

УДК 316.346.32

Клименко, О. (2024). Соціальні чинники виникнення стресових станів у працівників приватних підприємств України в умовах війни. *Соціологічні студії*, 2(25), 31–44. <https://doi.org/10.29038/2306-3971-2024-02-41-41>

Соціальні чинники виникнення стресових станів у працівників приватних підприємств України в умовах війни

Олена Клименко –
доктор соціологічних наук, професор,
провідний науковий співробітник
відділу соціальної експертизи,
Інститут соціології НАН України

Olena Klymenko –
PhD in Sociology, Professor of Sociology,
senior researcher of the Department
of Social Expertise, Institute of Sociology
of the National Academy of Sciences of
Ukraine, Kyiv, Ukraine
E-mail: klimenkoelens@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8560-8642>

DOI: 10.29038/2306-3971-2024-02-41-41

Received: August, 2024

1st Revision: September, 2024

Accepted: November, 2024

Мета статті – аналіз соціальних чинників виникнення стресових станів у працівників приватних підприємств України в умовах війни. Звернено увагу на вивчення комплексу ключових чинників формування стресових станів у працівників приватного сектору економіки України в умовах війни. У статті розглянуто наукові підходи до вивчення проблеми дистресу серед працівників приватного сектору ринку праці, виокремлено основні напрями дослідження чинників, які сприяють формуванню соціальних чинників і стресорів на робочому місці. Особливу увагу приділено висвітленню результатів соціологічного дослідження, у рамках якого виокремлено три основні блоки стресових станів, що охоплюють питання соціальної взаємодії, психологічні проблеми та факти погіршення здоров'я, що радикально впливають на продуктивність праці, ефективність соціальних взаємодій і якість життя. Загалом, отримані дані підкреслюють важливість залучення комплексного підходу до підтримки самозайнятих осіб, включаючи розвиток стратегій управління стресом, які дадуть змогу ефективно справлятися з викликами сьогодення, зберігати ментальне здоров'я та підвищувати якість життя в складних умовах війни.

Ключові слова: дистрес, чинники стресу, стресові стани, війна, приватний сектор економіки.

Klymenko Olena. Social Factors of Stress Among Employees of Private Enterprises in Ukraine During Wartime. The purpose of the article is to analyze the social predictors of stress states among employees of private enterprises of Ukraine in wartime. The author draws attention to the study of a set of key predictors of stress states among employees of the private sector of the economy of Ukraine in wartime. The article considers scientific approaches to studying the problem of distress among employees of the private sector of the labor market, identifies the main areas of research into factors that contribute to the formation of social predictors and stressors in the workplace. Particular attention is paid to highlighting the results of a sociological study in which three main blocks of stress states were identified, covering issues of social interaction, psychological problems and facts of health deterioration, which radically affect labor productivity, the effectiveness of social interactions and the quality of life. In general, the data obtained emphasize the importance of involving a comprehensive approach to supporting self-employed individuals, including the development of stress management strategies that will help to effectively cope with today's challenges, maintain mental health and improve the quality of life in difficult wartime conditions. Overall, the data obtained highlight the importance of engaging in a comprehensive approach to supporting self-employed individuals, including the development of stress management strategies that will help them effectively cope with today's challenges, maintain mental health, and improve their quality of life in difficult war conditions.

Key words: distress, stress factors, stressful conditions, war, private sector of the economy.

ВСТУП

Російсько-українська війна підвищила як соціальні, так і економічні ризики, привела до серйозних трансформацій на ринку праці, зруйнувавши класичні його інститути, створивши бар'єри для вільного руху робочої сили, зменшивши частку зайнятого населення, збільшивши навантаження на приватний сектор. Зазначені процеси зумовлені як зовнішніми факторами (тривала російська військова агресія, жорстка конкуренція за ринки збуту з країнами ЄС, відтік жінок працездатного віку з України), так і внутрішніми (масове переселення населення, релокація підприємств, знищення важкої промисловості, руйнування енергосистеми країни, падіння виробництва, залучення чоловіків працездатного віку до лав ЗСУ, зубожіння населення, збільшення нестандартної зайнятості). Окрім

того, відбулися зміни у віковій та гендерній структурі робочої сили, виник дисбаланс попиту й пропозиції на фоні звуження можливостей працевлаштування, суттєво погіршилася якість робочих місць та умов праці. Отже, ринок праці зазнав значних трансформацій, ставши пластичним і гнучкішим, оскільки був змушений реагувати на тривалість і масштабність загроз, ризиків і руйнувань, зумовлених російською збройною агресією, яка суттєво вплинула на всі сфери життя українського суспільства та збільшила ризики й виклики для приватного підприємництва.

Дослідження Європейського агентства з безпеки та гігієни праці (EU-OSHA), яке систематично вивчає проблему виникнення психосоціальних ризиків і стресу на робочому місці в країнах ЄС у рамках проекту «Третє європейське дослідження підприємств щодо нових та ризиків, що виникають» (Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks – ESENER 3), показало, що стрес на робочому місці є однією з основних проблем сьогодення, із котрими стикаються європейці. Основними джерелами стресу, визначеними за результатами цього дослідження, є велике навантаження, тиск щодо строків виконання завдань і відсутність контролю над робочим процесом (Howard, Antczak, & Albertsen, 2019).

В Україні однією з таких серйозних проблем під час війни як для підприємств, так і для працівників, стало виникнення дистресу на робочому місці внаслідок збільшення унікальних обставин і появи більш впливових чинників, котрі можуть значно погіршити робоче середовище та підвищити рівень стресу серед працівників, впливаючи не тільки на якість роботи людей, але й на всі аспекти їхнього життя.

Мета дослідження – поглиблення знань у сфері соціології праці, стресу та управління людськими ресурсами. Аналіз результатів соціологічного дослідження сприятиме створенню ефективних стратегій управління персоналом у приватному секторі економіки в кризових ситуаціях, зокрема в умовах війни. Це уможливить збереження кадрів, підвищення продуктивності та мінімізацію негативного впливу стресу на працівників і компанії.

Метою статті – аналіз соціальних чинників виникнення стресових станів у працівників приватних підприємств України в умовах війни.

1. АНАЛІЗ ОСНОВНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ ЦІЄЇ ПРОБЛЕМИ

Аналізуючи науковий доробок щодо висвітлення проблеми виникнення дистресу в працівників приватного сектору ринку праці, можемо виокремити декілька підходів до вивчення чинників, що призводять до формування соціальних чинників і стресорів на робочому місці, у рамках яких науковці займалися дослідженням негативних реакцій працездатних у відповідь на неприємні, шкідливі або травматичні події, унаслідок чого відбувалося зниження якості й результативності роботи. Ключовими напрямками досліджень стали такі:

1.1. Професійне вигорання (Х. Маслач, М. Лейтер)

Вивчення професійного вигорання, започатковано доктором Христіною Маслач (Christina Maslach), почесним професором Каліфорнійського університету в Берклі, котра розробила шкалу вигорання (MBI), за допомогою якої визначала рівень фізичного, емоційного та психічного виснаження, що виникає через тривалий вплив стресових ситуацій на робочому місці. Дослідження Х. Маслач підкреслюють негативний вплив високих вимог із боку роботодавця, особливо за умов занижених робочих ресурсів, що провокують зниження працездатності та втрату мотивації, у результаті чого виникає відчуття безнадії й виснаження працівників, що є найбільш активним стресором і набуває особливої актуальності в українських реаліях. Дослідниця підкреслює важливість організаційних утручань для покращення умов праці та зменшення стресових навантажень (Maslach, & Jackson, 1982, p. 230). На думку вченої, впровадження методів покращення міжособистісної динаміки, забезпечення належних ресурсів й умов праці, визнання та винагорода за працю, а також психологічна підтримка можуть значно знизити рівень професійного вигорання, що може стати дієвим механізмом для покращення працездатності, мотивації й загального благополуччя працівників, що набуває особливої актуальності в умовах постійного стресу, зумовленого війною.

Активно співпрацював з Х. Маслач доктор Майкл Лейтер (Michael Leiter), який продовжив дослідження проблем професійного вигорання, звернувши увагу на питання «соціальної гігієни» робочого середовища, оскільки негативний характер міжособистісної динаміки, на його думку,

сприяє швидкому виснаженню співробітників і провокує виникнення стресу. Дослідження М. Лейтера наочно демонструють, що створення атмосфери взаємної поваги та доброзичливості між працівниками в рамках безконфліктної робочої комунікації може знижувати рівень напруженості й стимулювати уникнення конфліктів, таким чином підвищуючи моральний дух і продуктивність роботи всієї команди. Зокрема, упровадження стратегій, що підкреслюють важливість безконфліктної комунікації в трудовому колективі, дає змогу створити більш сприятливе робоче середовище, зменшити емоційне навантаження й сприяти уникненню працівниками стресових ситуацій (Maslach, & Leiter, 2020).

1.2. Зміна політики агресивного менеджменту (Дж. Пфеффер)

Шкідливий вплив сучасних інноваційних методів управління вивчав доктор Джеффри Пфеффер (Jeffrey Pfeffer), професор Стенфордського університету, який довів пряму залежність між погіршенням стану здоров'я, як психічного, так і фізичного, у співробітників приватних компаній і неадекватними методами управління, залученими менеджментом різних рівнів. У своїй книзі «Померти заради зарплати» (Pfeffer, 2018) Дж. Пфеффер розповідає про те, як необґрунтовано завищені вимоги роботодавців та відсутність соціальних гарантій і правового захисту працівників у приватному секторі можуть призвести до виникнення стресу, результатом якого, урешті-решт, можуть стати негативні наслідки для здоров'я загалом. Учений виступає за зміни політики агресивного менеджменту на більш гуманні методи управління для захисту здоров'я працівників і зменшення стресу (Pfeffer, 2018, р. 98).

Дослідження Дж. Пфеффера підкреслює ключову роль управління в регулюванні не тільки робочого навантаження і, як наслідок – збільшення / зменшення продуктивності праці, але й у формуванні стресу на робочому місці. Упровадження соціально адекватного управління може значно покращити робоче середовище та зменшити рівень стресу серед працівників. Створення безконфліктної комунікаційної культури, забезпечення належних ресурсів й умов праці, а також зміни в управлінських стратегіях, на думку Дж. Пфеффера, сприятимуть покращенню робочої атмосфери в трудовому колективі та зниженню рівня стресу. Це, своєю чергою, підвищить продуктивність праці й сприятиме формуванню стійкості організацій в умовах постійних викликів і ризиків, особливо в кризових ситуаціях (Pfeffer, 2018, р. 127).

1.3. Вплив корпоративної культури (К-М. Ходжс, Л. К. Колдуелл)

Вплив корпоративної культури на виникнення стресових станів у працівників приватних підприємств вивчала група канадських науковців. Наприклад, професор Університету Джорджа Вашингтона, доктор Карен-Маргарет Ходжс (Karen-Margaret Hodgins), зосередила увагу на розгляді того, як та чи інша модель організаційної культури, в основі якої – високі вимоги до продуктивності праці робітників усіх рівнів, може збільшувати рівень стресу у співробітників. Дослідниця виявила пряму залежність між якістю підтримки з боку керівництва та колег у зниженні стресу на робочому місці, а також впливу робочого середовища на загальне благополуччя працівників (Hodgins, 2014, р. 394). Окрім того, вона проаналізувала різні моделі організаційної культури, у результаті чого прийшла до висновку, що впровадження лояльної до працівника корпоративної культури може пом'якшити стрес, у той самий час як залучення авторитарного підходу провокує виникнення додаткових стресорів. Вивченням ролі корпоративної культури в провокуванні виникнення тривожних станів під час роботи займається Лінтон Кейт Колдуелл (Lynton Keith Caldwell), професор Університету Торонто, яка спеціалізується на вивченні передумов виникнення стресу на робочому місці, а також аналізує його роль у процесі розвитку депресії (Caldwell, 2019).

Тож, на думку вчених, упровадження в корпоративну культуру практик, що заохочують надмірну продуктивність і тривале навантаження без належної винагороди та відпочинку, може спровокувати виснаження й вигорання працівників, а нереалістичні очікування з боку керівництва від робочого колективу в поєднанні з постійним тиском для досягнення високої результативності, без належної підтримки й ресурсів викликають стрес і почуття безпорадності. Провокування корпоративною культурою внутрішньої конкуренції між працівниками створює додаткове напруження, результатом якого є виникнення конфліктів, що підвищують загальний рівень стресу в компанії. Водночас відсутність командного духу та підтримки серед колег, за висновками дослідниць, сприяє ізоляції й підвищенню тривожності.

1.4. Роль умов праці та агресивних моделей управління (В. Лонг)

Аналізом впливу робочих умов на утворення стресових станів у працівників займається доктор Вівіан Лонг (Vivian Long), професор Університету Британської Колумбії, яка спеціалізується на вивченні проблеми «незахищеного робочого місця» як стресора на прикладах пандемії COVID-19. Дослідниця встановила взаємозв'язок між надмірним навантаженням і відсутністю елементарних умов та підвищенням рівня стресу. Нині коло її наукових інтересів зосереджено на розробленні програм для покращення робочого середовища – створення безбар'єрного робочого місця й зниження рівня стресу серед працівників (Bhatnagar, 2023).

Колега В. Лонг – доктор Джон Шеріден (John Sheridan) з Університету Макгілла проаналізував, як особисті стратегії управління стресом, такі як копінг-стратегії, можуть знижувати негативні наслідки роботи на «незахищеному робочому місці». Учений зробив висновок, що залучення копінг-стратегій може допомогти зменшити стрес серед працівників приватного сектору, а також сприяти збільшенню задоволення від роботи. Отже, високі вимоги до працівників у поєднанні з недостатніми ресурсами й агресивною авторитарною моделлю організаційної культури призводять до високого рівня стресу в працівників (Sheridan, & Abelson, 1983).

1.5. Соціально-економічні передумови (К. Шермулі, Е. Ломбардо, Я. Д. Восс)

Дослідження вчених країн Європейського Союзу щодо проблеми виникнення стресових станів у працівників приватного сектору охоплюють проблематику соціальних та економічних чинників, а також виявлення механізмів формування стресу. Науковий пошук професора Карстена Шермулі (Carsten Schermuly) з Університету Лейпцига (Німеччина) засвідчив, що працівники, які мають високу автономію в прийнятті рішень, менше страждають від стресу, ніж ті, у кого такої автономії немає. Учений підкреслює важливість соціальної підтримки на робочому місці для зниження рівня стресу й покращення рівня задоволеності працівників робочим місцем. Актуалізуючи питання стресостійкості, К. Шермулі, звернув увагу на характер соціальної взаємодії в трудовому колективі (Drazic, & Schermuly, 2023).

Вивченням проблеми отримання стресу на робочому місці у сфері приватного підприємництва займається професор Елізабет Ломбардо (Elizabeth Lombardo) з Університету Сорбонни (Франція), яка спеціалізується на дослідженнях соціальних впливів на продуктивність праці. Так, учений удалося встановити, що завищені вимоги до результатів роботи й низький рівень соціальної підтримки з боку роботодавця призводять до підвищення рівня стресу серед працівників. Інтервенції, спрямовані на покращення робочих умов, такі як створення гнучких графіків роботи та забезпечення психологічної підтримки, на думку Е. Ломбардо, значно знижують рівень стресу, сприяють створенню позитивної робочої атмосфери й напряду впливають на результати роботи (Lombardo, 2024).

Механізми формування стресових станів на робочому місці і їх вплив на продуктивність праці аналізував професор Ян Де Восс (Philip De Vos) з Університету Гента (Бельгія), який вивчав взаємозалежність загального соціального благополуччя працівників від активності на робочому місці, взаємодії в рамках трудового колективу (De Vos, 2020). Роботи Я. Де Восса надають глибоке розуміння механізмів формування стресу і його впливу на людину й мають важливе практичне значення для розробки методів профілактики виникнення стресорів та уникнення негативного впливу соціальних чинників на робочому місці. Завдяки моніторинговим дослідженням вченого створено принципово новий підхід до управління стресом на роботі, розроблено ефективні стратегії зменшення / мінімізації негативних наслідків впливу стресу на життя людини.

Аналізом індексів стресових станів і визначенням їх критеріальних рівнів як ефективного підходу для оцінки психологічного дистресу на робочому місці займалися українські науковці, котрі визначили методологію виявлення груп ризику. Запропонований поділ індексу SCL-9-NR на певні категоріальні рівні дає змогу враховувати різномірні фактори формування стресових станів, розподіляючи працівників за рівнем ризику (Москотіна та ін., 2023, с. 75–76).

1.6. Вплив завищених вимог роботодавців (К. Купер, М. Вест)

На висвітленні проблеми впливу надмірних робочих навантажень та вікових змін на рівень стресу на робочому місці зосередили увагу британські науковці, які пов'язували виникнення стресу в працівників приватних підприємств із завищеними вимогами роботодавців до продуктивності праці. Одним із провідних експертів у галузі дослідження проблеми виникнення стресу на робочому місці є

професор Кері Купер (Gary Cooper) з Університету Манчестера. Його роботи зосереджені на вивченні впливу робочого середовища на формування стресових станів у працівників, а також на розробці стратегій для зниження стресу та підвищення добробуту на робочому місці. У своїх дослідженнях К. Купер підкреслює, що основними джерелами стресу в працівників є:

- надмірне навантаження – великі обсяги роботи;
- тиск із боку керівництва – високі вимоги до продуктивності;
- низький рівень автономії – відсутність можливості самостійно контролювати власну роботу;
- конфліктне середовище – погані взаємини на роботі;
- конфліктна комунікація – проблеми взаємодії з керівництвом і колегами;
- упровадження нових технологій, особливо якщо співробітники не отримують належного навчання та підтримки (Cooper, & Cartwright, 1994, p. 458).

Ученому вдалося розробити кілька дієвих інструментів для оцінки рівня стресу на робочому місці, включаючи опитувальники й методики оцінки ризиків. Він також створив моделі, які допомагають організаціям упроваджувати ефективні стратегії управління стресом, зокрема ті, які враховують індивідуальні, групові та організаційні фактори. Наукові праці К. Купера дають глибоке розуміння причин, наслідків і стратегій управління стресом на робочому місці, під іншим кутом висвітлюють проблему продуктивності робочого середовища, що є особливо актуальним у сучасному світі швидких змін та високих вимог.

На особливу роль умов роботи й «соціальної гігієни» робочих стосунків звернув увагу інший британський учений Майкл Вест (Michael West) – професор Ланкастерського університету. Він вивчає вплив соціальної підтримки з боку колег та керівництва на зниження загального рівня стресу, особливо підкреслюючи негативний вплив токсичного робочого середовища на працівників. Отже, М. Вест підкреслює необхідність створення сприятливого робочого середовища, що включає розвиток командного духу й позитивної комунікації в трудовому колективі (West, & Dawson, 2012).

1.7. Організація безпеки робочих місць (Ш. Кларк)

Проблема безпеки на робочому місці була актуалізована в дослідженнях Шарон Кларк (Sharon Clarke), професора Манчестерського університету, яка виявила, що низький рівень безпеки (відчуття небезпеки) значно підвищує рівень стресу в працівників. Тому дослідниця порушила питання впровадження політики безпеки, розробки безпекових протоколів та моніторингу оцінки ризиків для працівників (Clarke, 2010, p. 557). Вона ввела до наукового обігу поняття «корпоративна безпекова культура», установивши, що організації, де безпека є пріоритетом на всіх рівнях роботи, мають нижчі показники нещасних випадків і травм, оскільки їхні працівники об'єктивно сприймають можливі ризики, а отже, готові дотримуватися правил безпеки, що суттєво знижує виникнення стресових станів. Одним із ключових аспектів досліджень Ш. Кларк є залучення співробітників до процесу забезпечення безпеки – участь у розробці й упровадженні безпекових заходів. Вона визначає стрес як один із головних безпекових ризиків, який знижує мотивацію до дотримання правил безпеки (Clarke, 2010, p. 559). Підкреслюючи важливість інтеграції безпекових практик у всі аспекти діяльності компанії, Ш. Кларк виділяє важливість ролі безконфліктних комунікацій та участі працівників у процесах прийняття управлінських рішень. Роботи британської дослідниці звертають увагу на важливість формування безпекової культури на корпоративному рівні як ефективного механізму зменшення стресу від кризових ситуацій, що можливо лише за умов залучення працівників до створення безпечного робочого середовища.

1.8. Вплив макросередовища

Особливої уваги заслуговують дослідження показників, котрі дають змогу ідентифікувати ключові макросоціальні чинники, які є важливими аналітичними інструментами в соціології та сприяють вивченню чинників виникнення стресу, дистресу й стресових станів у різних соціальних груп. Зазначені показники охоплюють широкий спектр сфер, включаючи економічні індикатори (рівень безробіття), соціальні (рівень нерівності, соціальне напруження, лояльність), небезпека для життя та здоров'я (безпекові ризики, умови праці, техніка безпеки) й політичні (індекс демократії, рівень політичної стабільності, збройні конфлікти, війни). Застосування таких показників дає змогу відстежувати те, як соціальні та економічні кризи (наприклад пандемії, війни, економічні кризи) впливають на рівень стресу в суспільстві. Отже, міжнародні макросоціальні показники є потужними

інструментами для розуміння складної природи стресу в сучасному світі, даючи змогу не лише ідентифікувати основні чинники, але й розробляти ефективні заходи для мінімізації їх негативного впливу (Сальнікова та ін., 2020, с. 43–44).

Отже, наукове дослідження проблеми виникнення стресових станів у працівників приватних підприємств є комплексним і вимагає міждисциплінарного підходу, який дає змогу отримати більш глибоке розуміння причин і наслідків виникнення стресу на робочому місці, а також розробити ефективні стратегії попередження його виникнення та механізмів управління ним. Наведені вище напрями досліджень підкреслюють важливість комплексного підходу до вивчення проблеми виникнення основних джерел стресу, таких як надмірне навантаження, низький рівень автономії, погані взаємини на роботі й низький рівень безпеки.

2. ЕМПІРИЧНА БАЗА

У статті використано кількісні результати соціологічного дослідження «Стресові стани населення України в контексті війни: розповсюдженість, групи–ризиків та шляхи компенсації». Польовий етап дослідження проведено соціологічною групою «Рейтинг» на замовлення Інституту соціології НАН України на всій території України (крім окупованих територій Криму та Донбасу) 6–10 жовтня 2023 р. Збір даних проводився у форматі «mixed mode» із застосуванням Computer Assisted Telephone Interviewing (CATI) для рекрутинга респондентів і Computer Assisted Web Interviewing (CAWI) для відповідей респондентів за основним блоком анкети. Вибірка, що була використана для фінального аналізу, уключає 2767 респондентів і репрезентує жителів України у віці від 18 до 69, які користуються смартфоном (орієнтовно 74 % дорослого населення України). Вибірка не включає українців, які зараз не перебувають в Україні. Похибка вибірки з довірчою ймовірністю 0,95 та врахуванням дизайн-ефекту становить $\pm 2,0$ %, коефіцієнт досяжності респондентів – 9,5 %.

3. АНАЛІЗ КЛЮЧОВИХ ЧИННИКИ СТРЕСУ В ПРАЦІВНИКІВ ПРИВАТНИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ

Війна в Україні, спричинена російською збройною агресією, значно вплинула на всі сфери життя суспільства, уключаючи ринок праці. На відміну від закладів та установ державної форми власності, де всі процеси регулюються бюджетними інтервенціями й адмініструються нормативними актами виконавчої влади, приватні підприємства зіткнулись із серйозними викликами та великими ризиками, що, безумовно, вплинуло на їхніх працівників, створивши умови для виникнення в них високого рівня стресу. Війна актуалізувала соціальні стресори й чинники, негативно вплинула на робочі відносини, змінивши акцент у балансі між вимогами до якості та кількості роботи й ресурсом, що пропонується у винагороду за її виконання.

3.1. Економічна нестабільність

Економічна нестабільність, яка внаслідок війни переросла в кризу, призвела до зниження доходів, інфляції та зростання цін на основні товари й послуги. Фінансова спроможність більшості працівників, і державного, і приватного секторів, відчутно зменшилася, що призвело до збільшення бідності та загострення соціальних нерівностей, позначившись на психологічному благополуччі працездатних, спровокувавши виникнення фінансового стресу. Окрім того, економічна криза запустила низку чинників такого формату:

– підприємства приватного сектору в умовах економічної кризи зіткнулись із дефіцитом фінансування й складністю кредитування, що суттєво обмежило можливості закупівлі нових технологій та ускладнило підтримку в робочому стані наявного обладнання. Як наслідок, працівники опинилися перед необхідністю використовувати застаріле або самостійно відремонтоване обладнання та інструменти, таким чином підвищуючи ризик аварій і збільшення кількості нещасних випадків на робочому місці (найбільшу стурбованість щодо виконання своїх робочих обов'язків у небезпечних умовах висловили респонденти з повною зайнятістю – 42,4 %, частково зайняті респонденти – 38,2 % і значно менше самозайняті – 32,3 %, що, можливо, пов'язано з їх особистою відповідальністю за власну безпеку на робочому місці (рис. 1);

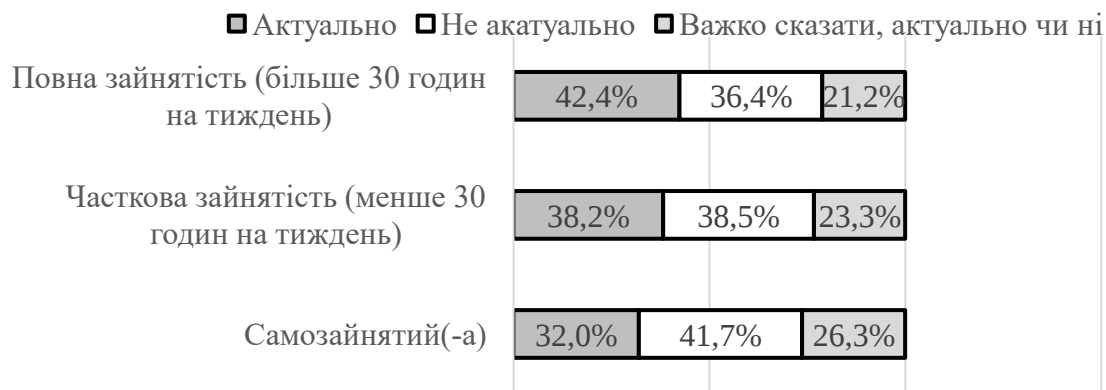


Рис. 1. Розподіл відповідей працезайнятих респондентів щодо виконання своїх робочих обов'язків у небезпечних умовах

Джерело: розроблено автором статті.

– приватний сектор виробництва під час війни був змушений піти на скорочення витрат шляхом зниження заробітної плати, затримку її виплат або навіть повну їх відсутність. Такі дії підривають фінансову стабільність працівників, які можуть не мати інших джерел отримання прибутків, а отже, провокують виникнення тривоги та стресових станів, обумовлені відсутністю фінансових можливостей забезпечити основні потреби для себе й своїх рідних (щодо критичного для них та їхніх родин зниження доходів найбільшу стурбованість висловили частково зайняті респонденти – 68,8 %, також високий показник серед самозайнятих – 63,7 %, серед тих, хто заявив про повну зайнятість, така стурбованість значно менша – 52,5 % (рис. 2). Тож, найбільш уразливими до стресів є працівники з нестабільним графіком роботи й регулярними фінансовими потрясіннями;

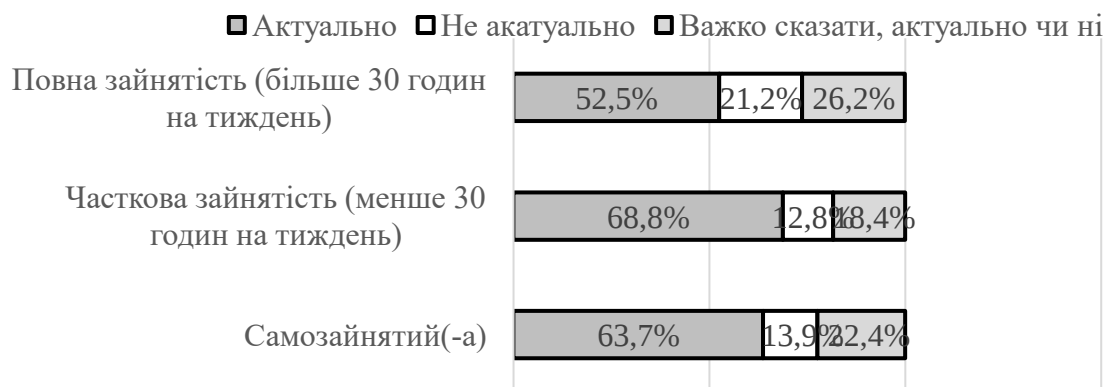


Рис. 2. Розподіл відповідей працезайнятих респондентів щодо критичного для них та їхніх родин зниження доходів

Джерело: розроблено автором статті.

– скорочення промислового сектору економіки зумовлює закриття підприємств або їх переміщення в безпечніші регіони, що ставить співробітників перед необхідністю відмови від звичного способу життя, що в поєднанні з невизначеністю щодо збереження робочого місця, вірогідними перспективами переїзду та страху перед утратою постійного джерела доходів створює постійний тиск і провокує виникнення стресових станів (найбільшу стурбованість щодо втрати роботи висловлюють самозайняті респонденти – 48,6 %, частково зайняті респонденти – 38,2 % і значно

менше схвилювані цим питанням респонденти, що мають повну зайнятість – 23,2 %, а з них 2/3 (62,4 %) зауважили, що для них зазначена проблема не актуальна, що, можливо, пов'язано з їх упевненістю в правовому захисті з боку держави в умовах війни (рис. 3).

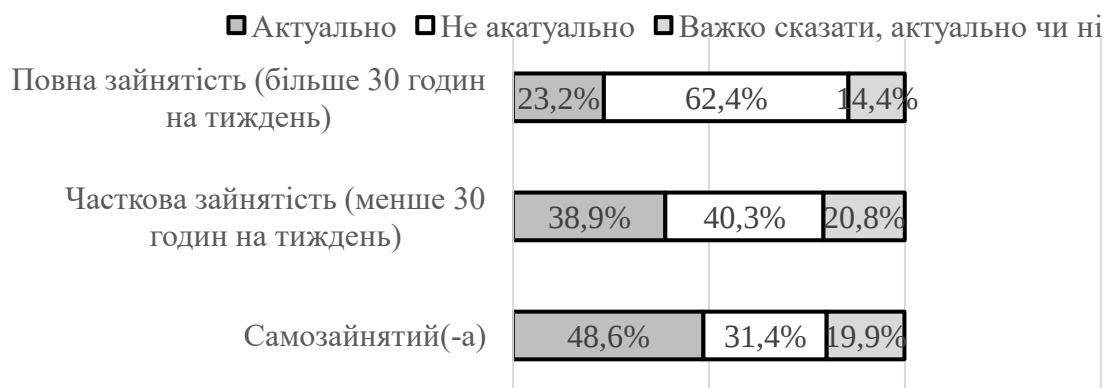


Рис. 3. Розподіл відповідей працевзайнятих респондентів щодо актуальності втрати роботи
Джерело: розроблено автором статті.

Окрім того, зростання безробіття й соціальної нерівності можуть спричинити підвищення соціальної напруженості. У такій ситуації важливою є підтримка з боку держави, спрямована на забезпечення соціального захисту вразливих верств населення, перекваліфікацію працівників і стимулювання економічної активності через державні інвестиції та програми з відновлення економіки. Однак ці заходи потребують значних ресурсів, що може бути складно забезпечити в умовах війни й економічної нестабільності.

3.2. Соціальна нестабільність

Соціальна нестабільність – в умовах війни соціальні зв'язки в трудовому колективі можуть бути порушені через евакуацію співробітників, релокацію самого підприємства, відправлення чоловічої частини колективу до лав Збройних сил тощо, унаслідок чого відбувається зміна частини працівників, поява нових керівників та переформатування складу трудового колективу, результатом чого є виникнення низки негативних факторів, таких як:

- зниження продуктивності праці через утрату командної згуртованості, коли частина колективу змінюється, а натомість з'являються нові співробітники, тож процеси адаптації займають тривалий час і вимагають спільних зусиль, що може спровокувати повну нескоординованість у роботі та відволікати від виконання прямих обов'язків, підвищуючи рівень напруги й незадоволеності, сприяючи формуванню стресових ситуацій;

- збільшення соціального напруження та поява конфліктів, особливо якщо нові співробітники або керівники не знаходять спільної мови з певною частиною колективу (наприклад у релокованому підприємстві було залучено новий менеджмент із місцевого населення приймаючої громади, а основна частина співробітників перемістилася за робочим місцем), різниця в стилях управління, соціокультурному сприйнятті ситуації або механізмах виконання завдань також може викликати суперечності та призводити до появи конфліктних ситуацій і формування стресу;

- зниження мотивації та морального духу внаслідок неадекватності соціальної взаємодії провокує зниження зацікавленості в ефективній співпраці, а відсутність продуктивної комунікації погіршує мотивацію до адаптації та налагодження співробітництва, що негативно впливає на загальну трудову атмосферу;

- збільшення помилок у прийнятті управлінських рішень може відбуватися як під впливом подій війни й сформованого на їх фоні стресу, так і через низьку кваліфікацію нових керівників, некомпетентність яких уповільнює процес прийняття рішень, що підриває їх авторитет серед підлеглих та

провокує побудову відносин неформального рівня, унаслідок чого збільшується стресове навантаження на весь трудовий колектив;

– зниження лояльності до компанії й порушення корпоративної культури внаслідок змін у складі команди та керівництва. Окрім того, нові співробітники можуть принести із собою інші моделі трудових відносин, несприйняття яких провокує напруження в колективі й змушує працівників шукати нове робоче місце;

– збільшення плинності кадрів створює додаткові витрати на пошук і навчання нових, суттєво погіршує якість роботи й створює негативний приклад для співробітників, які працюють у компанії тривалий час, оскільки, маючи великий досвід роботи, вони отримують однакову з новачками зарплату (або навіть нижчу), тож існують великі ризики втрати важливих знань і досвіду, які може бути важко або неможливо замінити та відновити.

Щоб мінімізувати ці ризики, важливо забезпечити чітку комунікацію, підтримку працівників у процесі соціальних змін, а також упровадити програми адаптації для колективу й розробити гнучку схему фінансової винагороди за роботу.

3.3. Безпекова невизначеність

Небезпека для життя та здоров'я в умовах війни суттєво збільшується і є потужним джерелом виникнення стресу. Тривалі бойові дії утворюють нові ризики для життя та підвищують небезпеку отримання фізичних і психологічних травм. Проблема виникнення стресу через небезпеку для життя й здоров'я на робочому місці під час війни, у реаліях сьогодення набуває особливої гостроти. Бойові дії створюють унікальні умови, у яких традиційні джерела робочого стресу посилюються загрозою фізичної небезпеки, зокрема життя та здоров'ю.

Основними безпековими чинниками виникнення стресу на робочому місці є:

– небезпека для життя й здоров'я – через обстріли та регулярні бомбардування всіх регіонів України працівники можуть зазнавати постійного страху за своє життя, особливо якщо на підприємстві відсутні чіткі протоколи, які містять алгоритми дій у таких ситуаціях та не обладнані сховища, тож така небезпека здатна не просто спровокувати виникнення стресу, але й сприяти його переростанню в хронічний стан (1/3 респондентів не змогли визначитися чи дійсно для них є актуальною загроза їх життю – найбільший показник серед самозайнятих – 38,1 %, частково зайнятих – 32,3 %, зайнятих понад 30 годин на тиждень – 30,0 % (рис. 4);

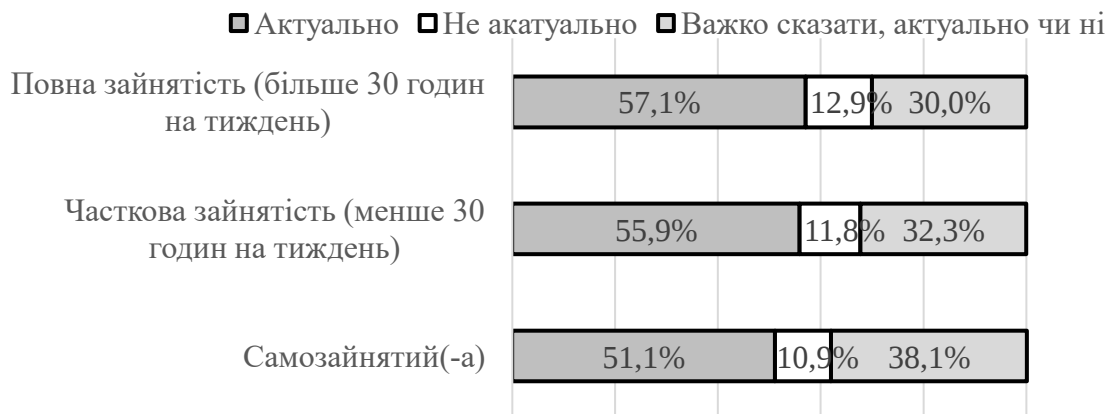


Рис. 4. Розподіл відповідей працезайнятих респондентів щодо відчуття безпосередньої загрози для власного життя

Джерело: розроблено автором статті.

– проблеми з енергопостачанням унаслідок пошкодження енергетичної інфраструктури ускладнюють або роблять неможливою нормальну роботу підприємств, співробітники яких змушені працювати в умовах, що не відповідають вимогам безпеки, наприклад, без належного освітлення чи вентиляції (проблема актуальна для 57,2 % працезайнятих понад 30 годин на тиждень, 55,2 % частково зайнятих та 54,7 % самозайнятих респондентів) (рис. 5);

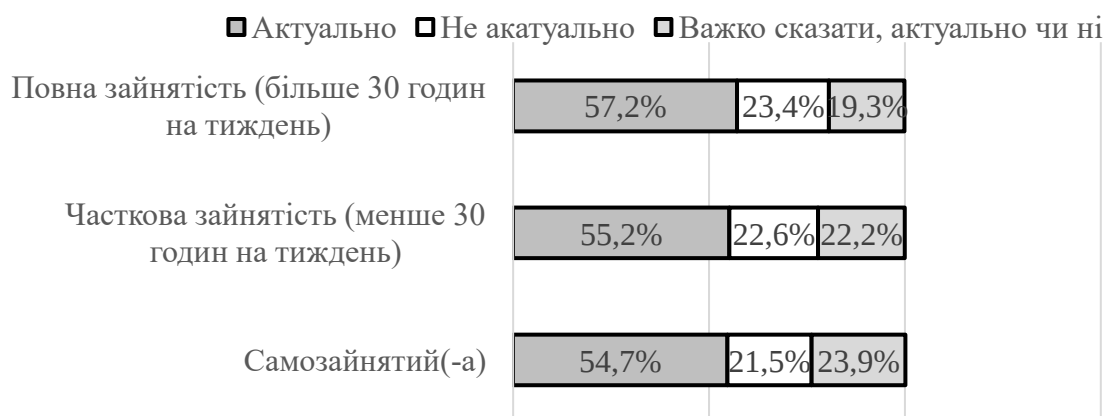


Рис. 5. Розподіл відповідей працезайнятих респондентів щодо наявності тимчасових або постійних проблем з електрикою, водою, опаленням, загальним станом помешкання тощо
Джерело: розроблено автором статті.

– недотримання процедур техніки безпеки через дефіцит або повну відсутність необхідного обладнання створює небезпечні умови для співробітників, які змушені працювати на робочих місцях, організація яких не відповідає встановленим безпековим нормам або в умовах, узагалі не придатних для роботи, та на техніці з давно закінченими термінами експлуатації (загрозу травмування на робочому місці відчують 46,4 % респондентів працезайнятих понад 30 годин на тиждень, 46,9 % частково зайнятих і 40,5 % самозайнятих респондентів (рис. 6). Тож недотримання процедур техніки безпеки через дефіцит або відсутність необхідного обладнання створює критично небезпечні умови праці. Як наслідок, виникає гостра потреба розробки термінових заходів для забезпечення відповідності умов праці стандартам безпеки та оновлення матеріально-технічної бази;

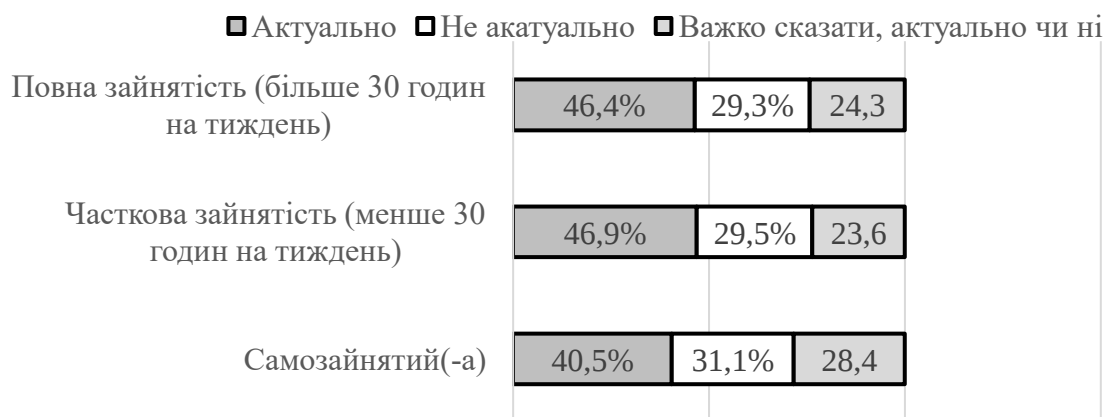


Рис. 6. Розподіл відповідей працезайнятих респондентів щодо отримання або загострення тимчасових ушкоджень здоров'я: травм чи захворювань
Джерело: зроблено автором статті.

– погіршення умов праці, через нестачу ресурсів, пошкодження інфраструктури та / або небезпеку перебування на території підприємства, через бойові дії, які можуть призвести до руйнування логістичних ланцюгів – переривання постачання, що обмежує доступ до необхідних матеріалів, інструментів й обладнання, ускладнюючи виконання виробничих процесів, знижуючи ефективність

праці та збільшуючи навантаження на працівників (щодо отримання або загострення каліцтв чи хронічних захворювань найбільшу стурбованість висловили частково зайняті респонденти – 46,2 %; серед тих, хто заявив про повну зайнятість, – 43,6 % і значно менше – серед самозайнятих – 39,3 % (рис. 7); тож погіршення умов праці через дефіцит ресурсів, пошкодження інфраструктури та ризики, спричинені бойовими діями, значно ускладнює виробничі процеси, що призводить до зниження ефективності праці, зростання навантаження на працівників і підвищення ризиків для їхнього здоров'я, а наведені дані свідчать про критичну необхідність адаптації робочих умов, підвищення безпеки на підприємствах та забезпечення доступу до необхідних ресурсів для мінімізації негативних наслідків;

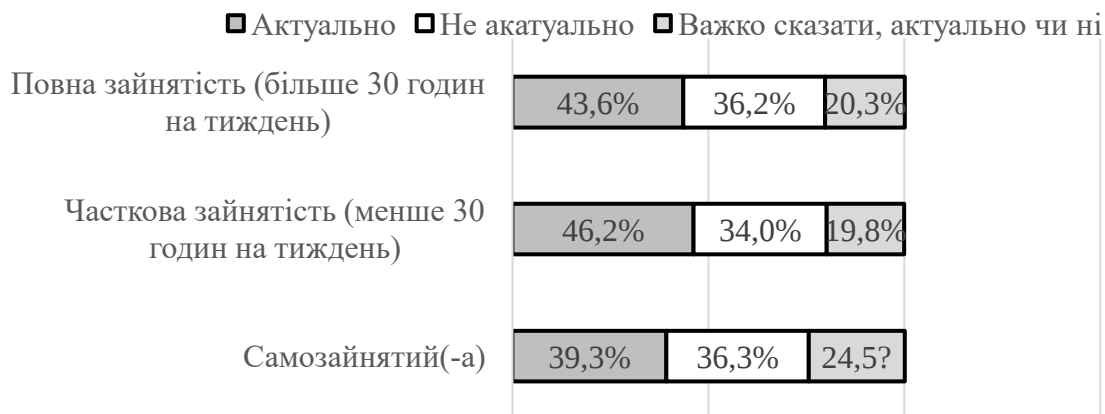


Рис. 7. Розподіл відповідей працездатних респондентів щодо отримання або загострення каліцтв чи хронічних захворювань

Джерело: розроблено автором статті.

– невизначеність і непередбачуваність ситуації руйнує традиційні форми організації робочого часу, переривання роботи через повітряні тривоги провокує порушення графіка та створює несприятливі умови: відсутність перерви, невизначеної тривалості робочого часу, незрозумілий час завершення роботи, – що підсилює відчуття безпорадності й втрати контролю над своїм життям і професійною діяльністю (найбільшу стурбованість щодо відсутності нормального відпочинку під час виконання робочих обов'язків висловили респонденти з повною зайнятістю – 43,3 %, самозайняті – 41,7 % і частково зайняті – 39,2 % (рис. 8);

– надмірне навантаження на робочу ставку через кількісні зміни в організаційній структурі та зменшення персоналу (певна частина українців виїхала закордон, однак залишила за собою робочі місця), що призвело до збільшення робочих завдань для однієї штатної одиниці, яка повинна виконувати обсяги роботи 1,5–2 довоєнних ставок за збереження незмінним окладу, що збільшує втому, підвищує рівень стресу, провокує професійне вигорання.

Отже, постійне відчуття небезпеки під час перебування на робочому місці, страх за своє життя та життя колег, а також невизначеність майбутнього можуть не тільки стимулювати виникнення стресових станів, а й мати серйозні наслідки для психічного здоров'я працівників, викликаючи депресії, тривожні розлади та інші психосоматичні захворювання.

Таким чином, сукупність наведених чинників призводить до значного погіршення умов праці на підприємствах, що функціонують в умовах війни. Це не лише впливає на безпеку й здоров'я працівників, але й погіршує загальну продуктивність праці, знижує економічну ефективність підприємства та збільшує рівень напруги в суспільстві. Для мінімізації цих ризиків потрібно впроваджувати комплексні заходи, спрямовані на забезпечення безпеки робочих місць, підвищення стійкості інфраструктури та зниження стресових навантажень на працівників.

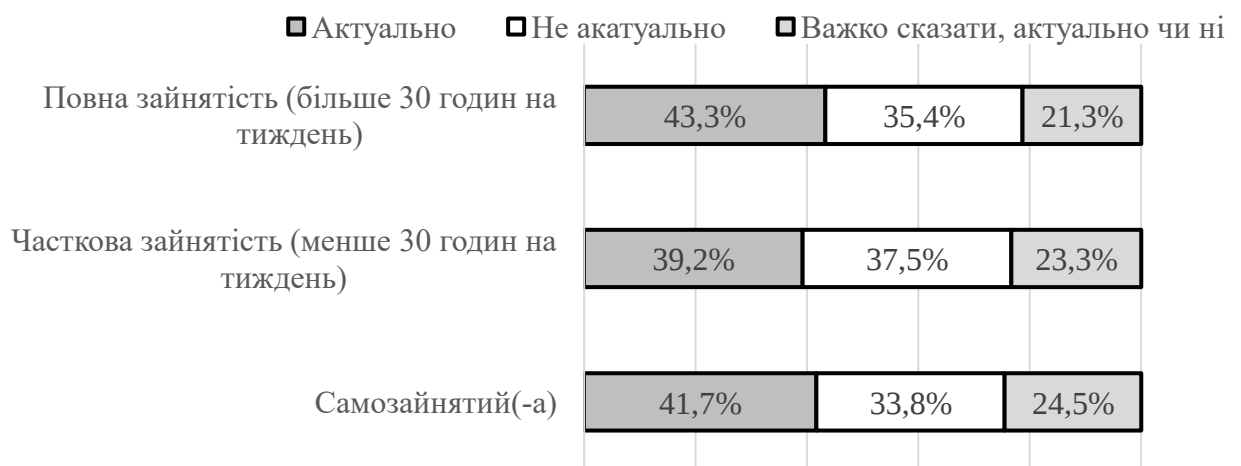


Рис. 8. Розподіл відповідей працездатних респондентів щодо ризиків виконання своїх робочих обов'язків без можливості нормально відпочити

Джерело: зроблено автором статті.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ДОСЛІДЖЕНЬ

Російська збройна агресія проти України суттєво вплинула на всі аспекти суспільного життя, уключаючи ринок праці. Приватні підприємства, на відміну від державних установ, зіштовхнулися з численними викликами та ризиками, що призвело до значного підвищення рівня стресу серед їхніх працівників. Війна посилює соціальні стресори й змінює баланс між вимогами до праці та доступними ресурсами для винагороди. Соціальні впливи робочого середовища, уключаючи організаційну культуру, умови праці й механізми прийняття управлінських рішень, дають можливість зрозуміти, як робочі вимоги та ресурси, отримані за результатами роботи, впливають на виникнення стресу в працівників приватного сектору й на їх продуктивність. Робочі вимоги охоплюють фізичні, психологічні, соціальні та організаційні аспекти, що потребують значних зусиль від працівників. Водночас ресурси, отримані в процесі роботи, сприяють мотивації, досягненню цілей та зниженню стресових навантажень.

В умовах війни зростання робочих вимог та зменшення ресурсів значно підвищують ризик виникнення стресу, що потребує подальшого дослідження. Стрес виникає через дисбаланс між вимогами й обмеженими ресурсами, зумовленими військовими реаліями. Аналіз українського ринку праці свідчить, що руйнування галузей промисловості внаслідок російської агресії спричинило значне зниження економічної конкуренції, погіршення умов праці, зниження заробітної плати та втрату кадрів. Ці фактори негативно впливають на якість робочої сили й ефективність виробництва.

Перспективними напрямками подальших наукових розвідок у контексті вивчення проблем формування стресу в умовах війни є дослідження балансу між обсягами роботи, навантаженням і фінансовою винагородою, яке вимагає всебічного вивчення для збереження продуктивності роботи підприємств приватного сектору економіки. Окрім того, особливий інтерес для подальших розвідок становить питання виникнення дисбалансу між роботою та особистим життям, що під час війни створює значні ризики для фізичного й психічного здоров'я працівників, знижує їх продуктивність, суттєво погіршує якість їхнього життя.

ПОДЯКИ ТА ФІНАНСУВАННЯ

Статтю підготовлено в процесі виконання науково-дослідницької роботи «Стресові стани населення України в контексті війни: розповсюдженість, групи ризику та шляхи компенсації» (державний реєстраційний номер: 0123U100793) за конкурсною тематикою НАН України «Наукові і науково-технічні (експериментальні) роботи за пріоритетним напрямом “Українське суспільство в умовах війни, повоєнної трансформації та європейської інтеграції” на 2023–2024 рр.» (шифр: 6541230).

ДЖЕРЕЛА ТА ЛІТЕРАТУРА

- Москотіна, Р., Сидоров, М., Ковальська, Є. (2023). Перевірка підходу до поділу індексу психологічного дистресу SCL-9-NR на критеріальні рівні. *Соціологічні студії*, 2(23), 73–83. <https://doi.org/10.29038/2306-3971-2023-02-32-32>
- Сальнікова, С., Мурадян, О., Сидоров, М. (2020). Міжнародні макро-соціальні показники як аналітичні інструменти в соціології. *Соціологічні студії*, 2(17), 41–54. <https://doi.org/10.29038/2306-3971-2020-02-41-54>
- Bhatnagar, S., Cao, Y., Hasteer, D., Long, V., & McMahan, L. (2023). Relating socioeconomic position (SEP) and vaccination with Covid-19 rates in select populations. *Journal of Emerging Investigators*, 6, 1–8. <https://doi.org/10.59720/22-144>.
- Caldwell, L. K. (2019). *Public Policy and the Life Sciences*. New York: Routledge, 246. <https://doi.org/10.4324/9780429043703>
- Clarke, S. (2010). An integrative model of safety climate: Linking psychological climate and work attitudes to individual safety outcomes using meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 553–578.
- Cooper, C. L. & Cartwright, S. (1994). Healthy Mind; Healthy Organization – A Proactive Approach to Occupational Stress. *Human Relations*, 47(4), 455–471.
- De Vos, J. (2020). From milgram to zimbardo: the double birth of postwar psychology/psychologization. *History of the Human Sciences*, 23(5), 156–175. Retrieved September 10, 2024 from <https://biblio.ugent.be/publication/1088139>
- Drazic, I., & Schermuly, C. C. (2023). Too Old for Modern Work? An explicit and implicit measure of the modern-work-is-young stereotype. *German Journal of Human Resource Management*, 38(1), 59–89. <https://doi.org/10.1177/23970022231195061>
- Hodgins, K. M. (2014). Workplace mistreatment: Health, working environment and social and economic factors. *Health an Interdisciplinary Journal for the Social Study of Health Illness and Medicine*, 6(5), 392–403. <http://dx.doi.org/10.4236/health.2014.65057>
- Howard, A., Antczak, R. & Albertsen, K. (2019). Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 2019). *Overview Report How European workplaces manage safety and health*. Retrieved October 12, 2024 from <https://osha.europa.eu/sites/default/files/esener-2019-overview-report.pdf>
- Lombardo, E. (2024). *Think Workplace Stress is the Enemy? Think again*. Retrieved September 11, 2024 from https://www.linkedin.com/pulse/think-workplace-stress-enemy-again-elizabeth-lombardo-ph-d--rkryc?trk=public_post_feed-article-content
- Maslach, C. & Leiter M. (2020). *The Burnout Challenge. Managing People's Relationships with Their Jobs*. Harvard University Press. 272.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1982). Burnout in health professions: A social psychological analysis. In G. S. Sanders & J. Suls (Eds.), *Social Psychology of Health and Illness* (pp. 227–251). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Pfeffer, J. (2018). *Dying for a Paycheck: How Modern Management Harms Employee Health and Company Performance and What We Can Do About It*. NY: Harper Business.
- Sheridan, J. E. & Abelson, M. A., (1983). Cusp Catastrophe Model of Employee Turnover. *Academy of Management Journal*, 26(3), 418–436. Retrieved October 12, 2024 from <https://www.jstor.org/stable/256254>
- West, M. A., & Dawson, J. F. (2012). *Employee engagement and NHS performance*. The King's Fund, 1–21. Retrieved September 11, 2024 from https://www.researchgate.net/publication/266868148_

REFERENCES

- Bhatnagar, S., Cao, Y., Hasteer, D., Long, V., & McMahan, L. (2023). Relating socioeconomic position (SEP) and vaccination with Covid-19 rates in select populations. *Journal of Emerging Investigators*, 6, 1–8. <https://doi.org/10.59720/22-144>.
- Caldwell, L. K. (2019). *Public Policy and the Life Sciences*. New York: Routledge, 246. <https://doi.org/10.4324/9780429043703>
- Clarke, S. (2010). An integrative model of safety climate: Linking psychological climate and work attitudes to individual safety outcomes using meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 553–578.
- Cooper, C. L. & Cartwright, S. (1994). Healthy Mind; Healthy Organization – A Proactive Approach to Occupational Stress. *Human Relations*, 47(4), 455–471.
- De Vos, J. (2020). From milgram to zimbardo: the double birth of postwar psychology/psychologization. *History of the Human Sciences*, 23(5), 156–175. Retrieved September 10, 2024 from <https://biblio.ugent.be/publication/1088139>
- Drazic, I., & Schermuly, C. C. (2023). Too Old for Modern Work? An explicit and implicit measure of the modern-work-is-young stereotype. *German Journal of Human Resource Management*, 38(1), 59–89. <https://doi.org/10.1177/23970022231195061>

-
- Hodgins, K. M. (2014). Workplace mistreatment: Health, working environment and social and economic factors. *Health an Interdisciplinary Journal for the Social Study of Health Illness and Medicine*, 6(5), 392–403. <http://dx.doi.org/10.4236/health.2014.65057>
- Howard, A., Antczak, R. & Albertsen, K. (2019). Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 2019). *Overview Report How European workplaces manage safety and health*. Retrieved October 12, 2024 from <https://osha.europa.eu/sites/default/files/esener-2019-overview-report.pdf>
- Lombardo, E. (2024). *Think Workplace Stress is the Enemy? Think again*. Retrieved September 11, 2024 from https://www.linkedin.com/pulse/think-workplace-stress-enemy-again-elizabeth-lombardo-ph-d--rkryc?trk=public_post_feed-article-content
- Maslach, C. & Leiter M. (2020). *The Burnout Challenge. Managing People's Relationships with Their Jobs*. Harvard University Press, 272.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1982). *Burnout in health professions: A social psychological analysis*. In G. S. Sanders & J. Suls (Eds.), *Social Psychology of Health and Illness* (pp. 227–251). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Moskotina, R., Sydorov, M., & Kovalska, Ye. (2023). Testing the Approach to Dividing Psychological Distress Index SCL-9-NR into Criterial Levels. *Sociological Studios*, 2(23), 73–83. <https://doi.org/10.29038/2306-3971-2023-02-32-32>
- Pfeffer, J. (2018). *Dying for a Paycheck: How Modern Management Harms Employee Health and Company Performance and What We Can Do About It*. NY: Harper Business.
- Salnikova, S., Muradyan, O., & Sydorov, M. (2020) International Macrosocial Indicators as Analytical Tools in Sociology. *Sociological Studios*, 2 (17), 41–54. <https://doi.org/10.29038/2306-3971-2020-02-41-54>
- Sheridan, J. E. & Abelson, M. A., (1983). Cusp Catastrophe Model of Employee Turnover. *Academy of Management Journal*, 26(3), 418–436. Retrieved October 12, 2024 from <https://www.jstor.org/stable/256254>
- West, M. A., & Dawson, J. F. (2012). *Employee engagement and NHS performance*. The King's Fund, 1–21. Retrieved September 11, 2024 from https://www.researchgate.net/publication/266868148_
-