

4. Яковлев Д. В., Яковлева Л. І. Громадська думка в управлінні: психологія впливу. *Актуальні проблеми філософії та соціології*. 2025. Вип. 57. С. 233–237.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-615-0-27>

ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНІ РЕАКЦІЇ НА ХРОНІЧНИЙ ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ СТРЕС

Мішина Олена Сергіївна

*студентка III курсу факультету психології, політології та соціології
Національний університет «Одеська юридична академія»
м. Одеса, Україна*

Хронічний організаційний стрес належить до найбільш поширених явищ сучасного професійного середовища. Його виникнення зумовлюється тривалим впливом виробничих перевантажень, високого рівня відповідальності, невизначеності посадових вимог, дефіциту часу, міжособистісних конфліктів, недостатньої підтримки керівництва та дисбалансу між вкладеними зусиллями і винагородою. На відміну від короткочасної стресової реакції, що виконує адаптивну функцію, хронічний стрес супроводжується стійкою активацією нейроендокринних механізмів, які поступово виснажують компенсаторні ресурси організму та знижують його здатність до ефективної адаптації [3, с. 99].

Фізіологічний механізм стресової відповіді пов'язаний передусім із активацією гіпоталамо-гіпофізарно-наднирникової осі (НРА-осі). Під впливом тривалого психоемоційного навантаження гіпоталамус продукує кортикотропін-релізінг-гормон, який стимулює секрецію адренкортикотропного гормону гіпофізом, а той, своєю чергою, активує кору наднирників. Результатом є підвищене вироблення кортизолу – ключового гормону стресу. Як зазначають В.А. Горбаченко та співавт., тривала дисрегуляція НРА-осі порушує баланс між адаптивною мобілізацією та виснаженням, що призводить до метаболічних змін, зниження імунної реактивності та негативного впливу на структуру головного мозку [3, с. 100].

Короткочасне підвищення рівня кортизолу забезпечує мобілізацію енергетичних ресурсів та сприяє швидкому реагуванню на зовнішні виклики. Однак за умов хронічного організаційного стресу гіперсекреція цього гормону набуває пролонгованого характеру, що порушує гомеостатичні механізми. Дослідження підтверджують зв'язок

тривалого психоемоційного навантаження з підвищеним ризиком серцево-судинних захворювань, гіпертонії та метаболічних розладів [2, с. 1–2].

Постійне перебування у стані професійної напруги підтримує також активацію симпато-адреналової системи. Це проявляється тахікардією, підвищенням артеріального тиску, змінами судинного тону. Подібні реакції мають адаптивний сенс лише за короткочасної дії стресора; у випадку їх пролонгації формується ризик функціональних і структурних порушень [5, с. 172–173].

Психофізіологічні реакції на хронічний організаційний стрес реалізуються на кількох рівнях: нейроендокринному, вегетативному, когнітивному та емоційному. На нейробиологічному рівні відзначаються зміни у функціонуванні мигдалини, гіпокампа та префронтальної кори. Підвищена реактивність мигдалини зумовлює стійке відчуття тривоги та настороженості навіть за відсутності реальної загрози [3, с. 101]. Гіпокамп, який відповідає за процеси пам'яті й навчання, в умовах тривалої дії кортизолу може зазнавати структурних змін, що негативно позначається на когнітивних функціях.

Шулякова М., Рациборинська Н., Полякова В. вказують на зменшення об'єму сірої речовини в ділянках префронтальної кори, що забезпечують саморегуляцію та виконавчі функції [2, с. 3]. Це пояснює труднощі з концентрацією уваги, плануванням, прийняттям рішень, а також зростання кількості професійних помилок, психофізіологічні зміни безпосередньо відображаються на якості виконання службових обов'язків.

Вегетативні порушення при хронічному стресі характеризуються домінуванням симпатичного відділу автономної нервової системи. Серед типових проявів – порушення сну, м'язова напруга, головний біль, напруження, диспепсичні симптоми. З боку травної системи спостерігається зміна моторики та секреції, підвищення проникності кишкового бар'єру, що створює передумови для розвитку психосоматичних розладів [2, с. 2]. Ендокринні зрушення можуть впливати на масу тіла, рівень глюкози крові та загальний енергетичний баланс.

Теоретичне підґрунтя розуміння хронічного стресу було закладене Гансом Сельє, який описав стадії загального адаптаційного синдрому – тривоги, резистентності та виснаження. Саме фаза виснаження, за Г. Сельє, пов'язана зі зниженням адаптаційних можливостей організму та формуванням патологічних змін. У контексті організаційного середовища тривалий стрес відповідає фазі резистентності з поступовим переходом до виснаження, що може зумовлювати розвиток розладів адаптації, тривожних і депресивних станів [1, с. 7–8].

Особливе значення має індивідуальний рівень стресостійкості. Як зазначає С.В. Мітіна, психофізіологічна рівновага визначається

здатністю підтримувати внутрішній гомеостаз і мобілізувати внутрішні ресурси без шкоди для здоров'я [5, с. 171]. Низький рівень стресостійкості сприяє швидшому формуванню як соматичних, так і психічних порушень під впливом хронічного організаційного стресу.

Водночас організаційний стрес має системний характер. Погіршення психофізіологічного стану працівників відображається на атмосфері в колективі, рівні конфліктності, ефективності управління. Тому профілактика хронічного стресу повинна поєднувати індивідуальні стратегії саморегуляції з управлінськими рішеннями щодо оптимізації робочого навантаження.

Психоедукаційні програми, формування навичок емоційної саморегуляції та впровадження систем управління стресом демонструють позитивну динаміку щодо зниження тривожності, покращення якості сну та підвищення загального самопочуття [6, с. 6–10]. Комплексний підхід дозволяє мінімізувати ризик переходу функціональних змін у стійку патологію.

Отже, хронічний організаційний стрес є потужним психофізіологічним чинником, який впливає на всі рівні функціонування організму від нейроендокринної регуляції до когнітивної та емоційної сфери. Його тривалий вплив спричиняє дисбаланс НРА-осі, порушення автономної регуляції та підвищує ризик розвитку психосоматичних і афективних розладів. Розуміння механізмів цих процесів створює наукове підґрунтя для формування ефективних профілактичних програм у сучасному професійному середовищі.

Література:

1. Герасименко Л. О. Реакція на важкий стрес та розлади адаптації. Посттравматичний стресовий розлад : навч. посіб. К. : ВСВ «Медицина», 2023. 120 с.
2. Шулякова М., Рациборинська Н., Полякова В. Вплив хронічного стресу на організм людини та роль психоедукації у редукції його психічних проявів / Психосоматична медицина та загальна практика Том 9. № 1 (2024). С. 1–6. DOI: 10.26766/pmgr.v9i1.490
3. Горбаченко В. А., Олянін В. В., Лук'янець О. О. Фізіологічні механізми стресу та посттравматичний стресовий розлад. *Фізіол. Журнал*. 2024. Т. 70, № 6. С. 98–109.
4. Психологічна допомога в екстремальних ситуаціях : навч. посіб. / уклад. О. Ю. Овчаренко. К. : Університет «Україна», 2026. 272 с.
5. Мітіна С. В. Таврійський національний університет імені В. І. Вернадського. Психофізіологічні аспекти стресостійкості особистості. *Учені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія : Психологія*. Том 36 (75). № 4. 2025. С. 171–173.

6. Kus S, Immich G, Oberhauser C, Frisch D, Schuh A. Evaluating the effectiveness of a one week multimodal prevention program for slowing down and stress reduction performed in a German health resort: results of a randomized controlled trial. *Complement Med Res.* 2022;29:6–16.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-615-0-28>

МОЗКОВИЙ ШТУРМ ЯК МЕТОД ВИБОРУ РАЦІОНАЛЬНОГО УПРАВЛІНСЬКОГО РІШЕННЯ: ПСИХОЛОГІЧНИЙ ВИМІР

Мукан Марія

*студентка III курсу факультету психології, політології та соціології
Національний університет «Одеська юридична академія»
м. Одеса, Україна*

Серед методів вибору раціонального управлінського рішення, які використовують сучасні керівники, слід відзначити теорію ігор, експертну оцінку, метод декомпозиції, метод контрольних питань, метод «брейнстормінгу» («мозкового штурму»). Уся вони мають яскраво виражений психологічний вимір. Адже у теорії та практиці сучасного управління відбувся перехід від класичних ієрархічних моделей вибору, в основі яких – раціонально діюча «економічна людина» (*Homo economicus*), до мережевих моделей вибору, які враховують психологічні фактори.

Слід безумовно погодитись із тим, що «Вибір, як складник ухвалення рішень, конструюється на перетині індивідуальної дії та колективної взаємодії, психологічних і соціальних феноменів, з урахуванням психологічних якостей менеджменту, особливостей середовища та взаємної залежності різних рішень. У сучасних умовах ефективність управління залежить від якості інформації, мотивації та комунікації (вертикальної і горизонтальної), визначення мети організації та альтернатив вибору, обрання одного з варіантів та контролю за реалізацією вибору» [3, с. 258].

Для вибору раціонального управлінського рішення у сучасних системах використовується метод мозкового штурму. В управлінні мозковий штурм потрібен не лише для обміну ідеями чи пошуку нових управлінських рішень. Раціональність тут межує із інтуїцією, а економічні моделі управління взаємодіють із психологією управління.

Варто погодитись із тим, що «Одним з основних методів ухвалення рішень у процесі управлінської діяльності є мозковий штурм. Він дає