

Ангеліна Романова,
здобувач ступеня вищої освіти бакалавра
ННІ № 1 Харківського
національного університету внутрішніх справ
Науковий керівник:

Оксана Ляска,
доцент кафедри психології, соціології та педагогіки
ННІ № 3 Харківського
національного університету внутрішніх справ,
кандидат психологічних наук, доцент

ПСИХОЛОГІЧНІ СТРЕСИ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ: ПРИЧИНИ, НАСЛІДКИ ТА ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ

Проблема психологічних стресів на робочому місці в сучасному суспільстві набула глобального масштабу і становить одну з найважливіших соціально-психологічних і економічних тем, які визначають рівень ефективності трудової діяльності людини, її морального і фізичного стану, а також продуктивність праці в цілому. В умовах інтенсивної економічної конкуренції, швидкої технологічної еволюції та постійного інформаційного тиску робоче середовище стає джерелом численних психоемоційних навантажень. Працівники все частіше стикаються з відчуттям перевтоми, нестачею мотивації, втратою внутрішньої рівноваги, а це призводить до погіршення психологічного клімату в колективі, зниження ефективності праці та виникнення професійного вигорання.

Психологічний стрес у трудовій діяльності є складним і багатофакторним явищем, що формується під впливом поєднання зовнішніх і внутрішніх чинників. До зовнішніх чинників належать умови праці, організаційна культура, стиль керівництва, соціально-економічна нестабільність, а також інтенсивність і характер трудового навантаження. Внутрішні чинники пов'язані з індивідуально-психологічними особливостями особистості працівника, його рівнем стресостійкості, емоційною врівноваженістю, самооцінкою, мотивацією та ціннісними орієнтаціями. Саме поєднання цих чинників створює передумови для появи стресових станів, які, якщо не контролювати їх, можуть перерости у хронічний психологічний дискомфорт [1, с. 10].

Однією з головних причин стресів на робочому місці є перевантаження завданнями, коли обсяг обов'язків перевищує фізичні чи психічні можливості працівника. Часто така ситуація супроводжується дефіцитом часу, високими вимогами з боку керівництва та відсутністю належної підтримки колег. Особливо небезпечним є поєднання високої відповідальності з низьким рівнем контролю над власною роботою, що призводить до втрати відчуття автономії та формування відчуття безпорадності. Крім того, стресогенними чинниками є недостатня оплата праці, відсутність перспектив кар'єрного

зростання, конфліктні ситуації у колективі, неясність професійних ролей і цілей, дискримінація або психологічний тиск з боку керівництва.

Психологічний стрес має не лише емоційний, а й фізіологічний вимір. Тривале перебування у стані напруження призводить до виснаження нервової системи, зниження імунітету, розвитку серцево-судинних захворювань, порушення сну, проблем із травленням і навіть до психосоматичних розладів. На рівні поведінки це може проявлятися у формі підвищеної дратівливості, конфліктності, зниження уваги, апатії або, навпаки, гіперактивності. У соціальному контексті стреси призводять до погіршення стосунків між колегами, зниження рівня довіри в команді, збільшення кількості помилок у роботі та підвищення плинності кадрів [2, с. 71].

Одним із найпоширеніших наслідків хронічного стресу є синдром емоційного вигорання. Цей стан характеризується відчуттям емоційного спустошення, зниженням емпатії, байдужістю до професійних обов'язків і навіть до власних досягнень. Людина втрачає інтерес до роботи, що раніше приносила задоволення, стає цинічною або відчуженою, а іноді й агресивною. Поступово формується відчуття безсенсовності діяльності, що може призвести до депресивних станів або соціальної ізоляції. Емоційне вигорання частіше спостерігається у професіях, пов'язаних із постійною комунікацією, високою відповідальністю або необхідністю емоційної саморегуляції, таких як педагоги, лікарі, менеджери, працівники соціальної сфери та правоохоронних органів.

Варто відзначити, що стрес не завжди є виключно негативним явищем. У певних межах він може стимулювати активність, мобілізувати ресурси організму, підвищувати мотивацію та сприяти ефективнішому виконанню завдань. Проте такий стан можливий лише тоді, коли рівень стресу не перевищує адаптаційні можливості людини. Якщо ж напруження стає надмірним або триває занадто довго, воно перетворюється на деструктивний фактор, який руйнує психічну рівновагу.

Проблема подолання стресів на робочому місці має міждисциплінарний характер і вимагає системного підходу, що поєднує психологічні, організаційні та соціальні методи. Першочергове значення має формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі. Керівники мають створювати умови, у яких працівники відчуватимуть повагу, підтримку та справедливе ставлення. Розуміння ролі емоційної культури управління, розвиток емпатії керівника та вміння комунікувати без тиску і приниження є запорукою зниження стресогенності трудових процесів.

Одним із дієвих шляхів запобігання стресам є раціональна організація праці, що передбачає чіткий розподіл обов'язків, реалістичне планування навантаження, надання працівникам автономії у прийнятті рішень і можливості для самореалізації. Особливу роль відіграє система мотивації, що має базуватися не лише на матеріальних заохоченнях, а й на моральному визнанні, розвитку компетентностей і кар'єрних перспективах.

Значну увагу необхідно приділяти психологічній освіті працівників, формуванню навичок стресостійкості, саморегуляції, тайм-менеджменту та

ефективної комунікації. Проведення тренінгів, семінарів, консультацій із психологами або коучами сприяє підвищенню усвідомленості працівників щодо власних емоційних станів і допомагає знайти індивідуальні способи зняття напруги. Психологічна особистісної культури людини має стати частиною корпоративної культури будь-якої сучасної організації [3, с. 115].

Не менш важливим є створення комфортного фізичного середовища праці. Освітлення, температура, рівень шуму, ергономічність робочого місця мають безпосередній вплив на психологічний стан працівника. Дослідження свідчать, що гармонійно організований простір підвищує концентрацію уваги, зменшує втому і позитивно впливає на емоційний фон. Особливу роль у боротьбі зі стресами відіграє соціальна підтримка. Міцні колективні зв'язки, неформальні стосунки, почуття належності до команди формують відчуття психологічної безпеки. Людина, яка відчуває підтримку колег і керівництва, легше долає труднощі, швидше адаптується до змін і рідше переживає кризові стани.

В індивідуальному вимірі важливо розвивати внутрішні механізми самозахисту від стресу. До них належать уміння розпізнавати власні емоції, аналізувати причини тривоги, встановлювати особисті межі, чергувати роботу і відпочинок, підтримувати фізичну активність, практикувати техніки релаксації, медитації чи дихальні вправи. Людина, яка володіє навичками емоційної гігієни, здатна зберігати внутрішній баланс навіть у складних робочих ситуаціях.

Таким чином, психологічні стреси на робочому місці є невід'ємною складовою сучасного трудового процесу, але їхній вплив може бути мінімізований завдяки комплексному підходу, який поєднує індивідуальну психологічну підготовку, організаційні реформи та розвиток культури підтримки. Людина, яка працює в умовах емоційної безпеки та справедливого ставлення, здатна реалізувати свій потенціал повною мірою, а організація, що створює такі умови, формує міцний фундамент для сталого розвитку та процвітання.

Список використаних джерел

1. Теплюк Ю. О. Психологічні умови розвитку стресостійкості у соціальних працівників різних вікових категорій: автореф. дис. ... к.психол.н. Київ, 2021. 26 с.
2. Крайнюк В. М. Психологія стресостійкості особистості: монографія. Київ: Ніка-Центр, 2007. 432 с.
3. Смольська Л. М. Стресостійкість та життєстійкість: креативна модель формування в сучасних умовах. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*. 2022. № 4. С. 113–117.