

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ТАРАСА  
ШЕВЧЕНКА  
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ  
КАФЕДРА СОЦІАЛЬНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

ДИПЛОМНА РОБОТА:  
**ОСОБЛИВОСТІ ПЕРЕЖИВАННЯ ТА ПОДОЛАННЯ  
ОРГАНІЗАЦІЙНОГО СТРЕСУ УКРАЇНСЬКИМИ ПЕРЕСЕЛЕНЦЯМИ  
ЗА КОРДОНОМ**  
на здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня «Магістр»  
Спеціальності «Психологія»

студентки ОКР «Магістр» 2 курсу  
спеціальності «Психологія»

**Наливайко Олени Іванівни**

Науковий керівник:

кандидат психологічних наук,  
доцент кафедри соціальної психології

**Клименко Ірина Вадимівна**

Допустити до захисту в ДЕК  
кафедра соціальної психології  
Протокол № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_

Завідувач кафедри:  
доктор психологічних наук, професор  
**Траверсе Тетяна Михайлівна**

---

(підпис)

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b> .....	3
<b>РОЗДІЛ 1. Теоретичний аналіз засад вивчення переживання та подолання стресу в організаційній діяльності</b> .....	8
1.1. Поняття та історія вивчення стресу в організаційній діяльності особистості.....	8
1.2. Особливості прояву та проживання стресу в організаційній діяльності особистості.....	17
1.3. Потенційні наслідки організаційного стресу в професійній діяльності особистості .....	24
Висновки до Розділу 1.....	30
<b>РОЗДІЛ 2. Методологічна основа та методичне забезпечення дослідження</b> .....	31
2.1. Методологічна схема та методи дослідження.....	31
2.3. Характеристика вибірки дослідження.....	37
Висновки до Розділу 2 .....	43
<b>РОЗДІЛ 3. Аналіз результатів емпіричного дослідження психологічних особливостей переживання та подолання організаційного стресу українськими переселенцями за кордоном</b> .....	48
3.1. Аналіз середніх значень у показниках переживання та подолання організаційного стресу.....	48
3.2. Особливості переживання та подолання організаційного стресу у різних групах досліджуваних.....	59
3.3. Практичні рекомендації щодо зниження рівня організаційного стресу для вимушених переселенців, які працюють за кордоном.....	81
Висновки до Розділу 3.....	84
<b>ВИСНОВКИ</b> .....	88
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b> .....	92
<b>ДОДАТКИ</b> .....	98

## ВСТУП

**Актуальність дослідження.** Населення України з 2014 року перебуває у кризовій ситуації, а з 24 лютого 2022 року, за даними Міжнародної організації з міграції, всього за місяць переселенцями стала майже чверть населення України. Станом на кінець 2024 року за даними Міністерства закордонних справ України за кордоном перебувають близько 7,7 мільйона громадян України.

Зміни, пов'язані з вимушеним переселенням українців як за кордон, так і в середині країни, викликають у психіці людей глибокі психологічні травми і призводять до багатьох психологічних проблем. У переселенців виникають психологічні, соціальні, економічні, соціально-педагогічні, освітні, правові проблеми, пов'язані з новими умовами життя. На думку А.С. Гуляєвої (Гуляєва А. С., 2017), феномен вимушеної міграції є складним і багатогранним процесом, а вимушене переселення входить до числа складних життєвих ситуацій, що пов'язано з травматизацією психіки, обумовленою чинниками та процесом переселення, перебуванням та потребою адаптації в новому соціокультурному середовищі, іншими труднощами, що виникають після переїзду. А переміщення в іншу країну, з іншою культурою, мовою, правилами тощо додає до стресу війни стрес невизначеності та проблемної культурної адаптації. (Сингаївська І., 2023, Стор. 254 – 255.). Аналіз психологічних проблем вимушених переселенців показує, що вони носять комплексний характер, і охоплюють всі основні сфери особистості: емоційну, когнітивну, поведінкову, мотиваційну, комунікативну. Порушення в різних сферах психічного здоров'я переселенців можуть призвести до серйозних проблем особистості (Сингаївська І., 2023, Стор. 254 – 255.), (Кокур О. М., 2004). Переміщення людей в нове середовище, яке часто супроводжується матеріальними проблемами, відчуттям безправ'я, вразливістю до зовнішніх впливів тощо позначається не лише на психічному, а й на фізичному здоров'ї (Сингаївська І., 2023, Стор. 254 – 255), (Ралітна Ю. О., Сингаївська І.В., 2021).

Переселенці, які виїхали за кордон, проходять міжкультурну адаптацію (акультурацію), яка є складним процесом, в результаті успішного закінчення якого людина приймає нове культурне середовище, приймає його традиції, як свої власні та діє згідно з цими традиціями. Частково це пов'язане з інтеграцією у ринок праці, адже за умовами приймаючих країн рано чи пізно біженці працездатного віку мусять отримати роботу та почати забезпечувати себе самостійно. Таким чином людям доводиться адаптуватися не лише до загального культурного середовища, але і до системи професійно-організаційних відносин нової країни.

**Організаційний стрес** може бути суттєвою перешкодою для ефективної інтеграції українських переселенців в новому робочому середовищі, адже при працевлаштуванні у країнах проживання вони часто мають справу з мовним, культурними та соціальними бар'єрами. Ці фактори можуть погіршити їх психоемоційне самопочуття, що в свою чергу може знижувати працездатність, задоволеність від роботи та навіть призводити до вигорання. (Сингаївська І., 2023, Стор. 254 – 255. (УДК 159.9: 37.07: 005.95))

Дослідженнями організаційного стресу займалися чимало науковців, серед яких варто відзначити роботи Л.В. Щетініна, С.Г. Рудакова, О.О. Іванець, Л.В. Куликов, О.А. Михайлова, Н.М. Самолук.

Втім систематичне вивчення організаційного стресу в контексті українських переселенців за кордоном є недостатньо дослідженою проблемою, хоча вона має велике значення для розробки стратегій підтримки таких працівників з боку роботодавців, організацій та державних структур.

Дослідження цієї теми є актуальним з огляду на потребу в адаптації робочих практик і організаційних стратегій для різних категорій працівників, зокрема для тих, хто стикається з міжкультурними бар'єрами обумовлений тим, що в умовах глобалізації і мультикультуралізму, для успішної інтеграції українських переселенців в міжнародні робочі колективи важливо розробляти програми, що сприяють зменшенню стресу та полегшенню процесу адаптації.

Дослідження особливостей переживання і подолання організаційного стресу є актуальним та може бути важливим внеском, як в теорію психологічної науки, так і в практику допомоги переселенцям при адаптації в новому середовищі.

**Об'єктом дослідження** є особливості переживання та подолання організаційного стресу українськими переселенцями, які перебувають за кордоном. Об'єкт дослідження охоплює: адаптаційні процеси, фактори організаційного стресу, методи подолання стресу.

**Предмет дослідження** – особливості переживання та подолання організаційного стресу українськими переселенцями, які перебувають за кордоном, в контексті їх професійної діяльності, адаптації до нових умов праці та соціокультурних викликів.

**Мета дослідження** – вивчення особливостей переживання та подолання організаційного стресу українськими переселенцями, які перебувають за кордоном, а також розробка практичних рекомендацій для полегшення адаптації та продуктивності на нових робочих місцях.

Мета дослідження передбачає реалізацію **наступних завдань**:

1. Аналіз наукових джерел для деталізації уявлень про організаційний стрес, його природу, чинники та методи подолання.
2. Розробка загальної методологічної схеми дослідження особливостей переживання та подолання організаційного стресу українськими переселенцями, які перебувають за кордоном та вибір цілевідповідного дослідницького інструментарію.
3. Аналіз рівня організаційного стресу та окремих його складових, а також копінг-стратегій у українських переселенців за кордоном, виявлення особливостей переживання та подолання ними організаційного стресу у порівнянні з тими, хто працює в Україні.
4. Розробка практичних рекомендацій щодо зниження рівня організаційного стресу для вимушених переселенців, які працюють за кордоном

Дослідження має на меті надати глибше розуміння того, як українські переселенці переживають організаційний стрес, які стратегії застосовують для його подолання, і що може допомогти їм ефективно адаптуватися до умов праці в іншій країні.

Для досягнення дослідницьких цілей та завдань нами було використано комплекс взаємопов'язаних теоретичних та емпіричних **методів**:

- теоретичні методи: критичний аналіз, синтез, порівняння, узагальнення та систематизація теоретичного матеріалу та літературних джерел;
- емпіричні методи («Шкала міжособистісних конфліктів на роботі» (ICAWS), «Шкала організаційних обмежень» (OCS), «Кількісний облік робочого навантаження» (QWI), «Шкала негативного впливу роботи» (Д. Ватсон), «Шкала організаційного стресу» (А. МакЛіна), «Опис копінг стратегій – коротка форма» (CSI-SF));
- методи статистичної обробки даних (аналіз середніх значень, пошук статистично значимих відмінностей між групами, кореляційний аналіз).

**Наукова новизна та теоретична цінність** роботи полягає в систематизації та узагальненні відомостей про зміст, джерела організаційного стресу, а також про можливі шляхи подолання цього різновиду стресу.

**Практична значущість дослідження** полягає в можливості розробки практичних рекомендації для українських переселенців за кордоном, які працюють в країнах проживання, пов'язаних з адаптацією в новому професійному середовищі та подоланню організаційного стресу. Для забезпечення успішної адаптації важливо враховувати особливості психоемоційного стану переселенців, визначати джерела стресу та розробляти ефективні методи його подолання, що може значно підвищити продуктивність, комфорт і якість життя вимушено переміщених осіб.

Оскільки переселенці можуть страждати від стресу внаслідок адаптаційних труднощів, важливо знайти методи допомоги, які будуть ефективними для цієї групи людей. Це дозволить не тільки підвищити їх

психологічне благополуччя, але й забезпечити стабільність і продуктивність на робочих місцях.

**Структура роботи.** Дипломна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел, що налічує 106 найменувань та 7 додатків. Основний зміст роботи викладений на 91 сторінці і містить 39 таблиць, 5 рисунків. Загальний обсяг роботи – 113 сторінок.

## **РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ЗАСАД ВИВЧЕННЯ КОПИТАННЯ ПЕРЕЖИВАННЯ ТА ПОДОЛАННЯ СТРЕСУ В ОРГАНІЗАЦІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ОСОБИСТОСТІ**

### **1.1. Поняття та історія вивчення стресу в організаційній діяльності особистості**

Стрес такий же старий, як і людство. Однак слово «стрес» не завжди використовувалося для опису того самого явища. Грецькі філософи, такі як Арістотель і Платон вже також описували внутрішні конфлікти між сприйняттям, думками, бажаннями та емоціями, для позначення яких у наш час використовувався термін «стрес».

Стрес – це тема, яка широко обговорюється в різних наукових дисциплінах і в популярній літературі. За Лазарусом (Lazarus, 1999), це аж ніяк не завжди було так: наприкінці 1940-х років про це майже ніхто нічого не публікував. Початок дослідження стресу сягає інтересу військових, особливо в США. Головна мета полягала в тому, щоб знайти ідеального солдата після того, як військові психологи помітили, що є солдати, які можуть справлятися зі стресом бою краще за інших. Однак невдовзі інтерес поширився на стрес, який ми відчуваємо в мирний час.

Уже в кінці минулого століття стрес було визнано глобальною проблемою виживання людства. Його назвали «тихим вбивцею», який може призвести до захворювань серця, високого кров'яного тиску, болів у грудях і аритмії. Тож питання профілактики та боротьби із стресом стали розглядатися на міжнародному рівні. Зокрема, у 1995 р. у Вашингтоні пройшов міжнародний конгрес під девізом «Праця, стрес та здоров'я. Створення більш здорових робочих місць», а у 1999 р. у Токіо – міжнародний конгрес з питань хронічного робочого стресу та збереження здоров'я. Негативний вплив стресу пов'язаного з трудовою діяльністю на організм людини призвів до того, що в Міжнародній класифікації хвороб (МКБ-10) професійний стрес було виділено в окрему рубрику. Тож, без сумніву, проблема стресу на робочому місці, у зв'язку з його впливом на стан здоров'я, а також працездатність,

продуктивність і якість праці є надзвичайно актуальною. При цьому, вона знаходиться на сфері перетину багатьох дисциплін – фізіології, психології, медицини, соціології і навіть політики. Це обумовлено, з одного боку, фізіологічними і психологічними механізмами стрес-реакцій, а з іншого – соціальним характером наслідків стресу (Самолук, 2016) (Vodopyanova N.Ye., Starchenkova Ye.S, 2009). У вітчизняній і зарубіжній літературі проблемі стресу (в т.ч. професійного стресу) присвячені роботи відомих соціологів, психологів, лікарів та економістів. Зокрема, універсальну концепцію стресу розробив і довів канадський учений Г.Сельє.

Термін «стрес» (від англ. stress – тиск, напруга) запозичений з техніки, де він використовувався для позначення прикладеної до фізичного об'єкту зовнішньої сили, яка викликає його напруженість, тобто тимчасову або постійну зміну структури. Вводячи поняття «фізіологічний стрес» Г. Сельє розумів його як неспецифічну реакцію організму («загальний адаптаційний синдром») у відповідь на будь-який несприятливий вплив. На даний час, у фізіології праці найпоширенішим є визначення стресу, як надмірного психологічного і фізіологічного напруження, викликаного сильним несприятливим впливом того чи іншого фактора. Загалом же у фізіології, психології та медицині під «стресом» розуміють різні стани людини, що виникають у відповідь на різноманітні екстремальні впливи. (Selye H.,1936)

Медичні та біологічні або біопсихосоціальні моделі стресу базуються на знаннях про те, що існує вимірна фізична реакція на стресор. Стрес – це реакція на подразник. Наприклад, Г. Сельє (Selye H. 1956) продемонстрував, що зовнішні та внутрішні стресори можуть викликати реакцію фізіологічної адаптації. Його модель виявилася успішною для діагностики та лікування регуляторних захворювань і все ще використовується сьогодні (Tameling, 2014).

Ганс Сельє (Hans Selye. Stress Without Distress.), (Selye H., 1936) визначив **стрес** як неспецифічну реакцію організму на вимогу змін. У 1936 році Сельє досліджував цю тему і виявив, що під час піддавання

лабораторних тварин гострим, але шкідливим фізичним та емоційним стимулюванням, таким як бурхливе світло, гучні шуми, сильна спека або холод або розчарування - всі вони відчували однакові фізичні симптоми стресу, такі як збільшення надниркових залоз. Він побачив, що ці інтенсивні стреси протягом тривалого періоду часу викликали інші проблеми, такі як інфаркти, інсульты та захворювання нирок. Його висновок полягав у тому, що стрес насправді викликав ці умови, (Selye H., 1936), (Tameling, 2014), а не самі подразники. Сьогодні ми зазвичай визначаємо стрес, як спосіб реагування організму на подразник (Tameling, 2014).

Стресори можуть бути біологічними, психологічними чи соціальними або сумішшю різних факторів впливу. Ці моделі також пояснюють, що стресори є культурно зумовленими, оскільки соціальні вимоги відіграють головну роль як стресори. Питання про причини між- та інтраіндивідуальних відмінностей у реакції на стресори в цій теоретичній традиції не має відповіді, оскільки стресова реакція описується як неспецифічна. Це означає, що стресору не приписують причинно-наслідкову стресову реакцію, а розглядають органічну реакцію. Це призводить до певної довільності поняття стресу (Tameling, 2014).

Залежно від виду стресора і характеру його впливу виділяються фізіологічний стрес і психологічний стрес. Фізіологічний стрес – це безпосередня реакція організму на вплив певного стимулу, як правило, фізико-хімічної природи. В цьому випадку стани виражені змінами у функціонуванні фізіологічних систем і відчуттями дискомфорту фізіологічного характеру (головні болі; дратівливість; неуважність і втома, слабкість імунної системи і тощо.). Дискомфорт зачіпає різні психічні функції і сторони особистості. У зв'язку з тим, що існують індивідуальні особливості особистості (темпераментні, характерологічні, здатності до подолання і тощо.), то переживання дискомфорту може залежати не тільки від зовнішніх подразників, але і від особистісних характеристик людини, що переживає

стресовий стан: мотивів поведінки, вольових якостей, системи саморегуляції, інших особливостей.

Як правило, фізіологічний дискомфорт виникає при невідповідності умов життєдіяльності характеру діяльності або фізіологічним потребам (наприклад, при наявності шуму, холоду або спеки, при поганій організації робочого місця, при невідповідності темпу діяльності тощо).

Психологічний стрес характеризується включенням складної ієрархії психічних процесів. Найбільш типовими проявами такого стресу є зміни в протіканні різних психічних процесів, в емоційних реакціях, зміни мотиваційної структури діяльності, порушення рухової та мовної поведінки. *Психологічний стрес*, як особлива сукупність психічних станів є своєрідною формою реакції на надзвичайний подразник, сила якої залежить від специфіки відображення людиною екстремального фактора або ситуації.

У сучасній психології психологічний стрес підрозділяють на два види - *інформаційний та емоційний*.

*Інформаційний стрес* виникає в ситуаціях інформаційних перевантажень, коли суб'єкт не справляється із завданням, не встигає прийняти вірне рішення. Емоційний стрес виявляється в ситуаціях загрози, небезпеки. Терміном «емоційний стрес» позначають різні стани організму, які характеризуються як психоемоційне напруження, в деяких випадках призводять до патологічних змін особистості, її дезадаптації. (Khodakivskiy Ye. I., Bohoiavlenska Yu. V., Hrabar T. P., 2011) , (Selye, 1992) «Stress without distress»).

У науковій літературі з даного напрямку дослідження виділяють також наступні види стресів: соціальний, фінансовий, екологічний, громадський, посттравматичний

Стрес, зумовлений війною, відрізняється від буденного, з огляду на те, що, здебільшого, він перевищує здатність людини адаптуватися і змінюватися. Війна є процесом напруженим і тривалим. Як стресовий фактор, що не можна усунути у короткі терміни, він продовжує впливати на людину зокрема, у

фізичному, моральному, психологічному та психічному планах. У цьому зв'язку можна говорити про хронічний стрес, який у довготривалій перспективі зумовлює резистентність (нечутливість) окремого типу рецепторів

Соціально-наукові моделі стресу, які включають психологічні, соціологічні, орієнтовані на ресурси та моделі стресу, пов'язані з роботою, описують стрес як дію чи досвідну реакцію на виклик, який є взаємодією між людиною та оточенням і залежить від протистояння між двома особами можна помітити з цим середовищем. *Організаційний стрес*, таким чином виникає, як реакція на певні подразники та викликаний ідентифікованим фактором стресу, який знаходиться у зовнішньому світі (робочі завдання, оточення, фактори середовища на робочому місці тощо) і на який організм реагує руйнівною реакцією. До можливих стресових подій тут можна віднести зміну посади чи позиції, появу нових обов'язків, негаразди у соціальних контактах із співробітниками, труднощі з виконанням окремих завдань тощо..

В залежності від тривалості та інтенсивності стрес-фактора виділяють наступні види стресу: короткочасний, гострий та хронічний.

Перший вид стресу називається **гострим стресом**. Це найпоширеніша форма стресу і зазвичай походить від вимог і тиску минулого і майбутнього. <sup>[3][9]</sup> Цей вид стресу, як правило, є короткостроковим. *Гострий стрес* - це тип стресу, який ми відчуваємо щодня - наприклад, стрес від завершення нашого списку справ або стрес незапланованих невдач (Наугольник, 2015)

**Епізодичний гострий стрес** - більш серйозна форма гострого стресу. Коли людина рідко отримує позбавлення від стресу, це називається *епізодичним гострим стресом*. Цей тип стресу зазвичай триває протягом більш тривалих періодів часу з невеликим полегшенням. (Наугольник, 2015)

При цьому типі стресу людина щодня відчуває стрес і рідко отримує полегшення. (Наугольник, 2015) На відміну від гострого стресу, де може бути

один або два напружених, напружених днів, епізодичний гострий стрес трапляється щодня. Людина, яка страждає від епізодичного гострого стресу, відчуває стрес постійно з невеликим полегшенням. Часто людина, яка страждає від такого типу стресу, можливо, взяла на себе занадто багато і створювала власні вимоги.

**Хронічний стрес** - це тип стресу, який трапляється місяць за місяцем, рік за роком. Це тривалий стрес, коли люди бачать мало виходу з ситуації. (Г. Сельє, 1992), (Наугольник, 2015). *Хронічний стрес* характеризується як тривалий стрес, де мало надії на полегшення. Це довгострокові ситуації, коли людина відмовилася від спроб знайти рішення. (Наугольник, 2015)

Іноді хронічний стрес починається з травматичних переживань, таких як посттравматичний стресовий розлад (ПТСР). В інших хронічний стрес може виникнути у відповідь на повсякденні стресові фактори, які ігноруються або погано управляються.<sup>[6]</sup> Наприклад, хтось може мати епізодичний гострий стрес, але протягом тривалого періоду часу це може стати хронічним стресом. При такому типі стресу людина відмовилася від пошуку рішень стресу і прагне просто жити з ним.

Фази (стадії) розвитку стресу У своєму розвитку стрес проходить три основні фази (Г. Сельє) (рис. 1.1.):



Рис. 1.1. Фази розвитку конфлікту за Г. Сельє

**Фаза (стадія) тривоги.** Настає усвідомлення того, що звичні умови сильно змінилися. Організм мобілізується для зустрічі із загрозою (хоча це й

не обов'язково почуття небезпеки. Наприклад, несподівана поява довгоочікуваного гостя неминуче викличе шквал емоцій та підштовхне до активних дій.). Відбуваються біологічні реакції, які обумовлюють боротьбу або втечу. Виникають гострі стресові реакції, діапазон яких буде дуже широким – від неймовірної активності до повного ступору. З погляду фізіології це певні зрушення: згущення крові, підвищення тиску, збільшення печінки тощо. Опір організму спочатку знижується («фаза шоку»), а потім включаються захисні механізми («фаза протишоку»). В цей час живий організм підключає всі наявні резерви, інтенсивно працюють всі системи, в кров викидається величезна кількість гормонів для стабілізації стану.

**Фаза опору** (резистентності, стійкості, адаптації). Організм намагається опиратися загрози або справлятися з нею, якщо загроза продовжує діяти і її не можна уникнути. Фізіологічні реакції перевищують норму, і це робить тіло вразливішим для інших стресорів (наприклад, коли людина захворіє, то гостріше реагує на неприємності/

Протягом цього етапу приймаються дії, спрямовані на пристосування до нових умов. Залежно від ефективності адаптації поведінка може бути реорганізована та дезорганізована. У першому випадку прийнято говорити про еустрес, коли мобілізація всіх ресурсів дозволить повністю адаптуватися до нових умов та увійти в зону комфорту. У разі якщо пристосуватися не вдалося, виникає дистрес, проявами якого стають паніка, відчай, погіршення фізичного самопочуття, зниження емоційного фону. Цілеспрямована активність руйнується, адаптаційний механізм не спрацьовує. Упродовж всієї резистентної стадії організм працює на межах своїх можливостей. Процес адаптації вимагає максимальної напруги фізичної та емоційної сфер. Врешті-решт тіло адаптується до стресу і повертається до нормального, стану. За рахунок напруги систем, що функціонують, досягається пристосування організму до нових умов.

**Фаза виснаження** настає, якщо дія стресу продовжується, а людина неспроможна адаптуватися, це може виснажити ресурси тіла. Перебіг цієї фази

залежить від результатів попереднього етапу. При сприятливій адаптації може виникати відчуття втоми, сонливості, спустошеності. Якщо пристосуватися до стресу не вдалося, настає емоційний колапс, заперечення, відчуття безвиході, туги, розвивається депресія. З безуспішним досвідом адаптації пов'язані і різноманітні соматичні захворювання. Якщо стрес був потужним, а нездатність ефективно пристосуватися привела до фатальних наслідків, на стадії виснаження високий ризик розвитку особистісних деформацій і розладів психіки.

Фаза виснаження характеризується вразливістю до втоми. Фізичні проблеми призводять до хвороб і навіть до загибелі організму.

Ті самі реакції, які дозволяють опиратися короткочасним стресорам, – підсилення енергії напруження м'язів, недопускання ознак болю, припинення травлення, підвищення тиску крові – за тривалої дії шкідливі. Виявляється неспроможність захисних механізмів і наростає порушення погодженості життєвих функцій. У 1952 році в публікації «Лікар загальної практики і синдром загальної адаптації» Бернард Голдстоун (Bernard Goldstone, 1952) піддав критиці і запропонував розвиток теорії Г. Сельє, описавши три стадії розвитку синдрому загальної адаптації, сьогодні більш відомого, як стрес (рис.1.2).



Рис. 1.2. Стадії розвитку стресу за Б. Голдстоуном

**Перша стадія** – стадія шоку, або «тривожної реакції». На цій стадії організм активно чинить опір тиску, що проявляється в масі різноманітних клінічних симптомів (як соматичних, так і психічних).

Якщо говорити про організаційний стрес, на цій стадії працівник відчуває поступово наростаючу нервову напругу. Виявляється тривожний

стан. Виникають страхи, пов'язані з роботою: наприклад, що її буде багато і він не впорається, або що начальник буде незадоволений. Зазнаючи труднощів при вирішенні поточних завдань, співробітник може почати сумніватися у власному професіоналізмі. На цій стадії інтерес до роботи знижується навіть у самих заряджених членів команди. На зміну приходять апатія, почуття безпорадності та внутрішнє спустошення. Людина може помічати якусь подобу поліпшення стану ближче до п'ятниці, але з початком нового робочого тижня знову скочуватися в тривожно-апатичні симптоми.

**Друга стадія** – стадія опору, або протидії. Резистентна стадія відрізняється почуттям «опору» роботі, небажанням що-небудь робити та спробою ухилитися від прямих обов'язків, так чи інакше переклавши їх на інших співробітників. На цій стадії погіршується якість життя людини. Перш миролюбний колега може перетворитися в «токсичного» співробітника, що особливо помітно на керівних посадах. З'являються проблеми з колективом. Гостро переживається почуття несправедливості. Насилу стримуване роздратування починає виливатися на колег та клієнтів. Це може виражатися в неконтрольованих спалахах гніву, порушення субординації і професійної етики, небажанні дотримуватися норм і внутрішніх правил, прийнятим в компанії. Підвищується ймовірність емоційного зриву. Пунктуальний працівник раптом починає регулярно спізнюватися на роботу, затримується на обіді і намагається раніше «втекти» додому. Виявляється халатне ставлення до справи. Колишній трудоголік може довго дивитися в порожній монітор, не в силах змусити себе приступити до роботи. Працівник починає всерйоз замислюватися про звільнення.

**Третя стадія** – стадія виснаження, проявляється при постійному впливі стресора і в кінцевому підсумку призводить до повного просідання біологічних механізмів адаптації, серйозній шкоді здоров'ю, втрати продуктивності. На стадії виснаження у працівника загострюються наявні хронічні захворювання, нерідко виникає стійке безсоння, втома набуває перманентну форму. Ця стадія характеризується крайнім ступенем нервового

виснаження. Апатія з роботи переноситься на всі сфери життя. Падає імунітет: працівник починає часто хворіти, випадаючи з робочого процесу. (Goldstone, 1952), (Громова, 2017).

Таким чином, стрес як реакція організму на несприятливі подразники, може поширюватися на різні сфери людського життя, набувати різної інтенсивності, розвиватися, змінюючи інтенсивність. Організаційний стрес має свою специфіку у зв'язку з тим, що пов'язаних як з соціальними, так і з трудовими відносинами. Але йому властиві загальні закономірності, типові для інших форм психологічного стресу.

## **1.2. Особливості прояву та проживання стресу в організаційній діяльності особистості**

Виділяють різні види стресів, що виникають у трудовій діяльності. (Н.М. Самолюк, 2016. С.164-174), (Kulikov, Mikhaylova, 2001).

- робочий стрес (job stress, work stress) — викликаний причинами, що безпосередньо пов'язані з роботою (умови праці, робоче місце);
- професійний стрес (occupational stress) — зумовлений причинами, які пов'язані з професією, родом або видом діяльності;
- організаційний стрес (organizational stress) — викликаний негативним впливом на працівника особливостей організації, в якій він працює.

**Організаційний стрес** – психічна напруга, пов'язана з подоланням недосконалості організаційних умов праці, з високими навантаженнями при виконанні професійних обов'язків на робочому місці в конкретній організаційній структурі, а також з пошуком нових неординарних рішень при форс-мажорних обставинах (Громова, 2017).

Безсумнівно, розглянуті поняття не є тотожними, хоча і дуже близькі за змістом. Однак, у літературі часто дані терміни використовуються як синоніми і найуживанішим є поняття «професійний стрес».

Близьким, але не тотожним є поняття «професійного вигорання». У британській енциклопедії зі стресу (Базика, 2023), (Карамушка, 2017),

(Карамушка, 2021) йдеться про те, що синдром вигорання є станом хронічного стресу, який зумовлює виснаження та навіть почуття неуспіху й неповноцінності. На той час, коли проявлятиметься синдром, переважно повільно та непомітно, суб'єкт уже не в змозі ефективно функціонувати на особистісному й професійному рівнях. Відмінність між стресом і вигоранням полягає у ступені важкості. Це означає, що чим раніше буде розпізнано симптоми, тим краще можна буде уникнути синдрому вигорання. У перелік симптомів синдрому вигорання входять: хронічна втома, недостатня продуктивність і погана працездатність, безсоння, підвищена дратівливість, забудькуватість, почуття апатії та безнадії, фізичні симптоми, розлука, частіші соматичні захворювання, ізоляція, тривога, песимізм, депресія, гнів, втрата почуття радості.

Причини стресу, які пов'язані з професійною діяльністю досліджуються вже тривалий час, і перелік потенційних чинників, що можуть викликати стрес, досить довгий. Більшість науковців, у тому числі Я.В.Крушельницька, схильні виділяти фізіологічні (надмірне фізичне навантаження, висока або низька температура, шум та ін.) і психологічні стресори, які поділяються на інформаційні (інформаційне перевантаження, нехватка інформації) та емоційні (небезпека, гнів, образа). Водночас існує ряд авторських класифікацій стресорів, які відрізняються від зазначеної групи (Самолук, 2016).

Зокрема, Т.В.Зайчикова, О.В.Винославська, М.П. Малигіна, а також Н.М. Самолук усі чинники, які викликають професійний стрес, поділяють на три групи (Самолук, 2016), (Зайчикова, 2008).

1) зовнішні, щодо організації: зміни в суспільстві, економічні і фінансові умови, зміни в особистому житті (сімейні проблеми, старіння, смерть близького родича, народження дитини тощо);

2) групові: відсутність колективної згуртованості та наявність внутрішньоособистісних, міжособистісних і внутрішньогрупових конфліктів;

3) внутрішньо організаційні: фізичні (погані побутові умови праці, температура повітря, погане освітлення, надмірний шум, больові стимули

тощо) та психосоціальні, які обумовлені комбінацією трудових, організаційних і соціальних особливостей робочого місця (характер виконуваної роботи; ставлення працівника до своєї роботи; перевантаження робочими завданнями або надмірно мала завантаженість роботою; конфлікт із співробітниками чи керівництвом ін.).

Причини розвитку професійного стресу поділяють на головні та безпосередні. Перші пов'язані з індивідуальними особливостями суб'єкта праці, а другі — є зовнішніми причинами, внаслідок яких виникає надмірна психічна напруженість і стрес (складність або небезпека робочого завдання, виникнення проблемної ситуації, пов'язаної із загрозою для здоров'я і життя, дефіцит часу, конфлікт з керівником та ін.) (Наугольник, 2015), (Самолук, 2016). Крім того, автор виділяє ще групу додаткових факторів життєдіяльності людини, які призводять до виникнення професійного стресу і посилюють його прояви. До них відносяться як загальні соціальні та організаційні стресори, так і особистісні.

Практично будь-які аспекти трудової діяльності можуть стати причиною стресу, якщо вони оцінюються суб'єктом діяльності як такі, що переважають його можливості справитися з ними. В останні десятиліття увагу науковців сконцентровано навколо того фактора, що одні й ті ж стресори можуть справляти як мобілізуючу, так і дезорганізуючу дію на поведінку та діяльність працівника (Самолук, 2016).

У зв'язку із цим розрізняють дистрес (деструктивний) і еустрес (конструктивний). Сучасний стан вивчення проблеми дистресу і еустресу дозволяє дати загальний порівняльний аналіз цих понять, який включає зміни фізіологічних і психічних параметрів під час їх виникнення в процесі діяльності. Наприклад, типовими ознаками перебування працівника у стані деструктивного стресу на робочому місці можуть бути: втрата гнучкості у роботі, порушення робочого стереотипу, помилки у сприйманні, проблеми із увагою, провали в пам'яті, порушення оцінки часових інтервалів та ін. Зрозуміло, що такі зміни, в кращому випадку знижують продуктивність праці,

а в гіршому можуть призвести і до нещасного випадку на виробництві (Самолюк, 2016)

Варто відмітити, що недавні дослідження уже вкотре підтвердили той факт, що стресові ситуації іноді не лише не шкодять, але й сприяють росту продуктивності праці. Зокрема, у багатьох психологів знаходимо думку, що є безліч шляхів вдалого усунення негативних наслідків стресових ситуацій та навіть потенційного позитивного виходу з них, коли стрес має джерелом зростання (Н.М. Самолюк, 2016), (Балакірева, 2018).

Важливо зазначити, що виникнення і переживання стресу залежить не стільки від об'єктивних, скільки від суб'єктивних чинників, особливостей самої людини: оцінки нею ситуації, зіставлення своїх сил і особливостей з тим, що вимагається, та ін. Будь-яка несподіванка, що порушує звичний перебіг життя, може стати причиною стресу. При цьому не мають значення зміст самої ситуації та ступінь її об'єктивної загрози. Важливим є саме суб'єктивне ставлення до неї. Тож, вплив стресових станів на діяльність працівника залежить як від якості подразників, так і від його індивідуально-психологічних особливостей. Прикладом ситуації, що яскраво демонструє стресостійкість працівників, є їх атестація. Одні в цій ситуації виявляють «провали в пам'яті», не можуть зосередитися, інші виявляються зібранішими та активнішими порівняно із повсякденним життям (Самолюк, 2016), (Baieva, 2014).

Сам по собі організаційний стрес неоднорідний та може містити ознаки інших видів стресу.

**Професійний стрес** – це напружений стан працівника, що виникає при впливі негативних емоційних факторів, екстремальних подій, зв'язаних з виконуваною професійною діяльністю. Розрізняють такі різновиди професійного стресу: інформаційний, емоційний і комунікативний. У випадку, коли працівник не справляється з виниклими перед ним задачами, не встигає прийняти важливе рішення, в умовах жорсткого обмеження часу виникає інформаційний стрес. Напруженість підсилюється, якщо рішення супроводжується високим ступенем відповідальності, а також у випадках

невизначеності при недоліку необхідної інформації, занадто частій чи несподіваній зміні інформації.

**Емоційний стрес**, виникає при реальній чи передбачуваній небезпеці, переживанні приниження, провини, образи, гніву при умові конфлікту зі співробітниками.

**Комунікативний стрес** зв'язаний із проблемами ділового спілкування, невмінні захиститися від прийомів маніпулювання, нездатності сформулювати відмовлення.

**Соціальний стрес** відноситься до проблем, що випробовують, переживають великі групи людей (наприклад, економічний спад, політична криза, бідність). Але в процесі роботи цей вид стресу може проявлятися при впливі статусу в організації або відчутті своєї позиції як несправедливої.

**Внутрішньоособистісний стрес.** У цю категорію стресу входять такі події, невиправдані чекання, нереалізовані потреби, безглуздість і безцільність вчинків, хворобливі спогади, неадекватність оцінки подій і т.п., які пов'язані з трудовою діяльністю або взаєминами в колективі.

Стреси працівників в організації викликаються цілим рядом факторів (Hlavatska, 2017).

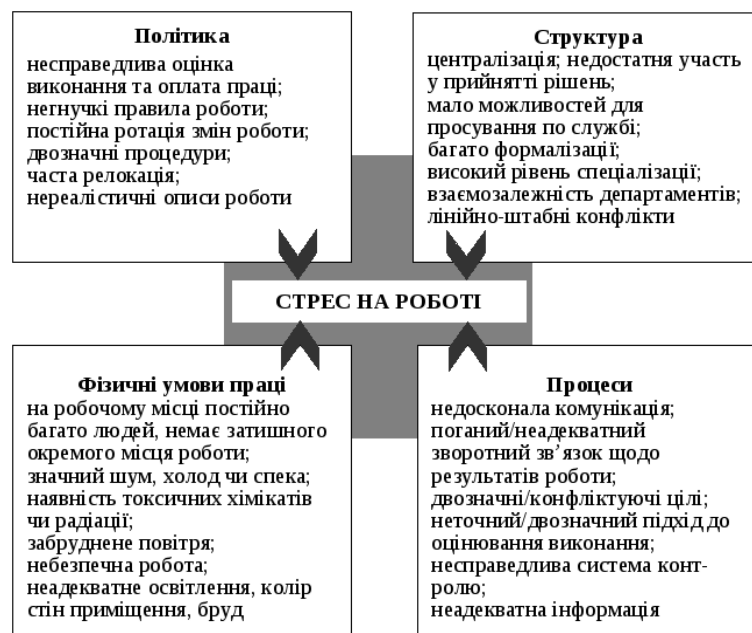


Рис.1.4. Організаційні стресори  
(Hlavatska, 2017).

**Організаційні фактори** визначаються становищем індивіда в організації, наприклад відсутністю роботи відповідно до його кваліфікації; поганими взаємовідносинами з навколишніми, неясними перспективами росту, наявністю конкуренції на робочих місцях і т.д.

*Політика організації* – невірний, з погляду індивіда, вибір напрямку організаційного впливу на співробітників.

*Фізичні умови праці* - занадто висока або низька температура в робочому приміщенні, сильні запахи, недостатня освітленість, підвищений рівень шуму.

*Рольові конфлікти* - невідповідність поведінки індивіда очікуванням навколишніх.

*Комунікації* - включають складні відносини з керівником, колегами, підлеглими.

**Позаорганізаційні фактори** припускають вплив зовнішнього середовища на індивіда, що перебуває за межами організації. До них відносяться: відсутність роботи або тривалий її пошук; конкуренція на ринку праці; кризовий стан економіки країни, регіону; сімейні проблеми.

**Особистісні фактори** формуються під впливом нереалізованих потреб особистості, емоційної нестійкості, заниженої або завищеної самооцінки й т.п.

Зайчикова, О.В. Винославська, М.П. Малигіна, Н.М. Самолук усі чинники, які викликають професійний стрес, поділяють на три групи:

1) зовнішні, щодо організації: зміни в суспільстві, економічні і фінансові умови, зміни в особистому житті (сімейні проблеми, старіння, смерть близького родича, народження дитини тощо);

2) групові: відсутність колективної згуртованості та наявність внутрішньоособистісних, міжособистісних та внутрішньогрупових конфліктів;

3) внутрішньо організаційні: фізичні (погані побутові умови, температура повітря, погане освітлення, надмірний шум, больові стимули тощо) та психосоціальні, які обумовлені комбінацією трудових, організаційних і соціальних особливостей робочого місця (характер

виконуваної роботи; ставлення працівника до своєї роботи; перевантаження або надмірно мала завантаженість роботою; конфлікт ролей та ін.) (Зайчикова, 2008), (Балакірева, 2018), (Goldstone, 1952.).

Практично всі аспекти трудової діяльності можуть стати причиною стресу, якщо вони оцінюються працівником як такі, що переважають його можливості справитися з ними.

До професійних стрес-факторів належать:

**Робочі** – виникають з причин, пов'язаних з умовами праці, організацією робочого місця (мікроклімат робочого приміщення, незручний графік роботи, понаднормові, одноманітна робота, недостатня завантаженість працівника, безпека праці, організація індивідуального робочого місця і т. ін.) (Балакірева, 2018), (Goldstone 1952).

**Виробничі** – пов'язані з професією, видом діяльності (рівень компетентності працівника, розуміння цілей діяльності, статус співробітника в організації, психологічний клімат в колективі, професійний досвід, рівень знань, можливість професійної самореалізації тощо).

**Організаційні** – виникають внаслідок негативного впливу на працівника особливостей організації (організаційні зміни, стиль управління, кадрова політика, спеціалізація і розподіл праці, неефективна організаційна структура та комунікації). Рівень стресу залежить також від місця працівника в організаційній ієрархії. Робота керівника вважається більш стресовою, ніж робота співробітників нижчого рівня.

**У більшості випадків причиною стресу є організаційні чинники:**

- високе робоче навантаження, брак часу для виконання функціональних обов'язків;
- відсутність або недолік підтримки з боку колег і керівництва;
- неможливість контролювати робочу ситуацію, впливати на прийняття важливих рішень;
- неоднозначні вимоги до роботи;
- нерациональна організація праці та робочого місця;

- постійна необхідність зовні виявляти емоції, які не є щирими.

До суб'єктивних причин та проявів організаційного стресу належать наступні страхи працівників:

- страх не впоратися з роботою;
- страх припуститися помилки;
- страх бути обійденою іншими;
- страх втратити роботу.

До причин організаційного стресу можна віднести також порушення почуття комфорту та безпеки праці; дефіцит часу для завершення запланованих завдань; важкі й раніше незнайомі виробничі завдання; надзвичайні події, стихійні лиха, нещасні випадки; конфлікти з керівниками, підлеглими, втрата керівником свого авторитету та керуючого впливу на колектив; тривалу роботу без відпочинку, перевтому; несправедливе покарання, незаслужене осуд або упереджена критика, позбавлення винагороди.

### **1.3. Потенційні наслідки організаційного стресу в професійній діяльності особистості**

Багато досліджень сфокусовуються на тому, що організаційний стрес може мати негативні наслідки для працівника. Виділяють наступні групи потенційних негативних наслідків:

- 1) суб'єктивні - занепокоєння, апатія, швидка стомлюваність, почуття провини за погано, на думку індивіда, виконану роботу;
- 2) поведінкові - алкоголізм, часті нещасні випадки, поширення перекрученої інформації (пліток), неадекватна реакція на навколишніх;
- 3) фізіологічні - зростаючий кров'яний тиск, судинні захворювання;
- 4) організаційні - прогули, плинність кадрів, незадоволеність діяльністю, низька продуктивність праці (Hlavatska, 2017).

Завдяки дослідженням англійських учених була складена так звана «шкала стресу» професій. Зі 150 професій найстресовішою була визнана робота

шахтарів, її «показник ризику» склав 8,3 бали з можливих 10. При цьому, найменш стресовою (2,8 бала) виявилася робота у працівників бібліотек і музеїв.

Децо інші результати дало аналогічне дослідження проведена канадськими вченими. Ними було виявлено, що більше 80% оркестрових музикантів приймають заспокійливі засоби, що зумовлено частими поїздками, тривалими і виснажливими тренуваннями та іншими стресовими факторами. Відтак саме професія музиканта була визнана найстресовішою (Балакірева, 2018),(Самолук, 2016).

Інше дослідження, уже на європейському рівні, показало, що до стресів схильні 28% з 160 мільйонів працівників в країнах ЄС. Стрес пов'язаний з роботою сприяє розвитку у них різних хвороб, а саме: 13% працівників скаржаться на головні болі, 17% на м'язові болі, а 30% на болі в спині (Щетініна, 2018), (Khodakivskiy, Vohoiavlenska, Hrabar, 2011).

За даними статистики, у ряді країн Європейського регіону ВООЗ стрес є основною причиною невиходу на роботу. Суттєво зросли збитки компаній від виплат допомоги працівникам у випадку хвороби та у зв'язку із втратою робочого часу і відповідно недовиробництвом продукції.

Associated Press та компанією Ipsos було проведено соціологічне опитування щодо основного фактора, який викликає стрес. Результати дослідження показали, що багато респондентів, у різних країнах світу, асоціювали стрес з роботою (рис. 1.5).

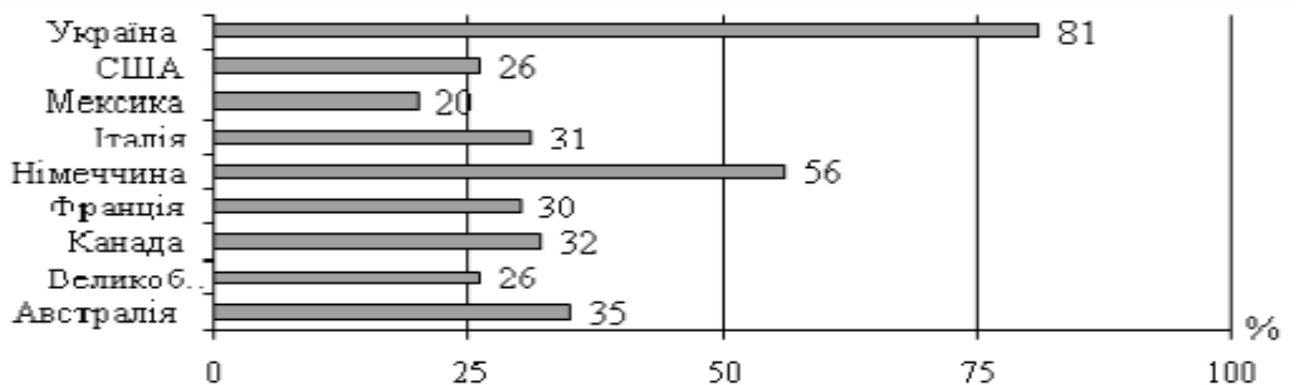


Рис.1.5. Частка найманих працівників, які відчувають стрес викликаний роботою (Самолук, 2016).

Зокрема, у Німеччині основною причиною стресу визнали роботу аж 56% опитаних. Однак у Великобританії та США робочий стрес відчувають лише 26 % респондентів (Громова Т. Синдром вигорання). При цьому в Україні зі стресом на роботі стикається 81% працівників. Лише 3% українців, з понад 2 тисяч опитаних, можуть похвалитися тим, що взагалі не стикаються зі стресовими ситуаціями у своїй трудовій діяльності, а 16% — відчувають на роботі низький рівень стресу .

У рамках дослідження проведеного Федеральним відомством з захисту праці та трудової медицини Німеччини було опитано понад 17 тисяч працівників щодо їх психічних навантажень і стресу під час роботи. Результати дослідження показали, що основними стресорами для німців є одночасне виконання кількох завдань (58%) і великий обсяг роботи, яку необхідно виконати у скорочені терміни (52%) (Самолук, 2016), (Сельє, 1992)

В Україні, порталом [rabota.ua](http://rabota.ua) було проведено схоже дослідження, в результаті якого опитано більше 2 тисяч респондента. До головних причин стресових ситуацій на роботі українці включили: значне робоче навантаження і стислі терміни виконання завдань 55%, складні відносини з керівником і колегами 46% і високий рівень відповідальності на робочому місці - 36% опитаних (рис. ) (Самолук, 2016).

Стрес може бути як короткотривалий, так і довготривалий, як слабкий, так і сильний. І якщо з наслідками короткотривалого і слабого стресу більшість людей у змозі справитися самі, то при сильних і тривалих стресах потрібна допомога спеціалістів (психотерапевтів чи психіатрів).

Тривалий стрес є одним із найбільших «високовартісних» збитків організації, що негативно впливає як на стан здоров'я працівників, так і на прибуток компанії. За даними американського журналу «Бізнес», біля 20% витрат і втрат від плинності кадрів, прогулів, опору серйозним змінам і падіння продуктивності праці викликані професійними стресами й неврозами.

Щорічно вони завдають економіці США збиток у 500 млн доларів (Самолюк, 2016).

Перебування України в статі війни додає до організаційного стресу інші наслідки. Згідно з дослідженням Л. Карамушки «Психічне здоров'я персоналу організацій в умовах війни: основні вияви і ресурси» (Карамушка, 2013), (Базика, 2023), вплив стресу, спричиненого війною, на психічне здоров'я людини відбувається різними способами, зокрема шляхом зменшення почуття контролю, наявності постійних загроз і незвичайного середовища. Одним із головних чинників, що впливає на психічне здоров'я за таких умов, стає страшно за своє життя та життя близьких людей. Ці стресогенні чинники у свою чергу позначаються і на трудові ефективності та професійному благополуччі працівників.

Проблема професійного стресу настільки велика, що уже в багатьох країнах світу відбувається її регулювання на законодавчому рівні. Зокрема, у Швеції закон 1991 року про «Виробниче середовище» заохочує працівників змінювати свою робочу обстановку, пристосовувати її для себе, а адміністрації пропонується в усьому їм допомагати. У багатьох шведських програмах на перше місце ставиться завдання зменшення стресу за рахунок удосконалення організації праці, зміни характеру праці, встановлення реальних планових завдань, полишення взаємостосунків у колективі та створення невеликих робочих груп (Самолюк, 2016).

Американські компанії все частіше стикаються з вимогами про виплату компенсацій цій за «професійний» стрес і достатньо часто їх виплачують. Якщо в 1983 році з усіх судових позовів найманих працівників до компаній, 15% стосувалися плати за професійний ризик, то в 1993 році їх кількість становила вже 40%, а задовольняються ці позови в два рази частіше, ніж позови з приводу заподіяння шкоди здоров'ю (Наугольник, 2015), (Самолюк, 2016) Тож не дивно, що компанії витрачають чималі кошти на дослідження психологічних проблем, вияв стрес-факторів, розробку різних підходів до їх мінімізації або ліквідації (Щетініна, 2018), (Самолюк, 2016).

Стресування працівників може негативно позначитися також і на самій для організації, що пов'язано зокрема з матеріальними затратами (прогули, плинність кадрів, низька продуктивність праці, травмування на роботі та ін.).

Частково подолати негативні наслідки стресу та підвищити продуктивність праці можливо за рахунок системного управління стресами процесу цілеспрямованого впливу на персонал організації з метою адаптації до стресової ситуації, усунення джерел стресу й оволодіння методами їх нейтралізації.

Саме тому впроваджуються програми управління стресами – це процес цілеспрямованого впливу на персонал організації з метою адаптації особи до стресової ситуації, усунення джерел стресу й оволодіння методами їх нейтралізації всім персоналом організації. Існує два рівні управління стресами: на рівні організації, на рівні окремої особи (Hlavatska, 2017), (Самолюк, 2016).

- перший на рівні організації, передбачає діагностику стресових ситуацій, заходи для профілактики їх виникнення, а також різноманітні методи боротьби зі стресами (рис.);

- другий на рівні окремої особи, забезпечує нейтралізацію стресу безпосередньо самим працівником з використанням рекомендації та спеціальні програмами.

За дослідженнями останніх десятиліть в області психології стресу фахівці виділяють кілька найефективнішим стратегій і технік, що сприяють запобіганню і зменшенню ризику виникнення стресу.

До них належать (Самолюк, 2016).

- організація для керівників і персоналу різних спеціалізованих тренінгів, зосереджених на розпізнаванні симптомів і їх подоланні;
- розробка програми підтримки співробітників (Employee Assistance Program, EAP), включаючи консультації по запобіганню та лікуванню пов'язаних зі стресом порушень здоров'я;

- демонстрація підтримки програм навчання співробітників у зв'язку з технологічними змінами;
- надання можливості гнучкішого графіка роботи;
- проведення семінарів з управління конфліктами і розвитку навичок міжособистісного спілкування для співробітників;
- забезпечення відкритості каналів комунікації між вищим рівнем менеджменту та іншою частиною організації;
- проведення внутрішніх PR-заходів, спрямованих на підвищення привабливості роботи в організації;
- оптимізація системи мотивації та стимулювання персоналу, в тому числі планування професійного зростання та персональної кар'єри. (Самолук, 2016).

Таким чином, підсумовуючи вищевикладене, до негативних наслідків організаційних та професійних стресів відносяться:

- хвороби і фізіологічні наслідки;
- зниження стабільності персоналу (плинність кадрів, збільшення числа нещасних випадків на виробництві);
- зниження продуктивності (кількості і якості праці);
- зниження трудової мотивації, залучення в роботу, лояльності та привабливості роботи в організації;
- психологічні наслідки (порушення вольового контролю, збільшення конфліктності в колективі, переживання депресії, перевтома, переживання самотності та незадоволеності життям, різні комплексні переживання, що називаються стрессиндромами).

Сучасним організаціям доводиться докладати чимало зусиль, для того, щоб контролювати та зменшувати ці негативні наслідки стресу.

## **Висновки до розділу 1.**

У результаті здійсненого теоретичного аналізу виявлено, що стрес є реакцією організму на певні негативні подразники. Різні стресогенні чинники призводять до розвитку напруженого стану організму і стрес, як динамічне утворення, при цьому проходить декілька стадій (фаз): від тривоги до опору. В залежності від інтенсивності та тривалості стрес може бути гострим, епізодичним та хронічним. А в залежності від стресогенного джерела вирізняють інформаційні, емоційні, соціальні, внутрішньоособистісні та інші види стресу.

Організаційний стрес є одним з різновидів стресу, викликаним негативним впливом на працівника особливостей організації, в якій він працює. Це поняття тісно пов'язане з поняттям робочого стресу (негативний вплив умов праці) та професійним стресом (негативний вплив, зумовлений специфікою професії), а також з поняттям професійного вигорання (тлумачиться скоріше як наслідок тривалого стресу, пов'язаного з роботою). У своєму дослідженні ми оперуватимемо поняттям організаційного стресу як найбільш ємкого та такого, що може включати зовнішні чинники (роль самої організації, системи управління, взаємодії з іншими працівниками, робочого навантаження, умов праці тощо), та внутрішні чинники (суб'єктивні реакції самого працівника).

Організаційний стрес може мати негативні наслідки, позначаючись як на фізичному стані (здоров'я, активність), так і психологічному стані працівника (конфліктність, виснаження, депресивні стани, емоційні переживання тощо). Окрім того, організаційний стрес працівників негативно позначається і на самих організаціях, де вони працюють, тому що тягне за собою прогули, зменшення ефективності роботи та мотивації. Таким чином, дослідження проявів та подолання організаційного стресу залишається важливою задачею сучасної психологічної науки.

## РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

### 2.1. Методологічна схема та методи дослідження

**Мета емпіричного етапу дослідження** – вивчення особливостей переживання та подолання організаційного стресу українськими переселенцями, які перебувають за кордоном, зокрема: вивчення групових та індивідуальних переживань організаційного стресу, визначення їх факторів та копінг-стратегій, які впливають на їх адаптацію до нових умов праці та життя за кордоном, виявлення специфічних джерел стресу, пов'язаних з адаптацією до нових професійних умов, соціокультурного контексту та міжкультурної комунікації.

Серед завдань необхідно було розробити методологічну схему дослідження соціально-психологічного виміру та підібрати відповідний інструментарій дослідження, а також проаналізувати відмінності рівня та окремих показників організаційного стресу, а також шляхів його подолання в групі досліджуваних українських переселенців, які перебувають та працюють за кордоном в порівнянні з громадянами України, які проживають та працюють в Україні та українських компаніях.

#### **Гіпотези дослідження:**

Гіпотеза<sub>1</sub>: загальний рівень та окремі показники організаційного стресу є вищими у групи досліджуваних, які проживають та працюють за кордоном.

Гіпотеза<sub>2</sub>: загальний рівень та окремі показники організаційного стресу є вищими у групи досліджуваних, які проживають та працюють в Україні.

Гіпотеза<sub>0</sub>: не існує суттєвої різниці між загальним рівнем та окремими показниками організаційного стресу у груп досліджуваних, які проживають та працюють за кордоном, проживають за кордоном але працюють віддалено в Україні, а також тими, хто проживає і працює в Україні.

Згідно з визначеними метою та завданнями нашого наукового дослідження, а також попередніми гіпотезами нами було використано наступні емпіричні методи:

- «Шкала міжособистісних конфліктів на роботі» (ICAWS)
- «Шкала організаційних обмежень» (OCS)
- «Кількісний облік робочого навантаження» (QWI)
- «Шкала негативного впливу роботи» (Д. Ватсон)
- «Шкала організаційного стресу» (А. МакЛіна)
- «Опис копінг стратегій – коротка форма» (CSI-SF)

Методи математично-статистичної обробки даних з їх подальшою якісною інтерпретацією: частотний аналіз, методи описової статистики, кореляційний аналіз. Використання цих методів забезпечувалося такими програмами, як Excel, SPSS та Jamovi 2.3.28.

Збір даних, а саме – опитування було організовано з використанням інструменту Google Forms. Питання були розміщені на кількох сторінках для зручності респондентів. Опитувальник був поширений в соціальних мережах (Telegram, Instagram, Viber) для пошуку учасників дослідження.

Проаналізуємо детальніше використані методи дослідження.

Для вивчення виявлення соціально-демографічних відомостей щодо респондентів, а також рівня їх задоволеністю роботою та заробітною платнею нами було розроблена *Анкета, що до визначення соціально- демографічних характеристик респондента*: (Див.Додаток А). Вона містила питання щодо віку, статі респондентів, країни проживання та тривалості еміграції (для тих, хто живе за кордоном), виявлення рівня освіти, статусу поточної зайнятості («працюю/самозайнятий дистанційно в Україні», працюю/самозайнятий в країні проживання за межами України», «тимчасово не працюю/ живу на соціальні виплати», «непрацездатний») з подальшим відбором тільки тих респондентів, які наразі працюють. Також анкета містила питання щодо роботи за фахом чи не за фахом та питання на виявлення задоволеності/незадоволеності умовами праці та заробітною платнею.

Для вирішення інших дослідницьких завдань використовувалася батарея стандартизованих опитувальників та шкал.

Для виявлення потенційних **стресових факторів на роботі** було використана методика, що складається з трьох шкал, які описують можливі міжособистісні, робочі стресори, а також робоче навантаження.

- **«Шкала міжособистісних конфліктів на роботі» (ICAWS)** (Spector & Jex, 1998), (Ridkodubaska, Vyhovskiyi, Vyhovska, Yakubova, Humenyuk, & Oliinyk, 2022), (Див.Додаток Б).

Ця методика використовується для виявлення та оцінки рівня міжособистісних конфліктів на роботі та в колективі. Це дозволяє організації краще зрозуміти корінь конфліктів і зосередити зусилля на їхній профілактиці

Шкала містить чотири запитання, що стосуються негативного впливу інших співробітників (конфлікти, крик, грубість, готовність робити неприємні речі). Респонденти могли обрати відповідь із варіантів відповідей: «рідше одного разу 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». Відповіді шкалювалися від 0 до 5 балів. Високі бали за шкалою вказують на високий рівень стресових факторів на роботі.

- **«Шкала організаційних обмежень» (OCS)** (Spector & Jex, 1998)), (Ridkodubaska, Vyhovskiyi, Vyhovska, Yakubova, Humenyuk, & Oliinyk, 2022), (Додаток В).

Ця методика є важливим інструментом для виявлення організаційних бар'єрів, які можуть обмежувати продуктивність і ефективність працівників. Вона дозволяє організаціям краще зрозуміти, де необхідні зміни для покращення умов праці та розвитку, а також для підвищення загальної ефективності роботи.

Шкала містить 11 питань, що стосуються гіпотетичних обмежень для виконання завдань працівником, пов'язаних з нестачею матеріалів чи обладнання, організаційних правил та процедур, інших працівників, дій

керівника, неналежної підготовки, перебоїв, спричинених іншими людьми, суперечливих вимог до роботи чи неправильних інструкцій тощо.

Як і попередня шкала містить варіанти відповідей: «рідше одного разу 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». Відповіді шкалювалися від 0 до 5 балів. Високі бали вказують на високий рівень стресових факторів на роботі.

- *«Кількісний облік робочого навантаження» (QWI)* (Spector & Jex, 1998), (Ridkodubaska, Vyhovskiy, Vyhovska, Yakubova, Humenyuk, & Oliinyk, 2022), (Див.Додаток Г).

Шкала містить 5 питань, що виявляють напруження при роботі, пов'язане з необхідністю працювати дуже швидко, з великою кількістю зусиль чи наполегливістю, в умовах браку часу, виявляє чи виконує працівник надто великі обсяги роботи та чи може робити це завжди вчасно.

Шкала містить аналогічні варіанти відповідей та має таку ж бальну систему обрахунку. Високі бали вказують на високий рівень стресових факторів на роботі.

Сумарний показник за усіма трьома шкалами вказує на високий рівень стресових факторів на роботі

Для виявлення **негативного впливу роботи** використовувалася *«Шкала негативного впливу роботи» (Д. Ватсон)*. (Максименко, Кокун, Тополов 2011) (Див.Додаток Д).

Це інструмент для оцінки впливу роботи на фізичне і психічне здоров'я людини, а також на її соціальне благополуччя. Шкала була розроблена для того, щоб компенсувати ступінь стресу та дискомфорту, які викликаються зовнішніми аспектами професійної діяльності.

Використовувався варіант методики в адаптації С. Д. Максименка, О. М. Кокуна, Є. В. Тополова. Шкала містить 10 запитань, що вимірюють рівень негативного впливу роботи на психологічний стан співробітника. Для оцінки досліджуваному пропонується п'ятибальна шкала, таким чином мінімальні

індивідуальні показники становлять 10, максимальні – 50 балів. Загальний показник визначається за наданою авторами нормативними даними, де рівні негативного впливу роботи визначаються так:

- низький 10–13 балів
- нижчий за середній 14–17 балів
- середній 18–26 балів
- вищий за середній 27–38 балів
- високий 39–50 балів

*c7ea-41bb-974e-7ddbc5b04030/content)*

Для виявлення **рівня організаційного стресу** була використана **«Шкала організаційного стресу»** (McLean, 1985) (Див.Додаток Е). Це інструмент, розроблений для оцінки рівня стресу, який виникає у працівників внаслідок спеціальних аспектів структури, управлінських практик і робочих умов. Шкала має на меті фактори, які можуть призвести до стресу на робочому місці, а також програму, як ці фактори впливають на ефективність роботи, задоволення працівників та їх загальний психоемоційний стан.

Шкала містить 20 питань. Варіанти відповіді варіюються від «правильно/ завжди» до «неправильно/ніколи» та обраховуються відповідно до наданого ключа таким чином, щоб виявити показники респондента за 5 складовими:

здатність самопізнання (когнітивної): питання 4, 9, 13, 18.

широта інтересів: питання 2, 5, 7, 16.

ухвалення цінностей інших: питання 3, 8, 14, 20.

гнучкість поведінки: питання 1, 11, 17, 19.

активність і продуктивність: питання 6, 10, 12, 15.

Обраховані результати таким чином вказують не лише на загальний рівень стресу, а і на відповідні чинники, з якими від пов'язаний.

І нарешті для виявлення **типових шляхів подолання стресу** нашими респондентами використовувалася методика

*«Опис копінг стратегій – коротка форма» (CSI-SF)*, (Стаднік, Мельник, 2023), (Див. Додаток Є).

Це коротка форма (CSI-SF) призначена для оцінки стратегії подолання стресу, які люди задають у різних життєвих ситуаціях. Вона є скороченою версією оригінальної методики Coping Strategies Inventory (CSI) і дозволяє швидко й ефективно використовувати комп'ютер, як індивіди справляються з проблемами та стресовими факторами. Ми використовували методику в українській адаптації від Стаднік А. В., Мельник Ю. Б. CSI-SF включає питання, які оцінюють різні види копінг-стратегій: активне вирішення проблем, емоційне вираження, позитивне переосмислення, уникнення, залежність від інших, релігійна підтримка. Відповіді респонденти дають за 5-бальною шкалою, де 1 — це «ніколи», а 5 — «завжди». Методика дозволяє застосувати, яка стратегія є домінуючими у людини та максимально ефективно здатна адаптуватися до стресових ситуацій. Цей інструмент широко використовується в психологічних дослідженнях, а також у клінічній практиці допомоги в корекції стресу та психоемоційних проблем

#### **Процедура дослідження.**

Дослідження проводилося онлайн, однією хвилиною та тривало впродовж, з 30 жовтня по 30 листопада 2024 року. Опитувальник було поширено в соціальних мережах, таких як Telegram, Instagram, Viber. Частина респондентів була опитана за попередньою особистою домовленістю, частина відібрала випадковим чином.

Після завершення збору необхідного обсягу емпіричних даних нам необхідно було їх обробити. Всіх респондентів розподілити на 3 групи.

Група №1 - Громадяни України, які мешкають за межами України і працюють/самозайняті в країні проживання. Група №2 - Громадяни України, які мешкають за межами України, але працюють/самозайняті дистанційно в Україні. Група №3- Громадяни України, які мешкають в Україні та працюють/самозайняті дистанційно в Україні.

А всі отримані сирі бали обрахувати, проаналізувати та проінтерпретувати. Це один із найважливіших етапів дослідження, під час якого за допомогою статистичних методів було переведено «сирі» дані у значущі результати, узагальнено їх, виявлено закономірності моделями організаційного стресу залежно від різних чинників та перевірено висунуті гіпотези. Статистична обробка відбувалася за допомогою програми для статистичного аналізу IBM SPSS Statistic. Так, на етапі первинної обробки було упорядковано зібрані емпіричні дані. Вторинний етап передбачав виявлення закономірностей в усіх трьох групах та їх розбіжності.

На завершальному етапі емпіричного дослідження було **сформульовано висновки**. Для цього ми повторно проаналізували загальну мету та конкретні завдання, зазначені у вступі, та порівняли їх з отриманими результатами.

## **2.2. Характеристика вибірки дослідження.**

Для участі в дослідженні вибірка була підібрана шляхом поширення опитувальника в соціальних мережах, таких як Telegram, Instagram, Фейсбук, Viber та серед знайомих. Додаткова винагорода за участь у дослідженні не була передбачена. В дослідженні взяли участь 86 респонденти.

В дослідженні взяли участь 86 респондента, які нерівномірно розподілились на 3 групи: 31 респондента проживають в Україні і 55 респондента проживають в інших країнах (здебільшого це Німеччина, але також і інші країни Європи).

- **Група №1** - громадяни України, які мешкають за межами України і працюють/самозайняті в країні проживання
- **Група №2** - громадяни України, які мешкають за межами України, але працюють/самозайняті дистанційно в Україні
- **Група №3**- громадяни України, які мешкають в Україні та працюють/самозайняті дистанційно в Україні

Розподіл респондентів за статтю демонструє, що у всіх трьох групах жінки складають переважну більшість. Зокрема, у Групі №1 їх частка

становить 86,5%, у Групі №2 – 82,4%, а у Групі №3 – 78,1%. Водночас частка чоловіків є найбільшою у Групі №3 (21,9%), що вказує на дещо більшу представленість чоловіків серед тих, хто працює дистанційно в Україні, залишаючись у межах країни (див. табл. 2.1). Такий дисбаланс між статтями може бути пов'язаний із загальною тенденцією активнішої трудової міграції серед жінок або їх більшою відкритістю до участі у подібних дослідженнях.

Таблиця 2.1

### Розподіл вибірки за статтю (у %)

Змінні	Група №1	Група №2	Група №3
Чоловіки	13,5	17,6%	21,9%
Жінки	86,5%	82,4%	78,1%
Всього	43%	19,8%	37,2%

*Примітка: «Група №1» - Громадяни України, які мешкають за межами України і працюють/самозайняті в країні проживання; «Група №2» - Громадяни України, які мешкають за межами України, але працюють/самозайняті дистанційно в Україні; «Група №3» - Громадяни України, які мешкають в Україні та працюють/самозайняті дистанційно в Україні.*

Віковий розподіл учасників також виявляє цікаві тенденції (див. табл. 2.2). Наймолодша вікова категорія (18-21 рік) є найменш представленою у всіх групах. Особливо це стосується Групи №2, де респонденти цієї категорії взагалі відсутні. Водночас у Групі №3 їх частка становить 6,3%, що може свідчити про більшу гнучкість молоді, яка мешкає в Україні, у виборі дистанційної зайнятості. Найбільш чисельною у всіх трьох групах є вікова категорія від 31 до 40 років, яка становить 32,4% у Групі №1, 41,2% у Групі №2 та 25% у Групі №3. Це може свідчити про те, що саме цей віковий сегмент є найактивнішим у пошуку роботи, що дозволяє поєднувати професійні обов'язки з іншими життєвими потребами. Помітним є також значна частка респондентів віком 41-50 років у Групі №1 (35,1%) і Групі №2 (41,2%), що,

ймовірно, пояснюється професійним досвідом та необхідністю продовження кар'єри навіть за умов зміни місця проживання.

Таблиця 2.2

### Розподіл вибірки за віком (у %)

Змінні	Група №1	Група №2	Група №3
18-21	2,7%	0%	6,3%
22-30	21,6%	11,8%	37,5%
31-40	32,4%	41,2%	25%
41-50	35,1%	41,2%	21,9%
51-65	8,1%	5,9%	9,4%

Примітка: «Група №1» - Громадяни України, які мешкають за межами України і працюють/самозайняті в країні проживання; «Група №2» - Громадяни України, які мешкають за межами України, але працюють/самозайняті дистанційно в Україні; «Група №3» - Громадяни України, які мешкають в Україні та працюють/самозайняті дистанційно в Україні.

Результати, отримані під час аналізу терміну проживання за кордоном, є ще одним важливим аспектом дослідження (див. табл. 2.3).

Таблиця 2.3

### Розподіл вибірки за терміном проживання за кордоном (у %)

Змінні	Група №1	Група №2	Група №3
До 6 місяців	2,7%	5,9%	0%
До 1 року	2,7%	5,9%	0%
До 2 років	8,1%	5,9%	0%
До 3 років	78,4%	76,5%	0%
Більше 3 років	8,1%	5,9%	100%

Примітка: «Група №1» - Громадяни України, які мешкають за межами України і працюють/самозайняті в країні проживання; «Група №2» - Громадяни України, які мешкають за межами України, але працюють/самозайняті дистанційно в Україні; «Група №3» - Громадяни України, які мешкають в Україні та працюють/самозайняті дистанційно в Україні.

Більшість респондентів із Групи №1 та Групи №2 мешкають за межами України вже протягом трьох років (78,4% і 76,5% відповідно).

Це свідчить про те, що переважна більшість учасників цих груп мають достатній досвід адаптації до життя в іншій країні. Водночас частка тих, хто перебуває за кордоном більше трьох років, є значно меншою – 8,1% у Групі №1 та 5,9% у Групі №2. Примітно, що всі респонденти з Групи №3 проживають в Україні більше трьох років, що було передбачуваним, враховуючи особливості цієї категорії.

У ході аналізу особливостей вибірки було встановлено, що рівень освіти серед респондентів в усіх трьох групах демонструє високу освіченість учасників дослідження (див. табл. 2.4).

Таблиця 2.4

#### Розподіл вибірки за освітнім рівнем (у %)

Змінні	Група №1	Група №2	Група №3
Середньо-спеціальна освіта	5,4%	0%	12,5%
Незавершена вища освіта	5,4%	0%	9,4%
Вища освіта	89,2%	100%	78,1%

*Примітка: «Група №1» - Громадяни України, які мешкають за межами України і працюють/самозайняті в країні проживання; «Група №2» - Громадяни України, які мешкають за межами України, але працюють/самозайняті дистанційно в Україні; «Група №3» - Громадяни України, які мешкають в Україні та працюють/самозайняті дистанційно в Україні.*

Зокрема, більшість респондентів мають вищу освіту: у Групі №1 цей показник сягає 89,2%, у Групі №2 – 100%, у Групі №3 – 78,1%. Незважаючи на це, спостерігається різниця в частці респондентів із середньо-спеціальною та незавершеною вищою освітою. Найбільший відсоток респондентів із середньо-спеціальною освітою виявлено у Групі №3 (12,5%), що може бути пов'язано із специфікою зайнятості в Україні. Водночас у Групі №2 такі

категорії респондентів взагалі відсутні, що підкреслює більш академічний профіль цієї групи.

Аналіз роботи за фахом показує значну різницю між групами (див. табл. 2.5).

Таблиця 2.5

**Розподіл вибірки за роботою за фахом (у %)**

<b>Змінні</b>	<b>Група №1</b>	<b>Група №2</b>	<b>Група №3</b>
Працюю за фахом	48,6%	94,1%	75%
Працюю не за фахом	51,4%	5,9%	25%

*Примітка: «Група №1» - Громадяни України, які мешкають за межами України і працюють/самозайняті в країні проживання; «Група №2» - Громадяни України, які мешкають за межами України, але працюють/самозайняті дистанційно в Україні; «Група №3» - Громадяни України, які мешкають в Україні та працюють/самозайняті дистанційно в Україні.*

У Групі №2 94,1% респондентів працюють за своїм фахом, що є найбільшим показником серед усіх груп. Це може свідчити про те, що дистанційна робота в Україні дозволяє цій групі зберігати свою професійну ідентичність навіть за межами країни. У Групі №1 лише 48,6% респондентів працюють за фахом, тоді як 51,4% змушені виконувати роботу, що не відповідає їхній спеціалізації. Така ситуація, ймовірно, пояснюється труднощами інтеграції на ринку праці іншої країни або необхідністю виконувати некваліфіковану роботу для забезпечення базових потреб. У Групі №3 цей показник становить 75%, що свідчить про краще збереження професійного профілю серед тих, хто залишився в Україні.

Задоволення умовами роботи є ще одним важливим аспектом, який розкриває певні тенденції серед учасників дослідження (див. табл. 2.6).

У Групі №1 40,5% респондентів повністю задоволені своїми умовами роботи, тоді як у Групі №2 цей показник становить 47,1%, а у Групі №3 лише 31,3%. Водночас у Групі №2 повна відсутність респондентів, які скоріше

незадоволені своїми умовами, виділяється на фоні інших груп, що може свідчити про відносно стабільні умови для роботи дистанційно. Натомість у Групі №1 13,5% респондентів зазначають, що скоріше незадоволені, а 5,4% – повністю незадоволені. Група №3 демонструє більшу неоднорідність, оскільки частка респондентів, які одночасно і задоволені, і ні, становить 31,3%, що свідчить про складність оцінки умов роботи в Україні.

Таблиця 2.6

**Розподіл вибірки за ступенем задоволення умов роботи (у %)**

<b>Змінні</b>	<b>Група №1</b>	<b>Група №2</b>	<b>Група №3</b>
Повністю задоволений	40,5%	47,1%	31,3%
Скоріш задоволений	32,4%	5,9%	31,3%
І так, і ні	8,1%	35,3%	31,3%
Скоріш незадоволений	13,5%	0%	0%
Повністю незадоволений	5,4%	11,8%	6,3%

*Примітка: «Група №1» - Громадяни України, які мешкають за межами України і працюють/самозайняті в країні проживання; «Група №2» - Громадяни України, які мешкають за межами України, але працюють/самозайняті дистанційно в Україні; «Група №3» - Громадяни України, які мешкають в Україні та працюють/самозайняті дистанційно в Україні.*

Задоволення заробітною платнею також варіюється залежно від групи (див. табл. 2.7).

Найвищий рівень повного задоволення заробітною платнею демонструють Група №1 (40,5%) і Група №2 (47,1%), тоді як у Групі №3 цей показник є найнижчим і становить лише 21,9%. Водночас у Групі №3 значно вищий відсоток тих, хто зазначає часткове невдоволення (21,9%) або повну незадоволеність (9,4%). Це може бути свідченням економічних викликів в Україні. У Групі №2 заробітна плата також викликає певні суперечливі відчуття, адже частка тих, хто і задоволений, і ні, становить 23,5%, а повністю незадоволених – 11,8%. Це може бути пов'язано із складністю балансування дистанційної роботи за межами України.

Таблиця 2.7

**Розподіл вибірки за ступенем задоволення заробітною платнею (у %)**

<b>Змінні</b>	<b>Група №1</b>	<b>Група №2</b>	<b>Група №3</b>
Повністю задоволений	40,5%	47,1%	21,9%
Скоріш задоволений	16,2%	0%	21,9%
І так, і ні	24,3%	23,5%	25%
Скоріш незадоволений	8,1%	17,5%	21,9%
Повністю незадоволений	10,8%	11,8%	9,4%

*Примітка: «Група №1» - Громадяни України, які мешкають за межами України і працюють/самозайняті в країні проживання; «Група №2» - Громадяни України, які мешкають за межами України, але працюють/самозайняті дистанційно в Україні; «Група №3» - Громадяни України, які мешкають в Україні та працюють/самозайняті дистанційно в Україні.*

Загальний аналіз даних показує, що респонденти з Групи №2 демонструють найвищі показники задоволення як умовами роботи, так і заробітною платнею, що може пояснюватися відносною стабільністю дистанційної роботи за межами України. Натомість Група №1 стикається з труднощами інтеграції на ринку праці за кордоном, а Група №3 відображає специфіку економічних та професійних реалій в Україні. Такі особливості є важливими для подальшого розуміння впливу організаційного стресу та стратегій його подолання в різних умовах.

### **Висновки до Розділу 2.**

Для дослідження особливостей переживання та подолання організаційного стресу українськими переселенцями, які перебувають за кордоном, нами була розроблена методологічна схема дослідження та дібрано відповідний методичний інструментарій.

Дослідження передбачало декілька етапів: підготовчо-організаційний (відбір методик, визначення груп респондентів, необхідних для дослідження

та формування вибірки, підготовка форми опитування та пошук способів її поширення); етап проведення опитування; етап обробки отриманих даних та їх інтерпретації.

Для дослідження організаційного стресу були обрані наступні методики: «Шкала міжособистісних конфліктів на роботі» (ICAWS), «Шкала організаційних обмежень» (OCS), «Кількісний облік робочого навантаження» (QWI), «Шкала негативного впливу роботи» (Д. Ватсон), «Шкала організаційного стресу» (А. МакЛіна). Для дослідження способів подолання стресу використовувалася методика «Опис копінг стратегій – коротка форма» (CSI-SF). До форми були додані також анкетні питання на виявлення соціально-демографічних характеристик вибірки, ступеню їх задоволеності умовами роботи та заробітною платнею. Таким чином запропонована форма містила 91 запитання.

Форма поширювалася в соціальних мережах, таких як Telegram, Instagram, Viber та серед знайомих. Додаткова винагорода за участь у дослідженні не була передбачена.

Сформована вибірка становила 86 особи, які були розподілені на три групи: ті, хто живе за кордоном та працює там на локальні компанії/ організації; ті, хто живе за кордоном та продовжує дистанційно працювати на українські компанії/ організації та ті, хто живуть та працюють в Україні. При статистичному аналізі даних обраховувалися як середні показники вибірки, так і здійснювався пошук відмінностей між трьома вказаними групами для виявлення особливостей переживання та подолання стресу тих, хто живе та працює за кордоном.

Математично-статистична обробка даних здійснювалася за допомогою програм Excel, SPSS та Jamovi.

### РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПЕРЕЖИВАННЯ ТА ПОДОЛАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО СТРЕСУ УКРАЇНСЬКИМИ ПЕРЕСЕЛЕНЦЯМИ ЗА КОРДОНОМ

#### 3.1 Аналіз середніх значень у показниках переживання та подолання організаційного стресу

У ході аналізу методики «Шкала міжособистісних конфліктів на роботі» (ICAWS) було встановлено ключові характеристики досліджуваних показників та розподіл рівнів міжособистісних конфліктів серед учасників вибірки (див. табл. 3.1).

Таблиця 3.1

#### Описова статистика «Шкала міжособистісних конфліктів на роботі» (ICAWS)

Змінні	Середнє	Медіана	SD	Min	Max
Шкала міжособистісних конфліктів на роботі	5,43	4	2,81	4	17

Результати описової статистики вказують на те, що середнє значення за шкалою конфліктів становить 5,43, що свідчить про переважно невисокий рівень міжособистісних конфліктів на робочих місцях у респондентів. Медіанне значення, яке дорівнює 4, вказує на те, що більшість респондентів оцінюють свій рівень конфліктності на досить низькому рівні, адже це значення є найнижчим можливим за шкалою. Додатково, стандартне відхилення (SD), яке становить 2,81, демонструє відносно помірну варіативність даних, що підтверджує певну неоднорідність у сприйнятті конфліктності серед респондентів. Мінімальне значення за шкалою дорівнює 4, що означає, що всі учасники оцінюють рівень конфліктності щонайменше на найнижчому показнику шкали, тоді як максимальне значення у 17 свідчить

про те, що лише окремі респонденти переживають значний рівень міжособистісних конфліктів.

Таблиця 3.2

**Розподіл вибірки за рівнем міжособистісних конфліктів на роботі (у %)**

<b>Змінні</b>	<b>Низький рівень</b>	<b>Середній рівень</b>	<b>Високий рівень</b>
Шкала міжособистісних конфліктів на роботі	83,7%	12,8%	3,5%

Додатковий аналіз розподілу вибірки за рівнем міжособистісних конфліктів демонструє, що переважна більшість респондентів (83,7%) перебувають у зоні низького рівня конфліктності, що ще раз підтверджує загалом позитивну тенденцію у міжособистісних відносинах на роботі серед учасників. Лише 12,8% респондентів відзначили середній рівень конфліктів, тоді як високий рівень конфліктності зустрічається дуже рідко і складає лише 3,5% вибірки. Такий розподіл вказує на те, що ситуації з високим рівнем конфліктності на робочих місцях серед досліджуваних є винятковими і мають поодинокий характер.

Загальні результати свідчать про те, що міжособистісні конфлікти на робочих місцях не є значною проблемою для більшості респондентів. Це може бути пов'язано з низкою чинників, зокрема адаптивними копінг-стратегіями, задоволенням умовами праці або характером професійної діяльності, що передбачає меншу ймовірність виникнення конфліктних ситуацій. Така картина дозволяє припустити, що організаційні аспекти роботи учасників сприяють зменшенню конфліктності, але залишаються окремі випадки, які вимагають додаткової уваги для з'ясування причин високого рівня конфліктів.

У ході аналізу методики «Шкала організаційних обмежень» (ОС) було встановлено важливі характеристики обмежень, з якими стикаються респонденти у своїй професійній діяльності (див. табл. 3.3). Результати

описової статистики свідчать про те, що середнє значення за шкалою організаційних обмежень становить 17,49, що вказує на переважно помірний рівень організаційних бар'єрів, які відчують респонденти. Медіанне значення дорівнює 14, що свідчить про те, що у значної частини вибірки ці обмеження знаходяться на рівні, ближчому до нижньої межі шкали.

Таблиця 3.3

### Описова статистика «Шкала організаційних обмежень» (OCS)

Змінні	Середнє	Медіана	SD	Min	Max
Шкала організаційних обмежень	17,49	14	8,13	11	50

Стандартне відхилення (SD) становить 8,13, що вказує на високу варіативність у сприйнятті організаційних обмежень серед респондентів. Мінімальне значення у 11 вказує на те, що навіть найменш обмежені учасники відчують певний рівень бар'єрів, тоді як максимальне значення у 50 свідчить про окремі випадки значного рівня організаційних обмежень, які потребують особливої уваги.

Таблиця 3.4

### Розподіл вибірки за рівнем організаційних обмежень (у %)

Змінні	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Шкала організаційних обмежень	67,4%	30,2%	2,3%

Розподіл вибірки за рівнем організаційних обмежень виявив, що більшість респондентів (67,4%) мають низький рівень обмежень, що свідчить про відносно сприятливі умови організаційного середовища для більшості учасників. Водночас 30,2% респондентів перебувають у зоні середнього рівня організаційних обмежень, що вказує на певні труднощі, які можуть мати систематичний характер. Лише 2,3% респондентів відзначили високий рівень

організаційних обмежень, що свідчить про рідкість критичних ситуацій, але водночас підкреслює важливість детального аналізу цих випадків.

Отримані результати свідчать про те, що організаційні обмеження, хоча і присутні в досвіді респондентів, у більшості випадків не досягають критичного рівня. Це може бути пов'язано із адаптивністю учасників до робочого середовища або сприятливими організаційними умовами, у яких вони працюють. Проте наявність значного відсотка респондентів із середнім рівнем обмежень та окремих випадків високого рівня вказує на необхідність детальнішого аналізу організаційних факторів, що впливають на ефективність роботи, а також розробки можливих заходів для зниження впливу цих обмежень.

У ході аналізу методики «Кількісний облік робочого навантаження» (QWI) було встановлено важливі характеристики рівня навантаження, яке відчувають респонденти у своїй професійній діяльності (див. табл. 3.5).

Таблиця 3.5

**Описова статистика «Кількісний облік робочого навантаження»  
(QWI)**

<b>Змінні</b>	<b>Середнє</b>	<b>Медіана</b>	<b>SD</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>
Кількісний облік робочого навантаження	10,10	10	3,78	4	20

Описова статистика демонструє, що середнє значення за шкалою становить 10,10, що свідчить про помірний рівень робочого навантаження серед учасників. Медіанне значення, яке дорівнює 10, додатково підтверджує цю тенденцію, вказуючи на те, що для більшості респондентів рівень навантаження є близьким до середнього. Стандартне відхилення (SD), що становить 3,78, вказує на певну варіативність у сприйнятті робочого навантаження серед респондентів, хоча загальна розбіжність не є надто значною. Мінімальне значення 4 вказує на те, що деякі респонденти мають відчутно низьке навантаження, тоді як максимальне значення 20 свідчить про

наявність окремих випадків надзвичайно високого робочого навантаження, яке потребує детального аналізу.

Таблиця 3.6

**Розподіл вибірки за рівнем робочого навантаження (у %)**

<b>Змінні</b>	<b>Низький рівень</b>	<b>Середній рівень</b>	<b>Високий рівень</b>
Кількісний облік робочого навантаження	33,7%	62,8%	3,5%

Розподіл вибірки за рівнем робочого навантаження розкриває, що більшість респондентів перебувають у зоні середнього рівня навантаження, який охоплює 62,8% вибірки. Це свідчить про те, що для більшості учасників дослідження їхнє робоче навантаження є помірним, що дозволяє підтримувати відносну стабільність у виконанні професійних обов'язків. Водночас 33,7% респондентів мають низький рівень робочого навантаження, що вказує на можливі особливості організаційного середовища або характеру роботи, яка не вимагає надмірних зусиль. Високий рівень навантаження відзначають лише 3,5% респондентів, що свідчить про рідкісність таких випадків, але також привертає увагу до індивідуальних ситуацій, які можуть потребувати корекції або втручання для уникнення негативних наслідків.

Отримані результати свідчать про те, що більшість респондентів працюють у відносно комфортних умовах з помірним навантаженням, що є сприятливим фактором для зниження рівня організаційного стресу. Водночас наявність групи з високим навантаженням, хоча і незначної за кількістю, вказує на необхідність розуміння причин такого стану та розробки заходів для підтримки балансу між професійною діяльністю та особистим благополуччям.

У ході аналізу методики «Шкала негативного впливу роботи» (Д. Ватсон) було встановлено, що робота чинить різний ступінь негативного впливу на психологічний стан респондентів (див. табл. 3.7).

Таблиця 3.7

**Описова статистика «Шкала негативного впливу роботи» (Д. Ватсон)**

<b>Змінні</b>	<b>Середнє</b>	<b>Медіана</b>	<b>SD</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>
Негативний вплив роботи на психологічний стан	22,14	20,50	8,52	10	41

За описовою статистикою, середнє значення за шкалою становить 22,14, що вказує на переважно середній рівень негативного впливу. Медіанне значення дорівнює 20,50, що свідчить про те, що для більшості респондентів цей вплив залишається на рівні, який не виходить за межі помірних показників. Стандартне відхилення (SD), яке становить 8,52, демонструє помітну варіативність у сприйнятті негативного впливу роботи серед респондентів. Мінімальне значення 10 вказує на наявність респондентів, для яких робота практично не викликає психологічного напруження, тоді як максимальне значення 41 свідчить про окремі випадки надмірного негативного впливу, що може бути пов'язано з екстремальними умовами роботи або індивідуальними особливостями сприйняття стресу.

Таблиця 3.8

**Розподіл вибірки за рівнем негативного впливу роботи (у %)**

<b>Змінні</b>	<b>Низький</b>	<b>Нижче середнього</b>	<b>Середній</b>	<b>Вище середнього</b>	<b>Високий</b>
Кількісний облік робочого навантаження	16,3%	19,8%	32,6%	24,4%	7%

Розподіл вибірки за рівнем негативного впливу роботи на психологічний стан показує, що найбільша частка респондентів (32,6%) перебуває у зоні середнього рівня впливу, що є очікуваним для більшості професійних середовищ із помірними вимогами до працівників. Помітним є також значний

відсоток респондентів (24,4%), які відчувають негативний вплив вище середнього рівня, що свідчить про наявність факторів, які можуть викликати стійке психологічне напруження у певної частини вибірки. Разом із цим, 19,8% респондентів оцінюють свій рівень негативного впливу як нижче середнього, що демонструє помірний вплив роботи на їхній психологічний стан. Низький рівень впливу характерний для 16,3% вибірки, що свідчить про відносно сприятливі умови роботи для цих респондентів. Водночас лише 7% респондентів перебувають у зоні високого рівня негативного впливу, що вказує на виняткові ситуації, які потребують особливої уваги.

Загалом результати свідчать, що більшість респондентів оцінюють негативний вплив роботи на психологічний стан як середній або помірний, що є позитивним показником загального стану організаційного середовища. Водночас значна частка респондентів із рівнем впливу вище середнього вказує на необхідність подальшого аналізу факторів, які можуть спричиняти цей стрес, зокрема організаційних обмежень, робочого навантаження чи конфліктів.

У ході аналізу методики «Шкала організаційного стресу» (А. МакЛіна) було визначено ключові показники, які відображають рівень стресу та його вплив на поведінкові й особистісні характеристики респондентів (див. табл. 3.9).

Таблиця 3.9

#### Описова статистика «Шкала організаційного стресу» (А. МакЛіна)

Змінні	Середнє	Медіана	SD	Min	Max
Здібність до самопізнання (когнітивність)	9,67	10	2,32	5	15
Широта інтересів	10,59	11	2,95	4	19
Прийняття цінностей інших	8,59	8	2,85	4	18
Активність та продуктивність	11,01	11	2,84	5	18
Гнучкість поведінки	11,23	11	1,99	7	15
Загальний індекс організаційного стресу	51,1	51	10,05	29	78

Описова статистика свідчить про те, що середні значення за окремими компонентами організаційного стресу демонструють певні тенденції у сприйнятті та реагуванні на стресові ситуації. Наприклад, середній показник за шкалою «Здібність до самопізнання (когнітивність)» становить 9,67, що вказує на помірний рівень усвідомлення респондентами власного психологічного стану у стресових умовах. Медіанне значення 10 підтверджує, що більшість респондентів демонструють стабільну когнітивну реакцію на організаційний стрес. Водночас широкий діапазон значень (від 5 до 15) і стандартне відхилення 2,32 свідчать про різноманітність індивідуальних особливостей у цій категорії.

Широта інтересів, яка має середнє значення 10,59, відображає певну активність респондентів у пошуку альтернатив або адаптації до нових умов роботи. Медіанне значення 11, близьке до середнього, свідчить про те, що респонденти здебільшого залишаються відкритими до нових можливостей, попри стресові умови. Високе стандартне відхилення (2,95) та широкий діапазон (від 4 до 19) вказують на те, що частина респондентів може проявляти значно вищу активність або, навпаки, демонструвати обмеженість у пошуку нових шляхів вирішення проблем.

Прийняття цінностей інших демонструє середнє значення 8,59 із медіаною 8, що свідчить про помірну здатність респондентів сприймати цінності та погляди інших у стресових умовах. Стандартне відхилення 2,85 свідчить про певну різноманітність реакцій, а максимальне значення 18 вказує на те, що частина респондентів може бути високотолерантною до цінностей інших навіть за умов стресу. Показник «Активність та продуктивність» із середнім значенням 11,01 та медіаною 11 демонструє, що більшість респондентів намагаються підтримувати свою ефективність і продуктивність навіть у стресових ситуаціях, хоча окремі з них можуть відчувати труднощі, що вказує на стандартне відхилення 2,84 та діапазон від 5 до 18.

Найвищий середній показник спостерігається у шкалі «Гнучкість поведінки» (11,23), що свідчить про доволі високий рівень адаптаційних

можливостей респондентів до змін у організаційному середовищі. Це підтверджується відносно невеликим стандартним відхиленням (1,99) і вузьким діапазоном значень (від 7 до 15), що свідчить про стабільність у цій характеристиці серед більшості учасників вибірки.

Загальний індекс організаційного стресу, який має середнє значення 51,1 і медіану 51, демонструє, що більшість респондентів перебувають у зоні помірного стресу. Однак широкий діапазон значень (від 29 до 78) та значне стандартне відхилення (10,05) вказують на наявність як респондентів із низьким рівнем стресу, так і таких, що зазнають надзвичайного організаційного напруження.

Таблиця 3.10

**Розподіл вибірки за рівнем організаційного стресу (у %)**

Змінні	Висока сприйнятливість до організаційного стресу і схильність до поведінки типу	Толерантність і схильність до поведінки типу «АБ»	Висока толерантність до організаційного стресу та схильність до поведінки типу
Загальний індекс організаційного стресу	58,1%	26,7%	15,1%

Аналіз розподілу вибірки за рівнем сприйнятливості до організаційного стресу виявив, що більшість респондентів (58,1%) мають високу сприйнятливість до стресу і демонструють поведінку типу «А», що свідчить про підвищену схильність до змагальності, високий рівень мотивації, але водночас і підвищену вразливість до стресових факторів. Респонденти зі змішаною поведінкою типу «АБ», які мають певну толерантність до стресу, складають 26,7% вибірки. Лише 15,1% учасників демонструють високу

толерантність до організаційного стресу та поведінку типу «В», що вказує на їхню здатність ефективно зберігати психологічну рівновагу в умовах робочого навантаження.

Результати підкреслюють, що організаційний стрес є значущим фактором, який впливає на поведінкові та когнітивні характеристики респондентів. Найвищий рівень сприйнятливості до стресу серед респондентів із поведінкою типу «А» свідчить про необхідність розробки заходів, які б допомогли знизити цей вплив і підтримати їхнє психологічне благополуччя, а також сприяли формуванню толерантності до стресу серед усіх груп.

У ході аналізу методики «Опис копінг стратегій – коротка форма» (CSI-SF) було встановлено ключові характеристики використання різних копінг-стратегій серед респондентів (див. табл. 3.11).

Описова статистика показала, що середні значення за різними стратегічними напрямками демонструють певні тенденції у способах подолання стресу. Найвищі середні показники спостерігаються за шкалами «Когнітивна реструктуризація» (14,08) та «Вирішення проблем» (13,92), що свідчить про активне використання цих стратегій більшістю респондентів. Медіанні значення, які дорівнюють 14 для обох шкал, підтверджують, що ці копінг-стратегії є домінуючими серед учасників вибірки. Відносно низьке стандартне відхилення (2,89 для когнітивної реструктуризації та 2,37 для вирішення проблем) свідчить про відносну однорідність у використанні цих підходів. Водночас мінімальні значення (4 для когнітивної реструктуризації та 8 для вирішення проблем) вказують на те, що певна частина респондентів використовує ці стратегії у меншій мірі.

Інші активні копінг-стратегії, такі як «Вираження емоцій» (13,17) та «Соціальна підтримка» (12,65), мають середні значення, які свідчать про їх помірне використання. Високе стандартне відхилення для «Соціальної підтримки» (3,43) вказує на те, що ступінь залучення респондентів до отримання допомоги від оточення значно варіюється. У стратегій «Уникнення проблем» (10,8), «Прийняття бажаного за дійсне» (11,6), «Самокритика» (11,7)

та «Соціальний відхід» (10,8) середні значення є нижчими, що свідчить про менш активне використання цих підходів. Особливо помітним є низьке стандартне відхилення для «Уникнення проблем» (2,28), яке свідчить про певну стабільність у тому, що респонденти нечасто звертаються до цієї стратегії.

Таблиця 3.11

**Описова статистика первинних копінгів «Опис копінг стратегій – коротка форма» (CSI-SF)**

<b>Змінні</b>	<b>Середнє</b>	<b>Медіана</b>	<b>SD</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>
Вирішення проблем	13,92	14	2,37	8	19
Когнітивна реструктуризація	14,08	14	2,89	4	20
Вираження емоцій	13,17	13,5	3,04	6	20
Соціальна підтримка	12,65	13	3,43	4	19
Уникнення проблем	10,8	11	2,28	4	16
Прийняття бажаного за дійсне	11,6	12	2,62	4	20
Самокритика	11,7	11	2,74	5	20
Соціальний відхід	10,8	10	3,30	4	18

Аналіз розподілу вибірки за рівнем використання копінг-стратегій показує, що більшість респондентів схильні використовувати стратегії на середньому рівні (див. табл. 3.19).

Наприклад, «Вирішення проблем» застосовують на середньому рівні 68,6% учасників, тоді як 24,4% демонструють високий рівень використання цієї стратегії. Подібна тенденція спостерігається у «Когнітивній реструктуризації», де 61,6% респондентів перебувають на середньому рівні, а 31,4% на високому. Це підтверджує, що активні копінг-стратегії є основними механізмами подолання стресу.

У «Соціальній підтримці» середній рівень демонструє 57% респондентів, однак 22,1% використовують цю стратегію на високому рівні,

що вказує на значущість соціального оточення для частини учасників. Натомість стратегія «Уникнення проблем» має найменшу частку високого рівня використання (1,2%), а більшість респондентів (69,8%) знаходяться на середньому рівні. Високий рівень уникання характерний для меншості учасників, що може свідчити про загальну схильність до активного вирішення проблем, а не уникнення їх.

Таблиця 3.12

**Розподіл вибірки за рівнем копінг-стратегій (у %)**

<b>Змінні</b>	<b>Низький рівень</b>	<b>Середній рівень</b>	<b>Високий рівень</b>
Вирішення проблем	7%	68,6%	24,4%
Когнітивна реструктуризація	7%	61,6%	31,4%
Вираження емоцій	12,8%	60,5%	26,7%
Соціальна підтримка	20,9%	57%	22,1%
Уникнення проблем	29,1%	69,8%	1,2%
Прийняття бажаного за дійсне	22,1%	70,9%	7%
Самокритика	18,6%	74,4%	7%
Соціальний відхід	36%	55,8%	8,1%

Стратегії «Прийняття бажаного за дійсне» та «Самокритика» також переважно використовуються на середньому рівні, що становить 70,9% і 74,4% відповідно. Проте наявність респондентів, які демонструють високий рівень самокритики (7%), може вказувати на певний ризик негативного впливу цієї стратегії на їхній психологічний стан. Найменш активною є стратегія «Соціального відходу», для якої більшість респондентів перебувають на середньому рівні (55,8%), а високий рівень характерний лише для 8,1% вибірки.

Отримані результати свідчать про домінування активних копінг-стратегій, таких як «Когнітивна реструктуризація» та «Вирішення проблем»,

серед учасників дослідження. Водночас стратегії пасивного характеру, як-от «Уникнення проблем» чи «Соціальний відхід», використовуються значно рідше. Це може свідчити про адаптивну поведінку респондентів у стресових умовах та їхню готовність вирішувати проблеми активно, залучаючи соціальну підтримку та зберігаючи когнітивний баланс.

У ході аналізу методики «Опис копінг стратегій – коротка форма» (CSI-SF) було встановлено важливі особливості використання вторинних та третинних копінг-стратегій серед респондентів, які дозволяють глибше зрозуміти їхні підходи до подолання стресу (див. табл. 3.13).

Таблиця 3.13

**Описова статистика вторинних та третинних копінгів «Опис копінг стратегій – коротка форма» (CSI-SF)**

<b>Змінні</b>	<b>Середнє</b>	<b>Медіана</b>	<b>SD</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>
Проблемно-орієнтоване залучення	28	29	4,85	13	39
Емоційно-орієнтоване залучення	25,8	27	6,12	10	38
Проблемно-орієнтоване відсторонення	22,4	22,5	4,22	12	33
Емоційно-орієнтоване відсторонення	22,5	22	4,75	10	34
Залучення	53,8	55	9,13	23	75
Відсторонення	44,9	45	7,47	22	62

Описова статистика вказує на те, що найбільшу середню оцінку має стратегія «Проблемно-орієнтоване залучення» (28), що вказує на активний пошук респондентами шляхів вирішення стресових ситуацій через фокусування на задачах. Медіанне значення (29) свідчить про те, що більшість респондентів демонструють високий рівень використання цієї стратегії. Стандартне відхилення (SD) становить 4,85, що вказує на помірну варіативність у застосуванні цієї стратегії серед вибірки. Мінімальне значення

(13) та максимальне (39) свідчать про значну різницю між тими, хто активно використовує цей підхід, та тими, хто застосовує його у меншій мірі.

«Емоційно-орієнтоване залучення» має середній показник 25,8, медіану 27 та SD 6,12, що вказує на доволі активне використання цієї стратегії, але з більшою варіативністю, ніж у проблемно-орієнтованому залученні. Це може свідчити про те, що частина респондентів надає значну увагу емоційному вираженню чи обробці стресу, тоді як інші застосовують цей підхід у меншій мірі. Широкий діапазон значень (від 10 до 38) вказує на наявність як дуже низького, так і дуже високого рівнів використання емоційно-орієнтованих стратегій серед респондентів.

Стратегії відсторонення, як проблемно-орієнтованого, так і емоційно-орієнтованого, мають нижчі середні показники порівняно із залученням, що свідчить про рідше звертання респондентів до уникання проблем чи емоційного відходу у стресових ситуаціях. Середній показник для «Проблемно-орієнтованого відсторонення» становить 22,4, а медіана 22,5, що демонструє помірний рівень використання цієї стратегії більшістю учасників. Невелике стандартне відхилення (4,22) вказує на певну стабільність у виборі цього підходу. «Емоційно-орієнтоване відсторонення» має близький до цього середній показник (22,5) із медіаною 22 та SD 4,75, що також підтверджує відносну сталість у застосуванні цієї стратегії. Однак ширший діапазон значень для цієї стратегії (від 10 до 34) може свідчити про те, що певна частина респондентів іноді звертається до емоційного відходу як способу зменшення стресу.

Комплексні показники залучення та відсторонення дозволяють оцінити загальні тенденції у використанні копінг-стратегій. Середнє значення для «Залучення» становить 53,8 із медіаною 55, що підтверджує домінування активних стратегій серед респондентів. Значення стандартного відхилення (9,13) та широкий діапазон (від 23 до 75) свідчать про значну різноманітність у підходах до активного подолання стресу серед вибірки. Натомість середнє значення для «Відсторонення» становить 44,9 із медіаною 45, що вказує на

менш активне використання пасивних стратегій, хоча вони також мають певне поширення серед респондентів. Стандартне відхилення (7,47) та діапазон (від 22 до 62) демонструють меншу варіативність порівняно з залученням, що може вказувати на більш помірний підхід до уникання чи відходу у стресових ситуаціях.

Респонденти надають перевагу активним копінг-стратегіям, зокрема проблемно-орієнтованому залученню та емоційно-орієнтованому залученню, що відображає їхню схильність до активного вирішення стресових ситуацій та опрацювання емоційних аспектів. Пасивні стратегії, такі як відсторонення, використовуються менш активно, хоча також відіграють певну роль у подоланні стресу.

### **3.2 Особливості переживання та подолання організаційного стресу у різних групах досліджуваних.**

#### **Результати аналізу відмінностей серед трьох груп**

У ході аналізу відмінностей між трьома групами респондентів (ті, які живуть та працюють за кордоном (група 1), живуть за кордоном та віддалено працюють в Україні (група 2) та живуть і працюють в Україні (група 3)) за різними методиками було виявлено як статистично значущі результати, так і ті, що демонструють лише тенденції до розбіжностей.

За методикою «Шкала міжособистісних конфліктів на роботі» (ICAWS) аналіз ANOVA показав статистично значущі відмінності між групами ( $p = 0,022$ ), що свідчить про різний рівень конфліктності залежно від умов роботи. Найнижче середнє значення спостерігається у Групі №1 (4,62), де респонденти працюють або самозайняті за кордоном, тоді як у Групі №2, яка складається з тих, хто працює дистанційно для України, середній рівень конфліктності вищий (5,24). Найвищий показник спостерігається у Групі №3 (6,47), що свідчить про підвищений рівень міжособистісних конфліктів серед респондентів, які залишаються в Україні і працюють дистанційно.

Таблиця 3.14

**Відмінності за методикою «Шкала міжособистісних конфліктів на роботі» (ICAWS)**

<b>Змінні</b>	<b>ANOVA</b>	<b>p</b>	<b>Середнє Група №1</b>	<b>Середнє Група №2</b>	<b>Середнє Група №3</b>
Шкала міжособистісних конфліктів на роботі	4,27	0,022*	4,62	5,24	6,47

*Примітка: «\*» - статистична значущість на рівні  $p < 0,05$ ; «Група №1» - Громадяни України, які мешкають за межами України і працюють/самозайняті в країні проживання; «Група №2» - Громадяни України, які мешкають за межами України, але працюють/самозайняті дистанційно в Україні; «Група №3» - Громадяни України, які мешкають в Україні та працюють/самозайняті дистанційно в Україні.*

Ці результати можуть бути пов'язані з тим, що робота у країні проживання (Група №1) сприяє кращій адаптації до робочого середовища, тоді як дистанційна робота в Україні може створювати додаткові труднощі в комунікації та організації праці.

Таблиця 3.15

**Відмінності за методикою «Шкала організаційних обмежень» (OCS)**

<b>Змінні</b>	<b>ANOVA</b>	<b>p</b>	<b>Середнє Група №1</b>	<b>Середнє Група №2</b>	<b>Середнє Група №3</b>
Шкала організаційних обмежень	2,52	0,094	15,49	17,76	19,66

*Примітка: «\*» - статистична значущість на рівні  $p < 0,05$ ; «Група №1» - Громадяни України, які мешкають за межами України і працюють/самозайняті в країні проживання; «Група №2» - Громадяни України, які мешкають за межами України, але працюють/самозайняті дистанційно в Україні; «Група №3» - Громадяни України, які мешкають в Україні та працюють/самозайняті дистанційно в Україні.*

Методика «Шкала організаційних обмежень» (OCS) продемонструвала відсутність статистично значущих відмінностей між групами ( $p = 0,094$ ), хоча

спостерігається тенденція до зростання організаційних обмежень у напрямку від Групи №1 до Групи №3. Найнижче середнє значення за цією шкалою спостерігається у Групі №1 (15,49), тоді як у Групі №2 цей показник дещо вищий (17,76), а у Групі №3 досягає максимального значення (19,66). Це може свідчити про те, що працівники, які залишаються в Україні і працюють дистанційно, стикаються з більшою кількістю обмежень, можливо, через специфіку організації праці, доступність ресурсів або взаємодію з роботодавцем.

Таблиця 3.16

**Відмінності за методикою «Кількісний облік робочого навантаження» (QWI)**

<b>Змінні</b>	<b>ANOVA</b>	<b>p</b>	<b>Середнє Група №1</b>	<b>Середнє Група №2</b>	<b>Середнє Група №3</b>
Кількісний облік робочого навантаження	17,34	0,001*	7,86	11,41	12

*Примітка: «\*» - статистична значущість на рівні  $p < 0,05$ ; «Група №1» - Громадяни України, які мешкають за межами України і працюють/самозайняті в країні проживання; «Група №2» - Громадяни України, які мешкають за межами України, але працюють/самозайняті дистанційно в Україні; «Група №3» - Громадяни України, які мешкають в Україні та працюють/самозайняті дистанційно в Україні.*

Результати методики «Кількісний облік робочого навантаження» (QWI) виявили статистично значущі відмінності між групами ( $p = 0,001$ ). Найнижчий рівень робочого навантаження спостерігається у Групі №1 (7,86), що може свідчити про більш збалансовані умови праці для тих, хто працює у країні проживання. У Групі №2 середній показник навантаження значно вищий (11,41), що може бути пов'язано зі специфікою дистанційної роботи для України. Найвищий рівень навантаження виявлено у Групі №3 (12), що підтверджує гіпотезу про те, що працівники, які залишаються в Україні, зазнають більшого тиску у своїй професійній діяльності.

Таблиця 3.17

**Відмінності за методикою «Шкала негативного впливу роботи» (Д. Ватсон)**

<b>Змінні</b>	<b>ANOVA</b>	<b>p</b>	<b>Середнє Група №1</b>	<b>Середнє Група №2</b>	<b>Середнє Група №3</b>
Негативний вплив роботи на психологічний стан	2,59	0,087	19,92	22,53	24,5

*Примітка: «\*» - статистична значущість на рівні  $p < 0,05$ ; «Група №1» - Громадяни України, які мешкають за межами України і працюють/самозайняті в країні проживання; «Група №2» - Громадяни України, які мешкають за межами України, але працюють/самозайняті дистанційно в Україні; «Група №3» - Громадяни України, які мешкають в Україні та працюють/самозайняті дистанційно в Україні.*

За методикою «Шкала негативного впливу роботи» (Д. Ватсон) статистично значущих відмінностей між групами виявлено не було ( $p = 0,087$ ). Водночас середні значення демонструють тенденцію до зростання негативного впливу роботи на психологічний стан у напрямку від Групи №1 до Групи №3. Найнижчий рівень негативного впливу спостерігається у Групі №1 (19,92), тоді як у Групі №2 цей показник вищий (22,53), а у Групі №3 досягає максимального значення (24,5). Це може бути пояснено більшим рівнем робочого стресу та обмежень у працівників, які залишаються в Україні, порівняно з тими, хто працює або самозайнятий за кордоном.

Результати аналізу вказують на наявність суттєвих відмінностей у сприйнятті міжособистісних конфліктів та робочого навантаження між групами, а також на тенденції до відмінностей у рівнях організаційних обмежень і негативного впливу роботи. Працівники, які залишаються в Україні і працюють дистанційно, демонструють вищі показники конфліктності, навантаження та стресу, тоді як ті, хто працює за кордоном, мають нижчі рівні цих показників, що може свідчити про кращі умови праці або можливості адаптації в іншій країні.

Таблиця 3.18

## Відмінності за методикою «Шкала організаційного стресу»

Змінні	ANOVA	p	Середнє Група №1	Середнє Група №2	Середнє Група №3
Здібність до самопізнання (когнітивність)	2,731	0,076	9,16	9,35	10,44
Широта інтересів	2,219	0,120	9,81	11,06	11,25
Прийняття цінностей інших	3,428	0,041*	7,68	9,18	9,34
Активність та продуктивність	0,893	0,417	11,05	10,24	11,38
Гнучкість поведінки	0,240	0,788	11,05	11,29	11,41
Загальний індекс організаційного стресу	2,145	0,129	48,76	51,12	53,81

Примітка: «\*» - статистична значущість на рівні  $p < 0,05$ ; «Група №1» - Громадяни України, які мешкають за межами України і працюють/самозайняті в країні проживання; «Група №2» - Громадяни України, які мешкають за межами України, але працюють/самозайняті дистанційно в Україні; «Група №3» - Громадяни України, які мешкають в Україні та працюють/самозайняті дистанційно в Україні.

У ході аналізу відмінностей між трьома групами респондентів за методикою «Шкала організаційного стресу» було встановлено, що загалом відмінності між групами є незначними, проте окремі аспекти демонструють статистично значущі розбіжності. Зокрема, за шкалою «Прийняття цінностей інших» значення ANOVA показало  $p = 0,041$ , що свідчить про наявність статистично значущих відмінностей між групами. Середні значення показують, що у Групі №1 цей показник є найнижчим (7,68), у Групі №2 він збільшується до 9,18, а у Групі №3 досягає найвищого значення (9,34). Це може свідчити про те, що респонденти, які проживають за межами України і працюють у країні проживання (Група №1), менш схильні приймати цінності

інших, можливо, через бар'єри культурної адаптації або специфіку взаємодії на роботі.

Натомість ті, хто працюють дистанційно, як у межах України, так і за її межами, демонструють вищий рівень відкритості до прийняття цінностей інших, що може бути зумовлено більш гнучким характером комунікації у дистанційній роботі.

Інші показники, хоча й не виявили статистично значущих відмінностей, демонструють певні тенденції. Наприклад, за шкалою «Здібність до самопізнання (когнітивність)» спостерігається поступове зростання середніх значень: у Групі №1 цей показник становить 9,16, у Групі №2 – 9,35, а у Групі №3 – 10,44. Це може свідчити про те, що респонденти, які залишаються в Україні (Група №3), демонструють більшу здатність до саморефлексії у стресових умовах, можливо, через більш інтенсивний контакт із локальним робочим середовищем і більший вплив зовнішніх факторів стресу.

За шкалою «Широта інтересів» також спостерігається поступове зростання середніх значень від Групи №1 (9,81) до Групи №3 (11,25). Це може вказувати на те, що респонденти, які працюють дистанційно або залишаються в Україні, більш відкриті до нових можливостей і підходів, тоді як у Групі №1 спостерігається певна звуженість інтересів, що може бути пов'язано із зовнішніми бар'єрами адаптації у новому середовищі.

Шкали «Активність та продуктивність» і «Гнучкість поведінки» не виявили значущих відмінностей між групами. Середні значення за цими шкалами залишаються на схожому рівні, що свідчить про загальну схильність до збереження продуктивності та адаптивності в умовах організаційного стресу незалежно від умов роботи чи місця проживання. За шкалою «Активність та продуктивність» середні значення становлять 11,05 у Групі №1, 10,24 у Групі №2 та 11,38 у Групі №3, що свідчить про лише незначні коливання між групами. Аналогічно, за шкалою «Гнучкість поведінки» середні значення коливаються в межах 11,05–11,41, демонструючи стабільність цієї характеристики серед усіх трьох груп.

Загальний індекс організаційного стресу також не продемонстрував статистично значущих відмінностей між групами ( $p = 0,129$ ), хоча середні значення вказують на тенденцію до поступового зростання: у Групі №1 індекс становить 48,76, у Групі №2 – 51,12, а у Групі №3 – 53,81. Це може свідчити про те, що організаційний стрес більшою мірою впливає на респондентів, які залишаються в Україні, що, ймовірно, пов'язано з локальними економічними, соціальними та організаційними чинниками.

Таблиця 3.19

**Відмінності за методикою «Опис копінг стратегій –  
коротка форма» (CSI-SF)**

<b>Змінні</b>	<b>ANOVA</b>	<b>p</b>	<b>Середнє Група №1</b>	<b>Середнє Група №2</b>	<b>Середнє Група №3</b>
Вирішення проблем	0,262	0,771	13,9	14,3	13,7
Когнітивна реструктуризація	1,719	0,193	14,6	14,1	13,4
Вираження емоцій	0,704	0,500	13,2	12,4	13,6
Соціальна підтримка	0,625	0,540	12,7	11,9	13
Уникнення проблем	1,310	0,279	11	10,1	10,8
Прийняття бажаного за дійсне	1,187	0,315	11,8	10,8	11,8
Самокритика	2,404	0,102	12,2	10,5	11,8
Соціальний відхід	0,800	0,456	10,3	11,5	10,9

*Примітка: «\*» - статистична значущість на рівні  $p < 0,05$ ; «Група №1» - Громадяни України, які мешкають за межами України і працюють/самозайняті в країні проживання; «Група №2» - Громадяни України, які мешкають за межами України, але працюють/самозайняті дистанційно в Україні; «Група №3» - Громадяни України, які мешкають в Україні та працюють/самозайняті дистанційно в Україні.*

Загалом аналіз відмінностей за шкалою організаційного стресу показує, що хоча статистично значущими є лише відмінності за шкалою «Прийняття цінностей інших», тенденції, виявлені за іншими показниками, свідчать про

більшу напруженість і стрес у працівників, які залишаються в Україні, порівняно з тими, хто працює або самозайнятий за кордоном.

У ході аналізу відмінностей між трьома групами респондентів за методикою «Опис копінг стратегій – коротка форма» (CSI-SF) було встановлено, що статистично значущих відмінностей між групами не спостерігається, оскільки всі значення  $p$  перевищують рівень 0,05. Це свідчить про те, що застосування копінг-стратегій у різних групах респондентів є загалом схожим, незалежно від умов роботи чи місця проживання. Проте аналіз середніх значень дозволяє виявити деякі тенденції, які заслуговують на увагу і можуть бути інтерпретовані з точки зору специфіки кожної групи.

За стратегією «Вирішення проблем» середні значення практично не відрізняються між групами: у Групі №1 вони становлять 13,9, у Групі №2 – 14,3, а у Групі №3 – 13,7. Це свідчить про стабільно високий рівень використання цієї активної копінг-стратегії в усіх групах, що може бути зумовлено її універсальністю і ефективністю у подоланні стресових ситуацій.

За шкалою «Когнітивна реструктуризація» спостерігається тенденція до поступового зниження середніх значень: у Групі №1 цей показник становить 14,6, у Групі №2 – 14,1, а у Групі №3 – 13,4. Це може свідчити про те, що респонденти, які мешкають за межами України і працюють у країні проживання, більше схильні використовувати когнітивні механізми для переосмислення стресових ситуацій, тоді як ті, хто залишаються в Україні, використовують цю стратегію дещо рідше.

Шкала «Вираження емоцій» демонструє вищі середні значення у Групі №3 (13,6) порівняно з Групою №1 (13,2) та Групою №2 (12,4). Це може вказувати на те, що респонденти, які залишаються в Україні, частіше використовують емоційні механізми для адаптації до стресу, можливо, через складніші умови роботи або більшу емоційну залученість у процеси.

Результати за шкалою «Соціальна підтримка» демонструють тенденцію до вищого використання цієї стратегії у Групі №3 (13), тоді як у Групі №1 цей показник становить 12,7, а у Групі №2 – 11,9. Це може свідчити про те, що

респонденти, які залишаються в Україні, більше покладаються на допомогу соціального оточення, що може бути пов'язано із доступністю соціальних зв'язків у локальному середовищі.

Стратегія «Уникнення проблем» має дещо вищі середні значення у Групі №1 (11) порівняно з Групою №3 (10,8) та Групою №2 (10,1). Це може вказувати на те, що респонденти, які працюють у країні проживання, частіше використовують стратегії уникнення як тимчасовий спосіб зменшення впливу стресу, що може бути зумовлено необхідністю адаптації до нового середовища.

За шкалою «Прийняття бажаного за дійсне» середні значення є однаковими для Групи №1 та Групи №3 (11,8), тоді як у Групі №2 цей показник нижчий (10,8). Це може свідчити про те, що респонденти, які працюють дистанційно для України, рідше використовують цю менш адаптивну стратегію, можливо, через її меншу ефективність у дистанційному контексті.

Шкала «Самокритика» показала вищі середні значення у Групі №1 (12,2) порівняно з Групою №3 (11,8) та Групою №2 (10,5). Це може свідчити про те, що респонденти, які працюють за межами України у країні проживання, більше схильні до самокритики як реакції на стрес, можливо, через підвищені очікування до себе у новому середовищі.

За шкалою «Соціальний відхід» спостерігається вищий показник у Групі №2 (11,5) порівняно з Групою №3 (10,9) та Групою №1 (10,3). Це може свідчити про те, що респонденти, які працюють дистанційно, частіше використовують цю стратегію, можливо, через специфіку дистанційної роботи, яка обмежує безпосередню соціальну взаємодію.

Загалом результати аналізу показують, що хоча статистично значущих відмінностей між групами не виявлено, спостерігаються цікаві тенденції у використанні копінг-стратегій. Респонденти, які мешкають за межами України, демонструють дещо вищу схильність до активних стратегій, таких як

когнітивна реструктуризація, тоді як ті, хто залишаються в Україні, частіше використовують соціальну підтримку та емоційні механізми адаптації.

### Результати аналізу статевих відмінностей

У ході аналізу статевих відмінностей за використаними методиками було встановлено, що жодна з розглянутих змінних не продемонструвала статистично значущих відмінностей між чоловіками та жінками, оскільки значення  $p$  у всіх випадках перевищує критичний рівень 0,05. Це свідчить про те, що статева приналежність не є визначальним фактором у сприйнятті міжособистісних конфліктів на роботі, організаційних обмежень, робочого навантаження та негативного впливу роботи на психологічний стан. Водночас аналіз середніх значень виявив певні цікаві тенденції, які заслуговують на увагу.

Таблиця 3.20

#### Статеві відмінності за методикою «Шкала міжособистісних конфліктів на роботі» (ICAWS)

Змінні	Мана-Уїтні	$p$	Сила ефекту	Середнє чоловіки	Середнє жінки
Шкала міжособистісних конфліктів на роботі	511	0,776	0,041	6,27	5,25

Примітка: «\*» - статистична значущість на рівні  $p < 0,05$

За методикою «Шкала міжособистісних конфліктів на роботі» (ICAWS) середнє значення для чоловіків становить 6,27, тоді як для жінок цей показник нижчий і дорівнює 5,25. Це може свідчити про те, що чоловіки дещо частіше відчують міжособистісні конфлікти у робочому середовищі, хоча отримане значення  $p = 0,776$  та сила ефекту 0,041 вказують на несуттєвість цього розходження. Отже, можна зробити висновок, що чоловіки і жінки загалом однаково стикаються з міжособистісними конфліктами на роботі.

Таблиця 3.21

**Статеві відмінності за методикою «Шкала організаційних обмежень» (OCS)**

<b>Змінні</b>	<b>Мана-Уїтні</b>	<b>р</b>	<b>Сила ефекту</b>	<b>Середнє чоловіки</b>	<b>Середнє жінки</b>
Шкала організаційних обмежень	505	0,756	0,051	20,27	16,90

*Примітка: «\*» - статистична значущість на рівні  $p < 0,05$*

За методикою «Шкала організаційних обмежень» (OCS) середнє значення для чоловіків також вище, ніж для жінок: 20,27 проти 16,90 відповідно. Це може вказувати на те, що чоловіки частіше стикаються з організаційними обмеженнями у своїй професійній діяльності. Однак значення  $p = 0,756$  і сила ефекту 0,051 підтверджують, що ця різниця не є статистично значущою. Таким чином, організаційні обмеження є загальним явищем для обох статей і не мають значного розподілу за статевою ознакою.

Таблиця 3.22

**Статеві відмінності за методикою «Кількісний облік робочого навантаження» (QWI)**

<b>Змінні</b>	<b>Мана-Уїтні</b>	<b>р</b>	<b>Сила ефекту</b>	<b>Середнє чоловіки</b>	<b>Середнє жінки</b>
Кількісний облік робочого навантаження	417	0,187	0,217	11,13	9,89

*Примітка: «\*» - статистична значущість на рівні  $p < 0,05$*

Аналіз за методикою «Кількісний облік робочого навантаження» (QWI) також показав вищі середні значення для чоловіків (11,13) порівняно з жінками (9,89). Це може свідчити про те, що чоловіки зазнають дещо більшого робочого навантаження, що, ймовірно, пов'язано з характером їхньої

професійної діяльності або специфікою займаних посад. Однак значення  $p = 0,187$  і сила ефекту  $0,217$  вказують на те, що ця різниця не є статистично значущою, тому можна стверджувати, що робоче навантаження для чоловіків і жінок є відносно схожим.

Таблиця 3.23

**Статеві відмінності за методикою «Шкала негативного впливу роботи»  
(Д. Ватсон)**

<b>Змінні</b>	<b>Мана-Уїтні</b>	<b>р</b>	<b>Сила ефекту</b>	<b>Середнє чоловіки</b>	<b>Середнє жінки</b>
Негативний вплив роботи на психологічний стан	483	0,577	0,093	23,47	21,86

*Примітка: «\*» - статистична значущість на рівні  $p < 0,05$*

Методика «Шкала негативного впливу роботи» (Д. Ватсон) показала, що середній показник негативного впливу роботи на психологічний стан у чоловіків становить 23,47, тоді як у жінок — 21,86. Це може свідчити про те, що чоловіки, ймовірно, дещо частіше відчують негативний вплив роботи на свій психологічний стан, однак значення  $p = 0,577$  та сила ефекту  $0,093$  вказують на те, що ця різниця також не є статистично значущою.

Загалом результати аналізу свідчать про те, що чоловіки і жінки демонструють схожі рівні міжособистісних конфліктів, організаційних обмежень, робочого навантаження та впливу роботи на психологічний стан. Хоча чоловіки мають дещо вищі середні показники за всіма досліджуваними змінними, ці розбіжності не досягають рівня статистичної значущості.

У ході аналізу статевих відмінностей за методикою «Шкала організаційного стресу» було встановлено, що жодна із змінних не продемонструвала статистично значущих розбіжностей між чоловіками та жінками, оскільки всі значення  $p$  перевищують рівень  $0,05$ . Це свідчить про те, що статева приналежність не є ключовим фактором у формуванні когнітивних,

поведінкових та емоційних компонентів організаційного стресу. Водночас аналіз середніх значень дозволяє виявити певні особливості, які заслуговують на увагу.

Таблиця 3.24

**Статеві відмінності за методикою «Шкала організаційного стресу»**

<b>Змінні</b>	<b>Мана-Уїтні</b>	<b>р</b>	<b>Сила ефекту</b>	<b>Середнє чоловіки</b>	<b>Середнє жінки</b>
Здібність до самопізнання (когнітивність)	383	0,87	0,280	8,87	9,85
Широта інтересів	505	0,757	0,051	10,73	10,56
Прийняття цінностей інших	443	0,308	0,168	9,27	8,45
Активність та продуктивність	480	0,551	0,098	11,33	10,94
Гнучкість поведінки	527	0,949	0,011	11,33	10,94
Загальний індекс організаційного стресу	529	0,973	0,006	51,53	51,01

*Примітка: «\*» - статистична значущість на рівні  $p < 0,05$*

За шкалою «Здібність до самопізнання (когнітивність)» середнє значення для жінок становить 9,85, тоді як для чоловіків воно нижче і дорівнює 8,87. Це може вказувати на те, що жінки дещо частіше залучають когнітивні ресурси для аналізу свого стану та розуміння власних емоцій у стресових ситуаціях. Проте значення  $p = 0,87$  та сила ефекту 0,280 свідчать про те, що ця відмінність не є статистично значущою, і загальний рівень самопізнання у чоловіків і жінок залишається схожим.

Шкала «Широта інтересів» також показала несуттєві відмінності між чоловіками та жінками: середнє значення для чоловіків становить 10,73, а для жінок — 10,56. Це вказує на те, що обидві групи мають подібний рівень відкритості до нових ідей та можливостей навіть у стресових умовах, що

підтверджується значенням  $p = 0,757$  та силою ефекту  $0,051$ , які вказують на відсутність статистично значущих розбіжностей.

За шкалою «Прийняття цінностей інших» середнє значення для чоловіків становить  $9,27$ , тоді як для жінок воно трохи нижче і дорівнює  $8,45$ . Це може вказувати на те, що чоловіки демонструють дещо вищу схильність до інтеграції цінностей та поглядів інших людей у своїй професійній діяльності. Однак значення  $p = 0,308$  та сила ефекту  $0,168$  не дозволяють зробити висновок про статистично значущу відмінність між статями.

Шкали «Активність та продуктивність» і «Гнучкість поведінки» показали майже однакові середні значення для чоловіків і жінок, які становлять  $11,33$  і  $10,94$  відповідно. Це свідчить про схожий рівень здатності чоловіків та жінок підтримувати продуктивність і адаптувати свою поведінку до організаційних вимог у стресових ситуаціях. Значення  $p = 0,551$  та  $p = 0,949$ , а також дуже низькі показники сили ефекту ( $0,098$  та  $0,011$  відповідно) підтверджують відсутність суттєвих розбіжностей.

Загальний індекс організаційного стресу також не виявив значущих статевих відмінностей: середнє значення для чоловіків становить  $51,53$ , а для жінок —  $51,01$ . Значення  $p = 0,973$  і сила ефекту  $0,006$  підтверджують, що статева приналежність не впливає на загальний рівень організаційного стресу.

Отже, результати аналізу показують, що чоловіки та жінки демонструють схожі рівні організаційного стресу та його складових, таких як самопізнання, широта інтересів, активність і гнучкість поведінки. Незначні відмінності, які були виявлені за середніми значеннями, не є статистично значущими і не можуть бути інтерпретовані як визначальні для статевих груп.

У ході аналізу статевих відмінностей за методикою «Опис копінг стратегій – коротка форма» (CSI-SF) було встановлено, що між чоловіками та жінками не спостерігається статистично значущих розбіжностей у використанні копінг-стратегій. Усі значення  $p$  перевищують поріг  $0,05$ , що свідчить про те, що статева приналежність не впливає на вибір і застосування копінг-стратегій. Проте аналіз середніх значень дозволяє виявити певні

відмінності, які, хоча й не є статистично значущими, демонструють цікаві тенденції.

Таблиця 3.25

**Статеві відмінності за методикою «Опис копінг стратегій – коротка форма» (CSI-SF)**

<b>Змінні</b>	<b>Мана-Уїтні</b>	<b>р</b>	<b>Сила ефекту</b>	<b>Середнє чоловіки</b>	<b>Середнє жінки</b>
Вирішення проблем	525	0,936	0,014	13,9	13,9
Когнітивна реструктуризація	505	0,756	0,051	14	14,1
Вираження емоцій	456	0,381	0,144	12,7	13,3
Соціальна підтримка	511	0,810	0,040	12,6	12,7
Уникнення проблем	507	0,774	0,047	11	10,7
Прийняття бажаного за дійсне	439	0,286	0,175	11	11,8
Самокритика	524	0,927	0,016	11,7	11,7
Соціальний відхід	507	0,770	0,048	11,1	10,7

*Примітка: «\*» - статистична значущість на рівні  $p < 0,05$*

За стратегією «Вирішення проблем» середнє значення для чоловіків і жінок є ідентичним і становить 13,9. Це свідчить про однакову схильність обох статей до активного пошуку рішень у стресових ситуаціях. Аналогічно, стратегія «Когнітивна реструктуризація» показала майже ідентичні середні значення (14 для чоловіків і 14,1 для жінок), що підтверджує, що чоловіки та жінки однаково використовують когнітивні механізми для переосмислення ситуацій, які викликають стрес.

Результати аналізу стратегії «Вираження емоцій» демонструють трохи вищі середні значення для жінок (13,3) порівняно з чоловіками (12,7), що може вказувати на тенденцію до більшої емоційної експресивності у жінок у стресових умовах. Хоча значення  $p = 0,381$  і сила ефекту 0,144 не

підтверджують статистичної значущості цієї різниці, вона може відображати певні культурні або соціальні особливості у вираженні емоцій.

Стратегія «Соціальна підтримка» показала майже однакові середні значення (12,6 для чоловіків і 12,7 для жінок), що свідчить про схожу схильність обох статей звертатися за підтримкою до оточуючих у стресових ситуаціях. Водночас стратегія «Уникнення проблем» має дещо вищі середні значення у чоловіків (11) порівняно з жінками (10,7), що може вказувати на невелику тенденцію чоловіків частіше обирати таку стратегію для зниження емоційного навантаження. Однак значення  $p = 0,774$  і сила ефекту 0,047 підтверджують, що ця відмінність є статистично несуттєвою.

Цікаво, що за стратегією «Прийняття бажаного за дійсне» середнє значення для жінок (11,8) трохи перевищує аналогічний показник для чоловіків (11), що може свідчити про дещо більшу схильність жінок використовувати фантазії або ідеалізоване мислення для подолання стресу. Проте значення  $p = 0,286$  та сила ефекту 0,175 не дозволяють зробити висновок про статистичну значущість цієї різниці.

За стратегіями «Самокритика» і «Соціальний відхід» середні значення для чоловіків і жінок практично ідентичні, що свідчить про відсутність значущих відмінностей у застосуванні цих підходів. Для «Самокритики» середнє значення становить 11,7 для обох статей, а для «Соціального відходу» – 11,1 у чоловіків і 10,7 у жінок. Це підтверджує, що чоловіки і жінки однаково використовують ці менш адаптивні стратегії.

Результати аналізу показують, що чоловіки і жінки демонструють схожий рівень використання копінг-стратегій, таких як вирішення проблем, когнітивна реструктуризація, вираження емоцій та соціальна підтримка. Незначні розбіжності, що спостерігаються у таких стратегіях, як уникнення проблем або прийняття бажаного за дійсне, не є статистично значущими і можуть бути зумовлені індивідуальними особливостями або соціокультурними факторами.

### Результати аналізу вікових відмінностей

Нами також були проаналізовані вікові особливості переживання та подолання організаційного стресу.

Таблиця 3.26

#### Вікові відмінності за методикою «Шкала міжособистісних конфліктів на роботі» (ICAWS)

Змінні	ANOVA	p	Середнє до 30 р.	Середнє від 31 до 40 р.	Середнє від 41 р.
Шкала міжособистісних конфліктів на роботі	0,241	0,787	5,68	5,48	5,21

Примітка: «\*» - статистична значущість на рівні  $p < 0,05$

У ході аналізу вікових відмінностей за різними методиками було виявлено, що статистична значущість відмінностей у вибірці відсутня, оскільки всі значення  $p$  перевищують критичний рівень 0,05. За методикою «Шкала міжособистісних конфліктів на роботі» (ICAWS) результати ANOVA показали значення  $p = 0,787$ , що свідчить про відсутність статистично значущих відмінностей між віковими групами. Середні значення міжособистісних конфліктів демонструють незначне зменшення з віком: у респондентів до 30 років цей показник становить 5,68, у віковій групі від 31 до 40 років – 5,48, а у респондентів старших за 41 рік – 5,21. Ці дані свідчать про можливу тенденцію до зниження конфліктності на роботі з віком, проте цей взаємозв'язок не є статистично підтвердженим.

Методика «Шкала організаційних обмежень» (OCS) також не виявила значущих відмінностей між віковими групами ( $p = 0,736$ ). Середні значення демонструють поступове зменшення рівня організаційних обмежень із віком: у респондентів до 30 років цей показник становить 18,28, у групі від 31 до 40 років – 17,81, а у групі старших за 41 рік – 16,65.

Таблиця 3.27

**Вікові відмінності за методикою «Шкала організаційних обмежень» (OCS)**

<b>Змінні</b>	<b>ANOVA</b>	<b>p</b>	<b>Середнє до 30 р.</b>	<b>Середнє від 31 до 40 р.</b>	<b>Середнє від 41 р.</b>
Шкала організаційних обмежень	0,308	0,736	18,28	17,81	16,65

*Примітка: «\*» - статистична значущість на рівні  $p < 0,05$*

Незначне зменшення цього показника може свідчити про те, що з віком працівники краще адаптуються до організаційних умов, але ця тенденція також не є статистично значущою.

Таблиця 3.28

**Вікові відмінності за методикою «Кількісний облік робочого навантаження» (QWI)**

<b>Змінні</b>	<b>ANOVA</b>	<b>p</b>	<b>Середнє до 30 р.</b>	<b>Середнє від 31 до 40 р.</b>	<b>Середнє від 41 р.</b>
Кількісний облік робочого навантаження	1,582	0,215	10,36	10,93	9,26

*Примітка: «\*» - статистична значущість на рівні  $p < 0,05$*

За методикою «Кількісний облік робочого навантаження» (QWI) значення ANOVA склало 1,582, а  $p = 0,215$ , що також не вказує на статистично значущі вікові відмінності. Середні показники демонструють, що найвищий рівень робочого навантаження спостерігається у віковій групі від 31 до 40 років (10,93), тоді як у респондентів до 30 років цей показник становить 10,36, а серед тих, хто старший за 41 рік, він знижується до 9,26. Можна припустити, що працівники середнього віку мають більше обов'язків або складніші

професійні завдання, однак відмінності між групами залишаються несуттєвими.

Таблиця 3.29

**Вікові відмінності за методикою «Шкала негативного впливу роботи» (Д. Ватсон)**

<b>Змінні</b>	<b>ANOVA</b>	<b>p</b>	<b>Середнє до 30 р.</b>	<b>Середнє від 31 до 40 р.</b>	<b>Середнє від 41 р.</b>
Негативний вплив роботи на психологічний стан	1,476	0,238	24,52	21,85	20,62

*Примітка: «\*» - статистична значущість на рівні  $p < 0,05$*

Методика «Шкала негативного впливу роботи» (Д. Ватсон) також не виявила статистично значущих вікових відмінностей ( $p = 0,238$ ). Середні показники негативного впливу роботи на психологічний стан демонструють тенденцію до зменшення з віком: у групі до 30 років цей показник становить 24,52, у респондентів віком від 31 до 40 років – 21,85, а серед тих, хто старше 41 року, він знижується до 20,62. Це може вказувати на те, що з віком працівники стають більш стійкими до впливу роботи на їхній психологічний стан, але ці відмінності не є статистично значущими.

Результати аналізу свідчать про відсутність статистично значущих вікових відмінностей за всіма методиками, що може бути пов'язано з рівномірністю розподілу стресових чинників у різних вікових групах або недостатньою кількістю респондентів у вибірці для виявлення таких відмінностей. Проте спостережувані тенденції, зокрема зменшення конфліктності, організаційних обмежень та негативного впливу роботи з віком, а також можливе зростання робочого навантаження у середньому віці, заслуговують на увагу та можуть стати основою для подальших досліджень.

Таблиця 3.30

**Вікові відмінності за методикою «Шкала організаційного стресу»**

<b>Змінні</b>	<b>ANOVA</b>	<b>p</b>	<b>Середнє до 30 р.</b>	<b>Середнє від 31 до 40 р.</b>	<b>Середнє від 41 р.</b>
Здібність до самопізнання (когнітивність)	1,627	0,207	10,36	9,63	9,21
Широта інтересів	1,226	0,302	11,4	10,48	10,09
Прийняття цінностей інших	1,491	0,235	9,08	8,93	7,97
Активність та продуктивність	0,615	0,544	11,52	11,04	10,62
Гнучкість поведінки	0,852	0,433	11,68	11,15	10,97
Загальний індекс організаційного стресу	1,584	0,215	54,04	51,22	48,85

*Примітка: «\*» - статистична значущість на рівні  $p < 0,05$*

У ході аналізу вікових відмінностей за методикою «Шкала організаційного стресу» було встановлено, що жодна з розглянутих змінних не продемонструвала статистично значущих відмінностей між віковими групами, оскільки всі значення  $p$  перевищують рівень 0,05. Це свідчить про те, що рівень організаційного стресу та його окремі аспекти залишаються відносно стабільними у різних вікових категоріях. Водночас аналіз середніх значень виявляє певні тенденції, які заслуговують на увагу.

Зокрема, за шкалою «Здібність до самопізнання (когнітивність)» спостерігається зменшення середніх значень із віком: респонденти до 30 років мають середнє значення 10,36, тоді як у вікових групах від 31 до 40 років та від 41 року воно знижується до 9,63 і 9,21 відповідно. Це може свідчити про те, що з віком когнітивна здатність до самопізнання у стресових ситуаціях

зменшується, можливо, через накопичення досвіду або зміну пріоритетів у сприйнятті організаційного стресу.

Подібна тенденція спостерігається за шкалою «Широта інтересів», де середнє значення для респондентів до 30 років становить 11,4, а у старших вікових групах воно зменшується до 10,48 та 10,09. Це може свідчити про те, що молодші респонденти демонструють більшу відкритість до нових ідей або можливостей, тоді як старші групи, ймовірно, зосереджуються на вже набутих знаннях і досвіді.

За шкалою «Прийняття цінностей інших» також спостерігається зниження середніх значень із віком: респонденти до 30 років мають середній показник 9,08, тоді як у групах від 31 до 40 років і старше 41 року він становить 8,93 та 7,97 відповідно. Це може свідчити про те, що молодші працівники більш схильні до прийняття та інтеграції цінностей інших, тоді як у старших вікових групах рівень цієї здатності поступово знижується.

Аналіз «Активності та продуктивності» показав, що середні значення знижуються зі зростанням віку: у групі до 30 років цей показник становить 11,52, у групі від 31 до 40 років – 11,04, а у старших за 41 рік – 10,62. Подібна тенденція спостерігається за шкалою «Гнучкість поведінки», де середні значення зменшуються з 11,68 у молодшій групі до 11,15 у групі середнього віку і 10,97 у старшій групі. Це може вказувати на те, що з віком адаптаційні можливості до організаційних змін або стресових ситуацій знижуються, ймовірно, через усталеність звичок чи зменшення потреби в постійній адаптації.

Загальний індекс організаційного стресу також демонструє зниження із віком: середнє значення у групі до 30 років становить 54,04, тоді як у групах від 31 до 40 років і старше 41 року воно дорівнює 51,22 і 48,85 відповідно. Це може свідчити про те, що старші працівники менше схильні до організаційного стресу, можливо, через кращу адаптацію до умов праці або зміну сприйняття стресових факторів із накопиченням професійного досвіду.

Таким чином, попри відсутність статистично значущих відмінностей між віковими групами, спостерігаються тенденції до зменшення окремих аспектів організаційного стресу з віком, що може бути пов'язано з досвідом, усталеними навичками та зміною пріоритетів. Ці результати є важливими для розуміння того, як вікові фактори впливають на сприйняття стресу та адаптацію до організаційного середовища. Вони також можуть бути корисними для розробки програм підтримки працівників різного віку, спрямованих на підвищення їхньої ефективності та психологічного благополуччя.

Були проаналізовані також вікові особливості використання копінг-стратегій.

Таблиця 3.32

**Вікові відмінності за методикою «Опис копінг стратегій – коротка форма» (CSI-SF)**

<b>Змінні</b>	<b>ANOVA</b>	<b>p</b>	<b>Середнє до 30 р.</b>	<b>Середнє від 31 до 40 р.</b>	<b>Середнє від 41 р.</b>
Вирішення проблем	0,971	0,385	13,36	13,96	14,29
Когнітивна реструктуризація	0,947	0,394	13,48	14,15	14,47
Вираження емоцій	1,518	0,228	14	12,63	13
Соціальна підтримка	0,405	0,669	13,08	12,19	12,71
Уникнення проблем	6,377	0,003*	11,92	10,70	9,94
Прийняття бажаного за дійсне	3,789	0,029*	12,8	11,44	10,94
Самокритика	0,576	0,566	12,16	11,7	11,41
Соціальний відхід	0,479	0,622	10,8	11,22	10,35

Примітка: «\*» - статистична значущість на рівні  $p < 0,05$

Виявлено статистично значущі відмінності між віковими групами за інтенсивністю використання стратегій «Уникнення проблем» ( $p = 0,003$ ) та «Прийняття бажаного за дійсне» ( $p = 0,029$ ), вони є більш вживаними молодшими віковими групами. Існує також слабка кореляція ( $p = 0,228$ ) щодо використання стратегій «Вираження емоцій», яка також більш властива молодшій віковій групі. У той як виявлено тенденцію більш активного використання старшими віковими групами продуктивних копінгів, таких як «Когнітивна реструктуризація» та «Вирішення проблем».

### **3.3. Практичні рекомендації щодо зниження рівня організаційного стресу для вимушених переселенців, які працюють за кордоном**

Здійснений нами теоретичний аналіз та аналіз емпіричних даних дозволяє сформулювати ряд практичних рекомендацій для зниження рівня організаційного стресу та полегшення адаптації вимушених переселенців до роботи в новому культурному середовищі.

Ось кілька порад, які допоможуть полегшити цей процес:

#### **1. Покращуйте знання мови**

Особисте спілкування з досліджуваними під час збору емпіричних даних показало, що мова – є найголовнішим бар'єром, що стає на заваді адаптації на новому робочому місці, а її слабе знання може бути додатковим чинником організаційного стресу. Якщо це можливо, відвідуйте/ продовжуйте відвідувати мовні курси або використовуйте онлайн-ресурси для вивчення мови країни перебування. Щиро діліться з колегами прагненням вдосконалювати мову, практикуйтеся з ними: це підвищить рівень знання мови, а також стане додатковим чинником налагодження контакту з новими співробітниками.

#### **2. Вивчайте місцеву культуру та традиції, в тому числі пов'язану з культурою праці**

Дізнайтеся більше про робочу культуру, правила та діловий етикет у новій країні. Вони можуть суттєво відрізнятись від українських та мати писані та неписані правила спілкування з керівництвом, колегами, підходів до робочого графіку, виконання своїх трудових обов'язків тощо. В деяких культурах вітається колективізм, інші є індивідуалістичними та робоче середовище там є високо конкурентним. Для якихось культур важливішими неформальні робочі стосунки, де вони будуть жорстко регламентовані. Будьте уважні до нюансів спілкування (наприклад, форми привітань, дистанція в розмові, прийнятний стиль одягу). Знання цих нюансів полегшить вам процес адаптації та дозволить уникнути непорозумінь.

Результати нашого дослідження показали, що респонденти, які живуть та працюють за кордоном демонструють найнижчі показники за шкалою «Прийняття цінностей інших». Дійсно, культурні традиції та цінності іншої країни можуть бути далекими від вашого світосприйняття, але їх прийняття – дуже важливий елемент адаптації.

### **3. Встановлюйте зв'язки з колегами**

Намагайтеся спілкуватися з колективом навіть за межами робочих питань, щоб побудувати дружні стосунки. Демонструйте відкритість, щирість, готовність стати частиною нового колективу. Беріть участь у командних активностях, спільній трапезі, розділяйте з колегами час відпочинку. Добрі стосунки створюють підтримуюче середовище.

Діліться своєю історією вимушеного переселення, але в межах комфорту – це може допомогти людям краще зрозуміти вас.

### **4. Будьте відкритими до навчання**

Не соромтеся запитувати, якщо щось незрозуміло. Навіть новачкам, які працюють у рідній країні потрібен час, щоб розібратися з новими робочими задачами, правилами та вимогами. Ви – не виключення. Окрім того у новій країні можуть бути інші підходи до роботи, які потребують адаптації.

Не бійтеся звертатися до колег чи керівників за роз'ясненнями. Це покаже вашу зацікавленість і зменшить стрес через невизначеність.

Дізнайтеся про можливості підтримки в компанії: наприклад, програми наставництва чи допомоги в адаптації новим співробітникам.

Будьте терплячими до себе – прийняття нового та навчання на робочому місці займає час. Але згодом ви почнете почуватися впевнено.

### **5. Знайдіть підтримку**

Зв'яжіться з місцевими організаціями для переселенців або мігрантів – вони можуть надавати юридичну, психологічну чи культурну підтримку. Встановіть контакт із українською діаспорою, якщо це можливо. Спілкуйтеся активніше, діліться власним досвідом адаптації на новому робочому місці та дізнавайтеся більше про досвід інших. Спільні обговорення забезпечать підтримку, а виявлення спільних проблем дасть можливість легше їх розв'язувати.

Аналіз результатів нашого дослідження продемонстрував нижчий рівень використання вимушеними переселенцями копінгів, пов'язаних з соціальною підтримкою та емоційними механізмами адаптації. Але відчуття спільності української громади – запорука вашого психологічного благополуччя, і хоча напряду це не пов'язане з подоланням організаційного стресу, втім може покращити загальний емоційний стан.

### **6. Розвивайте гнучкість**

Підходьте до всього з відкритим розумом. Ви можете зіткнутися з культурними або професійними відмінностями, але це також можливість для зростання. Чуже – не означає погане. Шукайте позитив у віднайденних відмінностях та не застрягайте на звичних робочих практиках, дозволяючи пускати у своє життя щось нове.

### **7. Орієнтуйтеся на розвиток**

Визначте короткострокові й довгострокові цілі на роботі. Це допоможе сфокусуватися та підтримувати мотивацію.

Вчіться новому, навіть якщо це здається складним – це допоможе швидше інтегруватися. Спостерігайте за своїми успіхами та навчанням новому. Це допоможе розвивати впевненість.

## **8. Залучайте особисті ресурси**

Використовуйте свій унікальний досвід як перевагу: знання іншої мови, розуміння різних культур тощо. Діліться своїми ідеями та українським досвідом – це може показати ваш внесок у компанію.

## **9. Слідкуйте за своїм емоційним станом та докладайте зусиль для підтримки рівня психологічного благополуччя**

Не нехуйте простими правилами підтримки свого фізичного та психологічного стану: прогулянки на свіжому повітрі, прості вправи, повноцінний сон мінімум 7 годин на добу, відмова від алкоголю, приділення уваги збалансованому харчуванню, повернення у своє життя турботи про себе, готовність приділяти час улюбленим до війни хобі, дотримання інформаційної гігієни. Як би банально це не звучало, але це є дієвим!

Практикуйте техніки релаксації, щоб знижувати напругу: глибоке дихання, короткі медитації чи вправи на усвідомленість.

Не нехуйте психологічною підтримкою, якщо відчуваєте сильний стрес чи тривогу - звертайтеся до спеціалістів чи груп підтримки.

## **10. Пам'ятайте про баланс**

Створіть баланс між роботою та особистим життям. Виділяйте час на відпочинок, хобі, спілкування з рідними чи друзями. Не перевантажуйте себе: адаптація – це тривалий процес, і важливо давати собі час.

І пам'ятайте, кожен крок до адаптації робить вас сильнішими й допомагає знайти своє місце в новій країні.

## **Висновки до Розділу 3.**

Результати аналізу середніх значень продемонстрували, що для вибірки загалом не властивим є переживання міжособистісних конфліктів на роботі (цей показник на низькому рівні у 83,7% вибірки), організаційних обмежень (низький рівень 67,4%) та середній рівень робочого навантаження (у 62,8% досліджуваних). Розподіл вибірки за рівнем негативного впливу роботи на

психологічний стан показує, що найбільша частка респондентів (32,6%) перебуває у зоні середнього рівня впливу. Помітним є також значний відсоток респондентів (24,4%), які відчувають негативний вплив вище середнього рівня, що свідчить про наявність факторів, які можуть викликати стійке психологічне напруження у певної частини вибірки. Більшість респондентів демонструють стабільну когнітивну реакцію на організаційний стрес, проявляють активність у пошуку альтернатив або адаптації до нових умов роботи, демонструють помірну здатність респондентів сприймати цінності та погляди інших в організації, намагаються підтримувати свою ефективність і продуктивність навіть у стресових ситуаціях та демонструють доволі високий рівень гнучкості поведінки та адаптаційних можливостей. Втім аналіз діапазону значень та стандартного відхилення за більшістю проаналізованих шкал свідчить про наявність відмінних індивідуальних реакцій, пов'язаних із переживанням організаційного стресу.

Аналіз розподілу вибірки за рівнем сприйнятливості до організаційного стресу виявив, що більшість респондентів (58,1%) мають високу сприйнятливості до стресу і демонструють поведінку типу «А», що свідчить про підвищену схильність до змагальності, високий рівень мотивації, але водночас і підвищену вразливість до стресових факторів. Респонденти зі змішаною поведінкою типу «АБ», які мають певну толерантність до стресу, складають 26,7% вибірки. Лише 15,1% учасників демонструють високу толерантність до організаційного стресу та поведінку типу «В», що вказує на їхню здатність ефективно зберігати психологічну рівновагу в умовах робочого навантаження.

Аналіз способів подолання стресу продемонстрував, що найвищі середні показники спостерігаються за шкалами «Когнітивна реструктуризація» (14,08) та «Вирішення проблем» (13,92). Інші активні копінг-стратегії, такі як «Вираження емоцій» (13,17) та «Соціальна підтримка» (12,65) також є притаманними вибірці. Найменше використовуються непродуктивні копінг

«Уникнення проблем», «Прийняття бажаного за дійсне», «Самокритика», хоча рівень їх використання здебільшого є середнім.

Респонденти надають перевагу активним копінг-стратегіям, зокрема проблемно-орієнтованому залученню та емоційно-орієнтованому залученню, що відображає їхню схильність до активного вирішення стресових ситуацій та опрацювання емоційних аспектів. Пасивні стратегії, такі як відсторонення, використовуються менш активно, хоча також відіграють певну роль у подоланні стресу.

Проаналізовано відмінності у переживанні та подоланні організаційного стресу у групах осіб, які живуть та працюють за кордоном (група 1), живуть за кордоном та віддалено працюють в Україні (група 2) та живуть і працюють в Україні (група 3). Виявлено статистично значущі відмінності між групами ( $p = 0,022$ ) за «Шкалою міжособистісних конфліктів на роботі» (ICAWS) та ( $p = 0,001$ ) «Кількісний облік робочого навантаження» (QWI): показники є вищими у групи осіб, які живуть і працюють в Україні.

За методикою «Шкала негативного впливу роботи» (Д. Ватсон) статистично значущих відмінностей між групами виявлено не було ( $p = 0,087$ ). Водночас середні значення демонструють тенденцію до зростання негативного впливу роботи на психологічний стан у напрямку від Групи №1 до Групи №3.

Аналіз відмінностей за Шкалою організаційного стресу показав наявність, статистично значущих відмінностей лише за шкалою «Прийняття цінностей інших» (є найнижчим у тих, хто працює за кордоном), але тенденції, виявлені за іншими показниками, свідчать про більшу напруженість і стрес у працівників, які залишаються в Україні, порівняно з тими, хто працює або самозайнятий за кордоном. Ця тенденція прослідковується також за іншими проаналізованими шкалами, що вказує на підтвердження другої гіпотези дослідження.

У ході аналізу відмінностей між трьома групами респондентів за методикою «Опис копінг-стратегій – коротка форма» (CSI-SF) між групами не

виявлено суттєвих відмінностей. Але є тенденція до активнішого використання респондентами, які мешкають за межами України, активних стратегій, таких як когнітивна реструктуризація, тоді як ті, хто залишаються в Україні, частіше використовують соціальну підтримку та емоційні механізми адаптації.

У ході аналізу не виявлено статистично значущих відмінностей між чоловіками та жінками у переживанні та подоланні організаційного стресу, але виявлено певні цікаві тенденції. У чоловіків є вищими показники за усіма шкалами чинників організаційного стресу (рівень міжособистісних конфліктів на роботі, організаційні обмеження, навантаження на роботі), а також за шкалою негативного впливу роботи. При цьому копінгові стратегії у жінок та чоловіків нашої вибірки практично не відрізняються.

Також виявлено цікаву закономірність пов'язану з віком респондентів: усі показники за шкалами організаційного стресу та негативного впливу роботи мають тенденцію до зниження з віком. Виключення становить тільки показник «Кількісного обліку робочого навантаження», який є найвищим у середньої вікової групи 31 до 40 років.

Виявлено статистично значущі відмінності між віковими групами за інтенсивністю використання стратегій «Уникнення проблем» ( $p = 0,003$ ) та «Прийняття бажаного за дійсне» ( $p = 0,029$ ), вони є більш вживаними молодшими віковими групами. Існує також слабка кореляція ( $p = 0,228$ ) щодо використання стратегій «Вираження емоцій», яка також більш властива молодшій віковій групі. У той як виявлено тенденцію більш активного використання старшими віковими групами продуктивних копінгів, таких як «Когнітивна реструктуризація» та «Вирішення проблем».

## ВИСНОВКИ

У результаті здійсненого дослідження були проаналізовані психологічні особливості переживання та подолання організаційного стресу українськими переселенцями, які перебувають за кордоном. Відповідно до поставленої мети нами були виконані наступні завдання:

1. Здійснено аналіз наукових джерел для деталізації уявлень про організаційний стрес, його природу, чинники та методи подолання. Виявлено, що стрес є реакцією організму на певні негативні подразники. Організаційний стрес є одним з різновидів стресу, викликаним негативним впливом на працівника особливостей організації, в якій він працює. Це поняття тісно пов'язане з поняттям робочого стресу (негативний вплив умов праці) та професійним стресом (негативний вплив, зумовлений специфікою професії), а також з поняттям професійного вигорання (тлумачиться скоріше як наслідок тривалого стресу, пов'язаного з роботою). У своєму дослідженні ми оперували поняттям організаційного стресу як найбільш ємким та таким, що може включати зовнішні чинники (роль самої організації, системи управління, взаємодії з іншими працівниками, робочого навантаження, умов праці тощо), та внутрішні чинники (суб'єктивні реакції самого працівника).

Організаційний стрес може мати негативні наслідки, позначаючись як на фізичному стані, так і психологічному стані працівника. Окрім того, організаційний стрес працівників негативно позначається і на самих організаціях, де вони працюють. Таким чином, дослідження проявів та подолання організаційного стресу залишається важливою задачею сучасної психологічної науки.

2. Розроблено загальну методологічну схему дослідження особливостей переживання та подолання організаційного стресу українськими переселенцями, які перебувають за кордоном та здійснено вибір цілевідповідного дослідницького інструментарію, зокрема використано: «Шкалу міжособистісних конфліктів на роботі» (ICAWS), «Шкалу організаційних обмежень» (OCS), «Кількісний облік робочого навантаження»

(QWI), «Шкалу негативного впливу роботи» (Д. Ватсон), «Шкалу організаційного стресу» (А. МакЛіна), «Опис копінг стратегій – коротку форму» (CSI-SF), а також анкету та виявлення демографічних показників досліджуваних, їх рівня задоволеності умовами праці та заробітною платнею. Сформовано вибірку, яка становила 86 особи (31 респондента проживають в Україні і 55 респондента проживають в інших країнах Європи). Вибірку було розподілено на три групи: ті, хто живе за кордоном та працює там на локальні компанії/ організації; ті, хто живе за кордоном та продовжує дистанційно працювати на українські компанії/ організації та ті, хто живуть та працюють в Україні. При статистичному аналізі даних обраховувалися як середні показники вибірки, так і здійснювався пошук відмінностей між трьома вказаними групами для виявлення особливостей переживання та подолання стресу тих, хто живе та працює за кордоном.

3. Здійснено аналіз відмінностей переживання та подолання організаційного стресу між вказаними групами. Виявлено, що для вибірки загалом не властивим є переживання міжособистісних конфліктів на роботі та організаційних обмежень, досліджувані мають середній рівень робочого навантаження та негативного впливу роботи на психологічний стан, а також демонструють стабільну когнітивну реакцію на організаційний стрес, проявляють активність у пошуку альтернатив або адаптації до нових умов роботи, демонструють помірну здатність сприймати цінності та погляди інших в організації, намагаються підтримувати свою ефективність і продуктивність навіть у стресових ситуаціях та демонструють доволі високий рівень гнучкості поведінки та адаптаційних можливостей, при цьому застосовуючи здебільшого продуктивні та активні копінги («Когнітивна реструктуризація», «Вирішення проблем», «Вираження емоцій» та «Соціальна підтримка»). Втім аналіз діапазону значень та стандартного відхилення за більшістю проаналізованих шкал свідчить про наявність відмінних індивідуальних реакцій, пов'язаних із переживанням організаційного стресу.

Група респондентів, які живуть та працюють в Україні демонструє найвищі показники організаційного стресу за різними шкалами. Але статистично значимі відмінності віднайдено лише за декількома показниками : за «Шкалою міжособистісних конфліктів на роботі» (ICAWS) та шкалою «Кількісний облік робочого навантаження».

При цьому група респондентів, яка живе та працює за кордоном має найнижчі показники міжособистісних конфліктів на роботі, організаційних обмежень, робочого навантаження та негативного впливу роботи. Статистично значущою є відмінність цієї групи за показником «Прийняття цінностей інших» в робочому середовищі (тобто вони важче пристосовуються та адаптуються до ціннісно-сміслових орієнтирів зарубіжних колег по роботі). Виявлена тенденція до активнішого використання респондентами, які мешкають за межами України, активних стратегій, таких як когнітивна реструктуризація, тоді як ті, хто залишаються в Україні, частіше використовують соціальну підтримку та емоційні механізми адаптації.

Виявлено також певні статеві та вікові відмінності у переживання та подоланні організаційного стресу. У чоловіків є вищими показники за усіма шкалами чинників організаційного стресу (рівень міжособистісних конфліктів на роботі, організаційні обмеження, навантаження на роботі), а також за шкалою негативного впливу роботи, але ці відмінності не є статистично значущими. Усі показники за шкалами організаційного стресу та негативного впливу роботи мають тенденцію до зниження з віком. Виключення становить тільки показник «Кількісного обліку робочого навантаження», який є найвищим у середньої вікової групи 31 до 40 років. При цьому молодші вікові групи активніше послуговуються непродуктивними копінгамі («Уникнення проблем», «Прийняття бажаного за дійсне») і ця різниця є статистично значущою.

Перспективними напрямками подальших досліджень може стати аналіз переживання організаційного стресу та адаптації на новому робочому місці

українських переселенців у різних культурних контекстах, а також аналіз особистісних чинників, які можуть впливати на адаптацію в умовах нового робочого середовища та зниження рівня організаційного стресу у вимушених переселенців.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Баєва О. (2014). Стрес як необхідна умова життєдіяльності організму. *Персонал*, Т.1, С.78-84.
2. Базика Є.Л. (2023). *Основи організаційної психології: курс лекцій*. Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечникова, Ф-т психології та соціальної роботи. Одеса : ОНУ
3. Білова М.Е. (2007). *Психологічні особливості осіб з різним рівнем стресостійкості (на прикладі працівників стресогенних професій)*. Автореф. дис. канд. психол. наук. Одеса.
4. Боярчук О.Д. (2013). *Біохімія стресу : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Держ. закл. «Луган. нац. ун-т імені Тараса Шевченка»*. Луганськ : Вид-во ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка».
5. Валуйко О.М., Гошкодеря О.В. (2008). *Управління професійним стресом керівників органів внутрішніх справ: Навчальний посібник*. К.: Видавничий дім «Скіф» .
6. Гордієнко Н. В., Тарасович Н. М. (2022). До проблеми соціальної адаптації внутрішньо переміщених осіб у приймаючих громадах та організації соціальної роботи з ними. *The 10 th International scientific and practical conference “Science, innovations and education: problems and prospects”* (May 4-6, 2022). CPN Publishing Group, Tokyo, Japan.
7. Громова Т. (2017). Синдром вигорання. *Профілактика та подолання емоційного вигорання: Державна служба зайнятості*. URL: <https://skills.dcz.gov.ua/unit/profilaktyka-ta-podolannya-emocijnogo-vygorannya>
8. Гуляєва А. С. (2017). Психологічні особливості вимушеного переселення. *Проблеми сучасної психології: Збірник наукових праць*. Вип. 37. С. 66–75.
9. Зайчикова Т. В. (2008). Профілактика та подолання стресів як умова підтримки психологічного здоров'я працівників організацій. *Вісник НТУУ «КПІ». Філософія. Психологія. Педагогіка: збірник наукових праць*. № 3(24), С. 135–137.
10. Карамушка Л.М. (2013). *Психологія організацій: Навч. посіб.* К.: Міленіум.

11. Карамушка Л.М. (2021). *Психолого-організаційні детермінанти забезпечення психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості: монографія* / Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко [та ін.]; за ред. Л. М. Карамушки. Київ – Львів : Видавець Вікторія Кундельська.
12. Кокун О. М. (2004). *Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності: Монографія*. К.: Міленіум.
13. Корольчук В.М. (2009). *Психологія стресостійкості особистості: дис. ... доктора психол. наук.: 19.00. 01*. Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України, Київ.
14. Максименко С.Д., Кокун О.М., Тополов Є.В. (2011). Адаптація психодіагностичних методик шкала пошукової активності іншої роботи та шкала негативного впливу роботи. *Практична психологія та соціальна робота*. С. 34 - 38.
15. *Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій : психологічний практикум*. (2023). Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко, В. І. Лагодзінська, В. М. Івкін, О. С. Ковальчук ; за ред. Л. М. Карамушки. Київ : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України.
16. Молчанова А. О., Воляник І. В., Кондратьєва В. П. (2015). *Організаційна поведінка: Навч. посібн.* Івано-Франківськ, «ЛілеяНВ».
17. Мохнач Л.Ю., Сингаївська І.В. (2022). Особливості соціально-психологічної адаптації людей, які виїхали за кордон та тих, які лишилися в Україні під час війни. *Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку: тези доповідей IV Міжнародної конференції (Київ, 07 грудня 2022 р.)*. К.: Університет "КРОК", С.24-26
18. Наугольник Л.Б. (2015). *Психологія стресу: підручник*. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ.

19. Орбан-Лембрик Л.Е. (2013). *Психологія організацій: Посібник*. -К.: Академвидав.
20. Орищин Л. С. (2013). Стрес професійної сфери та захисні стратегії сучасної молоді. *Науковий вісник Львів. держ. унів-тету внутрішніх справ. серія психологічна*. Вип. 1. С. 233–243. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvldu\\_2013\\_1\\_27](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvldu_2013_1_27).
21. *Профілактика та подолання професійного та емоційного вигорання: Методичні рекомендації для спеціалістів соціальних служб* / Уклад. К.О. Балакірева. (2018). Київ. Програма розвитку ООН в рамках проекту "Підтримка реформи соціального сектору в Україні", URL: <https://www.slideshare.net/slideshow/ss-48391940/48391940>
22. *Психологія організацій (Конспект лекцій)*: навч. посіб. для студентів усіх форм навчання, галузі знань 05 Соціальні та поведінкові науки, спеціальності 053 «Психологія» / Укл.: Є.Л.Базика (2018). Миколаїв.
23. Ралітна Ю. О., Сингаївська І.В. (2021) Негативні психічні стани особистості в кризових життєвих ситуаціях. *Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку: тези доповідей III Міжнародної конференції (Київ, 02 грудня 2021 р.)*. К.: Університет «КРОК».
24. Самолюк Н.М. (2016). *Професійні стреси: причини та методи запобігання*. Національний університет водного господарства та природокористування. С.164-174.
25. Сингаївська І.В. (2023). Адаптація вимушених переселенців за кордоном під час війни. *Вектори соціальної, організаційної та економічної психології: II Міжнародна науково-практична конференція (17 лютого 2023 р.)*. К.: Державний торговельно-економічний університет; Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України.
26. Смольська, Л.М. (2022). Стресостійкість та життєстійкість: креативна модель формування в сучасних умовах. *Науковий вісник Ужгородського*

- національного університету. Серія: Психологія, (4). С.113–117. URL: <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2021.4.22>.
27. Стаднік А. В., Мельник Ю. Б. (2023). *Опис копінг стратегій – коротка форма: метод. посіб.* – Харків : ХОГОКЗ, URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/65075/1/Stadnik.Melnyk.1.2023.CSI.pdf>
28. *Технології роботи організаційних психологів*: Навч. Посібник для студентів вищ. навч. закл. та слухачів інститутів після диплом. освіти / За науч. ред. Л.М. Карамушки. (2005). К.: Фірма „ІНКОС”.
29. Трут О.О. (2018). *Теоретико-методологічні засади управління результативністю організації: монографія*. Львів: ЛТЕУ.
30. Хомуленко Т.Б., Поденко А.В., Моргунова Н.С. (2009). *Психологія праці та організаційна психологія. Навчально-методичний посібник*. Харків: ХНАДУ.
31. Цимбалюк І.М. (2008). *Психологія організацій: Навч. посіб.* К.: ВД «Професіонал».
32. Щетініна Л.В. (2018). Управління стресами персоналу: підходи до розуміння та практики. *БІЗНЕСІНФОРМ*. № 3. С.412-417
33. Baieva O. (2014). Stress as a necessary condition of organism. *Personal*, vol. 1., pp. 78—84.
34. Goldstone Bernard. (1952). The general practitioner and the general adaptation syndrome; Goldstone B. *South African Medical Journal*, vol. 2.
35. Hlavatska, Olga. (2017). Особливості професійного вигорання соціальних працівників, *Social Work and Education*, Vol. 4, No. 2., pp. 46-62. URL: <http://journals.uran.ua/swe/article/view/118973>
36. Horowitz M. J. (1986). Stress-response syndromes: a review of posttraumatic and adjustment disorders. *Hosp. Community Psychiatry*. Vol. 37, № 3. PP. 241–249.
37. Khodakivskiy, Ye. I., Bohoiavlenska, Yu.V., & Hrabar, T.P. (2015). *Psykhologhiia upravlinnia [Psychology of Management]*. Kyiv: Tsentr uchbovoi literatury (in Ukrainian).

- 38.Lazarus, R.S. (1984). *Stress, Appraisal and Coping*. New York: Springer.
- 39.Lazarus, R S. (1966). *Psychological Stress and the Coping Process*. New York, McGraw-Hill.
- 40.Lazarus, R. S. (1971). *The Concepts Of Stress And Disease . L Levi [ed] Society, Stress and Disease, Vol 1, London, OUP*
- 41.McLean, A. A. (1985). *Work Stress Reading, Massachusetts, Addison-Wesley*
- 42.Motzer S.A., Hertig V. (2004). Stress, stress response and health. *Nurs. Clin. North Am.* № 39(1). PP. 1-17.
- 43.Ridkodubaska, H., Vyhovskyi, L., Vyhovska, T., Yakubova, L., Humenyuk, O., & Oliinyk, I. (2022). Application of information technologies in the educational process of higher educational institutions under the martial law. *JOURNAL FOR EDUCATORS TEACHERS AND TRAINERS*, 13(3). DOI: <https://doi.org/10.47750/jett.2022.13.03.026>
- 44.Selye H. (1956). *The stress of life*. New York: McGraw-Hill
- 45.Selye Hans. *Stress Without Distress*. Philadelphia. URL: [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4684-2238-2\\_9](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4684-2238-2_9).
- 46.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, 356-367.
- 47.Tameling Rainer. (2014). *Das transaktionale Stressbewältigungsmodell von RS Lazarus*, GRIN Publishing.
- 48.Tameling Rainer. (2009). *Stress und Stressbewältigung: Die Stresstheorien von Richard S. Lazarus und Aaron Antonovsky* , disserta Verlag.
- 49.“Ukrainians are struggling with stress in the workplace”. (2015). URL: [at:http://rabota.ua/info/jobsearcher/post/resultaty\\_issledovania\\_stress\\_na\\_raboc\\_hem\\_meste.aspx](http://rabota.ua/info/jobsearcher/post/resultaty_issledovania_stress_na_raboc_hem_meste.aspx) (accessed30January 2015).
- 50.Wolff H. G. (19968). *Stress and Desease*. 2nd ed. Springfield, III: Charles C Tomas.

51. Zaichykova T.V. (2008). Prevention and coping as a condition of mental health support workers organizations. *Visnyk NTUU «KPI». Filosofia. Psykholohiia. Pedahohika*, vol. 3, no. 24, PP. 135—137.

## ДОДАТКИ

### ДОДАТОК А

#### Анкета щодо визначення демографічних даних респондентів та їх задоволеності умовами роботи та заробітною платнею

1. Ваш вік?

- 18-21
- 22-30
- 30-40
- 40-50
- 50-65
- Старше 65

2. Ваша стать ?

- чоловік
- жінка
- інше

3. В якій країні Ви проживаєте зараз? \_\_\_\_\_

4. Який термін Вашого проживання за кордоном?

- до 6 місяців
- до 1 року
- до 2 років
- до 3 років
- більше 3 років

5. Ваш рівень освіти?

- вища (магістр, спеціаліст, бакалавр)
- незавершена вища
- середньо- спеціальна ( коледж, технікум, профтехучилище)
- середня

6. Яким є Ваш статус поточної зайнятості

- працюю/самозайнятий дистанційно в Україні
- працюю/самозайнятий в країні проживання за межами України

- тимчасово не працюю/ живу на соціальні виплати
- непрацездатний

7. Чи працюєте Ви зараз за фахом або за спеціальністю, яку Ви мали до повномасштабного вторгнення?

- так
- ні

8. Чи задовольняють Вас умови роботи на даний час?

- так
- скоріше так
- і так, і ні
- скоріше ні
- ні

9. Чи задовольняє Вас поточна заробітна плата?

- так
- скоріше так
- і так, і ні
- скоріше ні
- ні

## ДОДАТОК Б

### Шкала міжособистісних конфліктів на роботі (ICAWS)

1. Як часто ви вступаєте в суперечки з іншими на роботі?
2. Як часто інші люди кричать на вас на роботі?
3. Як часто інші люди поведуться з вами грубо на роботі?
4. Як часто інші люди роблять вам неприємні речі на роботі?

- Ніколи
- Рідко
- Іноді
- досить часто
- дуже часто

**ДОДАТОК В****Шкала організаційних обмежень (OCS)**

Як часто вам складно або неможливо виконувати свою роботу через...?

1. Погане обладнання чи нестачу матеріалів.
2. Організаційні правила та процедури.
3. Інших працівників
4. Вашого керівника.
5. Відсутність обладнання або витратних матеріалів.
6. Неналежну підготовку.
7. Перебої, спричинені іншими людьми.
8. Відсутність необхідної інформації про те, що чи як робити.
9. Суперечливі вимоги до роботи.
10. Недостатню допомогу з боку інших.
11. Неправильні інструкції.

- рідше одного разу 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

**ДОДАТОК Г****Кількісний облік робочого навантаження (QWI)**

1. Як часто ваша робота вимагає від вас дуже швидкої роботи/  
працювати поспіхом?
2. Як часто ваша робота вимагає від вас дуже багато зусиль/  
наполегливості?
3. Як часто на вашій роботі вам бракує часу, щоб виконати всі  
завдання?
4. Як часто вам потрібно виконати дуже великий обсяг роботи?

5. Як часто вам доводиться виконувати більше роботи, ніж ви можете зробити якісно?

- рідше одного разу 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

## ДОДАТОК Д

### Шкала негативного впливу роботи

(адаптація С. Д. Максименка, О. М. Кокуна, Є. В. Тополова)

1. Як часто Ви відчуваєте себе на роботі наляканим?
2. Як часто Ви відчуваєте себе на роботі засмученим?
3. Як часто Ви відчуваєте себе на роботі нервовим?
4. Як часто Ви відчуваєте себе на роботі винним?
5. Як часто Ви відчуваєте себе на роботі ворожим?
6. Як часто Ви відчуваєте себе на роботі настороженим ?
7. Як часто Ви відчуваєте себе на роботі виснаженим?
8. Як часто Ви відчуваєте себе на роботі засмиканим?
9. Як часто Ви відчуваєте себе на роботі присоромленим?
10. Як часто Ви відчуваєтеся на роботі роздратованим?
  - ніколи або дуже рідко
  - рідко
  - періодично
  - часто
  - дуже часто

**ДОДАТОК Е****Шкала організаційного стресу А. МакЛіна**

1. При виникненні проблем я одразу починаю активно діяти
2. Після закінчення робочого дня я продовжую думати про незавершені або майбутні робочі справи
3. Я працюю з цікавими і гідними людьми, поважаю їхні почуття і думки
4. Я добре усвідомлюю і розумію свої слабкості та сильні сторони, які допомагають мені в роботі
5. У нашій організації працює багато людей з якими у мене теплі та довірчі стосунки
6. Мені подобається багато працювати, я отримую задоволення від своєї роботи
7. На роботі мені часто нецікаво, я працюю тільки заради грошей
8. Мені подобається зустрічатися, розмовляти і працювати з людьми з різним світобаченням, відмінним від мене
9. Часто на роботі я беруся за більше, ніж можу встигнути зробити в реальному часі
10. На вихідних я активно відпочиваю
11. Я можу працювати продуктивно тільки з тими, хто близький мені по духу (культура, інтереси, менталітет), або схожий на мене
12. Я працюю передусім щоб заробляти на життя, а не отримувати насолоду від роботи
13. У роботі я завжди дію раціонально, чітко визначаю пріоритети (першочергові задачі)
14. На роботі я часто вступаю в суперечки з тими, хто думає інакше за мене
15. Я відчуваю занепокоєння з приводу збереження своєї роботи

16. У моєму житті окрім роботи я встигаю займатися багатьма іншими цікавими речами (розваги, хобі, творчість тощо)

17. Я засмучуюся, якщо робочі справи йдуть не так, я хочу

18. Часто я не знаю як наполягти на своєму у спірних питаннях

19. Я легко знаходжу вихід з проблемних робочих ситуацій, що стоять на заваді моїм цілям

20. Я часто незгоден з моїм безпосереднім керівником, керівництвом.

- Так
- здебільшого так
- важко відповісти
- скоріше ні
- зовсім ні

## ДОДАТОК Є

### “Опис копінг стратегій – коротка форма”

україномовна адаптації Мельник Стаднік А. В., Мельник Ю. Б.

(Coping Strategies Inventory Short-Form – CSI-SF)

1. Я вирішував(-ла) проблеми відповідно до ситуації:
2. Я намагався(-лась) побачити позитивні сторони проблеми:
3. Я розповідав(-ла) про свої почуття задля того, що зменшити стрес:
4. Я шукав(-ла) когось, хто може вислухати:
5. Я повадився(-лась) так, ніби нічого не сталося:
6. Я сподівався(-лась), що станеться диво:
7. Я зрозумів(-ла), що сам(а) відповідальний за свої проблеми:
8. Я проводив(-ла) багато часу на самоті:
9. Я розробив(-ла) план дій та чітко слідував йому:
10. Я дивився(-лась) на проблему із різних точок зору та намагався(-лась) знайти кращий варіант її розв’язання:
11. Я давав(-ла) вихід своїм емоціям:

12. Я говорив(-ла) про свої відчуття:
13. Я намагався(-лась) забути про проблему:
14. Я хотів(-ла) щоб ситуація вирішилася якнайшвидше:
15. Я звинувачував(-ла) себе:
16. Я уникав(-ла) сім'ю та друзів:
17. Я не тікав(-ла) від проблеми:
18. Я запитав(-ла) себе про те, що мені насправді важливо і зрозумів(-ла), що все не так погано як спочатку здавалося:
19. Я відкрито виражав(-ла) свої емоції:
20. Я розмовляв(-ла) з близькою мені людиною:
21. Я не хотів(-ла) багато думати про проблему:
22. Я хотів(-ла) би щоб ця ситуація ніколи не трапилась:
23. Я критикував(-ла) себе за те, що сталося:
24. Я уникав(-ла) спілкування з людьми:
25. Я знав(-ла), що треба робити тому подвоїв(-ла) свої зусилля по розв'язанню
26. Я переконав(-ла) себе, що все не так погано, як здається:
27. Я прийняв(-ла) свої почуття і відпустив їх:
28. Я звернувся(-лась) до родича за порадою:
29. Я уникав(-ла) думок про ситуацію:
30. Я сподівався(-лась), що якщо зачекаю, то проблема вирішиться сама по собі:
31. В тому, що сталося, є моя провина і я це визнаю:
32. Я на деякий час усамітнився(-лась):

## ДОДАТОК Ж

## Графіки нормального розподілу

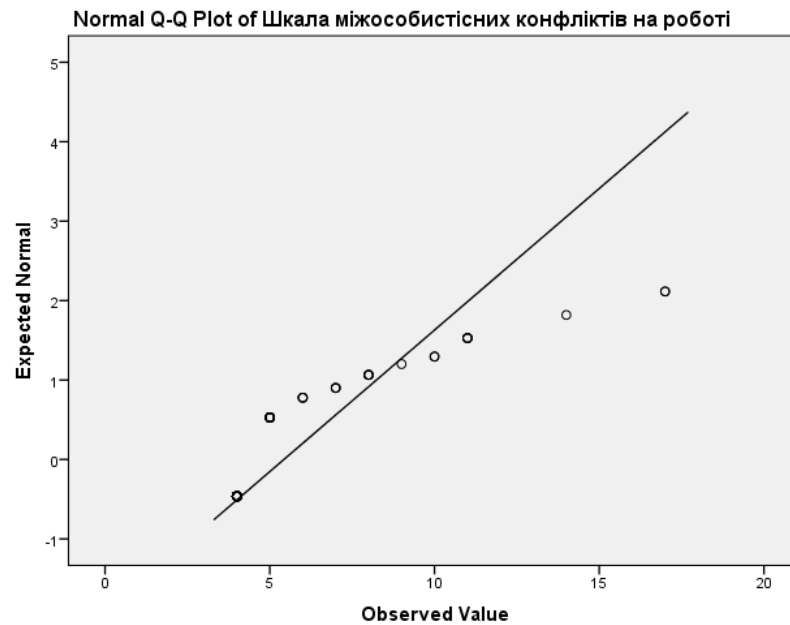


Рис 1. Нормальний розподіл за шкалою «Шкала міжособистісних конфліктів на роботі»

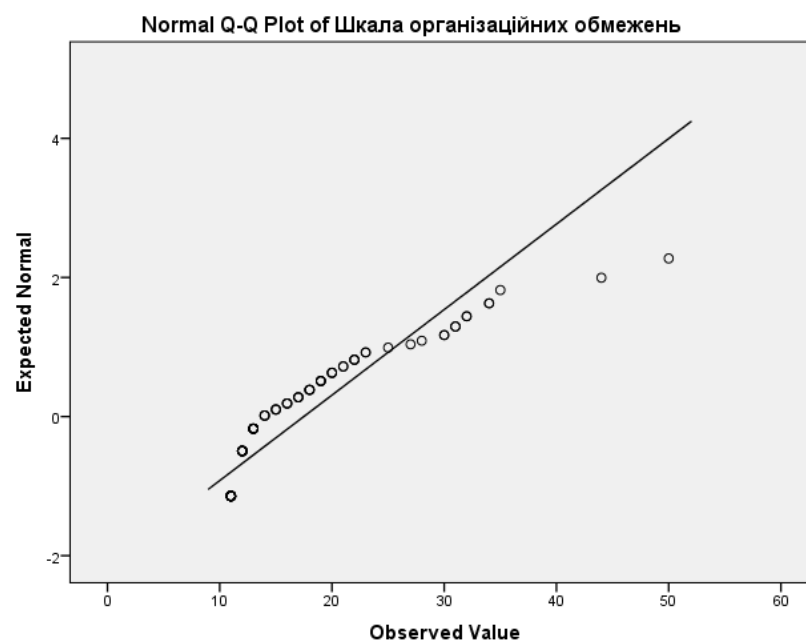
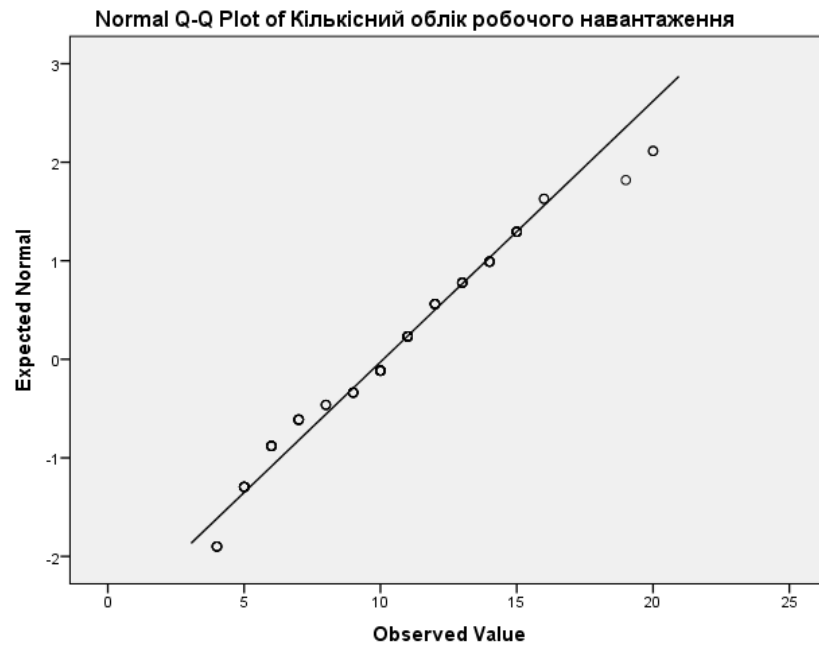
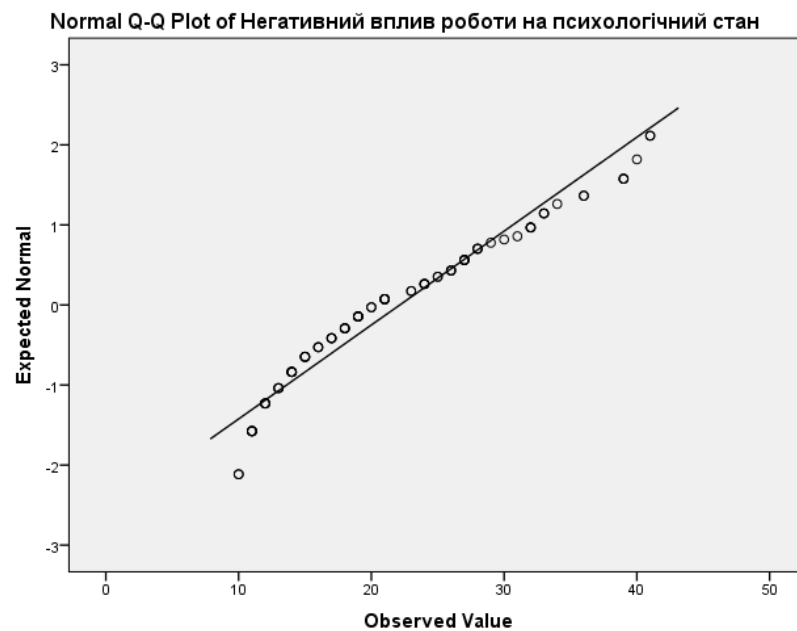


Рис 2. Нормальний розподіл за шкалою «Шкала організаційних обмежень»



*Рис 3. Нормальний розподіл за шкалою «Кількісний облік робочого навантаження»*



*Рис 4. Нормальний розподіл за шкалою «Негативний вплив роботи на психологічний стан»*

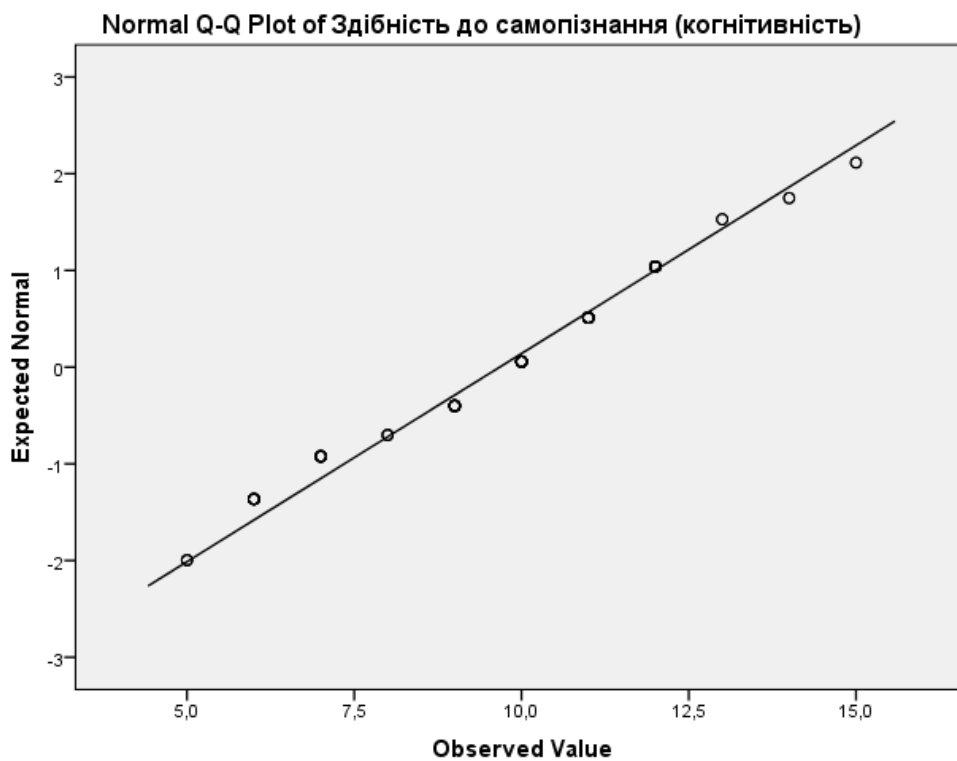


Рис 5. Нормальний розподіл за шкалою «Здібність до самопізнання (когнітивність)»

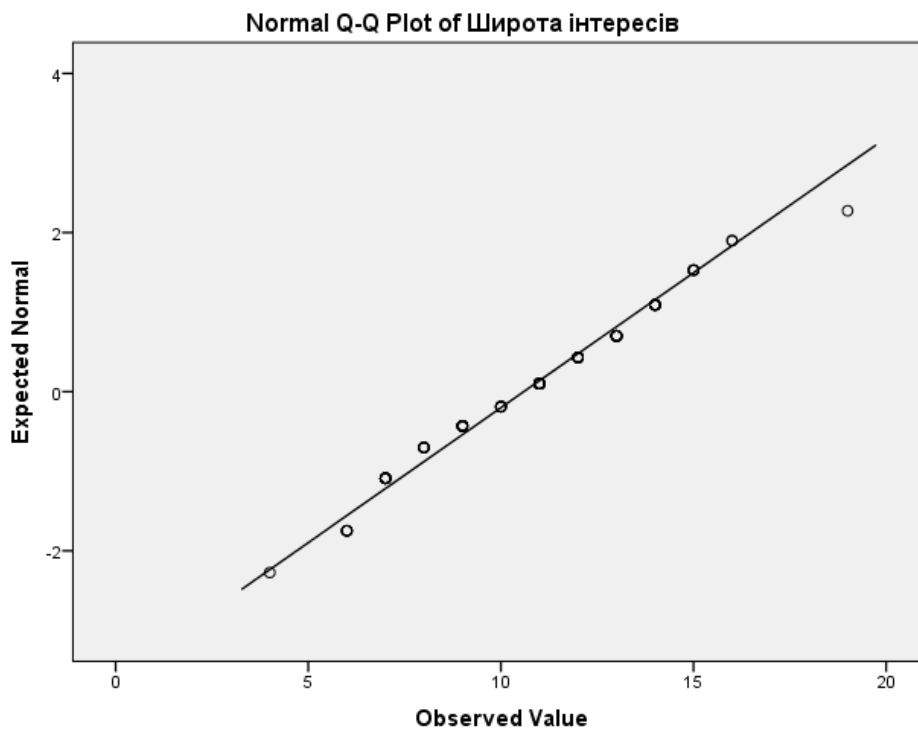


Рис 6. Нормальний розподіл за шкалою «Широта інтересів»

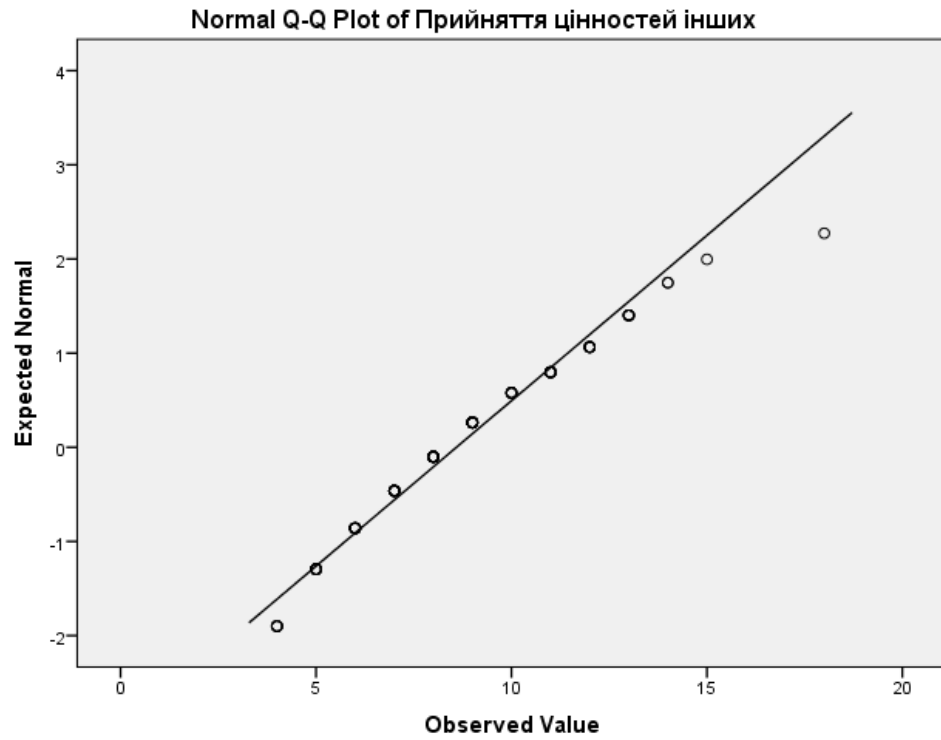


Рис 7. Нормальний розподіл за шкалою «Прийняття цінностей інших»

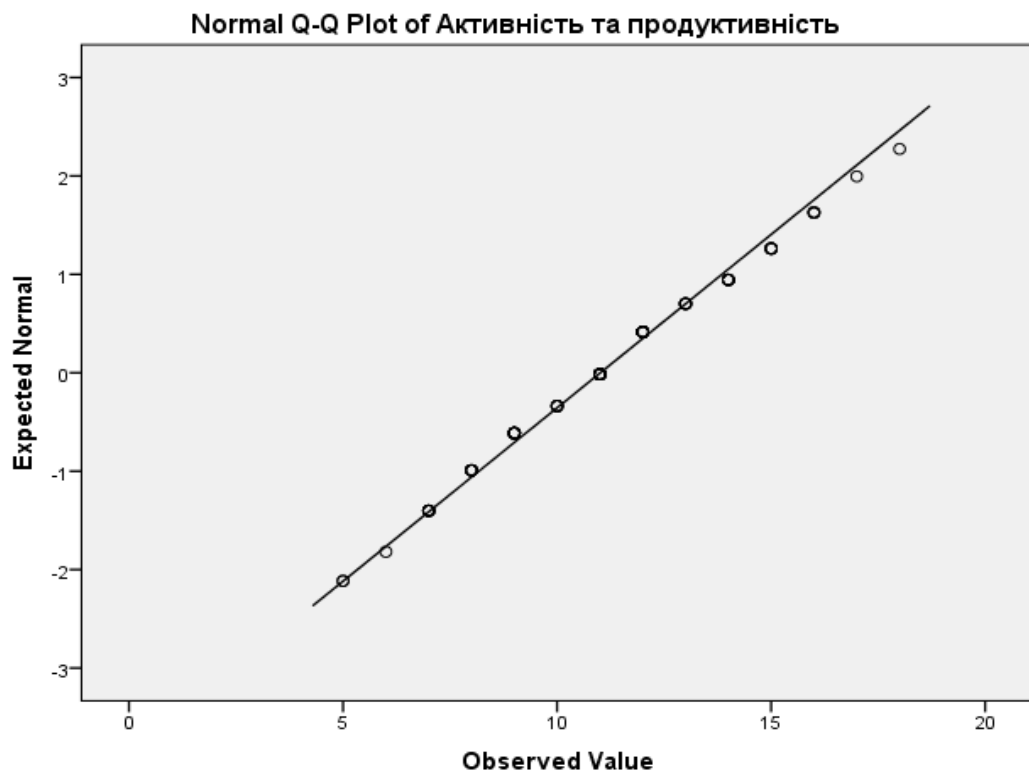


Рис 8. Нормальний розподіл за шкалою «Активність та продуктивність»

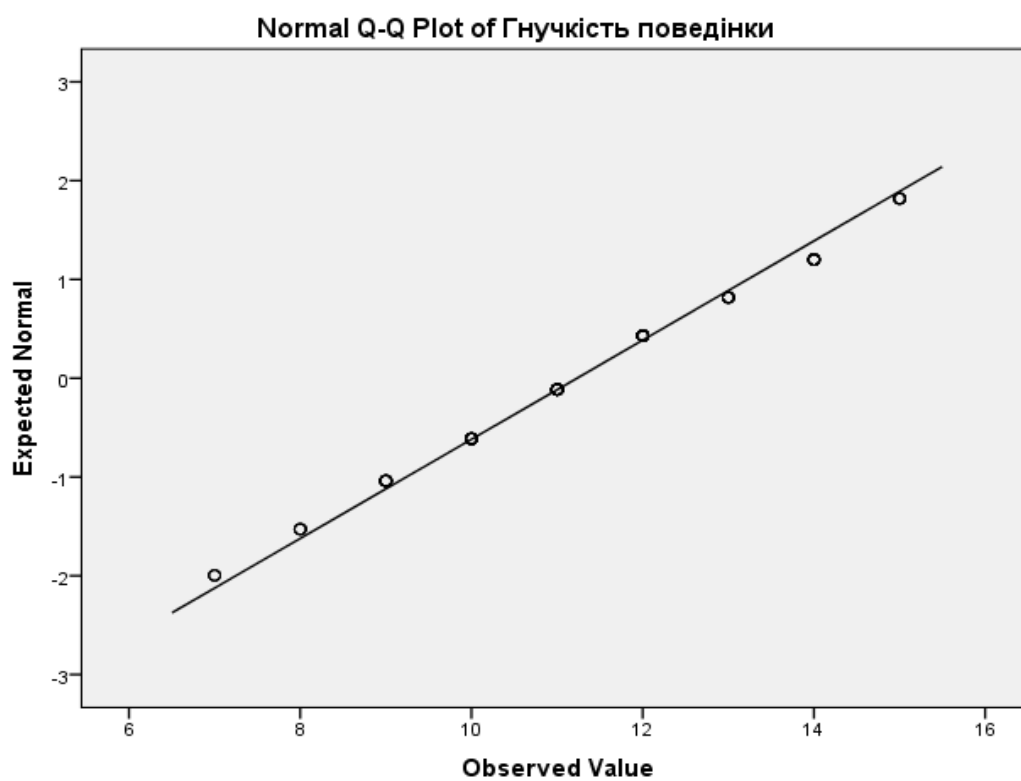


Рис 9. Нормальний розподіл за шкалою «Гнучкість поведінки»

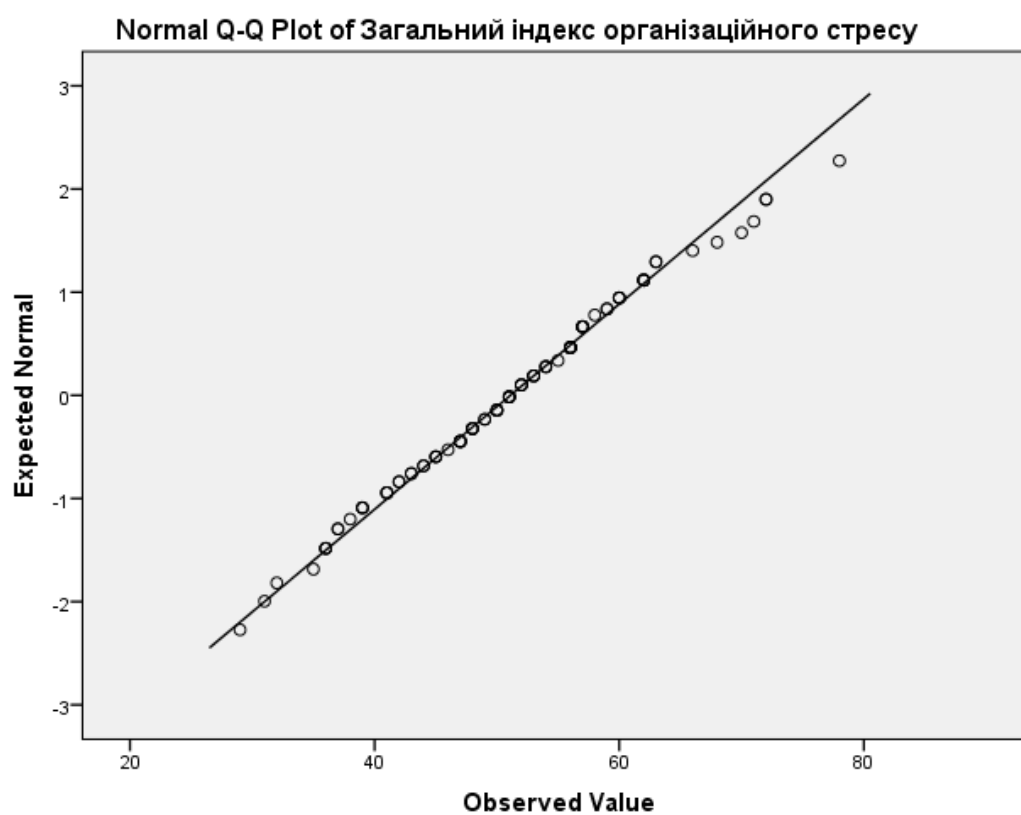


Рис 10. Нормальний розподіл за шкалою «Загальний індекс організаційного стресу»

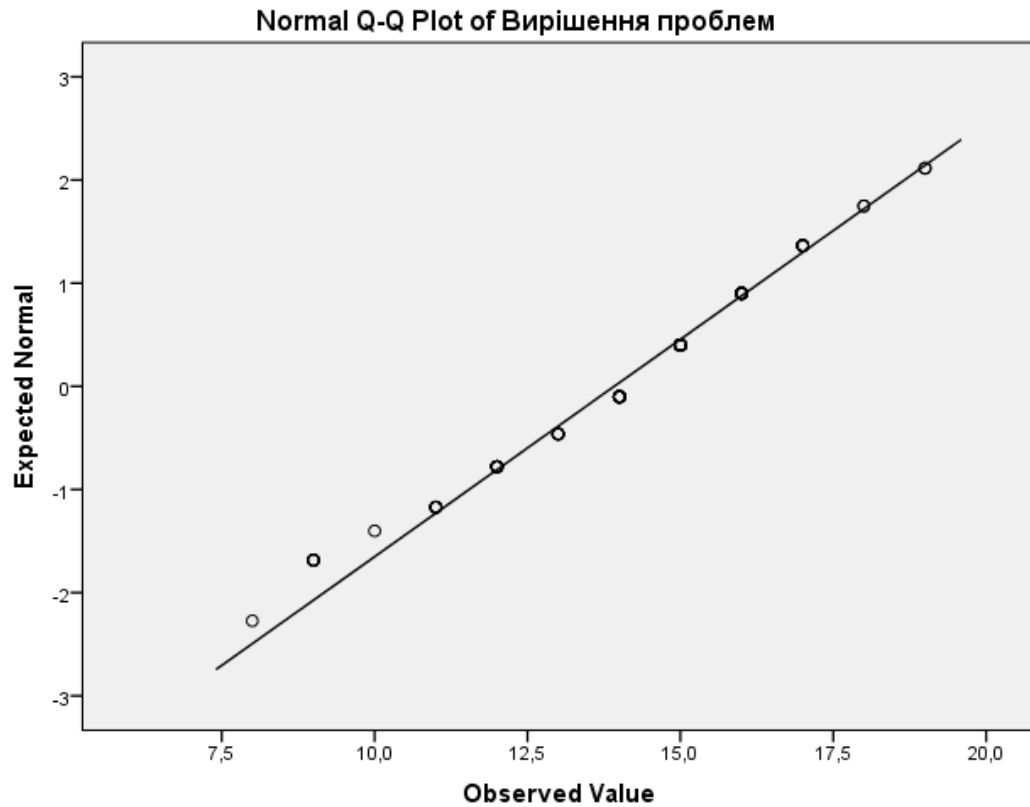


Рис 11. Нормальний розподіл за шкалою «Вирішення проблем»

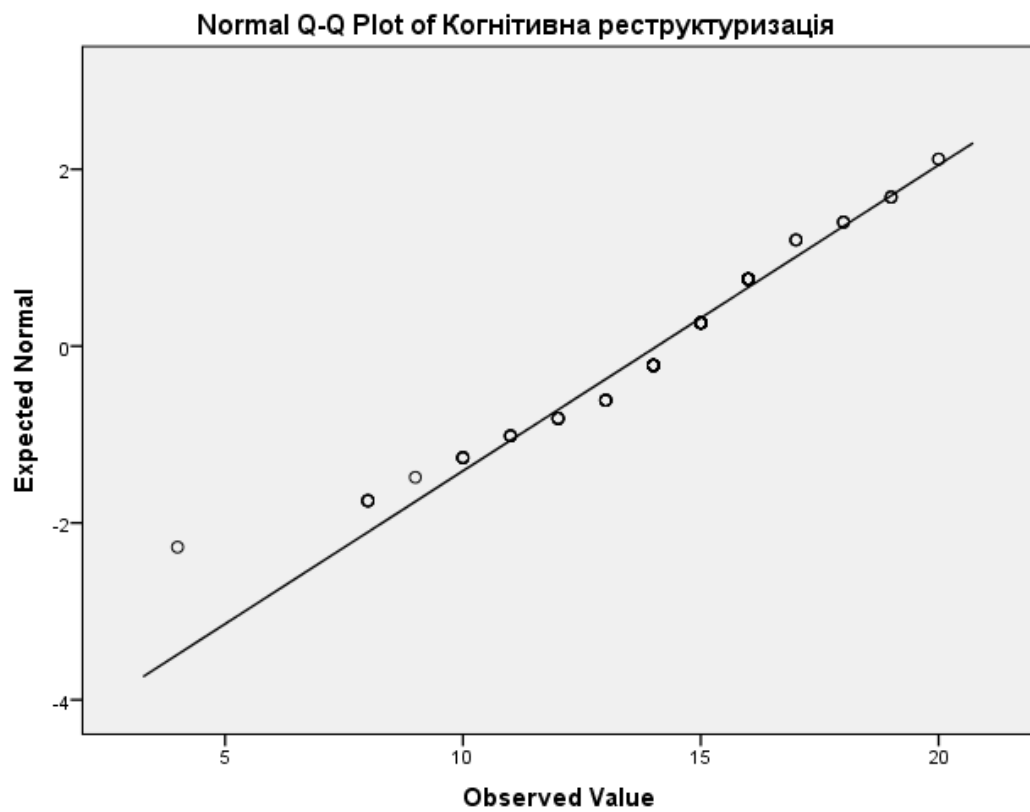


Рис 12. Нормальний розподіл за шкалою «Когнітивна реструктуризація»

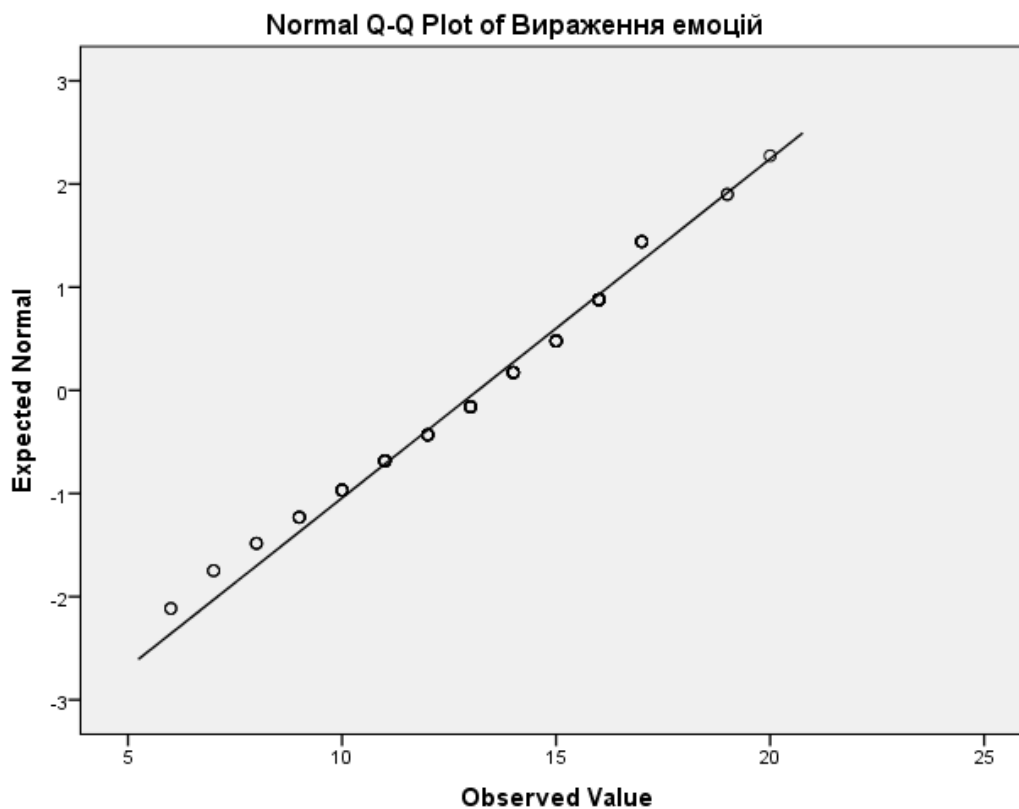


Рис 13. Нормальний розподіл за шкалою «Вираження емоцій»

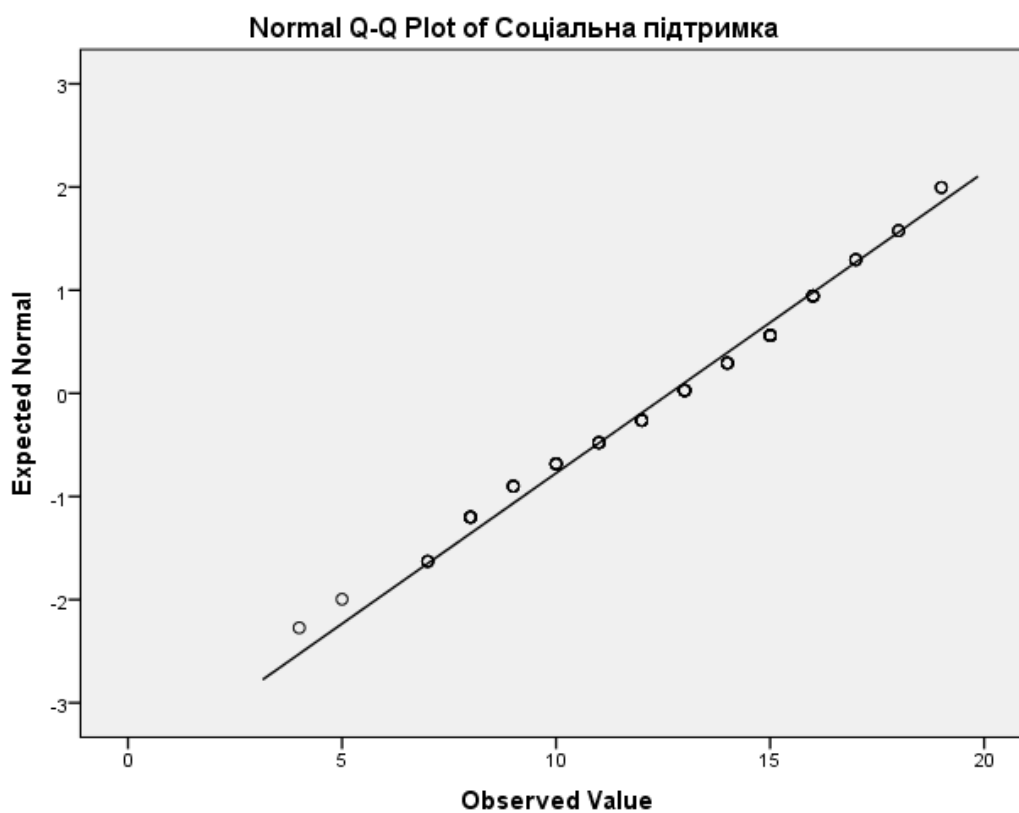


Рис 14. Нормальний розподіл за шкалою «Соціальна підтримка»

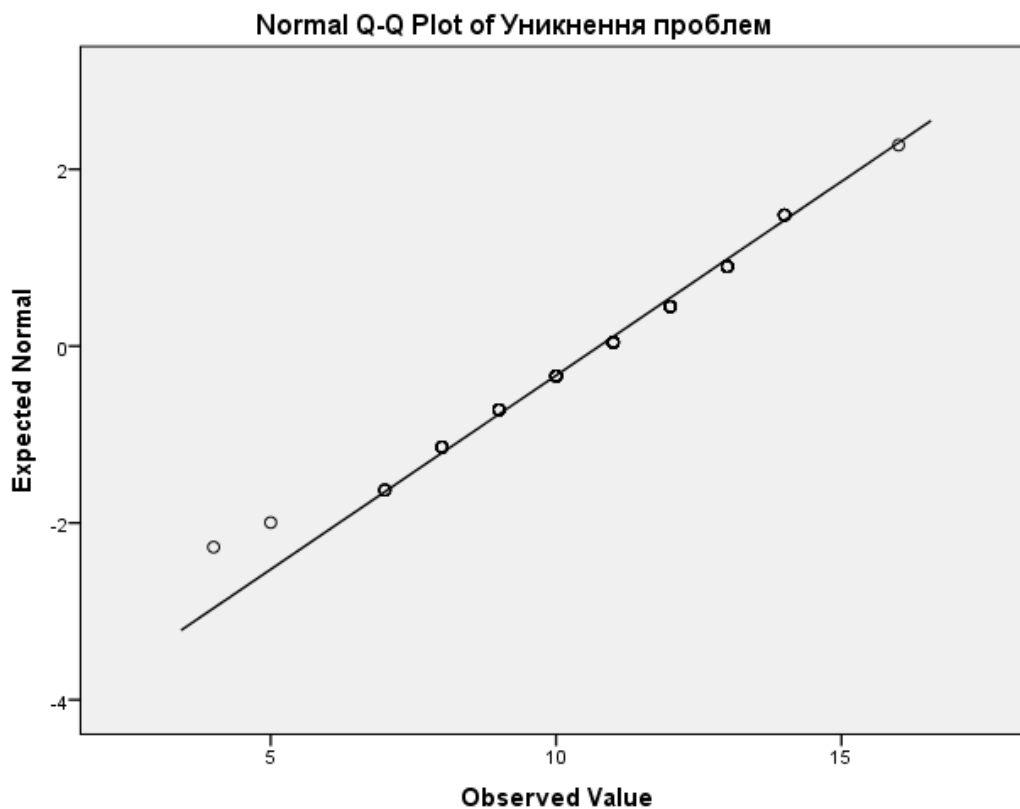


Рис 15. Нормальний розподіл за шкалою «Уникнення проблем»

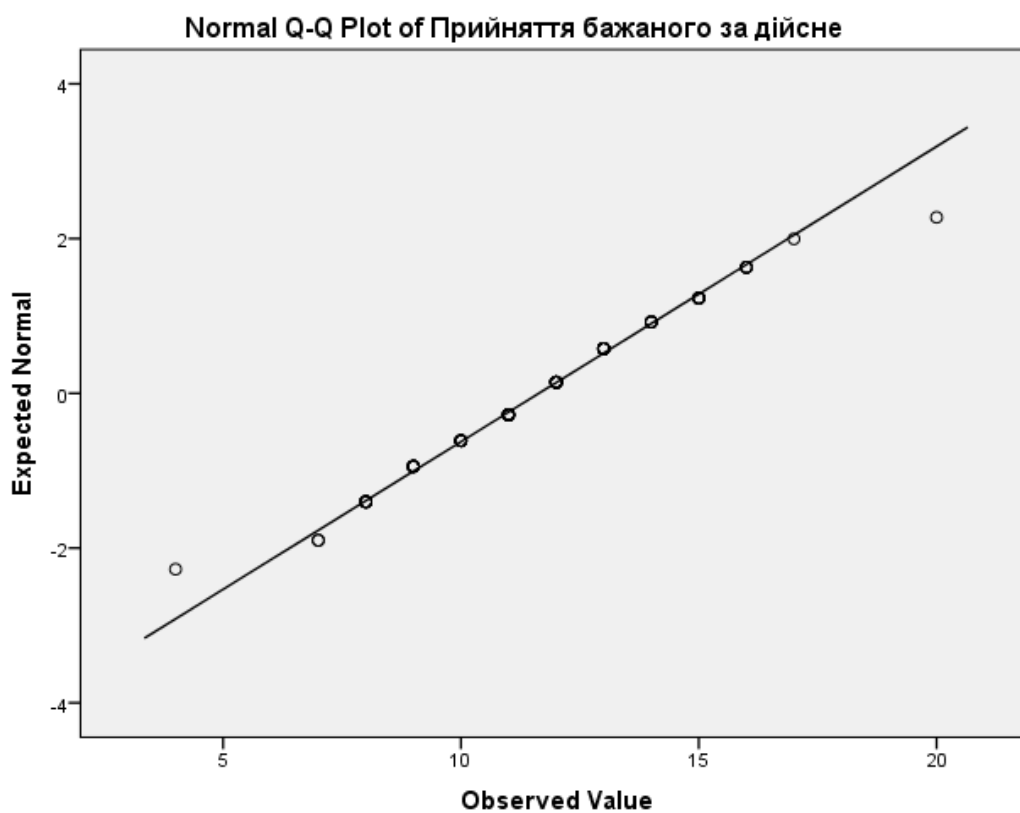


Рис 16. Нормальний розподіл за шкалою «Прийняття бажаного за дійсне»

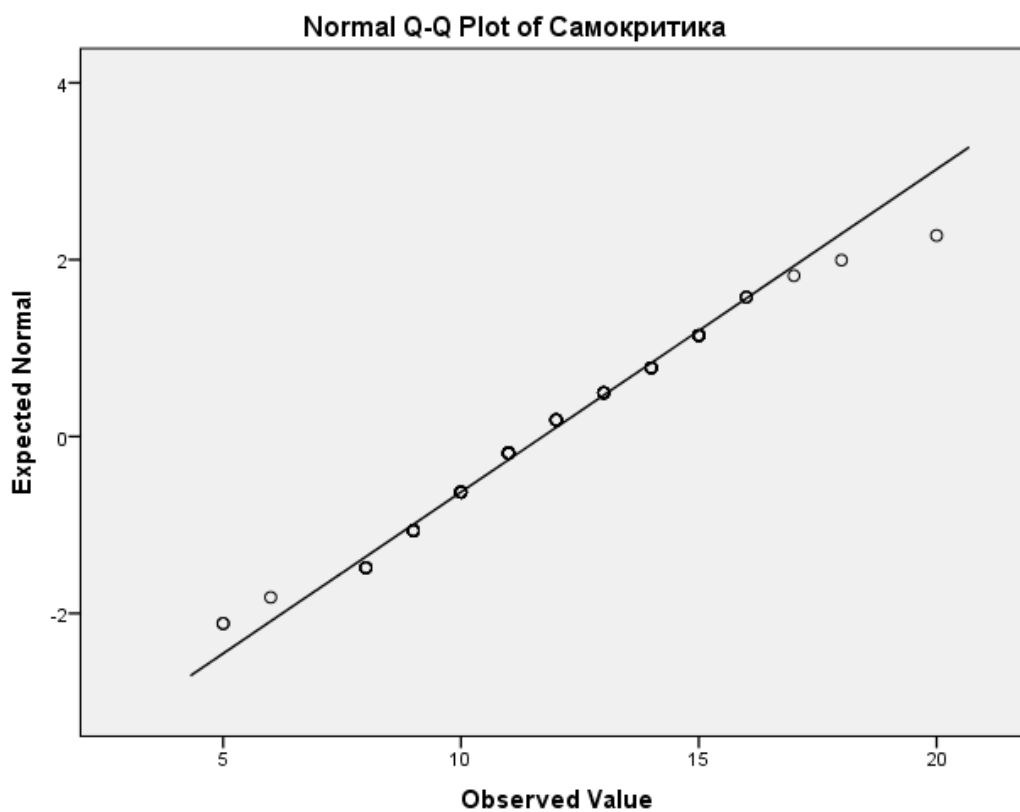


Рис 17. Нормальний розподіл за шкалою «Самокритика»

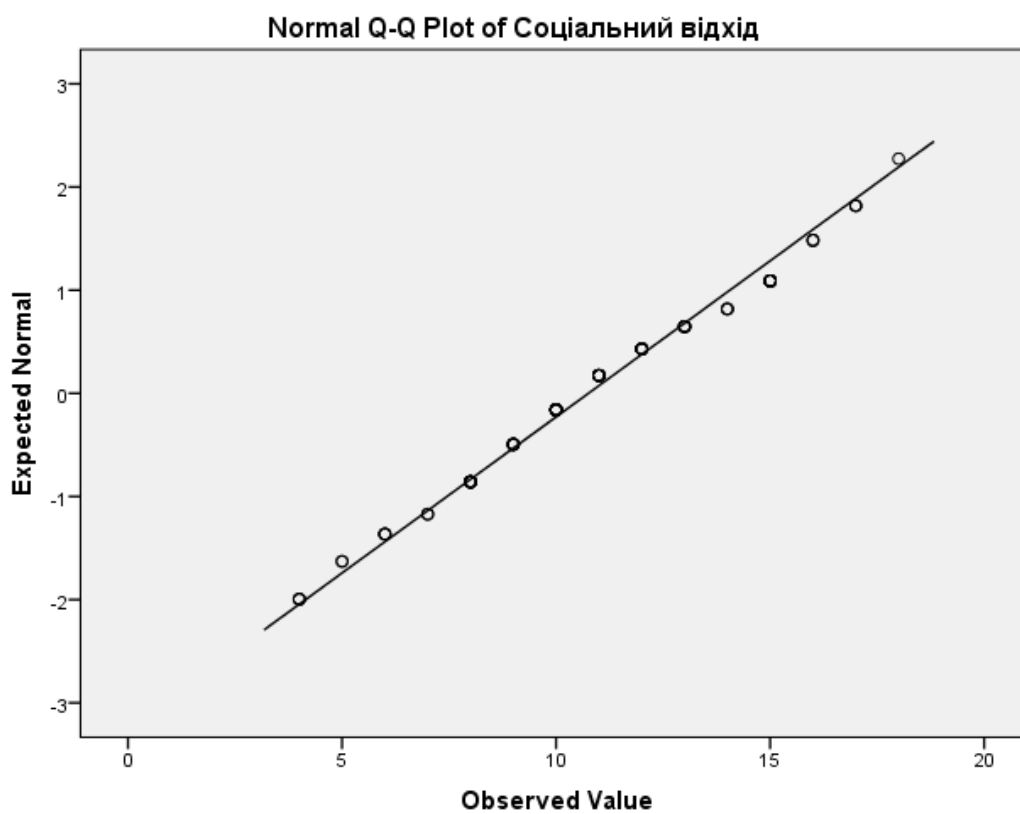


Рис 18. Нормальний розподіл за шкалою «Соціальний відхід»