

УДК 331.45:658.3

DOI <https://doi.org/10.32782/3041-2080/2025-5-39>

ТРИСТУПЕНЕВА СИСТЕМА ЗАПОБІЖНИХ, ЗАХИСНИХ І РЕАБІЛІТАЦІЙНИХ ЗАХОДІВ ЩОДО ЗНИЖЕННЯ ПСИХОСОЦІАЛЬНИХ РИЗИКІВ ПРАЦІВНИКІВ

Цопа Віталій Андрійович,

доктор технічних наук, професор,
професор кафедри менеджменту
Міжнародного інституту менеджменту
ORCID ID: 0000-0003-4652-9180

Чеберячко Сергій Іванович,

доктор технічних наук, професор,
професор кафедри охорони праці та цивільної безпеки
Національного технічного університету «Дніпровська політехніка»
ORCID ID: 0000-0003-3281-7157

Пищикова Олена Вікторівна,

кандидат технічних наук, доцент,
доцент кафедри охорони праці та цивільної безпеки
Криворізького національного університету
ORCID ID: 0000-0002-0843-3498

Настич Анастасія Ігорівна,

аспірантка кафедри охорони праці та цивільної безпеки
Криворізького національного університету
ORCID ID: 0009-0003-6267-7519

У статті аргументовано необхідність комплексного й системного підходу до оцінювання психосоціальними ризиками та керування ними на робочому місці. Актуальність питання суттєво зросла через глобальні кризи, зокрема пандемію COVID-19 та повномасштабне збройне вторгнення РФ в Україну. Останнє спричинило зниження добробуту працівників, значне збільшення їх психічного виснаження та погіршення самопочуття загалом. На основі аналізу міжнародних стандартів ISO 31000:2018 та ISO 45003:2021, а також інноваційних світових методик визначено основні фактори впливу на психологічне здоров'я. Запропоновано впровадження моделі керування психосоціальними ризиками, яка передбачає три рівні заходів: попередження, підвищення стресостійкості та мінімізацію негативних наслідків.

Особливу увагу зосереджено на визначенні «психосоціальної небезпеки» як дисбалансу між вимогами роботи та наявними ресурсами працівника. Автором запропоновано практичні рекомендації щодо використання онлайн-інструментів для об'єктивної ідентифікації та оцінки ризиків. Обґрунтовано, що професійна діяльність у більшості випадків характеризується умовами високого темпу, надмірністю або дефіцитом інформації за дії перешкод та інших несприятливих тих факторів, які потенційно впливають на функціональний стан і працездатність негативно. Результати проведеного дослідження наголошують на надзвичайній важливості адаптації міжнародного досвіду керування психосоціальними ризиками до національних умов для забезпечення належного рівня психологічної безпеки працівників та комфортних для них умов праці. Відповідно до цього особливої значущості набувають дослідження, які не тільки спрямовані на зниження нервово-психічної напруги та досягнення психофізіологічної релаксації, але й покликані запобігати розвитку стійких функціональних зрушень.

Ключові слова: психосоціальні ризики, стресостійкість, ISO 45003:2021, керування ризиками, благополуччя працівників, охорона праці.

Tsopa Vitalii, Cheberiachko Serhii, Pyshikova Olena, Nastych Anastasiia. Three-level system of preventive, protective, and rehabilitation measures for reducing psychosocial risks of employees

The article argues the necessity of a comprehensive and systematic approach to the assessment and management of psychosocial risks in the workplace. The relevance of this issue has significantly increased due to global crises, including the COVID-19 pandemic and the full-scale armed aggression of the Russian Federation in Ukraine. The latter has led to a decline in employee well-being, a significant increase in mental exhaustion, and a general deterioration of health.

Based on the analysis of international standards ISO 31000:2018 and ISO 45003:2021, as well as innovative global methodologies, the main factors affecting psychological health have been identified. The implementation of a psychosocial risk management model is proposed, which includes three levels of measures: prevention, enhancement of stress resilience, and minimization of negative consequences.

Particular attention is focused on the definition of "psychosocial hazard" as an imbalance between job demands and the resources available to the employee. The author proposes practical recommendations for using online tools to objectively identify and assess risks. It is substantiated that professional activity in most cases is characterized by high-paced conditions, information overload or deficit, obstacles, and other adverse factors that can potentially negatively affect functional state and work performance.

The results of the conducted study emphasize the crucial importance of adapting international experience in psychosocial risk management to national conditions to ensure an adequate level of psychological safety for employees and comfortable working conditions. Accordingly, research aimed not only at reducing nervous and mental tension and achieving psychophysiological relaxation but also at preventing the development of persistent functional disturbances becomes particularly significant.

Key words: *psychosocial risks, stress resilience, ISO 45003:2021, risk management, employee well-being, occupational health and safety.*

Вступ. Європейський фонд з питань покращення умов життя та праці (*Eurofound*) постійно аналізує взаємозв'язки між психологічним станом працівників і небезпеками робочого простору за допомогою систематично організованого опитування, починаючи з 1990 року. Зазначені дослідження умов праці слугують важливим джерелом практичних даних щодо важливих сторін трудової діяльності для різних груп населення. Згідно зі звітом за результатами IV Європейського дослідження умов праці [1], проведеним у 2005 році, було встановлено, що 22 % опитаних працівників у 25 країнах – членах ЄС та двох країнах-кандидатах відзначили наявність стресу, пов'язаного з роботою. Показовою є різниця між показниками країн, що приєдналися до Євросоюзу пізніше, та країнами-засновницями. Так, серед 10 «нових» країн – членів ЄС 30 % працівників вважали, що їхнє здоров'я перебуває під загрозою через робочий стрес, тоді як у 15 країнах, які приєдналися до ЄС давно, цей показник становив 20 %. На рівні окремих держав найвищі показники стресу були зафіксовані в Греції (55 %), Словенії (38 %), Швеції (38 %) та Латвії (37 %).

Низка факторів, як-от швидке збільшення впливу психосоціальних загроз на робочому місці, особливо ускладнених глобальними кризами, зокрема пандемією COVID-19, а також війною проти України, є причиною безпрецедентного психічного виснаження, появи стресових розладів та суттєвого зниження рівня добробуту працівників. Причиною слугує те, що перебування людини у складній екстремальній ситуації, часто пов'язаної з небезпекою для здоров'я та життя, має значну виснажливу дію на неї, що нерідко призводить до явищ психічної дезадаптації. В умовах війни, за яких навіть рутинні дії людини, наприклад керування автомобілем, можуть бути пов'язані з негативними наслідками (як-от можливість вибуху),

проблема керування психосоціальними ризиками перетворюється не просто на питання охорони праці, а на елемент системи національної безпеки й економічної стабільності.

Пошук шляхів запобігання виробничим стресам для збереження фізичного та психічного здоров'я, профілактики професійних деформацій і розробки технологій подолання останніх стає на сучасному етапі одним із найважливіших напрямів прикладної психологічної науки.

Аналіз попередніх досліджень демонструє пряму взаємодію між інтенсивністю психосоціальних факторів та виникненням різних захворювань. Так, дослідження зв'язку між робочим стресом і серцево-судинними захворюваннями було обґрунтовано у науковій праці М. Kivimäki [3]. Метааналіз, який було здійснено науковцем, об'єднав дані багатьох досліджень і показав, що високий рівень робочого стресу (у тому випадку, якщо є високі вимоги до роботи, але низький контроль над нею) значно підвищує ризик розвитку ішемічної хвороби серця й інсульту. Зі свого боку, S. C. Segerstrom і G. E. Miller [4] проаналізували вплив психосоціального стресу на імунну систему. Результати проведеного науковцями дослідження свідчать, що стрес, особливо хронічний, спричиняє значні зміни в імунній системі. Останнє призводить до підвищення сприйнятливості до інфекційних захворювань, загострення аутоімунних хвороб та уповільнення загоєння ран. Схожі висновки містяться в науковій праці P. Parvaneh Esmaeilzadeh Meshki та A. Zeinali [5]. Дослідники аргументували, що негативний досвід у дитинстві, як психосоціальний фактор, корелює з підвищеним ризиком розвитку психосоматичних симптомів, як-от хронічний біль, втома та функціональні розлади кишечника в дорослому віці.

Проте переважна більшість наукових робіт концентрується на вузьких і специфічних або теоретичних аспектах, тоді як практичні

механізми адаптації міжнародних стандартів до вітчизняного контексту на цьому етапі є недостатньо дослідженими. Метою цієї статті є обґрунтування практично зорієнтованого підходу комплексного характеру до оцінювання й управління стресостійкістю працівників як ключового компонента системи менеджменту психосоціальних ризиків. Завдання дослідження передбачають: аналіз ключових понять і міжнародних стандартів, розробку методологічної бази для оцінки ризиків, надання практичних рекомендацій щодо реалізації заходів і визначення перспектив подальшого покращення процесу керування психосоціальними ризиками.

Мета дослідження полягає в обґрунтуванні триступеневої системи запобіжних, захисних і реабілітаційних заходів щодо зменшення психосоціальних ризиків працівників.

Методи та методики дослідження. Теоретичним і методологічним підґрунтям проведеного дослідження є концепції управління керування ризиками, викладені в міжнародних стандартах. Особливу увагу приділено ISO 31000:2018 («Менеджмент ризиків. Принципи та настанови») та ISO 45003:2021 («Управління охороною здоров'я та безпекою праці. Психологічне здоров'я та безпека на виробництві. Наставови з керування психосоціальними ризиками»). Для досягнення поставленої мети та розв'язання завдань у проведеному дослідженні було застосовано низку методів. Метод аналізу та синтезу було застосовано для узагальнення теоретичних положень і побудови цілісної моделі дослідження. Порівняльно-правовий метод використовувався для зіставлення міжнародних підходів до процесу керування психосоціальними ризиками з національними особливостями. Метод моделювання був застосований для розробки структури трирівневого підходу до керування ризиками. Емпірична частина дослідження спирається на аналіз практичних інструментів, у тому числі австралійського онлайн-ресурсу PeopleatWork, який демонструє дієвість інтерактивних опитувань для об'єктивної оцінки психосоціальних ризиків.

Результати та дискусії. На сучасному етапі стрес визначається як нервово-психічна перенапруга, викликана надсильним впливом, адекватна реакція на яку раніше не сформована, але повинна бути знайдена в тій ситуації, яка відбулася [6, с. 287–288]. Стрес є невідчужуваною частиною адаптації до всіх факторів. Його дія може підвищити функціональний резерв організму (йдеться про еустрес), з іншого боку, стрес може призвести до виснаження систем організму та виникнення донозологічного стану,

який може перейти у хворобу (це – дистрес). Два результати дії стресу залежить від адаптаційних можливостей організму. Проблема полягає у тому, щоб «ціна такої адаптації» не виходила за межі індивідуального «ліміту», тобто не призводила до перенапруги та виснаження механізмів регуляції, що, зрештою, сприяє зниженню рівня здоров'я людини. Знижений поріг толерантності до стресу є прямою загрозою стану психічного здоров'я та професійної надійності і прямим показанням до проведення коригувальних профілактичних робіт щодо підвищення рівня стресостійкості.

Вихід зі стресового стану пов'язаний з адаптаційними можливостями конкретного індивіда, розвиненістю його аварійно-захисних механізмів, його здатністю до виживання у вкрай тяжких обставинах. Це безпосередньо залежить від досвіду перебування людини в критичних ситуаціях і навіть від її вроджених якостей, наприклад сили нервової системи. За своєю фізіологічною сутністю стрес проявляється в загальному адаптаційному синдромі як необхідна й корисна вегетативна та соматична реакція, спрямована на пристосування організму до нових умов існування [7, с. 106–107]. З іншого боку, під **стресом на роботі**, відповідно до Британського стандарту (загальної специфікації) PAS 1010:2011, розуміють комбінацію емоційних, когнітивних, поведінкових і психологічних реакцій на несприятливі та шкідливі аспекти посадових обов'язків, організації та умов роботи. На основі цих двох визначень можемо сформулювати, що є психосоціальна небезпека на роботі. **Психосоціальна небезпека** – це стрес на роботі (work-related stress) комбінація емоційних, когнітивних, поведінкових і психологічних реакцій на несприятливі та шкідливі аспекти – психосоціальні чинники (psychosocial factors). Визначене поняття є ширшим, ніж класичне розуміння стресу, оскільки воно охоплює як негативні (дистрес), так і позитивні (еустрес) прояви. Хоча еустрес може сприяти продуктивності та зростанню за певних умов, наприклад через його хронічний характер, він також може призвести до виснаження та несприятливих наслідків для здоров'я [8, с. 43–44]. Таким чином, керування психосоціальними ризиками має фокусуватися на системному підході.

На підставі зазначеного вбачається можливим запропонувати цілісну модель оцінювання та контролю стресостійкості персоналу, яка передбачає використання триступеневої системи запобіжних, захисних і реабілітаційних дій, заснованої на засадах профілактики, реагування та відновлення (рис. 1). Така система



Рис. 1. Модель триступеневого процесу керування психосоціальними ризиками

дає змогу організаціям не тільки знижувати психосоціальні ризики, але й усувати фактори, що їх спричиняють.

1. Первинні заходи – запобіжні (профілактика) – спрямовані на усунення чи суттєве зниження їх впливу небезпечних психосоціальних чинників, які можуть збільшити ймовірність настання небезпечної події – переживання стресу працівниками.

Первинні запобіжні заходи вважаються найбільш дієвими. Замість того щоб «виправляти» результати, ці заходи зосереджені на переформатуванні організаційної структури праці. Основні елементи:

- оптимізація організації роботи. Вона передбачає створення конкретних посадових інструкцій і розподіл обов'язків, що зменшує плутанину та суперечки. Оптимізація обсягу роботи, справедливий розподіл обов'язків та уникнення перевантажень – ключові моменти. У період воєнного стану це також може означати розробку змінних графіків роботи та пристосування завдань до актуальної ситуації, наприклад можливість роботи з безпечного місця або впровадження системи сповіщення про безпеку;

- формування позитивного клімату в організації. Виховання атмосфери довіри, взаємопідтримки та взаємоповаги між співробітниками й керівництвом. Відкритий обмін інформацією, ефективна система зворотного зв'язку, а також залучення працівників до процесу ухвалення рішень, які безпосередньо впливають на їхню діяльність, є ключовими факторами;

- програми Work-Life Balance. Створення гармонії між професійним та особистим шляхом надання доступу до віддаленої зайнятості, гнучкого графіка, а також підтримка використання відпусток. Це сприяє запобіганню професійного вигорання та піклуванню про загальне благополуччя співробітників.

В умовах війни першочергові заходи набувають особливого значення. Наприклад, розробка конкретних інструкцій на випадок повітряної тривоги, забезпечення надійних укриттів на території робочого місця та можливість переривати працю для забезпечення особистої безпеки суттєво зменшують невизначеність та відчуття тривоги.

2. Вторинні заходи – захисні – для збільшення індивідуальної стресостійкості робітників, зменшення інтенсивності й часу переживання стресу.

Вторинні захисні заходи спрямовані на вдосконалення умінь персоналу протистояти стресу, що дасть змогу результативніше протистояти теперішнім або передбачуваним стресовим обставинам. Ці заходи орієнтовані на персональному рівні та сприяють формуванню так званого психологічного ресурсу. Ключові напрями:

- тренінги з управління стресом. Організація навчальних заходів із психологічного самоконтролю, технік розслаблення й усвідомленості, а також продуктивного управління часом і подолання конфліктів;

- формування м'яких навичок. Тренінги з емоційного інтелекту та комунікаційного

вміння сприяють поліпшенню взаємодії в робочому середовищі та зниженню міжособистісних суперечок, що нерідко є підґрунтям для стресових ситуацій;

- програми підтримки. Запровадження програм, спрямованих на фізичне та психічне благополуччя. Це може передбачати доступ до спортивних залів, занять йогою, медитації, а також організацію неформальних онлайн-зустрічей для соціальної взаємодії у віддалених колективах;

- навчання для керівників. Важливо розвивати навички в керівників розпізнавати сигнали емоційного вигорання, тривожності та стресу в підлеглих. Крім того, важливими є навички надання першої психологічної допомоги.

3. Третинні заходи – реабілітаційні – для відновлення психологічного й фізичного здоров'я.

Заходи третього рівня – відновлювання – вживаються в ситуаціях, коли психосоціальні ризики вже спричинили негативний вплив на здоров'я працівників і призвели до захворювання. Основна мета – зменшити шкоду від захворювання, сприяти одужанню та відновленню стану здоров'я для повернення на роботу. Йдеться про:

- надання фахової психологічної підтримки. Запровадження програм підтримки персоналу (Employee Assistance Programs, EAP), які забезпечують конфіденційний і безплатний доступ до досвідчених психологів і психотерапевтів. Це надає можливість своєчасно виявляти та коригувати стресові розлади, депресивні стани, посттравматичні синдроми;

- реабілітаційні програми. Створення індивідуальних підходів для тих, хто довго не працював через труднощі, пов'язані зі стресом. Це передбачає поступове відновлення професійних функцій;

- механізми підтримки повернення до роботи. Впровадження конкретних процедур, що сприяють комфортному та захищеному перебуванню на робочому місці для тих, хто повернувся. Це передбачає заходи, які запобігають відчуттю ізоляваності. Наприклад, тимчасова адаптація завдань, зниження обсягу робіт або надання підтримки з боку досвідченого співробітника.

Для впровадження цієї трирівневої моделі критично важливим є застосування об'єктивних інструментів оцінювання. Успішним прикладом є австралійська платформа PeopleatWork, яка пропонує стандартизовані опитувальники, розроблені на базі науково обґрунтованих шкал. Використання подібних інструментів надає змогу організаціям здійснити:

- 1) **ідентифікацію психосоціальних чинників** – зібрати чисельні відомості щодо показників стресу, насолоди від роботи, стосунків між людьми та інших соціально-психологічних аспектів та психосоціальних чинників;

- 2) **оцінку профілю підприємства** – порівняти отриману інформацію з загальним портретом компанії, щоб визначити групи психосоціального ризику, наприклад окремі підрозділи або категорії персоналу;

- 3) **проводити бенчмаркінг кращих практик зі зниження психосоціальних ризиків** – зіставляти власний профіль із загальнодержавними чи секторальними індикаторами. Це надає можливість неупереджено проаналізувати позицію компанії та виявити проблемні моменти, які потребують швидкої реакції та інструментів для їх вирішення;

- 4) **створювати «карти керування психосоціальними ризиками»** – візуалізувати процес керування психосоціальними ризиками, виявлення проблемних робочих місць для цілеспрямованого впровадження заходів.

Крім кількісних методів, рекомендується використовувати якісні підходи, як-от фокус-групи та індивідуальні інтерв'ю. Вони дають змогу глибше зрозуміти причини наявних проблем та отримати цінні інсайти, які не завжди можна зафіксувати у стандартизованих опитувальниках. З огляду на особливості викликів, з якими стикається Україна на сучасному етапі, потрібно пристосовувати міжнародний досвід до вітчизняних умов. Рекомендації можна визначити такі:

- взаємодія з державними установами та громадськими об'єднаннями, що забезпечують психологічну допомогу громадянам;

- запровадження індивідуальних психологічних консультацій для ветеранів, які повертаються до цивільного життя;

- організація навчальних заходів (семінарів) для менеджерів і спеціалістів з управління персоналом (HR), які допоможуть їм швидко реагувати на психосоціальні чинники в умовах криз;

- здійснення безперервного нагляду за психологічним самопочуттям співробітників, що сприятиме оперативному виявленню та реагуванню на негативні явища.

Обговорення результатів. За результатами проведеного дослідження було встановлено, що в умовах нинішніх глобальних криз керування психосоціальними ризиками на робочому місці стає не тільки компонентом охорони праці, а й стратегічним фактором національної безпеки й економічної стабільності, що залежить

від керування цими ризиками через комплексний та системний підхід.

Вимоги міжнародних стандартів ISO 45001:2018 та ISO 45003:2021 виступають надійним методологічним базисом для розробки національних систем керування психосоціальними ризиками. З останніх випливає необхідність розробки об'єктивних інструментів для оцінювання психосоціальних ризиків, як-от онлайн-опитувальники на прикладі платформи PeopleatWork.

Дослідження базується на прямому взаємозв'язку між інтенсивністю, тривалістю стресу, впливу психосоціальних чинників та ризиками для фізичного та психічного здоров'я працівників, що виражається у збільшенні захворюваності, зниженні продуктивності та в підсумку в підвищенні психосоціальних ризиків.

Проведене дослідження має певні обмеження, а саме:

- теоретичне підґрунтя. Основна частина роботи має теоретичний і методологічний характер. Вона роз'яснює підходи до управління, але не використовує емпіричні дані, отримані від реальних українських підприємств, що ускладнює всебічну перевірку представленої моделі;

- контекстуальна обумовленість. Запропоновані поради й адаптації світового досвіду мають загальний характер і можуть потребувати окремої корекції для різних галузей економіки та типів організацій, оскільки психосоціальні ризики відчутно відрізняються залежно від специфіки конкретної професії;

- змінність факторів. Сучасні обставини, зокрема війна, що триває в Україні, відрізняються динамізмом і швидкими змінами. Це постійно потребує оновлення та перегляду методів оцінювання й управління, що не завжди

можна передбачити в рамках одного дослідження.

З огляду на обмеження та виявлену актуальність проблеми перспективними напрямками для подальших наукових досліджень є:

- емпірична верифікація. Проведення масштабних емпіричних досліджень на вибірці українських підприємств для оцінки реального рівня психосоціальних ризиків та дієвості запропонованої триступеневої моделі керування;

- розробка національних стандартів. Створення детальних, адаптованих до українського законодавства й умов методичних рекомендацій, стандартів та нормативно-правових актів щодо імплементації вимог ISO 45003:2021;

- вивчення специфічних груп психосоціальних чинників ризику. Глибинне дослідження психосоціальних ризиків у працівників певних професій (наприклад, медичних працівників, військових, соціальних працівників), які зазнають підвищеного стресового навантаження в умовах війни;

- використання технологій. Розробка та тестування новітніх онлайн-інструментів, мобільних додатків та інших цифрових рішень для моніторингу, оцінювання та надання психологічної підтримки працівникам у віддаленому форматі.

Висновки. Запропоновано триступеневу систему запобіжних і захисних заходів щодо зниження психосоціальних ризиків працівників, яка передбачає первинні (запобіжні), вторинні (захисні) та третинні (реабілітаційні) заходи. Ця модель гарантує послідовність дій: від усунення першопричин ризиків – небезпечних психосоціальних чинників до зниження їх негативних наслідків щодо психологічного та фізичного здоров'я працівників.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Fourth European working conditions survey / ed. by European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin, Ireland: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007. 11 p.
2. Аналіз вимог рамкової стратегії ЄС до систем управління охороною здоров'я та безпекою праці / В. Цопа та ін. *Системи управління, навігації та зв'язку. Збірник наукових праць*. 2023. Т. 2, № 72. С. 190–198. URL: <https://doi.org/10.26906/sunz.2023.2.190> (дата звернення: 14.08.2025).
3. Job strain and risk of obesity: systematic review and meta-analysis of cohort studies / M. Kivimäki et al. *International Journal of Obesity*. 2015. Vol. 39, no. 11. P. 1597–1600. URL: <https://doi.org/10.1038/ijo.2015.103> (date of access: 14.08.2025).
4. Segerstrom S. C., Miller G. E. Psychological Stress and the Human Immune System: A Meta-Analytic Study of 30 Years of Inquiry. *Psychological Bulletin*. 2004. Vol. 130, no. 4. P. 601–630. URL: <https://doi.org/10.1037/0033-2909.130.4.601> (date of access: 14.08.2025).
5. Parvaneh Esmaeilzadeh Meshki P., Zeinali A. The Role of Childhood Abuse Experiences in Predicting Emotional Schemas in Adulthood. *Quarterly Journal of Child Mental Health*. 2020. Vol. 7, no. 3. P. 128–141. URL: <https://doi.org/10.52547/jcmh.7.3.11> (date of access: 14.08.2025).

6. Brosschot J. F., Verkuil B., Thayer J. F. Exposed to events that never happen: Generalized unsafety, the default stress response, and prolonged autonomic activity. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*. 2017. Vol. 74. P. 287–296. URL: <https://doi.org/10.1016/j.neubiorev.2016.07.019> (date of access: 14.08.2025).
7. Korobeynikov G. V., Korobeinikova L. H., Korobeinikova I. H. Stress management in wrestling. *Influence of physical culture and sports on the formation of an individual healthy lifestyle*. 2022. P. 106–122. URL: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-280-7-5> (date of access: 14.08.2025).
8. Simmons B. L., Nelson D. L. Eustress at Work: Extending the Holistic Stress Model. *Positive Organizational Behavior*. 1 Oliver's Yard, 55 City Road, London EC1Y 1SP United Kingdom. P. 40–54. URL: <https://doi.org/10.4135/9781446212752.n4> (date of access: 14.08.2025).

REFERENCES:

1. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Ed.) (2007). Fourth European working conditions survey. Dublin, Ireland: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
2. Tsopa, V., et al. (2023). Analiz vymoh ramkovoi stratehii YeS do system upravlinnia okhoroноiu zdorovia ta bezpekoiu pratsi [Analysis of the EU framework strategy requirements for occupational health and safety management systems]. *Systemy upravlinnia, navihatsii ta zviazku. Zbirnyk naukovykh prats – Systems of Control, Navigation and Communication. Collection of Scientific Works*, 2 (72), 190–198. <https://doi.org/10.26906/sunz.2023.2.190> [in Ukrainian].
3. Kivimäki, M., et al. (2015). Job strain and risk of obesity: Systematic review and meta-analysis of cohort studies. *International Journal of Obesity*, 39 (11), 1597–1600. <https://doi.org/10.1038/ijo.2015.103>
4. Segerstrom, S. C., & Miller, G. E. (2004). Psychological stress and the human immune system: A meta-analytic study of 30 years of inquiry. *Psychological Bulletin*, 130 (4), 601–630. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.130.4.601>
5. Esmaeilzadeh, P., Meshki, P., & Zeinali, A. (2020). The role of childhood abuse experiences in predicting emotional schemas in adulthood. *Quarterly Journal of Child Mental Health*, 7 (3), 128–141. <https://doi.org/10.52547/jcmh.7.3.11>
6. Brosschot, J. F., Verkuil, B., & Thayer, J. F. (2017). Exposed to events that never happen: Generalized unsafety, the default stress response, and prolonged autonomic activity. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 74, 287–296. <https://doi.org/10.1016/j.neubiorev.2016.07.019>
7. Korobeynikov, G. V., Korobeinikova, L. H., & Korobeinikova, I. H. (2022). Stress management in wrestling. In *Influence of physical culture and sports on the formation of an individual healthy lifestyle* (pp. 106–122). <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-280-7-5>
8. Simmons, B. L., & Nelson, D. L. (2006). Eustress at work: Extending the holistic stress model. In *Positive organizational behavior* (pp. 40–54). London, UK: SAGE. <https://doi.org/10.4135/9781446212752.n4>

Стаття надійшла: 20.08.2025

Стаття прийнята: 13.09.2025

Опублікована: 10.11.2025

