і 4 ($p = 0.0116$), де останні мали відчутно вищий рівень задоволення.
- Тип зайнятості також асоціювався із задоволенням роботою ($p = 0.0066$). За результатами тесту Тьюкі, значущі різниці зафіксовано між керівниками/менеджерами та найманими працівниками без підлеглих ($p = 0.0343$) – останні мали нижчий рівень задоволення. Водночас підприємці демонстрували вищий рівень задоволення, ніж наймані працівники без підлеглих ($p = 0.0339$).

Самооцінка (RSES):

- Матеріальне становище мало сильний вплив на самооцінку ($p = 0.0034$). Найбільш суттєва відмінність спостерігалась між категоріями 3 і 1 – респонденти з середнім фінансовим рівнем мали вищу самооцінку, ніж ті, хто перебуває в умовах крайньої фінансової вразливості ($p = 0.0415$). Маргінальні ефекти також спостерігались між категоріями 3 та 5 ($p = 0.064$) і 4 та 5 ($p = 0.053$), де менш забезпечені респонденти демонстрували тенденцію до нижчої самооцінки.

- Наявність дітей також виявилась значущим чинником ($p = 0.0362$). Вища самооцінка була характерна для респондентів, які мали троє або більше дітей, у порівнянні з тими, хто не мав дітей ($p = 0.0399$). Це може свідчити про роль сімейного статусу як джерела психологічної стійкості та почуття значущості.

Таким чином, соціальні чинники – від наявності друзів і дітей до типу зайнятості й матеріального добробуту – справляють відчутний вплив на позитивні психологічні характеристики. Виявлені залежності підкреслюють значущість соціального контексту для розуміння добробуту працівників в умовах тривалого стресового тиску.

Регресійний аналіз впливу робочих практик на рівень стресу

У цьому розділі проведено кількісний аналіз впливу робочих практик на рівень стресу працівників за допомогою множинної лінійної регресії. Загалом було побудовано та перевірено 8 моделей. Кожна з них містила одну незалежну змінну, що відображає певну робочу практику, та однаковий набір контрольних змінних – оптимізм, самооцінка, стать, тип зайнятості та матеріальне становище. Такий підхід забезпечує порівнюваність моделей і дозволяє коректно інтерпретувати вплив окремих факторів у контексті психологічного стану працівників.

Таблиця 5. Основні показники регресійного аналізу між сприйнятим стресом (залежна змінна) та робочими практиками (незалежна змінна)

Робоча практика	Бета (β)	p-value	R ²	SE
Робоче навантаження	0.192	0.004	0.427	0.19

Задоволеність роботою	-0.177	0.028	0.413	0.2
Рольовий конфлікт	0.234	< 0.001	0.440	0.19
Співвідношення зусиль до винагороди	0.234	< 0.001	0.438	0.19
Міжособистісні конфлікти	0.251	< 0.001	0.449	0.19
Кар'єрні перспективи	0.043	0.547	0.393	0.2
Рольова невизначеність	0.138	0.047	0.409	0.2
Невпевненість у роботі	0.285	< 0.001	0.464	0.19

Модель 1: Вплив інтенсивності робочого навантаження на рівень стресу

Перша модель перевіряє Гіпотезу 1: «Працівники з підвищеним робочим навантаженням демонструють вищий рівень стресу» – і підтверджує її. Результати регресійного аналізу показали, що підвищення рівня навантаження статистично значуще асоціюється зі зростанням рівня стресу ($\beta = 0.192$, $p = 0.004$). Крім того, значущими предикторами стресу виступають знижений рівень оптимізму ($\beta = -0.307$, $p < 0.001$) та самооцінки ($\beta = -0.250$, $p = 0.0027$), а також статус самозайнятого – респонденти цієї категорії демонструють вищий рівень стресу порівняно з керівниками ($\beta = 1.191$, $p < 0.001$). Модель має достатньо високу пояснювальну здатність: $R^2 = 0.427$, скориговане $R^2 = 0.382$, що свідчить про добру відповідність моделі емпіричним даним.

На основі проведених діагностичних тестів можна стверджувати про адекватність моделі та відповідність основним припущенням лінійної регресії. Зокрема, лінійність зв'язку між предикторами та залежною змінною підтверджується відсутністю систематичних патернів на графіку

залишків проти прогнозованих значень. Залишки моделі мають нормальний розподіл, що засвідчено як візуально (за Q-Q графіком), так і статистично – тестом Шапіро-Вілка ($p = 0.7741$). Гомоскедастичність, тобто сталість дисперсії залишків, підтверджена результатами тесту Бройша-Пагана ($p = 0.6298$) та аналізом графіка Scale-Location. Ознак мультиколінеарності не виявлено: всі значення VIF нижчі за 1.3, що свідчить про незалежність предикторів один від одного.

Розмір ефекту (η^2):

- Оптимізм : 0.29
- Самооцінка : 0.10
- Тип зайнятості : 0.10
- Робоче навантаження : 0.04

Таким чином, модель можна вважати надійною основою для інтерпретації впливу навантаження на рівень стресу. Гіпотеза 1 отримала емпіричне підтвердження. Підвищений стрес через робоче навантаження може бути зумовлений не лише кількістю завдань, а й когнітивною та емоційною перевантаженістю, викликаною необхідністю швидкого прийняття рішень у складних умовах. Хронічне робоче навантаження призводить до виснаження емоційних ресурсів, що може спричинити зниження когнітивної ефективності та зростання помилок у роботі (Demerouti et al., 2019). Подальші наслідки включають ризик хронічного вигорання та зниження продуктивності, особливо в таких умовах як війна. Організації можуть запобігти цьому, впроваджуючи гнучкі графіки, короткі перерви чи тренінги з тайм-менеджменту.

Модель 2: Вплив задоволеності роботою на рівень стресу

Модель 2 перевіряє Гіпотезу 8: «Працівники з високим рівнем задоволення роботою рідше відчують стрес» – і підтверджує її. Аналіз показав, що рівень задоволення роботою є статистично значущим негативним предиктором рівня стресу ($\beta = -0.177$, $p = 0.028$). Це означає, що зі зростанням задоволеності роботою спостерігається зменшення переживання стресу. Високий рівень задоволення роботою, ймовірно, може виконувати функцію буфера в умовах тривалої кризи – таких як повномасштабна війна – стабілізуючи психологічний стан працівника та посилюючи його відчуття контролю й сенсу в професійному житті. Поряд із цим, у моделі також зберігає значущість показник оптимізму ($\beta = -0.318$, $p < 0.001$) – що підтверджує його роль як стійкої захисної характеристики. Самооцінка виявилася маргінально значущою ($p = 0.078$), а тип зайнятості самозайнятих осіб асоціюється з підвищеним рівнем стресу ($\beta = 1.188$, $p < 0.001$). Загальна пояснювальна здатність моделі є високою ($R^2 = 0.413$, скориговане $R^2 = 0.366$), що свідчить про її придатність для інтерпретації впливу задоволеності роботою на рівень стресу.

Перевірка припущень не виявила порушень: залишки мали нормальний розподіл, не було ознак гетероскедастичності, мультиколінеарність була низькою (усі VIF < 1.3).

Розмір ефекту (η^2):

- Задоволення роботою : 0.21
- Оптимізм : 0.19
- Тип зайнятості : 0.08

Таким чином, отримані результати дозволяють зробити висновок, що задоволення роботою дійсно відіграє роль захисного чинника, який знижує рівень стресу в умовах складної соціальної ситуації, підтверджуючи гіпотезу 8. Зниження стресу при високій задоволеності роботою може бути зумовлене посиленням внутрішньої мотивації та відчуття сенсу роботи, які

діють як психологічні буфери. Zacher & Rudolph (2021) зазначають, що задоволеність роботою сприяє формуванню позитивних робочих ідентичностей, що допомагають справлятися з невизначеністю, особливо в кризових умовах.

Модель 3: Вплив рольового конфлікту в роботі на рівень стресу

Модель 3 була побудована для перевірки гіпотези про те, що підвищений рівень рольового конфлікту в роботі має вплив на рівень сприйнятого стресу працівниками. Результати аналізу підтверджують цю гіпотезу: рольовий конфлікт є статистично значущим предиктором стресу ($\beta = 0.234$, $p < 0.001$). Це означає, що за інших рівних умов збільшення показника рольового конфлікту веде до зростання рівня стресу, що узгоджується з теоретичними очікуваннями щодо деструктивного впливу суперечливих вимог у професійному середовищі на психоемоційний стан працівника, як це було розглянуто у першому розділі.

Окрім рольового конфлікту, у моделі також виявлено статистично значущі зв'язки між рівнем стресу та оптимізмом ($\beta = -0.272$, $p = 0.0012$) і самооцінкою ($\beta = -0.199$, $p = 0.0167$), що підтверджує роль цих особистісних ресурсів як буфера у протидії стресу. Самозайняті особи, як і в попередніх моделях, мають вищий рівень стресу порівняно з керівниками ($\beta = 1.262$, $p < 0.001$). Загальна пояснювальна здатність моделі є високою: $R^2 = 0.440$, скориговане $R^2 = 0.396$, тобто майже 44% варіації рівня стресу пояснюється включеними до моделі змінними.

Модель також успішно пройшла всі діагностичні перевірки на відповідність припущенням лінійної регресії. Залишки мають нормальний розподіл (тест Шапіро-Вілка, $p = 0.8401$) і гомоскедастичну структуру дисперсії (тест Бройша-Пагана, $p = 0.4321$). Коефіцієнти інфляції дисперсії

(VIF < 1.31) вказують на відсутність мультиколінеарності серед предикторів. Хоча було виявлено 9 потенційно впливових спостережень, їх частка є незначною (6.4%), і вони не мають суттєвого впливу на загальну стабільність моделі. Оцінка розміру ефекту (η^2) показує, що найбільший внесок у пояснення варіацій рівня стресу належить оптимізму (0.23) та рольовому конфлікту (0.17), що додатково підкреслює значущість як індивідуальних, так і ситуаційних чинників у формуванні стресових реакцій. Таким чином, модель є цілком придатною для інтерпретації й підтверджує негативний вплив рольового конфлікту на психологічне благополуччя працівників. Рольовий конфлікт підвищує стрес через когнітивний дисонанс, викликаний суперечливими очікуваннями від різних ролей (наприклад, працівник vs керівник). Tubre & Collins (2000) показали, що рольовий конфлікт знижує ясність цілей, що призводить до тривожності та зниження робочої ефективності. Конфлікт може бути посилений необхідністю одночасно виконувати кілька ролей без чіткого розмежування (Wincent & Örtqvist, 2009).

Модель 4: Вплив дисбалансу «зусилля-винагорода» на рівень стресу

Модель 4 була спрямована на перевірку Гіпотези 6: «Працівники, які відчують несправедливе ставлення на роботі (Effort-Reward imbalance), демонструють вищий рівень стресу». Результати регресійного аналізу підтверджують цю гіпотезу: індекс дисбалансу між зусиллями та винагородою (ERI ratio) виявився статистично значущим позитивним предиктором рівня стресу ($\beta = 0.234$, $p < 0.001$). Це свідчить про те, що працівники, які вважають свої зусилля на роботі недостатньо винагородженими, більш схильні до переживання стресу. Такий висновок узгоджується з теорією справедливості в організаційній психології, яка

підкреслює важливість балансу між витратами та отриманими ресурсами для психоемоційного благополуччя.

Окрім основної змінної, значущими залишаються й особистісні ресурси. Зокрема, оптимізм ($\beta = -0.311$, $p < 0.001$) та самооцінка ($\beta = -0.166$, $p = 0.051$) асоціюються зі зниженим рівнем стресу, що підкреслює їхній захисний характер. Як і в попередніх моделях, самозайняті працівники демонструють вищий рівень стресу ($\beta = 1.078$, $p = 0.0021$) у порівнянні з керівниками, що може вказувати на високий рівень відповідальності та нестабільності в їхній професійній діяльності. Модель має високі показники пояснювальної здатності: $R^2 = 0.438$, скориговане $R^2 = 0.393$, тобто майже 44% варіації рівня стресу пояснюється включеними змінними. Це дозволяє стверджувати про релевантність включених предикторів до досліджуваного явища.

Щодо діагностичних перевірок, модель продемонструвала відповідність основним припущенням лінійної регресії. Тест Шапіро-Вілка ($p = 0.9009$) підтвердив нормальний розподіл залишків, а тест Бройша-Пагана ($p = 0.5986$) не виявив проблем із гомоскедастичністю. Показники мультиколінеарності залишаються низькими ($VIF < 1.34$), що свідчить про відсутність суттєвої кореляції між незалежними змінними. За оцінками η^2 , найбільший внесок у пояснення стресу належить оптимізму (0.23) та співвідношенню зусилля/винагорода (0.20), що підкреслює як особистісні, так і структурні детермінанти психоемоційного стану працівників. Таким чином, модель 4 не лише підтверджує гіпотезу про негативні наслідки професійної несправедливості, а й демонструє її відносно вагомий вплив у системі інших чинників. Результати підтверджують модель дисбалансу зусиль і винагорода (Siegrist, 1996), яка стверджує, що несправедливе співвідношення між витратами та отриманими вигодами підвищує стрес і ризик психосоматичних розладів. Дослідження van Vegchel et al. (2005) показали, що дисбаланс зусилля-винагорода має особливо сильний ефект у

професійних групах із високою відповідальністю. Для зниження стресу організації можуть фокусуватися на справедливій винагороді (фінансовій і нефінансовій, наприклад, визнання).

Модель 5: Вплив міжособистісних конфліктів на рівень стресу

Модель 5 перевіряє Гіпотезу 4: «Часті міжособистісні конфлікти на роботі позитивно впливають на рівень стресу». Результати аналізу чітко підтверджують цю гіпотезу: змінна конфліктів у робочому середовищі є статистично значущим предиктором рівня стресу ($\beta = 0.251$, $p < 0.001$). Це свідчить про те, що в умовах зростання частоти або інтенсивності міжособистісних суперечок на робочому місці працівники демонструють підвищений рівень стресу. Такий ефект є логічним у світлі існуючих теорій про стресори у професійному середовищі, адже конфлікти з колегами, керівництвом чи підлеглими порушують почуття безпеки, соціальної підтримки та прогнозованості в робочому просторі.

Водночас значущими залишаються й інші чинники. Оптимізм ($\beta = -0.331$, $p < 0.001$) має виражений буферний ефект щодо стресу, а також роль відіграє самооцінка ($\beta = -0.183$, $p = 0.0275$), яка знижує сприйнятливність до конфліктів. Як і в попередніх моделях, самозайняті працівники повідомляють про вищий рівень стресу порівняно з керівниками ($\beta = 1.353$, $p < 0.001$), що може бути пов'язано з одноосібною відповідальністю, нестабільністю доходу або браком підтримки в робочому середовищі. Загальна пояснювальна здатність моделі є високою: $R^2 = 0.449$, скориговане $R^2 = 0.406$, тобто понад 44% варіації рівня стресу пояснюється включеними змінними. Це дозволяє розглядати модель як стабільну й інтерпретовану.

Модель також пройшла всі необхідні діагностичні перевірки. Розподіл залишків не відхиляється від нормального (тест Шапіро-Вілка, $p = 0.7639$), а гомоскедастичність підтверджена тестом Бройша-Пагана ($p =$

0.482). Індокси мультиколінеарності залишаються в межах допустимого ($VIF < 1.32$), що вказує на відсутність значущої кореляції між предикторами. Оцінка ефектів за η^2 показує, що найбільший внесок у пояснення рівня стресу має оптимізм (0.29), за ним слідує конфлікти у колективі (0.08) та тип зайнятості (0.11). Такий розподіл підтверджує як значущість внутрішніх ресурсів, так і важливість соціального середовища на роботі для психологічного благополуччя. Таким чином, модель 5 підтверджує, що міжособистісні конфлікти є вагомим джерелом стресу для працівників, навіть якщо їхній внесок поступається особистісним характеристикам. Міжособистісні конфлікти підвищують стрес через порушення соціальної гармонії та зниження довіри в робочому середовищі. Frone (2000) показав, що такі конфлікти викликають емоційне виснаження, оскільки працівники витрачають енергію на управління міжособистісними напруженнями. Конфлікти можуть бути зумовлені залежністю від клієнтів або партнерів, що створює додаткову вразливість (Dijkstra et al., 2011). Довгострокові наслідки включають зниження співпраці в команді та ризик ізоляції

Модель 6: Зв'язок оцінки кар'єрних перспектив із рівнем стресу

Модель 6 була спрямована на перевірку Гіпотези 3: «Працівники з нижчими оцінками власних кар'єрних перспектив демонструють вищий рівень стресу.» Проте результати аналізу не підтверджують цієї гіпотези. Змінна, що відображає суб'єктивну оцінку можливостей кар'єрного зростання не є статистично значущою ($\beta = 0.043$, $p = 0.547$), отже, наявні дані не дозволяють зробити висновок про наявність зв'язку між кар'єрними перспективами та рівнем стресу в межах цієї вибірки. Водночас, інші змінні моделі залишаються значущими. Зокрема, оптимізм ($\beta = -0.320$, $p < 0.001$) та самооцінка ($\beta = -0.254$, $p = 0.0034$) знову демонструють захисний ефект,

що відповідає попереднім моделям. Крім того, статус самозайнятості асоціюється з вищим рівнем стресу порівняно з керівниками ($\beta = 1.178$, $p = 0.0012$), що також відтворює стабільну тенденцію, спостережену в попередніх аналізах. Модель демонструє прийнятний рівень пояснювальної здатності ($R^2 = 0.393$, скориговане $R^2 = 0.345$), що дозволяє вважати її загалом стабільною та інтерпретованою. Діагностика підтверджує відповідність моделі припущенням лінійної регресії: тест Шапіро-Вілка вказує на нормальність залишків ($p = 0.914$), гомоскедастичність підтверджена тестом Бройша-Пагана ($p = 0.5317$), індекси VIF < 1.31 свідчать про відсутність мультиколінеарності. Аналіз η^2 показує, що найвагомий внесок у пояснення варіації стресу належить оптимізму (0.27) і самооцінці (0.09), тоді як вплив суб'єктивного сприйняття кар'єрних перспектив є мінімальним (0.02).

Водночас, додаткове тестування з використанням моделі з квадратичним членом дозволило виявити нелінійний (U-подібний) зв'язок між кар'єрними перспективами та рівнем стресу. При включенні полінома другого ступеня змінна оцінки перспектив кар'єрного зростання виявилася статистично значущою ($\beta = 1.712$, $p = 0.0496$), тоді як лінійний ефект залишився несуттєвим. Це свідчить про те, що найнижчі та найвищі оцінки кар'єрних перспектив асоціюються з вищим рівнем стресу, тоді як помірний рівень очікувань щодо кар'єри – знижує його. Така форма залежності не була помітною у первинній моделі 6. Дослідження в організаційній психології (Ng et al., 2005) показують, що кар'єрна невизначеність (низькі перспективи) асоціюється з підвищеним стресом і зниженням задоволеності роботою. З іншого боку, дослідження про "надмірні амбіції" (наприклад, Judge & Kammeyer-Mueller, 2012) вказують, що люди з високими кар'єрними очікуваннями можуть зазнавати стресу через конкуренцію та страх не виправдати власні або чужі очікування. Тож також підтверджує знайдені у моделі результати.

Модель з квадратичним предиктором зберігає загальну пояснювальну силу ($R^2 = 0.410$, скориговане $R^2 = 0.359$), підтверджуючи стабільність результатів. Діагностичні перевірки моделі (нормальність залишків: $p = 0.944$, гомоскедастичність: $p = 0.6612$, $VIF < 1.31$, 8 впливових спостережень) свідчать про її адекватність. У цій моделі оптимізм ($\eta^2 = 0.29$) і самооцінка ($\eta^2 = 0.09$) зберігають свою важливу роль, а U-подібний ефект кар'єрного зростання фіксується на рівні $\eta^2 = 0.04$. Отже, хоча прямий зв'язок не встановлено, нелінійна форма залежності між сприйняттям кар'єрного розвитку та стресом виявляється статистично підтвердженою.

Модель 7: Зв'язок рольової невизначеності у роботі з рівнем стресу

Модель 7 була спрямована на перевірку Гіпотези 7: «Рольова невизначеність підвищує рівень стресу працівників.» Результати аналізу підтверджують цю гіпотезу: змінна рольової невизначеності виявилася статистично значущим предиктором стресу ($\beta = 0.138$, $p = 0.047$). Це свідчить про те, що в умовах нечітких очікувань, неоднозначних інструкцій чи розмитих обов'язків працівники схильні переживати вищий рівень психологічного напруження. Такий зв'язок добре узгоджується з літературою про рольові стресори, що розглядають невизначеність як чинник тривожності, дезорієнтації та зниження контролю над робочою ситуацією.

Крім рольової невизначеності, важливими предикторами залишаються особистісні характеристики. Зокрема, оптимізм ($\beta = -0.305$, $p < 0.001$) та самооцінка ($\beta = -0.222$, $p = 0.0091$) продовжують виконувати буферну функцію щодо впливу зовнішніх робочих факторів. Самозайнятість знову проявляє себе як група підвищеного ризику з точки зору стресу ($\beta = 1.158$, $p = 0.0012$), що вказує на послідовність цього ефекту

у більшості моделей. Пояснювальна здатність моделі є задовільною ($R^2 = 0.409$, скориговане $R^2 = 0.362$), тобто близько 41% варіації рівня стресу можна пояснити включеними змінними. Перевірка припущень лінійної регресії підтверджує надійність результатів: нормальність залишків засвідчено тестом Шапіро-Вілка ($p = 0.8987$), гомоскедастичність – тестом Бройша-Пагана ($p = 0.5115$), мультиколінеарність відсутня (усі VIF < 1.31). Аналіз ефектів показує, що оптимізм вносить найбільший внесок у пояснення стресу ($\eta^2 = 0.24$), далі слідує рольова невизначеність ($\eta^2 = 0.12$) та самооцінка ($\eta^2 = 0.08$). Таким чином, модель 7 свідчить про те, що неясність щодо функціональних обов'язків або очікувань від працівника має статистично значущий, хоч і помірний вплив на рівень його стресу, поступаючись особистісним ресурсам.

Модель 8: Зв'язок невпевненості у збереженні роботи із рівнем стресу

Модель 8 перевіряє Гіпотезу 2: «Працівники з високим рівнем невпевненості у збереженні роботи демонструють вищий рівень стресу». Результати регресійного аналізу підтверджують цю гіпотезу. Зокрема, змінна, яка відображає суб'єктивну тривогу щодо стабільності зайнятості, є статистично значущим предиктором рівня стресу ($\beta = 0.285$, $p < 0.001$). Високі значення змінної відповідають нищій впевненості у роботі. Відповідно, чим нижча впевненість у збереженні місця роботи, тим вищим є рівень психологічного напруження. Цей результат підтверджує припущення про важливість відчуття безпеки у професійному житті як чинника добробуту. Оптимізм ($\beta = -0.278$, $p < 0.001$) і самооцінка ($\beta = -0.191$, $p = 0.0186$) залишаються надійними буферами стресу. Також варто звернути увагу на те, що самозайняті працівники вкотре демонструють вищі рівні стресу ($\beta = 1.084$, $p = 0.0015$), що свідчить про стійкий ефект цього типу зайнятості у контексті психологічної напруги. Модель показує хорошу

пояснювальну здатність: $R^2 = 0.464$, скориговане $R^2 = 0.421$. Це свідчить, що майже половина варіації рівня стресу пояснюється включеними змінними. Діагностичні перевірки засвідчують відповідність моделі припущенням лінійної регресії: залишки мають нормальний розподіл ($p = 0.878$), відсутні ознаки гетероскедастичності ($p = 0.6606$) та мультиколінеарності ($VIF < 1.31$). Щодо внеску окремих змінних у пояснення рівня стресу, найвищу частку варіації пояснює невпевненість у збереженні роботи ($\eta^2 = 0.25$), далі йдуть оптимізм ($\eta^2 = 0.22$) та самооцінка ($\eta^2 = 0.08$). Таким чином, модель 8 підкреслює центральну роль суб'єктивного відчуття стабільності у формуванні стресових переживань. Невпевненість у збереженні роботи підвищує стрес через активацію механізмів страху втрати економічної стабільності та соціального статусу. Невпевненість викликає хронічну тривожність, яка може переростати в депресивні стани (Cheng & Chan, 2008). Цей ефект може посилюватися через брак соціальних гарантій і залежність від ринкових умов (Greenhalgh & Rosenblatt, 2010).

Оцінка стресогенності робочих практик

Місце	Робоча практика	Бета	P-value	R ²	Розмір ефекту
1	Нестабільність зайнятості	0.28	< 0.001	0.464	0.25
2	Міжособистісні конфлікти	0.251	< 0.001	0.449	0.08
3	Рольовий конфлікт	0.234	< 0.001	0.440	0.17

4	Співвідношення зусиль до винагороди	0.234	< 0.001	0.438	0.2
5	Робоче навантаження	0.192	0.004	0.427	0.04
6	Рольова невизначеність	0.138	0.047	0.409	0.12

Для визначення того, які саме робочі практики найбільше впливають на рівень стресу працівників, було проведено ранжування змінних на основі стандартизованих коефіцієнтів β з семи регресійних моделей. Усі моделі були побудовані з урахуванням однакового набору контрольних змінних (оптимізм, самооцінка, стать, тип зайнятості, рівень матеріального становища), що забезпечує порівнюваність ефектів. З моделі із задоволенням роботою було свідомо відмовлено в аналізі цього розділу, адже задоволеність роботою не можна вважати робочою практикою.

Результати аналізу свідчать, що найсильніший зв'язок зі стресом демонструє страх втрати роботи, яка відображає впевненість у збереженні роботи. Стандартизований коефіцієнт $\beta = 0.28$ ($p < 0.001$) означає, що нищий рівень впевненості у стабільності зайнятості пов'язаний зі збільшенням відчуття стресу. Цей фактор має найбільшу стресогенність серед усіх включених змінних.

Серед чинників, які асоціюються з підвищенням рівня стресу, перші місця займають: міжособистісні конфлікти в робочому середовищі ($\beta = 0.25$, $p < 0.001$), рольовий конфлікт ($\beta = 0.23$, $p < 0.001$) та неспівмірність між зусиллям і винагородою ($\beta = 0.23$, $p < 0.001$). Усі ці змінні є значущими і свідчать про те, що міжособистісна напруга, конфлікт очікувань і відчуття несправедливості в оплаті чи визнанні мають суттєве стресогенне значення.

Високе робоче навантаження також демонструє статистично значущий вплив ($\beta = 0.19$, $p = 0.004$), проте його ефект є дещо меншим порівняно з міжособистісними та структурними стресорами. Це означає, що хоча перевантаження залишається важливим фактором ризику, у загальному контексті воно не є головною причиною стресу – принаймні у цій вибірці. Відповідно, гіпотеза 5, яка передбачала домінантний вплив навантаження та job insecurity, підтверджується лише частково – job insecurity справді відіграє ключову роль, натомість навантаження має середній вплив.

Менш виразний стресогенний ефект виявлено у змінній рольової невизначеності ($\beta = 0.14$, $p = 0.047$). Цей фактор, хоча й значущий, демонструє менший розмір ефекту, що може свідчити про певну адаптацію працівників до умов із розмитими межами ролей або про варіативність сприйняття цього чинника.

Нарешті, змінна кар'єрного зростання ($\beta = 0.04$, $p = 0.547$) не виявила статистично значущого зв'язку зі стресом, що дозволяє припустити, що очікування щодо професійного розвитку, принаймні у короткостроковій перспективі, не є ключовим джерелом психологічного напруження.

У підсумку, найсильніші асоціації зі стресом мають такі фактори: низька впевненість у збереженні роботи, міжособистісна напруга й рольовий конфлікт. Робоче навантаження, хоча й важливе, не займає провідної позиції. Це свідчить про те, що для зниження рівня стресу важливою є стабільність та покращенням організаційного клімату, а не оптимізація обсягу роботи.

Варто відзначити, що використання іншого методу визначення стресогенності, окрім порівняння бета-коефіцієнтів не надає нових результатів. Якщо використовувати ранжування за R^2 , то результати ранжування не зміняться. За використання розміру ефекту для порівняння, виходячи з результатів моделей з однаковими контрольними змінними, то

нестабільність зайнятості досі є найсильнішим стресором, на другому місці – рольовий конфлікт, третьому – дисбаланс зусиль та винагороди.

Висновок другого розділу

Другий розділ дослідження присвячений емпіричному аналізу взаємозв'язку між стресом працівників та особливостями їхніх робочих практик. Спираючись на теоретичні засади, викладені у першому розділі, було сформульовано вісім гіпотез та розроблено опитувальник, що охоплював ключові аспекти професійного середовища. Усі гіпотези були перевірені на основі кількісного аналізу, що дозволило не лише оцінити напрям і силу виявлених зв'язків, а й виявити стресогенні чинники, які мають найбільший вплив на добробут працівників.

Особливу увагу в межах аналізу було приділено якості вимірювальних інструментів і коректності статистичних моделей. Усі шкали пройшли перевірку на надійність (α Кронбаха > 0.7 у більшості випадків), а розподіли змінних – на відповідність нормальності. Це забезпечило методологічну обґрунтованість подальшого регресійного аналізу. Самі моделі також були протестовані на предмет мультиколінеарності, гетероскедастичності та інших потенційних викривлень, що дозволяє довіряти отриманим оцінкам.

У всіх регресійних моделях стійко значущими залишалися три предиктори. По-перше, оптимізм ($\beta \approx -0.3$, $p < 0.001$) – респонденти з більш позитивним світоглядом рідше повідомляли про високий рівень стресу. По-друге, самооцінка ($\beta \approx -0.2$, $p < 0.05$), яка також виступає внутрішнім ресурсом психологічної стійкості. По-третє, самозайнятість ($\beta \approx 1.1$, $p < 0.01$), що асоціюється з підвищеним рівнем стресу, ймовірно, через економічну нестабільність і відсутність інституційної підтримки.

Аналіз дозволив виокремити основні стресогенні робочі практики – це нестабільність зайнятості, міжособистісні конфлікти та рольовий конфлікт. Нестабільність зайнятості (страх втрати роботи) виявилася найбільш потужним фактором, асоційованим із підвищеним рівнем суб'єктивно сприйманого стресу. Це свідчить про глибоку тривожність працівників, пов'язану з економічною та професійною невизначеністю. Натомість перспективи кар'єрного зростання мали U-подібний зв'язок із рівнем стресу: як найнижчі, так і найвищі оцінки перспектив асоціювались із вищим стресом. Це може свідчити про те, що люди з низькими оцінками перспектив мають вищу тривогу щодо свого майбутнього, у той же час працівники з високими оцінками можуть відчувати сильну конкуренцію або страх не реалізувати наявні, на їхню думку, можливості.

Загалом, результати другого розділу підкреслюють складну багаторівневу структуру детермінації стресу. Стрес формується у точці перетину об'єктивних умов праці та суб'єктивних ресурсів особистості.

ВИСНОВКИ

Зараз Україна переживає період глибоких змін і кризи, і в цих умовах робота стала не просто засобом самореалізації, а простором, де люди часто стикаються з емоційним навантаженням і тиском. Війна в Україні лише підсилила ці труднощі: вона різко загострила й без того відчутний стрес, який багато хто відчував на робочому місці. Сам стрес у такій ситуації не можна звести до чогось одного, адже він проявляється і як реакція тіла, і як внутрішнє напруження, і як результат соціального контексту. Роль робочих практик у цьому дуже важлива: від них залежить, чи стане працівникові легше чи важче. І саме ці взаємозв'язки стали фокусом цього дослідження.

Основним дослідницьким питанням було: які практики на робочому місці в українських організаціях найбільше сприяють підвищенню або зменшенню рівня стресу співробітників під час повномасштабної війни? Вирішення цієї проблеми вимагало комплексного аналізу, що включав теоретичні напрацювання, методологічне обґрунтування, розробку інструментарію, збір емпіричних даних, проведення статистичних процедур і побудову регресійних моделей. Усі поставлені дослідницькі завдання були виконані в повному обсязі, що дозволяє зробити обґрунтовані висновки.

Перше завдання (розкриття теоретичних засад стресу та впливу соціальних криз на його рівень) було реалізовано шляхом аналізу ключових підходів, зокрема теорій Сельє, Лазаруса і Фолкман, Перліна, Епел та інших. На основі цього аналізу було окреслено природу стресу як феномену, що поєднує індивідуальні оцінки ситуацій, біологічні реакції, соціальні контексти. Стрес постає як процес взаємодії з середовищем, що залежить від когнітивної оцінки та наявності психологічних ресурсів.

Друге завдання полягало в систематизації типів і характеристик робочих практик. Було визначено, що практики можуть мати різну природу. Було виявлено, що робочі практики не можна ототожнювати з окремими подіями або наслідками на роботі, адже вони мають саме інституційний характер. Окремо охарактеризовано позитивні практики, які сприяють добробуту працівників: можливість гнучкого графіка, підтримка кар'єрного зростання, доступ до навчання, конструктивний зворотний зв'язок тощо. Третім завданням було обґрунтування методології та дизайну дослідження. Було сформульовано вісім гіпотез, які охоплювали як вплив робочих практик, так і психологічних змінних (оптимізму, самооцінки, локусу контролю) на рівень стресу. Анкета включала стандартизовані шкали (PSS, LOT, RSES тощо). Змінні перевірено на надійність, нормальність розподілу та відсутність мультиколінеарності.

Виконання четвертого завдання передбачало виявлення зв'язку між різними практиками на роботі та сприйнятим стресом. Дослідження охопило респондентів із різних сфер діяльності, віку і типів зайнятості, що забезпечило певну узагальненість висновків. Усі шкали продемонстрували достатню надійність, а розподіли – адекватність для лінійного аналізу. Усі зв'язки між стресом та обраними робочими практиками було перевірено за допомогою кореляційного та регресійного аналізу.

П'яте завдання було реалізовано через побудову регресійних моделей. Було встановлено, що у порядку спадання за силою позитивного впливу на стрес робочі практики можна розмістити наступним чином: (1) нестабільність зайнятості ($\beta = 0.28$), (2) міжособистісні конфлікти в робочому середовищі ($\beta = 0.25$), (3) рольовий конфлікт ($\beta = 0.23$), (4) неспівмірність між зусиллям і винагородою ($\beta = 0.23$), (5) високе робоче навантаження ($\beta = 0.19$), (6) рольова невизначеність ($\beta = 0.14$).

Щодо психологічних змінних, найстійкішим предиктором виявився оптимізм. Чим вищий рівень оптимізму, тим нижчим є рівень сприйнятого

стресу. Цей зв'язок узгоджується зі знахідками з закордонних досліджень, які розглядають роль оптимізму в реакції людини на стрес. Також підтверджено значущість самооцінки як ще одного предиктора меншого сприйнятого стресу

Зв'язок між оцінкою можливостей кар'єрного зростання та рівнем стресу виявився нелінійним, а мав вигляд U-подібного зв'язку. Це свідчить, що і повна відсутність перспектив, і надвисока оцінка перспектив, можуть однаково викликати стрес. Такий результат підкреслює складність мотиваційної структури й важливість поміркованих очікувань.

Загалом, дослідження повністю виконало поставлені завдання: здійснено теоретичний огляд, розроблено інструмент, зібрано емпіричні дані, проведено статистичний аналіз і отримано чітку відповідь на дослідницьке питання. Робоче середовище відіграє значущу роль у формуванні стресу, а певні практики та особистісні характеристики можуть суттєво змінювати траєкторію цієї взаємодії.

Попри те, що дослідження має ряд обмежень, пов'язаних з відсутністю репрезентативності, його результати узгоджуються з ширшим корпусом академічної літератури у сфері досліджень стресу, організаційної психології та соціології праці, що підтверджує надійність отриманих висновків.

Список використаних джерел:

- Зайчикова, Т. В. (н.д.). Профілактика та подолання стресів як умова підтримки психологічного здоров'я працівників організацій. У *Психологія організацій* (с. 1–5).
- Іванова, О. С. (2022). Взаємозв'язок рівня стресу та самооцінки стресостійкості з копінг стратегіями поведінки. *Дніпровський Науковий Часопис Публічного Управління Психології Права*, 2, 109–116. <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2022.2.18>
- КМІС (2025). Стресові ситуації в житті українців, 2024. Київський міжнародний інститут соціології. <https://www.kiis.com.ua/?lang=eng&cat=reports&id=1472&page=1>
- Мальцева, К. (2023). Вплив соціокультурних та соціально-економічних стресорів на здоров'я людини: механізми, детермінанти, канали спричинення [Дис. д-ра соціологічних наук]. Національний університет «Києво-Могилянська академія».
- Мащак, С. О., & Вихор, М. Б. (2023). Особливості впливу стресу на психічне здоров'я військовослужбовців. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Психологія*, (3), 18–20. <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2023.3.3>
- Місяткіна, В. С., & Корчан, Н. О. (2015). Вплив стресу на здоров'я людини. У *Нетрадиційні методи навчально-виховної підготовки*, 69–71.
- 4Service. (2025). Психічне здоров'я та ставлення українців до психологічної допомоги під час війни. Всеукраїнська програма ментального здоров'я за ініціативи Олени Зеленської. <https://howareu.com/news/ukrainsi-vidchuvaiut-stres-i-tryvohu-ale-obyraiut-konstruktyvni-kopinhovi-stratehii-reahuvannia-na-tsi-stany>
- Adula, M., Kant, S., & Birbirs, Z. A. (2022). Systematic Literature Review on Human Resource Management Effect on Organization Performance. *Annals of Human Resource Management Research*, 2(2), 131–146. <https://doi.org/10.35912/ahrmr.v2i2.1418>
- Alkhamis, F. A. (2024). The Impacts of HRM practices on employee Outcomes: The mediating role of HRM Effectiveness. *Revista De Gestão Social E Ambiental*, 18(1), e6313. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n1-128>

- Avr, M., & Rao, S. (2023). A study of work stress and its impact on employees' performance and job satisfaction. *International Journal of Education and Science Research Review*, 10(4).
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Bhandari, D. R., & Subedi, D. P. (2024). Human Resource Management Practices and Job Satisfaction: Evidence from Private Hospitals of Kathmandu Valley. *Journal of Emerging Management Studies*, 1(2), 185–198. <https://doi.org/10.3126/jems.v1i2.71526>
- Bhui, K., Dinos, S., Galant-Miecznikowska, M., De Jongh, B., & Stansfeld, S. (2016). Perceptions of work stress causes and effective interventions in employees working in public, private and non-governmental organisations: a qualitative study. *BJPsych Bulletin*, 40(6), 318–325. <https://doi.org/10.1192/pb.bp.115.050823>
- Bogale, A. T., & Debela, K. L. (2024). Organizational culture: a systematic review. *Cogent Business & Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2340129>
- Brown, D. E. (1981). General stress in anthropological fieldwork. *American Anthropologist*, 83(1), 74–89.
- Chaudhary, M. K., Neupane, K., & Aryal, R. (2024). Employee relationship management practices and perceived job satisfaction in Nepalese small businesses. *NPRC Journal of Multidisciplinary Research.*, 1(9), 55–71. <https://doi.org/10.3126/nprcjmr.v1i9.74148>
- Cheng, G. H.-L., & Chan, D. K.-S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology*, 57(2), 272–303.
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385–396.
- Conversano, C., Rotondo, A., Lensi, E., Della Vista, O., Arpone, F., & Reda, M. A. (2010). Optimism and its impact on mental and physical well-being. *Clinical Practice & Epidemiology in Mental Health*, 6, 25–29. <https://doi.org/10.2174/1745017901006010025>

- Cooper, C. L. (1983b). Identifying stressors at work: Recent research developments. *Journal of Psychosomatic Research*, 27(5), 369–376. [https://doi.org/10.1016/0022-3999\(83\)90068-5](https://doi.org/10.1016/0022-3999(83)90068-5)
- Creswell, J.D., Welch, W.T., Taylor, S.E., Sherman, D.K., Greunewald, T.L., & Mann, T. (2005). Affirmation of personal values buffers neuroendocrine and psychological stress responses. *Psychological Science*, 16, 846-851.
- Demerouti, E., et al. (2019). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(1), 86–98.
- Dijkstra, M. T. M., et al. (2011). The effects of interpersonal conflict on employee well-being: The moderating role of recovery experiences. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(2), 206–225.
- Easa, N.F. and Orra, H.E. (2021). HRM practices and innovation: an empirical systematic review. *International Journal of Disruptive Innovation in Government*, 1(1), 15-35. <https://doi.org/10.1108/IJDIG-11-2019-0005>
- Eisenberger, N. I. (2012). The pain of social disconnection: examining the shared neural underpinnings of physical and social pain. *Nature Reviews. Neuroscience*, 13(6), 421–434. <https://doi.org/10.1038/nrn3231>
- Epel, E. S., Crosswell, A. D., Mayer, S. E., Prather, A. A., Slavich, G. M., Puterman, E., & Mendes, W. B. (2018). More than a feeling: A unified view of stress measurement for population science. *Frontiers in Neuroendocrinology*, 49, 146–169. <https://doi.org/10.1016/j.yfrne.2018.03.001>
- Gull, M., Ahmed, A., & Warraich, I. A. (2022). Conducting a Bibliometric Study through a Systematic Literature Review regarding Job Characteristics and Work Engagement. *Journal of Management and Research*, 9(2). <https://doi.org/10.29145/jmr.92.02>
- Jindal, N., Arora, N., Singla, L., & Kaushal, N. (2024). A systematic review of human resource management practices in small and medium-sized enterprises. *Corporate Governance and Organizational Behavior Review*, 8(3), 64–76. <https://doi.org/10.22495/cgobrv8i3p6>
- Fauver, M., Clark, E. M., & Schwartz, C. E. (2024). A new framework for understanding stress and disease: the developmental model of stress as applied to multiple sclerosis. *Frontiers in Integrative Neuroscience*, 18. <https://doi.org/10.3389/fnint.2024.1365672>

- Frankenhuis, W. E., & Amir, D. (2021). What is the expected human childhood? Insights from evolutionary anthropology. *Development and Psychopathology*, 34(2), 473–497. <https://doi.org/10.1017/s0954579421001401>
- Frone, M. R. (2000). Interpersonal conflict at work and psychological outcomes: Testing a model among young workers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 246–255.
- Galanakis, M. J., Palaiologou, A., Patsi, G., Velegraki, I., & Darviri, C. (2016). A Literature Review on the Connection between Stress and Self-Esteem. *Psychology*, 07(05), 687–694. <https://doi.org/10.4236/psych.2016.75071>
- Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2013). Work stress and employee health: A multidisciplinary review. *Journal of Management*, 39(5), 1085–1122.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of research on job insecurity. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 6–19.
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). On the value of aiming high: The causes and consequences of ambition. *Journal of Applied Psychology*, 97(4), 758–775.
- Kang, L. S. (2005b). Stressors among medical representatives: an empirical investigation. *IJIR*. <https://www.jstor.org/stable/27767965>
- Kang, L. S., & Singh, R. (2006). Stress at work: An assessment of the magnitude of various organisational stressors. *Indian Journal of Industrial Relations*, 42(2), 190–202. <http://www.jstor.org/stable/27768065>
- Kath, L. M., Stichler, J. F., Ehrhart, M. G., & Sievers, A. (2013). Predictors of nurse manager stress: A dominance analysis of potential work environment stressors. *International Journal of Nursing Studies*, 50(11), 1474–1480. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2013.02.011>
- Keegel, T., Ostry, A., & LaMontagne, A. D. (2009). Job strain exposures vs. stress-related workers' compensation claims in Victoria, Australia: Developing a public health response to job stress. *Journal of Public Health Policy*, 30(1), 17–39. <https://doi.org/10.1057/jphp.2008.41>
- Kinman, G. (2008). Work stressors, health and sense of coherence in UK academic employees. *Educational Psychology*, 28(7), 823–835. <https://doi.org/10.1080/01443410802366298>

- Konner, M. (2007). Trauma, adaptation, and resilience: A cross-cultural and evolutionary perspective. In *Cambridge University Press eBooks* (pp. 300–338). <https://doi.org/10.1017/cbo9780511500008.021>
- Law, P. C. F., Too, L. S., Butterworth, P., Witt, K., Reavley, N., & Milner, A. J. (2020). A systematic review on the effect of work-related stressors on mental health of young workers. *International Archives of Occupational and Environmental Health, 93*(5), 611–622. <https://doi.org/10.1007/s00420-020-01516-7>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York, NY: Springer Publishing Company.
- Maltseva, K. (2024). *Stress exposure, perceived stress severity, and their effects on health. Sociology: Theory, Methods, Marketing, 1, 187–197.* <https://doi.org/10.15407/sociology2024.01.187>
- Mathieson, C., Ginty, A. T., & Williams, S. E. (2024). Imagery ability, stress appraisals, and perceived stress: The feasibility of layered stimulus response training to regulate stress. *Imagination, Cognition and Personality, 0*(0), 1–24. <https://doi.org/10.1177/0276236624130722>
- McEwen, B. S. (2017). Neurobiological and systemic effects of chronic stress. *Chronic Stress, 1*. <https://doi.org/10.1177/2470547017692328>
- Michie, S. (2002). Causes and management of stress at work. *Occupational and Environmental Medicine, 59*(1), 67–72. <https://doi.org/10.1136/oem.59.1.67>
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology, 58*(2), 367–408.
- Niere, M. I. E., Mecon, N., Narsico, L. O., & Narsico, P. G. (2023). Workplace stressors, employee welfare, and productivity. *International Journal of Multidisciplinary Applied Business and Education Research, 4*(12), 4379–4389. <https://doi.org/10.11594/ijmaber.04.12.18>
- Nikunlaakso, R., Reuna, K., Oksanen, T., & Laitinen, J. (2023). Associations between accumulating job stressors, workplace social capital, and psychological distress on work-unit level: a cross-sectional study. *BMC Public Health, 23*(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-023-16506-w>
- Orpana, H. M., Lemyre, L., & Kelley, S. (2009). Do stressors explain the association between income and declines in self-rated health? *Health Reports, 20*(4), 11–19.

- Ouabi, Z., Douayri, K., Barboucha, F., & Boubker, O. (2024). Human Resource Practices and Job Performance: Insights from Public Administration. *Societies*, *14*(12), 247. <https://doi.org/10.3390/soc14120247>
- Pacheco, B., & Kamble, S. (2016). The Role of Optimism in Stress and Coping of Undergraduate Students in Goa. *The International Journal of Indian Psychology*, *3*(2), DIP: 18.01.080/20160302.
- Pasupuleti, S., Allen, R. I., Lambert, E. G., & Cluse-Tolar, T. (2009). The impact of work stressors on the life satisfaction of social service workers: A preliminary study. *Administration in Social Work*, *33*(3), 319-339. <https://doi.org/10.1080/03643100902988141>
- Pearlin, L. I. (1989). The sociological study of stress. *Journal of Health and Social Behavior*, *30*(3), 241–256. <https://doi.org/10.2307/2136956>
- Pearlin, L. I., Lieberman, M. A., Menaghan, E. G., & Mullan, J. T. (1981). The stress process. *Journal of Health and Social Behavior*, *22*(4), 337–356. <https://doi.org/10.2307/2136676>
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton University Press.
- Ryu, S., & Fan, L. (2022b). The relationship between financial worries and psychological distress among U.S. adults. *Journal of Family and Economic Issues*, *44*(1), 16–33. <https://doi.org/10.1007/s10834-022-09820-9>
- Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): A reevaluation of the Life Orientation Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, *67*(6), 1063-1078.
- Selye H. (1950). Stress and the general adaptation syndrome. *British medical journal*, *1*(4667), 1383–1392. <https://doi.org/10.1136/bmj.1.4667.1383>
- Selye H. (1976). Forty years of stress research: principal remaining problems and misconceptions. *Canadian Medical Association journal*, *115*(1), 53–56.
- Selye, H. (1956). *The stress of life*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Shields, G. S., & Slavich, G. M. (2017). Lifetime stress exposure and health: A review of contemporary assessment methods and biological mechanisms. *Social and Personality Psychology Compass*, *11*(8), e12335.

- Shields, G. S., Fassett-Carman, A., Gray, Z. J., Gonzales, J. E., Snyder, H. R., & Slavich, G. M. (2023). Why is subjective stress severity a stronger predictor of health than stressor exposure? *Stress & Health, 39*(1), 87–102. <https://doi.org/10.1002/smi.3165>
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology, 1*(1), 27–41.
- Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I., & Peter, R. (2004). The measurement of effort–reward imbalance at work: European comparisons. *Social Science & Medicine, 58*(8), 1483–1499. [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(03\)00351-4](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(03)00351-4)
- Siruri, M.M., & Muathe, S.M.A. (2014). “A critical review of literature on job designs in socio technical systems.” *Global Journal of Commerce & Management Perspective, 3*(6), 44-49.
- Slavich, G. M. (2016). Life stress and health: A review of conceptual issues and recent findings. *Teaching of Psychology, 43*(4), 346–355. <https://doi.org/10.1177/0098628316662768>
- Slavich, G. M. (2018). Stressnology: The primitive (and problematic) study of life stress exposure and pressing need for better measurement. *Brain, Behavior, and Immunity, 73*, 3–7.
- Slavich, G. M., & Cole, S. W. (2013). The emerging field of human social genomics. *Clinical Psychological Science, 1*(3), 331–348.
- Slavich, G. M., & Irwin, M. R. (2014). From stress to inflammation and major depressive disorder: A social signal transduction theory of depression. *Psychological Bulletin, 140*(3), 774–815.
- Slavich, G. M., & Shields, G. S. (2018). Assessing Lifetime Stress Exposure Using the Stress and Adversity Inventory. *Psychosomatic Medicine, 80*(1), 17–27.
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2013). Stress in organizations. In N. W. Schmitt & S. Highhouse (Eds.), *Handbook of Psychology: Industrial and Organizational Psychology* (2nd ed., Vol. 12, pp. 560–592). Wiley.
- Sonnentag, S., Kuttler, I., & Fritz, C. (2009). Job stressors, emotional exhaustion, and need for recovery: A multi-source study on the benefits of psychological detachment. *Journal of Vocational Behavior, 76*(3), 355–365. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.06.005>

- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory. *Journal of Occupational Health Psychology, 3*(4), 356-367.
- Stanton, J. M., Balzer, W. K., Smith, P. C., Parra, L. F., & Ironson, G. (2001). A general measure of work stress: The Stress in General scale. *Educational and Psychological Measurement, 61*(5), 866–888.
- Tamunomiebi, M. D., & Mezeh, A. A. (2021b). Workplace Stressors and Employee Performance: A Conceptual review. *Asian Journal of Economics Business and Accounting, 58–67*. <https://doi.org/10.9734/ajeba/2021/v21i430371>
- Tubre, T. C., & Collins, J. M. (2000). Jackson and Schuler (1985) revisited: A meta-analysis of the relationships between role ambiguity, role conflict, and job performance. *Journal of Management, 26*(1), 155–169.
- van Vegchel, N., et al. (2005). Reviewing the effort-reward imbalance model: Drawing up the balance of 45 empirical studies. *Social Science & Medicine, 60*(5), 1117–1131.
- Weng, Q., & Hu, B. (2009). The structure of career growth and its impact on employees' organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior, 77*(3), 391–400.
- Wincent, J., & Örtqvist, D. (2009). Role stress and entrepreneurship: A longitudinal study. *Journal of Small Business Management, 47*(4), 424–449.
- Wütschert, M. S., Romano-Pereira, D., Suter, L., Schulze, H., & Elfering, A. (2022). A systematic review of working conditions and occupational health in home office. *Work, 72*(3), 839–852. <https://doi.org/10.3233/wor-205239>
- Zacher, H., & Rudolph, C. W. (2021). Individual differences and changes in subjective wellbeing during the early stages of the COVID-19 pandemic. *American Psychologist, 76*(1), 50–62.
- Zlobina, O., & Dembitskyi, S. (2024). Вплив позитивних та негативних очікувань на психологічний стан населення: диспозиційний оптимізм vs подовжений стрес. *Соціологічні студії, 1*(24), 24–33. <https://doi.org/10.29038/2306-3971-2024-01-21-21>
- Zhou, H., & Zheng, Q. (2022). Work stressors and Occupational health of young employees: The Moderating role of work Adaptability. *Frontiers in Psychology, 13*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.796710>

Додаток 1. Приклад інструменту дослідження

Вітаю! Мене звати Ворона Андрій, я студент 2-го курсу магістерської програми з соціології Національного університету "Києво-Могилянська академія" (НаУКМА). Я пишу дипломну роботу, в рамках якої опитую працевлаштуваних українців про їхні умови роботи. Буду вдячним за Вашу увагу та участь!

Зібраним даним гарантується конфіденційність. Усі відповіді анонімні, доступ до них буду мати лише я.

Заповнюючи цю анкету, ви надаєте згоду на обробку наданих даних та використання їх у узагальненому вигляді в моїй магістерській роботі. Кожна ваша відповідь дуже цінна для дослідження. На опитування знадобиться менше півгодини . Буду вдячним за Ваші відповіді до 31 березня, 18:00.

Прошу Вас поширити анкету серед Ваших знайомих найманих працівників (офіційне працевлаштування не є обов'язковим), це дуже сильно допоможе моєму дослідженню.

Якщо у Вас виникнуть питання або пропозиції, моя пошта: a.vorona@ukma.edu.ua

Блок 1. Практики у робочому середовищі

Оцініть, наскільки твердження відповідає дійсності від 1 до 5					
	1 – не відповідає дійсності	2	3	4	5 – відповідає дійсності
Моя теперішня робота наближає мене до моїх кар'єрних цілей.					
Моя теперішня робота відповідає моїм кар'єрним цілям та професійному зростанню.					

Моя теперішня робота закладає основу для реалізації моїх кар'єрних цілей.					
Моя теперішня робота надає мені хороші можливості для реалізації моїх кар'єрних цілей.					
Мені бракує необхідних повноважень для повноцінного виконання моїх робочих обов'язків.					
Мені не зрозуміло, кому я підпорядковуюсь та/або хто підпорядковується мені.					
Мої обов'язки та робочі цілі є для мене нечіткими.					
На моїй роботі я не можу одночасно задовольнити всіх.					
Щоб задовольнити одних людей на роботі, мені доводиться засмучувати інших.					
Іноді мені доводиться порушувати правила чи політику, щоб виконати завдання.					
Я часто отримую суперечливі запити від двох чи більше людей.					
Іноді мене критикує один керівник за те, що я виконав(-ла) завдання за наказом іншого керівника.					
Я постійно відчуваю тиск через велике робоче навантаження.					
Моя робота часто переривається через різні відволікання.					
Я несу велику відповідальність у своїй роботі.					
На мене часто тиснуть, змушуючи працювати понаднормово.					
За останні кілька років моя робота стала дедалі більш вимогливою.					

Я отримую ту повагу, на яку заслуговую, від своїх керівників.					
Я отримую ту повагу, на яку заслуговую, від своїх колег.					
Я отримую належну підтримку у складних ситуаціях.					
До мене несправедливо ставляться на роботі.					
Враховуючи всі мої зусилля та досягнення, я отримую належну повагу та престиж на роботі.					
Мої перспективи кар'єрного зростання є низькими.					
Моя поточна посада відповідає моєму рівню освіти та професійної підготовки.					
Враховуючи всі мої зусилля та досягнення, перспективи мого професійного розвитку є задовільними.					
Враховуючи всі мої зусилля та досягнення, моя заробітна плата/дохід є справедливим.					
Я зіткнувся(-лася) або очікую зіткнутися з небажаними змінами у своїй робочій ситуації.					
Моя зайнятість є нестабільною.					
У мене немає реальних можливостей приймати повсякденні рішення.					
Я загалом задоволений(-а) своєю теперішньою роботою.					
У більшість днів я відчуваю ентузіазм щодо своєї роботи.					
Кожен робочий день здається мені нескінченним.					
Я отримую справжнє задоволення від своєї роботи.					

Я вважаю свою роботу досить неприємною.					
---	--	--	--	--	--

Дайте, будь ласка, відповідь на запитання					
	Рідше ніж раз на місяць або ніколи	Один чи два рази на місяць	Один чи два рази на тиждень	Один чи два рази на день	Кілька разів на день
Як часто ви сперечаєтесь з іншими на роботі?					
Як часто інші люди кричать на вас на роботі?					
Як часто люди поводяться з вами грубо на роботі?					
Як часто інші роблять вам неприємні речі на роботі?					
Як часто ваша робота вимагає від вас працювати дуже швидко?					
Як часто ваша робота вимагає від вас працювати дуже інтенсивно?					
Як часто ваша робота залишає вам мало часу для виконання завдань?					
Як часто у вас дуже багато роботи?					

Як часто вам доводиться виконувати більше роботи, ніж ви можете зробити добре?					
--	--	--	--	--	--

Оцініть за критеріями умови на вашому робочому місці				
	Абсолютно не задовільні	Недостаньо задовільні	Доволі задовільні	Повністю задовільні
Умови навколишнього середовища (опалення, освітлення, вентиляція тощо).				
Фізичне оточення (наприклад, інфраструктура будівлі, планування робочого простору, дизайн).				
Комфортність робочого середовища.				

Чи маєте ви підлеглих на своїй посаді?	
Ні	
Так, 1-3 людини	
Так, 4-10 людей	
Так, 10-50 людей	
Так, 50 або більше людей	

Блок 2. Характеристики особистості

Оцініть, наскільки твердження відповідає дійсності від 1 до 4

	1 – не відповідає дійсності	2	3	4 – відповідає дійсності
Загалом, я задоволений(-на) собою.				
Час від часу, я думаю, що я ні на що не здатний(-на).				
Я відчуваю, що у мене є багато хороших якостей.				
Я можу робити різні речі так само добре, як і більшість інших людей.				
Я відчуваю, що особливо не маю чим пишатися.				
Іноді я почуваюся нікчемним(-ою).				
Я відчуваю, що я цінний(-а), принаймні, на рівні з іншими.				
Я хотів(-ла) би мати більше поваги до себе.				
Загалом, я схильний(-а) думати, що я невдаха.				
Я позитивно ставлюся до себе.				

Оцініть, наскільки твердження відповідає дійсності від 1 до 5					
	1 – не відповідає дійсності	2	3	4	5 – відповідає дійсності
У невизначених ситуаціях я зазвичай очікую найкращого.					
Мені легко розслабитися.					
Якщо щось може піти не так для мене, так і станеться.					
Я завжди оптимістично налаштований щодо свого майбутнього.					
Я дуже люблю своїх друзів.					

Для мене важливо бути зайнятим.					
Я майже ніколи не очікую, що справи підуть на мою користь.					
Я не засмучуюсь надто легко.					
Я рідко розраховую на те, що зі мною станеться щось хороше.					
Загалом, я очікую, що зі мною станеться більше хорошого, ніж поганого.					

Будь ласка, оберіть таку відповідь на питання, яка найкраще підходить саме Вам					
	Ніколи	Майже ніколи	Інколи	Доволі часто	Часто
Як часто останнього місяця Ви турбувалися через непередбачені події?					
Як часто за останній місяць Вам видавалося складним контролювати важливі в Вашому житті речі?					
Як часто за останній місяць Ви відчували нервову напругу чи стрес?					
Як часто за останній місяць Ви відчували впевненість у тому, що впораєтеся з вирішенням Ваших особистих проблем?					
Як часто за останній місяць Ви відчували, що все йде так, як Ви цього хотіли?					
Як часто останнього місяця Ви думали, що не зможете впоратися з усім тим, що Вам було треба зробити?					

Як часто останнього місяця Ви могли дати собі раду з Вашою дратівливістю?					
Як часто останнього місяця Ви відчували, що володієте ситуацією?					
Як часто останнього місяця Ви відчували роздратування через те, що події, які відбуваються, виходили з-під Вашого контролю?					
Як часто останнього місяця Вам здавалося, що труднощів нагромаджується стільки, що Ви не в змозі їх контролювати?					

Блок 3. Соціально-демографічний

Будь ласка, оберіть вашу стать	
Жіноча	
Чоловіча	
Інша	

Оберіть варіант який найкраще описує ваш рівень освіти	
Неповна середня освіта	
Повна середня освіта	
Професійно-технічна освіта	
Бакалаврський ступінь	
Магістерський ступінь або вище	

Оберіть варіант який найкраще описує рівень освіти вашої матері

Неповна середня освіта	
Повна середня освіта	
Професійно-технічна освіта	
Бакалаврський ступінь	
Магістерський ступінь або вище	

Оберіть варіант який найкраще описує рівень освіти вашого батька	
Неповна середня освіта	
Повна середня освіта	
Професійно-технічна освіта	
Бакалаврський ступінь	
Магістерський ступінь або вище	

Який тип зайнятості найкраще описує вашу поточну робочу ситуацію?	
Найманий працівник(-ця) (без підлеглих)	
Керівник/менеджер(-ка)	
Підприємець/власник(-ця) бізнесу	
Самозайнята особа/фрілансер(-ка)	
Безробітний(-а)	
Студент(-ка)	
Пенсіонер(-ка)	

Напишіть, будь ласка, коротко сферу вашої професійної діяльності.
<hr/>

Як ви оцінюєте ваше матеріальне становище?	
Грошей не вистачає навіть на найнеобхідніші продукти	

Усі кошти витрачаються на продукти і купівлю необхідних недорогих речей	
В основному грошей вистачає, але придбання товарів тривалого користування (телевізор, холодильник тощо) викликає певні труднощі	
Живете у достатку, але придбати деякі дорогі речі (автомобіль, квартиру тощо) не в змозі	
Маєте можливість придбати практично все, що бажаєте	

Що з наведеного найкраще описує фінансову ситуацію вашої родини, коли ви були дитиною?	
Грошей не вистачало навіть на найнеобхідніші продукти	
Усі кошти витрачалися на продукти і купівлю необхідних недорогих речей	
В основному грошей вистачало, але придбання товарів тривалого користування (телевізор, холодильник тощо) викликало певні труднощі	
Жили у достатку, але придбати деякі дорогі речі (автомобіль, квартиру тощо) не в змозі	
Мали можливість придбати практично все, що бажали	

Який із наведених нижче варіантів найкраще описує ваш сімейний стан зараз?	
Одинок/одиначка	
Розлучений/розлучена	
Маю постійного партнера/партнерку	
Одружений/заміжня	
Вдівець/вдова	

Чи є у вас діти?	
Ні, дітей немає	
Так, одна дитина	

Так, дві дитини	
Так, троє або більше дітей	

Вкажіть, які з нижчеперелічених подій Ви пережили під час війни?		
	Так	Ні
Обстріли території, де ви перебували		
Евакуація з місця проживання		
Втрата близької людини через війну		
Втрата житла або майна через війну		
Участь у військових діях		

Скільки ви маєте друзів, яким можете зателефонувати, якщо ви потрапили в халепу?	
Жодного	
Одного	
Від двох до чотирьох	
П'ять або більше	