

CONCEPTUAL ASPECTS OF THE ETYMOLOGY
OF THE CONCEPT "STRESS" IN THE CONTEXT
OF THE PARADIGM OF PUBLIC ADMINISTRATION

КОНЦЕПТУАЛЬНІ АСПЕКТИ ЕТИМОЛОГІЇ
ПОНЯТТЯ «СТРЕС» В РОЗРІЗІ ПАРАДИГМИ
ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

Iryna Dorosh¹

DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-297-5-16>

Abstract. Professional activity in conditions of high demands and active changes creates prerequisites for professional stress phenomena, which, if poorly managed or ignored, can trigger destructive mechanisms both at the level of individual public authorities and at the state level in general. *The purpose* of the work is to consider various approaches to the definition of the concept of "stress", as well as the corresponding models of organizational stress. At the same time, it was established that all of them reflect the chronology of the study of this complex process, as well as the change of emphasis in its research from physiology and medicine to the organizational environment and its impact on the employee. During the research, the following *methods* were used: analysis and synthesis – when forming the conceptual foundations of the etymology of the concept of "stressful situations" in the context of the public administration paradigm; systematization – when grouping factors and elements of existing approaches to defining the concept of "stress"; the method of analogies – when establishing analogies of the selected approaches with the evolution of the public administration paradigm; comparison – when analyzing fundamental differences in the field of public administration and administration and management of commercial structures; abstract-logical method – when summarizing the obtained results and forming conclusions. *Results.* It was established that the integration of the concept of "stress" into the paradigms of public administration took place at the stage of the emergence and use

¹ Ph.D, Associate Professor of the Department of Administrative and Financial Management, Lviv Polytechnic National University, Ukraine

of the school of human relations, which brought the employee (official) to a new level, taking into account his needs and motives, for the effective management of the results of his work. With the use of this paradigm, there was a need to study stressful phenomena in professional activity. Synthesizing the main ideas of the classical school and the school of human relations, Peter Drucker formed the main principles of the empirical school, introducing management by goals and involving personnel in defining goals. The separation of the systematized doctrine of management as a separate science created the prerequisites for the development of stress management. *Practical implications.* Organizational stress is a system with a significant number of variables that needs effective management in order to obtain constructive consequences. Understanding the evolution of this concept along with the paradigm of public management will help to form effective stress management mechanisms in public authorities. *Value/originality.* Selected approaches to the evolution of the meaningful essence of the concept of "stress" are considered in the context of the paradigm of public administration, since the integration of this concept into the management industry did not happen immediately.

1. Вступ

Впровадження нової парадигми публічного управління в Україні зумовлює низку суттєвих змін в цій галузі. В першу чергу, це посилення вагомості людей як активних учасників процесу прийняття стратегічних рішень у публічному управлінні та адмініструванні, що, своєю чергою, робить процес реалізації основних функцій держави більш прозорим, збільшуючи, таким чином, відповідальність органів публічної влади перед громадськістю. Відповідно змінюються вимоги до публічних службовців. Професійна діяльність в умовах високих вимог та активних змін створює передумови для професійних стресових явищ, які, за невилугого управління чи ігнорування, можуть запустити деструктивні механізми як на рівні окремих органів публічної влади, так і на державному рівні загалом.

Поняття «стрес» є міждисциплінарним, адже це категорія, яку можна віднести до медицини, психології, біології тощо. Із розвитком школи людських відносин (Е. Мейо) в управлінській діяльності стрес став елементом системи менеджменту. Проте питання стресових явищ

у галузі державного управління розглядались здебільшого з точки зору психології, а не управління. Саме тому, вивчаючи етимологію поняття «стрес», варто проводити паралелі із змінами в сфері державного управління, зокрема в умовах переходу до нової концепції публічного управління, відслідковуючи взаємозв'язки між ними. Це дасть можливість побудувати модель адміністрування стресових ситуацій в органах публічної влади, враховуючи особливості вітчизняних архетипів.

Стрес – це постійний супутник керівників усіх рівнів управління, адже їх робота насичена значною кількістю інформаційних потоків, а це, своєю чергою, вимагає акумулювання низки компетентностей для оптимального управління ними. У публічному управлінні стрес є поняттям багатограним і таким, що не має єдиного визначення. Його трактують як позитивне, так і негативне явище, розглядають і різноманітні моделі стресу, зокрема в органах публічної влади.

Системний підхід до проблем адміністрування стресових ситуацій в органах публічної влади спонукає до розгляду моделей саме організаційного стресу, які формувалися у певній хронологічній послідовності. Це дасть нам можливість сформулювати власне визначення поняття «стрес», яке буде повніше розкривати цю категорію в розрізі управлінської науки, зокрема в галузі публічного управління та адміністрування.

2. Підходи до визначення стресу як управлінського поняття

У перекладі з англійської мови «stress» – це тиск, натиск, напруга. Вперше поняття «стрес» було введено канадським фізіологом Гансом Сельє у 1936 році. За словами науковця, стрес є неспецифічною відповіддю організму на будь-який вияв вимоги, що допомагає пристосуватися до труднощів, які виникають, впоратися з ними. Науковець помітив, що різні подразники, такі як холод, спека, смуток, радість спричиняють одні й ті ж біохімічні реакції організму.

Проте Г. Сельє писав: «Не слід боятися стресу. Його не буває тільки у мертвих. Стресом потрібно управляти. Керований стрес несе в собі аромат і сенс життя». У ході досліджень науковцем було розмежовано поняття позитивного стресу та негативного, який отримав назву «дистрес». Із англійського «distress» – горе, нещастя, виснаження, потреба [4].

Таке відкриття Ганса Сельє носить чимале практичне значення у галузі медицини, психології та державного управління. Воно знайшло продов-

ження у дослідженнях інших науковців 20 століття. Вивчення явища стресу як наукової концепції, яка полягає в тому, що стрес-фактори запускають загальний адаптаційний синдром, який є певним ресурсом особистості, дає змогу по-іншому розглядати проблему стресостійкості публічних службовців, що знаходяться сьогодні в умовах інституційних змін.

Основоположник поняття «стрес» висунув гіпотезу про обмежену кількість адаптаційної енергії кожної людини, задану від народження, так званий адаптаційний капітал. Існує верхня межа кількості адаптаційної енергії, яка може бути використана індивідом в будь-який час [5].

Проте гіпотеза про вичерпність адаптаційної енергії була спростована. Так, Б. Голдстоун згодом довів відновлюваність цієї енергії, а також можливість її накопичення. Постійні слабкі негативні стимули збуджують систему адаптації, більш сильні стимули можуть привести до її повного вичерпання. Такий результат, безумовно, формує передумови для управління стресовими ситуаціями в органах публічної влади [1].

У 1984 році психологи Р. Лазарус та С. Фолкман запропонували визначення стресу як «дисбаланс між потребами та ресурсами особистості», або ж «перевищення тиску на особистість над її здатністю протистояти цьому тиску» (Lazarus and Folkman, 1984). Власне, здатність чинити опір тиску – це і є описаний Г. Сельє адаптаційний синдром. Окрім цього Р. Лазарус вперше розділив психологічне та фізіологічне поняття стресу. До фізіологічного стресу вчений відніс все, що пов'язане із реальними подразниками, а до психологічного – те, що людина оцінює як загрозу [2; 3].

Поняття «стрес», яке ми досліджуємо, є, насамперед, організаційно-психологічним явищем, оскільки перед нами стоїть завдання визначити основні управлінські детермінанти професійних стресів публічних службовців, з метою їх адміністрування. Проте окрім психологічного, окремо виділяють емоційний стрес. Такого виду стрес супроводжується переживаннями негативних емоцій, що відповідним чином впливає на вчинки людини [2; 3].

На думку О.В. Поліщук, стрес – це не що інше як прояв множини неспецифічних біохімічних, фізіологічних, психологічних та поведінкових реакцій у відповідь на вплив подразників різноманітної природи та характеру, що мобілізують резерви організму, з метою забезпечення його гомеостазу та адаптації до чинників зовнішнього середовища [12].

Низка дослідників відзначає, що стрес – це нормальне явище і є одним із обов'язкових станів людини, залежно від ситуації, в якій вона опинилась. Проблема полягає не в тому, щоб повністю усунути стрес, а в тому, щоб навчитись керувати ним, переводячи його в безпечний стан. Адже стрес не обов'язково є деструктивною силою і може бути важливим для людського виживання і благополучного існування, а також досягнення високих результатів у професійній діяльності [7; 8; 10; 13].

На сьогодні науковці виділяють два поняття стресу робочого середовища – організаційний та професійний. Організаційний стрес спричинений недосконалістю організаційних умов, а професійний – особливістю професійного оточення [11].

Як зазначають О.Є. Кузьмін та М.Ф. Гончар, притаманна властивість людей об'єднуватись у формальні та неформальні групи задля досягнення спільних цілей, зокрема і в процесі реалізації професійного потенціалу, зумовлює необхідність дослідження моделей та чинників організаційного стресу. Формування таких моделей та ідентифікування чинників варто здійснювати з огляду на існування внутрішнього та зовнішнього середовища організації [9].

Варто виділити традиційний (екологічний) і сучасний (транзакційний) підхід до визначення поняття «організаційного стресу». Традиційний підхід до визначення стресу базується на вивченні зовнішнього середовища, що оточує людину, працівника. Що ж до сучасного підходу, то тут основна увага зосереджена на ідентифікуванні процесів між працівником та зовнішнім середовищем. Такий підхід ще називають транзакційним, оскільки він розглядає стрес у розрізі транзакцій, визначаючи його як змінну величину [10].

До традиційних моделей визначення стресу відносять моделі, що базуються на стимулі та моделі відповідної реакції. Однією із традиційних моделей, що визначає стрес є модель відповідної реакції, або ж модель, що базується на реакції. Ця модель ґрунтується на дослідженнях основоположника самого поняття «стрес» Г. Сельє. Згідно з його дослідженнями, вимоги зовнішнього середовища спонукають людину до певної реакції, «загального адаптаційного синдрому», який складається із трьох фаз: «реакція тривоги», фаза опору та фаза виснаження. Переживання людиною постійного стресу негативно впливає на її організм, сприяючи виникненню різноманітних захворювань. Г. Сельє

спрямовував власні дослідження на практичні аспекти впливу стресу на людину, що сприяло узагальненню цього поняття та ототожненню його із низкою медичних діагнозів. При цьому не враховувалась позитивна сторона поняття «стрес», яка є необхідною для зростання, розвитку та мотивації працівника. Таким чином подальші дослідження були сфокусовані на зовнішнє середовище, оточення працівника, яке може спричиняти стрес.

Модель, що базується на стимулі, розглядає стрес як незалежну змінну – те, що відбувається із людиною, певний набір причин. Така модель особливу увагу акцентує на життєві ситуації та події, умови зовнішнього середовища. Основною моделі, що базується на стимулі є ідентифікування потенційних джерел стресу. Особливої популярності ця модель отримала в часи стрімкого розвитку промисловості. Для мінімізації негативного впливу стресу на результати роботи працівників проводились дослідження та ідентифікація джерел стресу, при цьому значна увага приділялась умовам праці, таким як освітлення, шум, вентиляція тощо. Модель, що базується на стимулі, не враховує особливостей самого працівника, адже різні стресори по різному впливають на тих чи інших людей. Проте завдяки таким моделям вдалося узагальнити стресори зовнішнього середовища, що дало поштовх для подальших досліджень організаційного стресу [10].

Окремо потрібно виділити інтеракційний підхід до визначення організаційного стресу. Моделі такого підходу відносять до традиційних, проте вони є перехідним етапом, сполучною ланкою між традиційними та сучасними моделями визначення стресу. Суть інтеракційного підходу до визначення стресу полягає у причинно-наслідковому, статистичному, кореляційному зв'язку між стимулом та реакцією. Тобто конкретний стресор зовнішнього середовища може спричиняти певну реакцію людського організму під впливом зазаного стресу. Відразу зрозумілим стає складність визначення такого зв'язку, адже зазвичай людина піддається впливові кількох стресорів одночасно, аналогічною є також і ситуація із відповідною реакцією людського організму. Виділити тут дві залежні змінні надзвичайно складно. Проте дослідження вчених за напрямком інтеракційного підходу визначення стресу дали поштовх до розуміння організаційного стресу, як складного транзакційного процесу. Виділимо окремо кілька таких інтеракційних моделей [7].

Модель робочого стресу Тетріка і ЛаРокко зазначає, що можливий зв'язок між сприйняттям реальних умов праці та кількістю відповідних реакцій на стрес. Тобто на думку вчених певні ситуативні фактори, характеристики організації, а також індивідуальні відмінності можуть впливати на зв'язок стимулу та реакції [10; 13]. Отже, в даній моделі можна побачити певний «зародок» визначення стресу як процесу.

Модель стресового циклу МакГрета визначає стрес як зв'язок між стресорами та їх наслідками за допомогою трьох процесів, таких як оцінювання, прийняття рішень та дія. Окрім цього МакГрет виділяв так званий зворотній зв'язок для повторного оцінювання стресора [10]. Таким чином ця модель є дотичною до трансакційного підходу визначення стресу.

Модель відповідності Р-Е визначає стрес як баланс між зовнішнім середовищем та людиною. Будь-яке порушення цього балансу веде до перевтоми і виснаження. Такі порушення можуть виникати в результаті, наприклад, невідповідності особистих характеристик людини вимогам зовнішнього середовища, або ж, навпаки, невиправдання умов зовнішнього середовища сподіванням та очікуванням працівника. Ця модель також містить аспекти трансакційного підходу [10; 13].

Модель Карасека «вимоги роботи та контроль над нею» полягає у співвідношенні вимог до роботи працівника та можливостями цього працівника впливати на процес прийняття рішень. Коли між цими показниками виникає дисонанс, то працівник піддається стресу та перевтомі. Проте автори цієї моделі не змогли отримати однозначні результати дослідження таких інтеракцій [10; 13].

Модель загальних систем Кокса та МакКея визначає стрес як невідповідність вимог зовнішнього середовища можливостям працівника здолати їх. Ще однією інтеракційною моделлю є модель Камінгза і Купера, яка базується на кібернетичному підході. Згідно цієї моделі стрес – це певний алгоритм подій, у якому відбуваються постійні інтеракції між зовнішнім середовищем та людиною. Вказана модель також враховує часовий характер стресової ситуації [10; 13].

Оглянуті інтеракційні моделі організаційного стресу мають певні недоліки, проте робота над ними, дослідження їх достовірності, та апробація дали можливість зрозуміти складність такого явища як стрес в організаціях. Намагання встановити зв'язки (інтеракції) між

двома змінними стрес-процесу виявили значно більшу кількість складових цього явища, які між собою пов'язані складними трансакціями. Окрім цього було встановлено, що одні й ті ж стресові ситуації по різному впливають на різних працівників. Це залежить від сприйняття, когнітивних процесів, емоційного інтелекту тощо.

Отже, розглянемо сучасні, трансакційні або, як їх ще називають, когнітивні моделі стресу. Згідно цих моделей, стрес – це також взаємодія між людиною та зовнішнім середовищем. Проте тут додається сприйняття людиною загроз зовнішнього середовища, так звані когнітивні процеси. Когнітивні процеси дають можливість суб'єктивно оцінити величину загрози та задіяти можливі ресурси для її подолання. Тобто, згідно із трансакційними моделями стресу одна і та ж загроза по різному впливає на різних людей. Аналогічно ресурси для подолання стресу у цих людей також будуть різними [7]. Розглянемо основні моделі такого підходу.

Трансакційна модель стресу та копінгу Р. Лазаруса базується на вивченні стресу як індивідуальної реакції людини на стресовий фактор. Основою цієї теорії є знання людини та її уявлення про зовнішній світ, які формують суб'єктивне оцінювання конкретної стресової ситуації та набір власних ресурсів для подолання загрози. Таким чином згідно трансакційної моделі стресу Р. Лазаруса одна і та ж стресова ситуація буде по різному впливати на різних людей. Так, наприклад, для однієї людини – це буде стрес, для іншої ж це може не становити особливої загрози [2; 3].

Ключовим у формуванні такого сприйняття є набір низки якостей, як вроджених, так і набутих. Тут потрібно брати до уваги умови, в яких народилась та виховувалась людина, її світосприйняття, все пережите нею, досвід, який вона отримувала у житті, її емоційний інтелект, тощо. Також важливим є характер та темперамент особистості. Усе це створює передумови для сприйняття стресових ситуацій, а також для копінгу. Явище копінгу ми детальніше дослідимо у наступному підрозділі дисертаційної роботи. Проте варто також зазначити, що безпосередній вплив на вагомість тієї чи іншої загрози зовнішнього середовища мають умови, в яких людина зараз перебуває. Існує можливість нашарування кількох стресових ситуацій, які будуть підсилювати одна одну. Так, наприклад, негаразди в сім'ї, проблеми зі здо-

ров'ям можуть сприяти проблемам на роботі. При цьому актуальними залишаються питання шляхів управління стресовими ситуаціями, з метою мінімізування їх негативного впливу на публічних службовців, а також можливостей впливати на наявність необхідних копінг-стратегій працівників, досягаючи конструктивного вирішення стресів. Ці питання потребують дослідження низки складових стрес-процесу на базі органів публічної влади. Такі дослідження та їх результати описані у наступному розділі дисертаційної роботи.

Є ще кілька транзакційних моделей стресу, які варто розглянути для глибшого розуміння стрес-процесу. Наприклад, модель стресу Т. Кокса та Дж. Маккея, яка є доволі схожою із розглянутою нами вище моделлю Лазаруса. Ця модель розглядає стрес, як динамічний процес, що виникає із виникненням у людини певних труднощів та прагнення подолати їх. Стрес – індивідуальний феномен, результат взаємовідносин людини та життєвої ситуації, в якій вона перебуває. Автор моделі виокремлює зв'язок чотирьох аспектів особистості та зовнішнього середовища, а саме: підтримка зі сторони зовнішнього середовища, вимоги зовнішнього середовища, особисті якості, внутрішні потреби та оцінювання [10–13].

Інтегративна модель стресу (автори – К.В. Matheny, D.W. Ayscock) включає такі складові:

1) внутрішні та зовнішні вимоги до особистості, що є стресорами. Такі вимоги є стимулом до запуску стресової мобілізації людського організму;

2) оцінювання вагомості вимог та адекватності власних можливостей, вибір варіантів для подолання вимог. Тут людина використовує власні ресурси, а саме когнітивні навички, здоров'я, соціальну підтримку, досвід, оптимізм, наполегливість, самооцінку тощо;

3) безпосередньо стресова реакція, тобто виникнення певних симптомів.

Автори інтегративної моделі основну увагу приділяють невмінню людини використати наявні у неї ресурси для подолання стресу, а також вводять поняття «превентивного подолання», що являє собою набір способів попередження сприйняття тих чи інших вимог як стресогенних [10; 13].

Модель стресу і копіngu Дж. Едвардса містить елементи теорій мотивації, прийняття рішень та контролю. Автор цієї моделі розгля-

дає поняття «стресу» як різницю між дійсним та бажаним психічним станом людини, при цьому враховується важливість такої різниці для неї. Наявність суттєвої невідповідності у таких станах може носити негативний характер і мотивувати до певних зусиль для вирішення проблеми. Ці зусилля і є копінгом. На думку автора теорії, зростання стресу мотивує людину до пошуку копінг-альтернатив, проте зменшує її спроможність до їх створення і раціонального вибору [8].

3. Інтегрування поняття «стрес» у парадигми державного управління

Досліджуючи стресові ситуації як професійне явище в органах публічної влади, варто розглядати їх в інституційних межах, якими власне і є галузь публічного управління. Так, в основу інституціональної економічної теорії, представниками якої є Т. Веблен, Дж. Коммонс, А. Берлі, У. Гамільтон, Е. Богарт, лягло вивчення еволюції різних суспільних інститутів, які, дали можливість по іншому сформувати уявлення про працівника, як носія людського капіталу. Згодом неоінституціональна теорія (Р. Коуз, Р. Познер, С. Пейович) продовжила розвиток гіпотези про гіперраціональну природу людини, яка є сукупністю поглядів, ідей, знань, навиків та здібностей як джерел майбутніх доходів. І саме тут визначальну роль відіграють соціально-економічні інститути, які створюють систему мотивів людської взаємодії у різних сферах життєдіяльності [14; 15]. Таким чином, важливо розглядати поняття «стрес» в органах публічної влади з точки зору міждисциплінарного підходу, використовуючи напрацювання науковців і практиків у галузі психології, медицини, менеджменту та публічного управління. Окрім цього, варто вивчати цю проблему цілісно, враховуючи особливості інституційного середовища – сферу публічного управління та адміністрування.

Саме тому виділені підходи до еволюції змістовної сутності поняття «стрес» необхідно розглянути в розрізі парадигми державного управління (табл. 1). Адже інтегрування цього поняття в управлінську галузь відбулось не одразу. Варто також врахувати відсутність чітких часових меж у підходах та концепціях, оскільки доволі часто вони розвивались паралельно. Проте доцільно припустити, що інтегрування поняття «стрес» у парадигми державного управління відбулося на етапі

Таблиця 1

Класифікація підходів та моделей визначення стресу в розрізі парадигми державного управління

Підходи до визначення стресу	Моделі визначення стресу	Особливості визначення стресу	Недоліки використання у державному управлінні	Інтегрування поняття «стрес» у парадигми державного управління
1	2 Модель відповідної реакції	3 Вимоги зовнішнього середовища спонукають людину до певної реакції – стресу, «загального адаптаційного синдрому», який складається із трьох фаз: «реакція тривоги», фаза опору та фаза виснаження. Переживання людиною постійного стресу негативно впливає на її організм, сприяючи різноманітним захворюванням.	4 Не береться до уваги позитивна сторона поняття «стрес», яка є необхідною для росту, розвитку та мотивації працівника.	5 Класична (адміністративна) школа державного управління із використанням універсальних принципів не враховувала соціальні аспекти процесу, серед яких власне і є стрес. Теорія ідеальної бюрократії зароджувалась паралельно із концепцією «стресу», проте створення спрощених схем управлінської праці не сприяло інтегруванню цього поняття в парадигму державного управління.
Традиційний (екотопічний)	Модель, що базується на стимулі	Стрес – це незалежна змінна, те, що відбувається із людиною, певний набір причин. Особлива увага акцентується на життєві ситуації та події, умови зовнішнього середовища. Основою моделі є ідентифікування потенційних джерел стресу.	Не враховуються особливості самого працівника, адже різні стресори по різному впливають на тих чи інших людей.	

(Продовження таблиці 1)

1	2	3	4	5
	Інтеракційні моделі:	Стрес – це результат причинно-наслідкового, статистичного, кореляційного зв'язку між стимулом та реакцією. Тобто конкретний стресор зовнішнього середовища може спричиняти певну реакцію людського організму під впливом зазананого стресу.	Складність визначення зв'язку «стимул-реакція», адже зазвичай людина піддається впливові кількох стресорів одночасно, аналогічною є також і ситуація із відповідною реакцією людського організму. Виділити тут дві залежні змінні надзвичайно складно.	Школа людських стосунків вивела на новий рівень працівника (державного службовця) із врахуванням його потреб та мотивів, задля ефективного управління результатами його праці.
-	Модель робочого стресу Тетрика і ЛаРокко	Виділяє можливий зв'язок між сприйняттям реальних умов праці та кількістю відповідних реакцій на стрес. Тобто певні ситуативні фактори, характеристики організації, а також індивідуальні відмінності можуть впливати на зв'язок стимулу та реакції.		Із використанням цієї парадигми виникла необхідність вивчення стресових явищ у професійній діяльності. Проте стан розвитку концепції стресу не давав можливість повною мірою інтегрувати це поняття у всі аспекти державного управління. Синтезуючи основні ідеї класичної школи та школи людських стосунків Пітер Друкер сформував основні принципи емпіричної школи, впроваджуючи управління за цілями та залучення персоналу до визначення цілей. Виокремлення систематизованого вчення про управління як окремої науки створило передумови для розвитку стрес-менеджменту.
-	Модель стресового циклу МакГрета	Стрес – це зв'язок між стресорами та їх наслідками за допомогою трьох процесів, таких як оцінювання, прийняття рішень та зворотній зв'язок для повторного оцінювання стресора.		

(Продовження таблиці 1)

1	2	3	4	5
	– Модель відповідності Р-Е	Стрес розглядається як баланс між зовнішнім середовищем та людиною. Будь-яке порушення цього балансу веде до перевтоми та виснаження.		
	– Модель Карасека «вимоги роботи та контроль над нею»	Стрес – це дисонанс між вимогами до роботи працівника та можливостями цього працівника впливати на процес прийняття рішень.		
	– Модель загальних систем Кокса та МакКея	Стрес – це невідповідність вимог зовнішнього середовища можливостям працівника здолати їх.		
	– Кібернетична модель Камінгза і Кулера	Стрес – це певний алгоритм подій, у якому відбуваються постійні взаємодії між зовнішнім середовищем та людиною. Дана модель також враховує часовий характер стресової ситуації.		
Трансакційний (сучасний)	Модель стресу та копінгу Р. Лазаруса	Стрес – індивідуальна реакція людини на стресовий фактор. Основою цієї теорії є знання людини та її уявлення про зовнішній світ, які формують суб'єктивне оцінювання	Ускладнюється хід подальших досліджень, оскільки жодну змінну складову стресу не можна виокремити, а лише розглядати	Формулювання ідей соціальних систем у державному управлінні дало можливість розглядати усі процеси в управлінській діяльності з

(Закінчення таблиці 1)

1	2	3	4	5
Трансакційний (сучасний)	<p>конкретної стресової ситуації та набір власних ресурсів для подолання загрози.</p>	<p>як частину трансакційного процесу.</p>	<p>точки зору впливів значної кількості чинників. Проте цей підхід дав можливість зрозуміти складність процесу управління професійними стрессами та визначити пріоритетні завдання для його реалізації. Перехід від державного управління до публічного управління, політизація цього процесу, зумовили потребу у нових парадигмах, а, відповідно, пошуку нових ефективних методів адміністрування стресових ситуацій у професійній діяльності державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування.</p>	
	<p>Модель стресу Т. Кокса і Дж. Маккея</p>	<p>Стрес – це динамічний процес, що виникає із виникненням у людини певних труднощів та прагненням подолати їх. Стрес – індивідуальний феномен, результат взаємовідносин людини та життєвої ситуації, в якій вона перебуває.</p>		
	<p>Інтегративна модель стресу</p>	<p>Автори інтегративної моделі основну увагу приділяють невмінню людини використати наявні у неї ресурси для подолання стресу, а також вводять поняття «превентивного подолання», що є набором способів попередження сприйняття тих чи інших вимог як стресогенних.</p>		
<p>Модель стресу та копіпгу Дж. Елвардса</p>	<p>Автор моделі розглядає поняття «стресу» як різницю між дійсним та бажаним психічним станом людини, при цьому враховується важливість такої різниці для неї. Наявність суттєвої невідповідності у таких станах може мати негативний характер і мотивувати до певних зусиль для вирішення цієї ситуації – копіпгу.</p>			

Джерело: сформовано автором на підставі [2; 3; 6; 7; 8; 10; 13]

виникнення та використання школи людських стосунків, що вивела на новий рівень працівника (посадовця) із врахуванням його потреб та мотивів, задля ефективного управління результатами його праці. Із використанням цієї парадигми виникла необхідність вивчення стресових явищ у професійній діяльності.

Досліджуючи стрес, як управлінську категорію в розрізі органів публічної влади, взято до уваги когнітивну модель стресу та копінгу Р. Лазаруса, оскільки ця модель передбачає використання людиною конкретних стратегій (копінгу) у певних ситуаціях, при цьому відбувається оцінювання такої стресової ситуації. Саме ця позиція, яка, на думку низки вчених (С. Нарватов-Бочавер, А. Лібіна, Т. Крюкова), є дещо спрощеною, дає можливість сформулювати критерії для оцінювання публічних службовців, з метою забезпечення необхідного рівня стресостійкості та можливостей адміністрування стресових ситуацій для їх конструктивного вирішення.

4. Напрямки управління стресами в органах публічної влади

Науковці виокремлюють три підходи до аналізування професійного стресу. Відповідно до першого підходу професійний стрес виникає через невідповідність вимог робочого середовища індивідуальним ресурсам працівника. Цей підхід вивчає вплив негативних наслідків стресу на результативність праці, фізичне та психологічне здоров'я працівника. Що ж стосується аналізування професійного стресу в другому підході, представником якого є, зокрема, Р. Лазарус, то тут основна увага фокусується на суб'єктивній значимості ситуації, в якій діє людина та засоби, за допомогою яких ця людина намагається побороти труднощі. Основним предметом дослідження у третьому підході став механізм регулювання діяльності працівника під впливом різних чинників, а також оцінювання їх вартості з огляду на внутрішні витрати [16].

Кожен із представлених підходів дає можливість у певному аспекті вирішувати проблему адміністрування стресових ситуацій: перших два підходи – з огляду на умови праці та вимоги до неї, а третій підхід, – зважаючи на індивідуальні психоемоційні можливості посадовця.

Сформуємо основні напрямки адміністрування стресових ситуацій органів публічної влади в межах наукових парадигм (рис. 1). За основу візьмемо три напрямки до управління стресами у процесі професійної діяльності: організаційний, медичний та психологічний.

Організаційна парадигма передбачає розробку спеціальних заходів, що скеровані на зниження рівня стресогенності професійного середовища, гнучкості корпоративної культури, формування оптимального співвідношення професійного навантаження та можливостей посадових осіб в органах публічної влади.

Медична парадигма має на меті ідентифікувати стрес, як особисту проблему та адресувати допомогу конкретній людині. Це, перш за все, низка терапевтичних та профілактичних заходів, які адресно реалізувати в межах професійного середовища доволі важко.



Рис. 1. Напрямки адміністрування стресових ситуацій в органах публічної влади в межах наукових парадигм

Джерело: сформовано та розвинуто автором на основі [1–16]

Психологічна парадигма базується на розробці напрямків психодіагностики професійних стресових станів та психологічної допомоги, що спрямована на усунення набутих симптомів стресу.

Вивчення організаційного напрямку потребує розмежування на приватну сферу та публічну сферу, у яких можуть функціонувати організації. Адже дослідження особливостей функціонування органів публічної влади, як соціальних систем дав змогу виокремити низку специфічних характеристик, що потребують врахування при розробленні напрямків адміністрування стресових ситуацій в таких організаціях.

Представлені парадигми є узагальненими напрямками управління стресовими ситуаціями в організаціях, які потребують деталізації в межах сформованого об'єкту та предмету дослідження.

Досліджуючи напрямки адміністрування стресових ситуацій в органах публічної влади, особливу увагу необхідно приділяти формуванню превентивних заходів щодо виникнення професійних фізичних та психологічних захворювань (в межах медичної та психологічної парадигми), шляхом психопрофілактики стресових станів (психологічна парадигма), розробленню спеціальних заходів, що скеровані на зниження рівня стресогенності професійного середовища, із врахування усіх чинників сфери публічного управління, а також вивченню та використанню заходів стрес-менеджменту у комерційних організаціях (організаційна парадигма), з метою переймання досвіду.

5. Висновки

Розглянувши різноманітні підходи до визначення поняття «стрес», а також відповідні моделі організаційного стресу, варто відмітити, що всі вони відображають хронологію вивчення цього складного процесу, а також зміну акцентів у його дослідженні із фізіології та медицини до організаційного середовища та його впливу на працівника. Безперечно сучасний трансакційний підхід найкращим чином визначає стрес, як динамічний процес із значною кількістю змінних складових, де «ядром» є людина, її досвід, знання, вміння, особливості характеру та темпераменту тощо.

Виділивши основні концептуальні засади до етимології понять «стрес» та «організаційний стрес» у контексті розвитку парадигми державного управління, варто відмітити що кожне з них набуває унікальних властивостей, залежно від умов перебування особистості та сприйняття нею усіх факторів зовнішнього та внутрішнього середовища. Це система із значною кількістю змінних, яка потребує дієвого управління, з метою отримання конструктивних наслідків.

Результати аналізування поняття «стрес», як управлінської категорії в розрізі органів публічної влади можуть стати підґрунтям для формування теоретико-методичних та прикладних засад подальшого дослідження.

Встановлено, що інтегрування поняття «стрес» у парадигми державного управління відбулося на етапі виникнення та використання школи людських стосунків, що вивела на новий рівень працівника (посадовця) із врахуванням його потреб та мотивів, задля ефективного управління результатами його праці. Із використанням цієї парадигми виникла необхідність вивчення стресових явищ у професійній діяльності. Синтезуючи головні ідеї класичної школи та школи людських стосунків Пітер Друкер сформував основні принципи емпіричної школи, впроваджуючи управління за цілями та залучення персоналу до визначення цілей. Виокремлення систематизованого вчення про управління як окремої науки створило передумови для розвитку стрес-менеджменту.

Перехід від державного управління до публічного управління, політизація цього процесу, зумовила потребу у нових парадигмах, а, відповідно, пошуку нових ефективних методів адміністрування стресових ситуацій у професійній діяльності публічних службовців.

Список літератури:

1. Goldstone B. The general practitioner and general adaptation syndrome. *S. afr. med. j.* 1952.
2. Lazarus, R.S. From psychological stress to the emotions: a history of changing outlook. *Ann. Rev. Psychol.*, 1993. Vol. 44. P. 1–21.
3. Lazarus, R.S., Folkman, S. *Stress, Appraisal and Coping*. New York : Springer, 1984.
4. Selye H. *Stress of My Life: A Scientist's Memoirs*. New York : Van Nostrand Reinhold Company, 1979.
5. Selye H. *The Stress of Life*. New York : McGraw-Hill Book Company, 1956.
6. Василенко О.М. Парадигма державного управління. *Держава та регіони. Серія : Державне управління*. 2011. № 3. С. 4–7.
7. Зливков В.Л., Лукомська С.О., Федан О.В. Психодіагностика особистості у кризових життєвих ситуаціях. Київ : Педагогічна думка, 2016. 219 с.
8. Корсун С.І., Ткачук Т.А. Психологія діяльності працівників податкової міліції : монографія. Київ : Центр учбової літератури, 2013. 194 с.
9. Кузьмін О.Є., Гончар М.Ф. Стрес-менеджмент у системі управління підприємством. *Бізнес Інформ*. 2017. № 5. С. 233–239.

10. Купер Кэри Л., Дэйв Филлип Дж. та О'Драйсколл, Майкл П. Организационный стресс. Теории, исследования и практическое применение / Пер. с англ. Харьков : Изд-во Гуманитарный Центр, 2007. 336 с.
11. Пальм Г.А. Психологічні особливості стратегій подолання стресу в професійній діяльності працівників митниці. *Вісник Дніпровського університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Психологія і педагогіка»*. 2012. № 2 (4). С. 153–157.
12. Поліщук О.В. Місце процесу прийняття рішення у ситуації стресу. *Вісник Національного університету оборони України*. 2014. Вип. 5. С. 308–313.
13. Пэйн Р., Купер К. Эмоции и работа. Теории, исследования и методы применения / Пер. с англ. Харьков : Изд-во «Гуманитарный Центр», 2008. 544 с.
14. Радіонов Ю.Д. Інститути та їх роль у розвитку національної економіки. *Інвестиції: практика та досвід*. 2017. № 3. С. 24–30.
15. Терещенко Д.А. Генезис наукових підходів до теорії людського капіталу. *Публічне управління та митне адміністрування*. 2019. № 4 (23). С. 90–101.
16. Харченко С.В., Лапій, Х.О. Наукові підходи до вивчення особливостей професійного стресу керівників органів внутрішніх справ як актуальна проблема. 2016. URL: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/NiO/2010_3/statiy/Kha_Lap.htm (дата звернення: 19.03.2023).

References:

1. Goldstone B. (1952) The general practitioner and general adaptation syndrome. *S. afr. med. j.*
2. Lazarus R.S. (1993) From psychological stress to the emotions: a history of changing outlook. *Ann. Rev. Psychol.*, vol. 44, 1–21.
3. Lazarus, R.S. and Folkman, S. (1984) Stress, Appraisal and Coping. New York: Springer.
4. Selye H. (1979) *Stress of My Life: A Scientist's Memoirs*. New York: Van Nostrand Reinhold Company.
5. Selye H. (1956) *The Stress of Life*. New York: McGraw-Hill Book Company.
6. Vasylenko O.M. (2011) Paradyhma derzhavnoho upravlinnia [Paradigm of public administration]. *Derzhava ta rehiony. Seriya: Derzhavne upravlinnia – State and regions. Series: Public administration*, no. 3, pp. 4–7.
7. Zlyvkov V.L., Lukomska S.O. ta Fedan O.V. (2016). *Psykhodiagnostyka osobystosti u kryzovykh zhyttievyykh sytuatsiakh* [Psychodiagnostics of personality in life crisis situations]. Kyiv: Pedagogichna dumka. (in Ukrainian)
8. Korsun S.I., Tkachuk T.A. (2013) *Psykhologhiia diialnosti pratsivnykiv podatkovoi militsii: monohrafiia* [Psychology of tax police employees: monograph]. Kyiv: Tsentr uchbovovoi literatury. (in Ukrainian)
9. Kuzmin O.Ye., Honchar M.F. (2017) Stres-menedzhment u systemi upravlinnia pidpriemstvom [Stress management in the enterprise management system]. *Biznes Inform – Business Inform*, no. 5, pp. 233–239.
10. Kuper Kery L., Deiv Fyllyp Dzh., O'Draisroll Maikl P. (2007) *Organizatsionnyy stress. Teorii, issledovaniya i prakticheskoye primeneniye*

[Organizational stress. Theories, research and practical application] / Per. s angl. Kharkov: Izd-vo Gumanitarnyy Tsentr. (in Russian)

11. Palm H.A. (2012) Psykholohichni osoblyvosti stratehii podolannia stresu v profesiinii diialnosti pratsivnykiv mytnytsi [Psychological features of strategic stress management in the professional activity of workers]. *Visnyk Dniprovskoho universytetu imeni Alfreda Nobelia. Seriiia "Psykholohiia i pedahohika" – Bulletin of the Dnipro University named after Alfred Nobel. Series "Psychology and pedagogy"*, no. 2 (4), pp. 153–157.

12. Polishchuk O.V. (2014) Mistse protsesu pryiniattia rishennia u sytuatsii stresu [The place of the decision-making process in a stressful situation]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy-Bulletin of the National Defense University of Ukraine*, vol. 5, pp. 308–313.

13. Peyn R., Kuper K. (2008) Emotsii i robota. Teorii, issledovaniya i metody primeneniya [Emotions and work. Theories, research and application methods] / Per. s angl. Kharkov: Izd-vo Gumanitarnyy Tsentr. (in Ukrainian)

14. Radionov Yu.D. (2017) Instytuty ta yikh rol u rozvytku natsionalnoi ekonomiky [Institutes and their role in the development of the national economy]. *Investytsii: praktyka ta dosvid – Investments: practice and experience*, no. 3, pp. 24–30.

15. Tereshchenko D.A. (2019) Henezys naukovykh pidkhodiv do teorii liudskoho kapitalu [The genesis of scientific approaches to the theory of human capital]. *Publichne upravlinnia ta mytne administruvannia – Public administration and customs administration*, no. 4 (23), pp. 90–101.

16. Kharchenko S.V., Lapii Kh.O. (2016) Naukovi pidkhody do vyvchenia osoblyvostei profesiinoho stresu kerivnykiv orhaniv vnutrishnikh sprav yak aktualna problema [Scientific approaches to the study of the characteristics of professional stress of the heads of internal affairs bodies as an actual problem]. Available at: http://archive.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/NiO/2010_3/statiy/Kha_Lap.htm (accessed 19 March 2023).