

Л. М. Карамушка, Д. І. Куриця

ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ У ДЕРЖСЛУЖБОВЦІВ

У статті зазначено основні організаційно-психологічні проблеми в діяльності держслужбовців, які обумовлюють виникнення професійного стресу. Подано модель професійного стресу в держслужбовців. Проаналізовано рівень професійного стресу в держслужбовців. Виявлено зв'язок між рівнем професійного стресу держслужбовців та такими чинниками: особистісними (індекс персональних ресурсів, персональна компетентність у часі, копінг-стратегії); організаційно-професійними (посада, напрям освіти держслужбовців) та соціально-демографічними (вік, стать, наявність дітей та їх кількість) характеристиками держслужбовців; соціально-психологічним рівнем розвитку групи в підрозділі держадміністрації, в якому працюють держслужбовці. Висвітлено потребу держслужбовців в антистресових програмах.

Ключові слова: персонал держадміністрацій; професійний стрес; психологічні чинники професійного стресу; персональні ресурси; компетентність у часі; копінг-стратегії; соціально-психологічний рівень розвитку групи.

Постановка проблеми. Складність професійних завдань, які вирішуються сьогодні організаціями в системі державної служби, та постійні соціально-економічні зміни обумовлюють значну інтенсифікацію професійної діяльності держслужбовців. Це призводить до виникнення професійного стресу в цієї категорії працівників, що негативно позначається як на ефективності виконання актуальних завдань, які стоять перед державною службою, так і на задоволеності держслужбовців роботою та самопочутті. Зважаючи на це, проблема дослідження психологічних чинників професійного стресу в держслужбовців заслуговує на спеціальне вивчення.

Аналіз літератури показує, що проблема стресу та професійного стресу була предметом спеціальних досліджень як зарубіжних (Дж. Брайт [1], Дж. Грінберг [6], Р.Лазарус [14], Г. Сельє [28] та ін.), так і російських (В. Бодров [2], Б. Величковський [15], Н. Водоп'янова [4], А. Леонова [15] та ін.) дослідників.

Протягом останніх років проблема професійного стресу почала активно розроблятися і українськими дослідниками. Зокрема, виконано дослідження, які стосуються особливостей вияву професійного стресу та синдрому "професійного вигорання" у керівників та працівників освітніх організацій, медичних установ, комерційних, правоохоронних, спортивних організацій, психологічних служб, працівників МНС (Т. Зайчикова [10; 11; 30], Л. Карамушка [11; 12; 30], Г. Ложкін [16], К. Малишева [18], С. Максименко [30], О.Марковець [19], Н. Перегончук, В. Паньковець [23], Я. Плужник [25], О. Раковчена [12], О. Самара [27], О. Склень [31] та ін.

Також започатковано дослідження виявів професійного стресу та синдрому "професійного вигорання" у працівників системи державної служби, зокрема у працівників державної податкової служби України (Т. Грубі [7]) та в працівників системи державної служби (О. Габрилевич, Л. Малімон) [5].

Разом із тим, проблема психологічного забезпечення діяльності держслужбовців все ще залишається мало дослідженою, насамперед тому, що ця категорія працівників тривалий час, на наш погляд, була "закритою" для дослідження. Зокрема, практично не дослідженими є питання, які стосуються психологічних чинників виникнення професійного стресу в держслужбовців.

© Л. М. Карамушка, Д. І. Куриця, 2013

Отже, соціальна значущість проблеми та її недостатня теоретична та практична розробленість зумовили вибір теми дослідження «Психологічні чинники професійного стресу в держслужбовців».

Мета дослідження: визначення психологічних чинників виникнення професійного стресу в держслужбовців.

Гіпотеза дослідження:

Існує зв'язок між рівнем професійного стресу держслужбовців та чинниками, які стосуються:

- *мікрорівня* (характеристики держслужбовців): а) особистісні (персональні ресурси; персональна компетентність у часі; копінг-стратегії поведінки в стресових ситуаціях; лояльність до організації); б) організаційно-професійні (посада в організації; рівень освіти; напрям освіти; загальний стаж роботи; стаж роботи в держслужбі); в) соціально-демографічні (вік; стать; сімейний стан; кількість дітей);
- *мезорівня* (характеристики підрозділів організації): соціально-психологічний рівень розвитку групи в підрозділі держадміністрації, в якому працюють держслужбовці.

Відповідно до мети та гіпотези дослідження визначено такі основні **завдання дослідження:**

1. Проаналізувати психологічні особливості діяльності держслужбовців, які обумовлюють виникнення професійного стресу в держслужбовців.
2. Побудувати модель професійного стресу в держслужбовців.
3. Дослідити рівень професійного стресу в держслужбовців.
4. Розкрити взаємозв'язок між рівнем професійного стресу та чинниками мікрорівня та мезорівня.

Методика та організація дослідження. Для вирішення поставлених завдань та перевірки гіпотези було використано такі методи: *теоретичні* (аналіз проблеми на базі психологічної, педагогічної та менеджерської літератури); *емпіричні* (констатувальний та формувальний експерименти, тестування, опитування, методи математичної статистики, методи активного соціально-психологічного навчання).

Дослідження проводилась у *два етапи* впродовж 2009–2012 рр.

На *першому етапі* (2009-2010 р.) проведено теоретичний аналіз проблеми, розроблено програму дослідження.

На *другому етапі* (2011-2012 рр.) проведено емпіричне дослідження, упродовж якого проаналізовано особливості професійного стресу держслужбовців та психологічні чинники його виникнення.

Було використано такі методики дослідження:

а) опитувальники: “Рівень професійного стресу” К. Ваймана [6]; “Інвентаризація симптомів стресу” Т. Іванченко [8]; “Диференційована оцінка станів зниженої працездатності” Г. Леонової, Б. Величковського [8] – для вивчення рівня професійного стресу держслужбовців;

б) методики “Втрати та здобутки персональних ресурсів” Н. Водоп'янової, М.Штейна [8], “Особистісна компетентність у часі” Л. Куликова [8], “Копінг-стратегії в стресових ситуаціях” С. Нормана, Д. Ендлера, Д. Джеймса, М. Паркера (адаптація Т.Крюкової) [26], “Оцінка лояльності співробітника до організації” Л. Почебут, О. Корольової [26] та анкета-“паспортичка” – для вивчення взаємозв'язку між рівнем професійного стресу в держслужбовців та чинниками мікрорівня (особистісними, організаційно-професійними та соціально-демографічними характеристиками держслужбовців);

в) методика “Пульсар” – для вивчення взаємозв’язку між рівнем професійного стресу в держслужбовців та чинниками мезорівня (соціально-психологічного рівня розвитку групи в підрозділі держадміністрації, в якому працюють держслужбовці) [26];

г) авторська анкета – для вивчення потреби держслужбовців в антистресових програмах.

Отримані дані піддавались статистичному аналізу з наступною якісною інтерпретацією та змістовим узагальненням. Математична обробка даних та графічна презентація результатів здійснювались за допомогою комп’ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 13.0).

Вибірка досліджуваних. Дослідження проведено серед персоналу районних державних адміністрацій Вінницької, Волинської, Хмельницької та Чернівецької областей. Загалом дослідженням було охоплено 300 держслужбовців, які обіймали різні посади (керівники та працівники держадміністрацій).

Дослідження виконано в рамках наукового проекту лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України “Психологічні засади забезпечення організаційного розвитку” (2008–2012 рр., науковий керівник – членкор. НАПН України, доктор психологічних наук, проф. Л.М. Карамушка).

Результати дослідження та їх обговорення

1. Психологічні особливості діяльності держслужбовців, які обумовлюють виникнення професійного стресу

Відповідно до наявних в літературі підходів [8; 9; 17; 20; 21], *державне управління (public administration)* можна визначити як один із видів соціального управління, який здійснює організуючий, спрямовуючий, координуючий та контролюючий вплив, що реалізується державою через систему її органів і який спрямований на організацію життя суспільства, створення умов для матеріального, культурного та духовного розвитку громадян.

Державне управління реалізується завдяки діяльності *державної служби*. Поняття “державна служба” має два основні значення: а) соціально-правовий інститут суспільства, через який здійснюється процес державного управління; б) професійна діяльність працівників держслужби (держслужбовців) щодо здійснення цілей і функцій держави через виконання обов’язків і повноважень на посаді, що визначена в конкретному державному органі, яка має публічний характер [22].

На основі аналізу літератури (Н. Варакіна [3], Л. Пашко [24], С.Серьогін [29], І. Сурай [32], В. Щегорцова [33] та ін.) можна виділити низку *організаційно-психологічних проблем* у діяльності держслужбовців, які обумовлюють виникнення напруженості в їх професійній діяльності і, відповідно, можливість виникнення професійного стресу, які стосуються:

а) *державного управління та державної служби* (наявність у державному управлінні величезного ризику, оскільки помилка окремої людини або наперед продумана протиправна дія, або бездіяльність можуть викликати великі ускладнення в безлічі підлеглих організацій; управління в органах державної влади має нормативно-посадовий характер, тобто достатньо “жорсткий” характер; державні органи є більш “закритими” стосовно сприйняття інноваційних змін; процеси кадрової ротації на державній службі є недостатньо активними та ін.);

б) *діяльності державних службовців* (обираючи своєю професією державну службу, людина робить свідомий вибір, погоджуючись на суворі обмеження; на державних управлінців покладається велика суспільна довіра, що апріорі наділяє їх посадовим авторитетом; службовці здебільшого зазнають негативних впливів сучасного на-

пруженого та трудомісткого ритму життя, подвійних моральних стандартів, необхідності діяти в умовах, наближених до екстремальних; нераціонально використовується праця держслужбовців та ін.);

в) *взаємодії державних службовців з населенням, пресою та громадськістю* (спостерігається досить низький рівень довіри громадськості до різних гілок влади; сьогодні суспільство звинувачує державного службовця в безвідповідальності, бездіяльності, небажанні та інколи нездатності розв'язувати його проблеми, в корупції та хабарництві та ін.).

Усе це дає підстави *зробити висновок* про те, що діяльність держслужбовців є достатньо складною і напруженою, а відтак обумовлює виникнення професійного стресу. Тому однією із проблем, розв'язання якої може сприяти підвищенню ефективності діяльності держслужбовців та забезпеченню їх психологічного здоров'я, є проблема вивчення психологічних чинників, які обумовлюють виникнення професійного стресу.

2. Модель професійного стресу в держслужбовців

На основі існуючих підходів у літературі (Дж. Грінберг, Л. Карамушка, В. Паньковець та ін.) *професійний стрес у держслужбовців* можна визначити як специфічну форму порушення їхньої фізіологічної та психічної діяльності, яка виникає у відповідь на негативний вплив управлінсько-професійної ситуації в органах державної влади і обумовлена як характеристиками персоналу, так і соціально-психологічними особливостями підрозділу, де працюють держслужбовці.

Відповідно, *модель професійного стресу держслужбовців* може включати, на наш погляд, такі основні складники:

- блок зовнішніх чинників (стресорів), що пов'язані із впливом середовища, в якому працює персонал держадміністрацій;
- блок внутрішніх чинників (пов'язаних з особистісними, організаційно-професійними та соціально-демографічними характеристиками держслужбовців);
- блок фізіологічних і психологічних виявів та наслідків професійного стресу держслужбовців.

Блок зовнішніх чинників (стресорів) включає стресори, які стосуються соціального середовища (соціально-політична та соціально-економічна ситуація в державі; статус державної служби в суспільстві та ін.) та організаційно-професійного середовища (соціально-психологічний рівень розвитку групи в підрозділі, де працюють держслужбовці, та ін.).

Блок внутрішніх чинників передбачає вплив особистісних (індекс ресурсності, персональна компетентність у часі, копінг-стратегії поведінки в стресових ситуаціях; лояльність персоналу до організації), організаційно-професійних (посада в організації, рівень та напрям освіти, загальний стаж роботи і стаж роботи в держслужбі) та соціально-демографічних (вік, стать, сімейний стан та кількість дітей) характеристик держслужбовців на розвиток у них професійного стресу.

Блок фізіологічних та психологічних виявів і наслідків професійного стресу держслужбовців передбачає визначення рівня ускладнень, які виникають у процесі функціонування психічної та професійної сфери: а) на рівні фізіологічної сфери: наявність професійного стресу; симптоми певного рівня вираженості професійного стресу; б) на рівні психічної сфери: наявність та рівень вияву станів зниженої працездатності (монотонія; психічне перенасичення; напруження/стрес; втома).

Згідно із зазначеною моделлю *розвиток професійного стресу* в держслужбовців відбувається таким чином. Стресори блоку "Соціальне середовище" (суспільство), діючи через особливості "організаційно-професійного середовища" (організації системи державної служби), створюють певне стресове середовище. Залежно від інтенсивності

дії цих стресорів та характеристик особистості персоналу (блок “Особистісні, організаційно-професійні та соціально-демографічні характеристики персоналу”) виникають прояви та наслідки професійного стресу в держслужбовців (рівень вияву професійного стресу та станів зниженої працездатності).

Профілактика й подолання професійного стресу (управління стресом) – це можливість використання держслужбовцями методів та прийомів управління стресом, зокрема встановлення особистістю бар’єрів на всіх фазах розгортання стресу з метою протидії йому (Дж. Грінберг [6]).

3. Рівень професійного стресу в держслужбовців

Перший етап емпіричного дослідження полягав в оцінці рівня професійного стресу в держслужбовців.

Виявлено наявність професійного стресу в переважній більшості держслужбовців: високий та середній рівень стресу зафіксовано відповідно в 39,6% та 28,7% опитаних.

Зафіксовано *заниження оцінки* персоналом держадміністрацій наявного рівня професійного стресу (табл. 1). Тобто зафіксовано “розрив” між самооцінкою та об’єктивною оцінкою професійного стресу (23,4% опитаних проти 39,7%).

Таблиця 1

Рівень професійного стресу та самооцінка його держслужбовцями
(у % від загальної кількості опитаних)

Рівень професійного стресу	Об’єктивна оцінка професійного стресу	Самооцінка професійного стресу	
		Професійний стрес в організації	Особистий рівень професійного стресу
Високий	39,7	33,0	23,4
Середній	28,7	46,0	43,6
Низький	31,7	21,0	33,0

При цьому “розрив” між самооцінкою та об’єктивною оцінкою стосовно особистого професійного стресу є більш вираженим порівняно із професійним стресом стосовно організації в цілому (33,0% опитаних проти 39,7%).

Констатовано, що *економічна криза*, на думку держслужбовців, обумовила підвищення рівня професійного стресу, про що свідчить той факт, що дві третини опитаних зазначили негативний вплив економічної кризи на вияви професійного стресу як на рівні організації в цілому, так і на рівні окремої особистості (табл. 2) .

Таблиця 2

Оцінка підвищення рівня професійного стресу в держслужбовців в умовах економічної кризи (у % від загальної кількості опитаних)

Рівні підвищення професійного стресу	Рівень професійного стресу в організації	Особистий рівень професійного стресу персоналу
Так, підвищився	41,3	43,4
Швидше підвищився, ніж не підвищився	20,7	24,0
Важко сказати	20,0	16,3
Швидше не підвищився, ніж підвищився	4,0	4,0
Ні, не підвищився	14,0	12,3

При цьому негативний вплив економічної кризи є дещо більш відчутним на рівні окремої особистості, ніж на рівні організації (67,4% проти 62,0%), що, скоріше за все, можна пояснити тим, що організація, як соціальна структура, є більш захищеною в екстремальних ситуаціях, ніж окрема особистість.

5. Взаємозв'язок між рівнем професійного стресу та особистісними характеристиками держслужбовців

Другий етап дослідження був спрямований на вивчення взаємозв'язку між рівнем професійного стресу та чинниками мікрорівня (*особистісними характеристиками персоналу держадміністрації*). До них було віднесено: індекс персональних ресурсів; персональну компетентність у часі; копінг-стратегії; лояльність персоналу.

Стосовно *індексу персональних ресурсів* було встановлено такі закономірності: виявлено прямий кореляційний зв'язок між рівнем професійного стресу та індексом втрат ($r_s=0,141$, $p<0,05$) та зворотний кореляційний зв'язок між рівнем професійного стресу та індексом персональних ресурсів ($r_s=-0,156$, $p<0,01$). Це говорить про те, що зі збільшенням втрат персональних ресурсів у держслужбовців зростає рівень професійного стресу. У той же час, зі збільшенням індексу персональних ресурсів, тобто зменшенням дисбалансу між втратами та здобутками персональних ресурсів, рівень професійного стресу знижується (табл. 3).

Таблиця 3

Взаємозв'язок рівня професійного стресу та особистісних характеристик держслужбовців

Особистісні чинники	Коефіцієнт кореляції (r_s)
Втрати персональних ресурсів	0,141*
Здобутки персональних ресурсів	0,112
Індекс персональних ресурсів	- 0,156*
Персональна компетентність у часі	- 0,254*
Копінг-стратегія відволікання	0,233**
Емоційно-орієнтована копінг-стратегія	0,347**
Копінг-стратегія, орієнтована на уникнення	0,225**
Копінг-стратегія пошуку соціальної підтримки	0,049
Проблемно-орієнтована копінг-стратегія	- 0,148*

** $p < 0,01$;

Виявлено зворотний кореляційний зв'язок ($r_s=-0,254$, $p<0,05$) між рівнем професійного стресу в держслужбовців та *персональною компетентністю в часі*. Це свідчить про те, що зі збільшенням персональної компетентності в часі зменшується рівень професійного стресу.

Що стосується *копінг-стратегій поведінки* в ситуаціях стресу, то у процесі дослідження виявлено прямий кореляційний зв'язок між рівнем професійного стресу та емоційно-орієнтованою копінг-стратегією ($r_s=0,347$, $p<0,01$), копінг-стратегією уникнення ($r_s=0,225$, $p<0,01$) та копінг-стратегією відволікання ($r_s=0,233$, $p<0,01$). Це свідчить про те, що використання даних *обхідних стратегій* сприяє підвищенню професійного стресу, тобто, скоріше за все, не є ефективним. Разом із тим, у процесі дослідження виявлено зворотний кореляційний зв'язок ($r_s=-0,148$, $p<0,05$) між рівнем професійного стресу та проблемно-орієнтованою копінг-стратегією, яка є продуктивною. Це свід-

чить про те, що використання такої стратегії держслужбовцями сприяє зниженню рівня професійного стресу.

У дослідженні не виявлено статистично значущого зв'язку між рівнем професійного стресу та *рівнем лояльності* держслужбовців до організації.

3. Взаємозв'язок між рівнем професійного стресу та професійно-організаційними і соціально-демографічними характеристиками держслужбовців

Третій етап констатувального дослідження був спрямований на визначення взаємозв'язку між рівнем професійного стресу та чинниками макrorівня (*професійно-організаційними і соціально-демографічними характеристиками держслужбовців*).

Виявлено кореляційний зв'язок між рівнем професійного стресу держслужбовців та *організаційно-професійними характеристиками* персоналу.

Що стосується *посади в організації*, то встановлено зворотний статистично значущий зв'язок ($r_s = -0,243$, $p < 0,01$) між рівнем професійного стресу в держслужбовців та посадою. Суть такого зв'язку виявляється в тому, що при переході від позиції "рядового" співробітника до заступника керівника відділу та керівника відділу рівень професійного стресу в персоналу зменшується.

Стосовно *напрямку освіти*, то отримані дані говорять про існування статистично значущого зв'язку ($p < 0,01$) між рівнем професійного стресу та напрямком освіти держслужбовців. Виражається такий зв'язок таким чином: найнижчий рівень професійного стресу притаманний тим держслужбовцям, які мають юридичний напрям освіти – 54,8%, найвищий рівень професійного стресу характерний для працівників із гуманітарним напрямом освіти – 47,3%. Також близьким до персоналу із гуманітарною освітою є персонал із економічною та технічною освітою. Високий рівень професійного стресу виявлено відповідно у 42,7% та 38,9%. Скоріше за все, низький рівень професійного стресу в персоналу, який має юридичну освіту, обумовлений певним "елітним" статусом цієї категорії держслужбовців.

У дослідженні *не виявлено статистично значущого зв'язку* між рівнем професійного стресу та такими організаційно-професійними характеристиками персоналу, як *рівень освіти, загальний стаж роботи та стаж роботи в системі державної служби*

Також констатовано кореляційний зв'язок між рівнем професійного стресу держслужбовців та їх *соціально-демографічними характеристиками*.

Що стосується *статі персоналу*, то рівень професійного стресу є більш вираженим у чоловіків, ніж у жінок ($r_s = -0,121$, $p < 0,05$).

Констатовано наявність статистично значущого зв'язку ($r_s = 0,232$, $p < 0,01$) між рівнем професійного стресу та *сімейним станом* персоналу. Суть такого зв'язку полягає в тому, що рівень професійного стресу зростає для тих категорій персоналу, які не мають сім'ї.

Також виявлено статистично значущий зв'язок ($p < 0,001$) між рівнем професійного стресу в персоналу та *наявністю (відсутністю) дітей і їх кількістю*. Суть закономірності виявляється в тому, що в осіб, які не мають дітей, констатовано вищий рівень професійного стресу, порівняно із тими категоріями персоналу, які мають дітей.

4. Взаємозв'язок між рівнем професійного стресу та соціально-психологічним рівнем розвитку групи в підрозділах держадміністрацій

На *четвертому етапі* констатувального дослідження аналізувався взаємозв'язок між рівнем професійного стресу та чинниками мезорівня (чинниками організації), до яких було віднесено соціально-психологічний рівень розвитку групи в підрозділі, де працюють держслужбовці.

Виявлено зворотний кореляційний зв'язок ($r_s = -0,130$, $p < 0,05$) між рівнем професійного стресу в держслужбовців та загальним показником соціально-психологічного рівня розвитку групи (табл. 4). Це говорить про те, що зі збільшенням загального показника соціально-психологічного рівня розвитку групи знижується рівень професійного стресу.

Таблиця 4

Взаємозв'язок рівня професійного стресу в держслужбовців та соціально-психологічного рівня розвитку групи у підрозділах держадміністрацій

Показники соціально-психологічного рівня розвитку групи	Коефіцієнт кореляції (r_s)
Підготовленість до діяльності	-0,118*
Спрямованість	-0,166**
Організованість	-0,137*
Активність	-0,117*
Згуртованість	-0,081
Інтегративність	0,014
Реферативність	0,076
Загальний показник соціально-психологічно рівня розвитку групи	-0,130*

** $p < 0,01$;

* $p < 0,05$.

Окрім того, виявлено зворотний кореляційний зв'язок між рівнем професійного стресу в держслужбовців та такими показниками соціально-психологічного рівня розвитку групи: "підготовленість до діяльності" ($r_s = -0,118$, $p < 0,05$); "спрямованість" ($r_s = -0,166$, $p < 0,01$); "організованість" ($r_s = -0,137$, $p < 0,05$); "активність" ($r_s = -0,117$, $p < 0,05$). Суть такого зв'язку виявляється в тому, що зі збільшенням рівня вираженості цих показників рівень професійного стресу в держслужбовців знижується.

5. Потреба держслужбовців в антистресових програмах

П'ятий етап констатувального дослідження передбачав вивчення потреби держслужбовців в антистресових програмах.

У процесі дослідження констатовано відсутність антистресових програм у більшості держадміністрацій, на що вказало 77,7% опитаних. Це свідчить про недостатню увагу керівництва держадміністрацій до проблеми профілактики професійного стресу.

Разом із тим, констатовано, що майже третина держслужбовців (30,7%) мають потребу в антистресових програмах.

Отже, отримані дані свідчать про наявність протиріччя між потребою держслужбовців в антистресових програмах та реальною можливістю задоволення цієї потреби в реальних умовах функціонування держадміністрацій.

У цілому в результаті проведення емпіричного дослідження можна зробити висновки про наявність професійного стресу високого та середнього рівня в достатній кількості опитаних та його взаємозв'язок із низкою психологічних чинників мікро- та мезорівня, а також виражену потребу держслужбовців в антистресових програмах.

З метою профілактики та подолання професійного стресу в держслужбовців нами було виділено спеціальні психологічні умови: а) оволодіння знаннями про сутність

професійного стресу; б) оволодіння методами діагностики професійного стресу; в) оволодіння засобами і прийомами профілактики та подолання професійного стресу.

Як показало подальше наше дослідження, дані умови можуть бути успішно реалізовані під час розроблення та впровадження авторами *спеціального тренінгу* “Психологічні умови профілактики та подолання професійного стресу в держслужбовців” [13], побудованого на основі технологічного підходу з використанням інтерактивних технік, а саме: проблемних міні-лекцій, групових дискусій, “мозкового штурму”, рольових та ділових ігор, аналізу ситуацій, творчих домашніх завдань, психологічних практикумів тощо.

Висновки:

1. У діяльності держслужби та держслужбовців існує низка *організаційно-психологічних проблем*, які обумовлюють виникнення професійного стресу. Ці проблеми стосуються: а) державного управління в цілому та особливостей функціонування організацій, які діють у системі державної служби; б) діяльності державних службовців; в) взаємодії державних службовців із населенням, пресою та громадськістю.

2. *Професійний стрес держслужбовців* – специфічна форма порушення їхньої фізіологічної та психічної діяльності, що виникає у відповідь на негативний вплив управлінсько-професійної ситуації в органах державної влади й обумовлена як характеристиками персоналу, так і соціально-психологічними особливостями підрозділу, де працюють держслужбовці.

3. *Модель професійного стресу держслужбовців* включає: 1) блок зовнішніх чинників (стресорів), які пов’язані із впливом середовища, в якому працює персонал держадміністрацій; 2) блок внутрішніх чинників (пов’язаних з особистісними, організаційно-професійними та соціально-демографічними характеристиками держслужбовців); 3) блок фізіологічних та психологічних виявів і наслідків професійного стресу в держслужбовців.

4. Виявлено *наявність професійного стресу* в переважній більшості держслужбовців: високий та середній рівні стресу зафіксовано більше ніж у 2/3 опитаних. Помічено *заниження оцінки* персоналом держадміністрацій наявного рівня професійного стресу (“розрив” між самооцінкою та об’єктивною оцінкою професійного стресу) як стосовно організації в цілому, так і стосовно особистого професійного стресу персоналу. При цьому “розрив” між самооцінкою та об’єктивною оцінкою стосовно особистого професійного стресу є більш вираженим порівняно із професійним стресом стосовно організації в цілому.

5. Констатовано, що *економічна криза*, на думку держслужбовців, обумовила підвищення рівня професійного стресу, про що свідчить той факт, що 2/3 опитаних зазначили негативний вплив економічної кризи на вияви професійного стресу, як на рівні організації в цілому, так і окремої особистості, при цьому негативний вплив економічної кризи є дещо більш відчутним на рівні окремої особистості.

6. Виявлено кореляційний зв’язок між рівнем професійного стресу держслужбовців та *чинниками мікрорівня*:

а) *особистісними характеристиками* персоналу: а) прямий кореляційний зв’язок між рівнем професійного стресу та індексом втрат (як складника індексу особистісних ресурсів), емоційно-орієнтованою копінг-стратегією, копінг-стратегією уникнення та копінг-стратегією відволікання; б) зворотний кореляційний зв’язок між рівнем професійного стресу та індексом персональних ресурсів, персональною компетентністю в часі та проблемно-орієнтованою копінг-стратегією;

б) *організаційно-професійними характеристиками* персоналу: а) посадою в організації (“звичайні” працівники мають вищий рівень стресу порівняно із заступниками

керівників відділів та керівниками відділів); б) напрямом освіти (персонал із гуманітарною, економічною та технічною освітою має вищий рівень професійного стресу, ніж персонал із юридичною освітою);

в) *соціально-демографічними характеристиками* персоналу: а) статтю персоналу (рівень професійного стресу є більш вираженим у чоловіків, ніж у жінок); б) сімейним станом персоналу (рівень професійного стресу є вищим у тих осіб, які не мають власної сім'ї, ніж в осіб, які мають власну сім'ю); в) наявністю дітей (рівень професійного стресу є вищим в осіб, які не мають дітей).

7. Встановлено вплив *чинників мезорівня* на рівень професійного стресу держслужбовців: виявлено зворотний кореляційний зв'язок між рівнем професійного стресу в держслужбовців та загальним показником соціально-психологічного рівня розвитку групи в підрозділах, де працюють держслужбовці, і його окремими показниками ("підготовленість до діяльності"; "спрямованість"; "організованість"; "активність").

8. Констатовано *відсутність антистресових програм* у більшості держадміністрацій, що свідчить про недостатню увагу керівництва держадміністрацій до проблеми профілактики професійного стресу. Разом із тим, майже третина держслужбовців мають *потребу в антистресових програмах*, що говорить про наявність протиріччя між такою потребою персоналу та реальною можливістю задоволення такої потреби в реальних умовах функціонування держадміністрацій.

9. Основними *психологічними умовами* підготовки держслужбовців до профілактики та подолання професійного стресу є: а) оволодіння знаннями про сутність професійного стресу; б) оволодіння методами діагностики професійного стресу; в) оволодіння засобами та прийомами профілактики та подолання професійного стресу.

10. Ефективною формою психологічної підготовки держслужбовців до профілактики та подолання професійного стресу є *тренінг* "Психологічні умови профілактики та подолання професійного стресу в держслужбовців", побудований на основі технологічного підходу з використанням інтерактивних технік, а саме: проблемних міні-лекцій, групових дискусій, "мозкового штурму", рольових та ділових ігор, аналізу ситуацій, творчих домашніх завдань, психологічних практикумів тощо.

Список літератури: 1. *Брайт Дж.* Стресс: Теории, исследования, мифы/ Дж. Брайт, Ф.Джонс. – СПб.: Еврознак, 2003. – 352 с. 2. *Бодров В.А.* Информационный стресс/ В.А. Бодров – М.: ПЕР СЭ, 2000. – 352 с. 3. *Варакіна Н.О.* Формування системно-структурної будови мотивації досягнення державних службовців / Н.О. Варакіна // Науковий вісник Академії муніципального управління. Серія: Управління. Збірник наукових праць. – № 2. – 2009. – С. 167-173. 4. *Водопьянова Н.Э.* Психодиагностика стресса / Н.Э. Водопьянова. – СПб., 2009. – 336 с. 5. *Габрилевич О.Л.* Стрессофактори професійної діяльності у сфері державного управління / О.Л. Габрилевич, Л.Я. Малімон // Психологічні основи управління та організаційного розвитку в системі державної служби: тези VII Міжнар. наук.-практ. конф. з організаційної та економічної психології (23-25 вересня 2010 р., м. Луцьк) / за наук ред. Л.М. Карамушки, Л.Я. Малімон, О.А. Філь, Т.М. Литвиненко. – Луцьк, 2010. – С. 28-30. 6. *Гринберг Дж.* Управление стрессом / Дж.Гринберг. – СПб. Питер, 2002. – 496 с. 7. *Грубі Т.В.* Особливості вияву синдрому "професійного вигорання" у працівників державної податкової служби України / Т.В. Грубі // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К., 2009. – Т. 1. – Ч. 24. – С. 213-217. 8. Державне управління: Навч. посібник / А.Ф. Мельник, О.Ю.Оболенський, А.Ю. Васіна, Л.Ю. Гордієнко; За заг. ред. А.Ф. Мельник. – К.: Знання-Прес, 2003. – 343 с. 9. Державне управління в Україні: наукові, правові, кадрові та

- організаційні засади: Навч. посіб. / За заг. ред. Н.Р. Нижник, В.М. Олуйка. – Львів: Вид-во Нац. ун-ту “Львівська політехніка”, 2002. – 352 с. 10. *Зайчикова Т.В.* Особливості прояву емоційного інтелекту у студентів // Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія № 12. Психологічні науки: Зб. наукових праць. – К.: НПУ імені М.П. Драгоманова, 2009. – № 26 (50). – Част. I. – С. 240-244. 11. *Карамушка Л.М.* Психологические особенности синдрома “профессионального выгорания” у работников банковских структур / Л. Карамушка, Т. Зайчикова, Е. Панасюк // Международный сборник научных трудов. – Рига, 2007. – Том 8. – С. 89-111. 12. *Карамушка Л.М.* Психологічні особливості професійного стресу у працівників медичних установ / Л.М. Карамушка, О.О. Раковчена // Главный врач. – № 12. – К.: Блиц-Информ, 2009. – С. 88-93. 13. *Куриця Д.І.* Зміст та структура тренінгу “Психологічні основи профілактики та подолання професійного стресу в персоналі держадміністрацій” / Д.І. Куриця, Л.М. Карамушка // Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2011. – Т. 1. – Вип. 33. – С. 53–61. 14. *Лазарус Р.* Теория стресса и психофизиологические исследования // Эмоциональный стресс / Р. Лазарус / Под ред. Л. Леви. – Л.: Медицина, 1970. – С.178-208. 15. *Леонова А.Б.* Дифференциальная диагностика сниженной работоспособности / А.Б. Леонова, С.Б. Величковская // Психология психических состояний / под ред. А.О. Прохорова. – Вып. 4. – Казань, 2002. – С. 326-340. 16. *Ложкин Г. В.* Психическое “выгорание” лидера / Г. В. Ложкин, А. М. Выдай // Персонал. – 1999. – № 6. – С. 36-43. 17. *Луговий В.* Державне управління як галузь професійної діяльності, академічної підготовки, наукових досліджень / В.Луговий, В.Князев // Вісник УАДУ при Президентові України. – 1997. – № 3/4. – С. 9-12. 18. *Малишева К. О.* Синдром “емоційного вигорання” психолога–консультанта: психологічні чинники, профілактика та корекція: Автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: 19.00.04 Малишева Каріна Олегівна / Київський національний університет імені Тараса Шевченка. – К., 2003. – 16 с. 19. *Марковець О.Л.* Психологічні особливості професійного стресу та попередження його виникнення у майбутніх вчителів: Автореф. дис. канд. психол. наук: 19.00.07 Марковець Олена Леонідівна / Національний педагогічний університет імені М.П.Драгоманова. – К., 2005. – 23 с. 20. *Надолішній П.* Організаційно-функціональна структура державного управління: Поняття і соціальна практика / П. Надолішній // Вісник НАДУ, 2003. – № 3. – С.31-42. 21. *Нижник Н.Р.* Системний підхід в організації державного управління: Навч. посібник / Н.Р.Нижник, О.А.Машков.; За ред. Н.Р. Нижник. – К.: Вид-во УАДУ, 1998. – 160с. 22. *Оболенський О. Ю.* Державна служба: підручник / О.Ю. Оболенський. – К.: КНЕУ, 2006. – 472 с. 23. *Паньковець В. Л.* Психологічні чинники професійного стресу менеджерів освітніх організацій: Автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.10 / В.Л. Паньковець; Інститут психології ім. Г.С.Костюка АПН України. – К., 2006. – 21 с. 24. *Пашко Л. А.* Людські ресурси у сфері державного управління: теоретико-методологічні засади оцінювання/ Л.А. Пашко: Монографія. – К.: Вид-во НАДУ, 2005. – 236 с. 25. *Плужник Я.А.* Соціально-психологічні детермінанти організаційно-управлінського стресу: Автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05/ Я.А. Плужник; Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля МОН України. – Л., 2011. – 21 с. 26. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб., 2001. – 448 с. 27. *Самара О.Є.* Психологічні особливості стратегій стрес-долаючої поведінки у співробітників МНС: Автореф. дис. ...канд. психол. наук: 19.00.01 / О.Є Самара; Одеський національний університет імені І.І. Мечникова. – Одеса, 2010. – 18 с. 28. *Селье Г.*

Стресс без дистресса / Г. Селье. – М.: Прогресс, 1979. – 124 с. 29. *Серьогін С.* Державний службовець у відносинах між владою і суспільством / С. Серьогін: Монографія. – Дніпропетровськ: ДРІДУ НАДУ, 2003. – 456 с. 30. Синдром “професійного вигорання” та професійна кар’єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти: [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти] / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової. – К.: Міленіум, 2004. – 264 с. 31. *Склень О.І.* Психологічні особливості поведінкових стратегій подолання стресу в професійній діяльності працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України: Автореф. дис. ...канд. психол. наук: 19.00.09/ О.І. Склень; Університет цивільного захисту України. – Харків, 2008. – 25 с. 32. *Сурай І. Г.* Основні етапи проходження служби в органах державної влади та місцевого самоврядування: порівняльний аспект нормативно-правового забезпечення / І. Г. Сурай // Науковий вісник Академії муніципального управління. Серія: Управління. Збірник наукових праць. – № 3. – 2009. – С. 116-122. 33. *Щегорцова В.М.* Мотивація праці державних службовців: Автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр.: 25.00.03/ В.М. Щегорцова; Дніпропетровський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентові України. – Дніпропетровськ, 2010. – 20 с.

Bibliography (transliterated): 1. Brajt Dzh. Stress: Teorii, issledovanija, mify/ Dzh. Brajt, F.Dzhons. – SPb.: Evroznak, 2003. – 352 s. 2. Bodrov V.A. Informacionnyj stress/ V.A. Bodrov – M.: PER SJe, 2000. – 352 s. 3. Varakina N.O. Formuvannja sistemno-strukturnoi budovi motivacii dosjagnennja derzhavnih sluzhbovciv / N.O. Varakina // Naukovij visnik Akademii municipal'nogo upravlinnja. Serija: Upravlinnja. Zbirnik naukovih prac'. – №2. – 2009. – S. 167-173. 4. Vodop'janova N.Je. Psihodiagnostika stressa / N.Je.Vodop'janova. – SPb., 2009. – 336 s. 5. Gabrilevich O.L. Stresofaktori profesijnoi dijalnosti u sferi derzhavnogo upravlinnja / O.L. Gabrilevich, L.Ja. Malimon // Psihologichni osnovi upravlinnja ta organizacijnogo rozvitku v sistemi derzhavnoi sluzhbi: tezi VII Mizhnar. nauk.-prakt. konf. z organizacijnoi ta ekonomichnoi psihologii (23-25 veresnja 2010 r., m. Luc'k) / za nauk red. L.M. Karamushki, L.Ja. Malimon, O.A. Fil', T.M. Litvinenko. – Luc'k, 2010. – S. 28-30. 6. Grinberg Dzh. Upravlenie stressom / Dzh.Grinberg. – SPb. Piter, 2002. – 496 s. 7. Grubi T.V. Osoblivosti vijavu sindromu “profesijnogo vigorannja” u pracivnikiv derzhavnoi podatkovoi sluzhbi Ukraїni / T.V. Grubi // Aktual'ni problemi psihologii : zb. nauk. prac' Institutu psihologii im. G.S. Kostjuka / za nauk. red. S. D. Maksimenka, L. M. Karamushki. – K., 2009. – T. 1. – Ch. 24. – S. 213-217. 8. Derzhavne upravlinnja: Navch. posibnik / A.F. Mel'nik, O.Ju. Obolens'kij, A.Ju. Vasina, L.Ju. Gordienko; Za zag. red. A.F. Mel'nik. – K.: Znannja-Pres, 2003. – 343 s. 9. Derzhavne upravlinnja v Ukraїni: naukovі, pravovі, kadrovі ta organizacijni zasadi: Navch. posib. / Za zag. red. N.R. Nizhnik, V.M. Olujka. – L'viv: Vid-vo Nac. un-tu “L'vivs'ka politehnika”, 2002. – 352 s. 10. Zajchikova T.V. Osoblivosti projavu emocijnogo intelektu u studentiv // Naukovij chasopis NPU imeni M.P. Dragomanova. Serija № 12. Psihologichni nauki: Zb. naukovih prac'. – K.: NPU imeni M.P. Dragomanova, 2009. – № 26 (50). – Chast. I. – S. 240-244. 11. Karamushka L.M. Psihologicheskie osobennosti sindroma “professional'nogo vygoranija” u rabotnikov bankovskih struktur / L. Karamushka, T.Zajchikova, E. Panasjuk // Mezhdunarodnyj sbornik nauchnyh trudov. – Riga, 2007.– Tom 8. – S. 89-111. 12. Karamushka L.M. Psihologichni osoblivosti profesijnogo stresu u pracivnikiv medicnih ustanov / L.M. Karamushka, O.O. Rakovchena // Glavnij vrach. – №12. – K.: Blic-Inform, 2009. – S. 88-93. 13. Kuricja D.I. Zmist ta struktura treningu “Psihologichni osnovi profilaktiki ta podolannja profesijnogo stresu v personalu derzhadministracij” / D.I.Kuricja, L.M. Karamushka // Aktual'ni problemi psihologii: Organizacijna psihologija. Ekonomichna psihologija. Social'na psihologija : zb. nauk. prac' Institutu psihologii imeni

G.S.Kostjuka NAPN Ukraïni / za red. S.D. Maksimenka, L.M. Karamushki. – K. : A.S.K., 2011. – T. 1. – Vip. 33. – S. 53–61. 14. Lazarus R. Teorija stressa i psihofiziologicheskie issledovanija// Jemocional'nyj stress / R. Lazarus / Pod red. L. Levi. – L.: Medicina, 1970. – S.178-208. 15. Leonova A.B. Differencial'naja diagnostika snizhennoj rabosposobnosti / A.B.Leonova, S.B. Velichkovskaja // Psihologija psihicheskikh sostojanij / pod red. A.O.Prohorova. – Vyp. 4. – Kazan', 2002. – S. 326-340. 16. Lozhkin G. V. Psihicheskoe “vygoranie” lidera / G. V. Lozhkin, A. M. Vydaj // Personal. – 1999. – № 6. – S. 36-43. 17.Lugovij V. Derzhavne upravlinnja jak galuz' profesijnoï dijalnosti, akademichnoï pidgotovki, naukovih doslidzhen' / V.Lugovij, V.Knjazev // Visnik UADU pri Prezidentovi Ukraïni. – 1997. – № 3/4. – S. 9-12. 18. Malisheva K. O. Sindrom “emocijnogo vigorjannja” psihologa–konsultanta: psihologichni chinniki, profilaktika ta korekcija: Avtoref. dis. na zdobuttja nauk. stupenja kand. psihol. nauk: 19.00.04 Malisheva Karina Olegivna / Kiïvs'kij nacional'nij universitet imeni Tarasa Shevchenka. – K., 2003. – 16 s. 19. Markovec' O.L. Psihologichni osoblivosti profesijnogo stresu ta poperedzhennja jogo viniknennja u majbutnih vchiteliv: Avtoref. dis. kand. psihol. nauk: 19.00.07 Markovec' Olena Leonidivna / Nacional'nij pedagogichnij universitet imeni M.P.Dragomanova. – K., 2005. – 23 s. 20. Nadolishnij P. Organizacijno-funkcional'na struktura derzhavnogo upravlinnja: Ponjattja i social'na praktika / P. Nadolishnij // Visnik NADU, 2003. – № 3. – S.31-42. 21. Nizhnik N.R. Sistemnij pidhid v organizacii derzhavnogo upravlinnja: Navch. posibnik / N.R.Nizhnik, O.A.Mashkov.; Za red. N.R. Nizhnik. – K.: Vid-vo UADU, 1998. – 160 s. 22. Obolens'kij O. Ju. Derzhavna sluzhba: pidruchnik / O.Ju. Obolens'kij. – K.: KNEU, 2006. – 472 s. 23. Pan'kovec' V. L. Psihologichni chinniki profesijnogo stresu menedzheriv osvithnih organizacij: Avtoref. dis. ... kand. psihol. nauk: 19.00.10 / V.L. Pan'kovec'; Institut psihologii im. G.S.Kostjuka APN Ukraïni. – K., 2006. – 21 s. 24. Pashko L. A. Ljuds'ki resursi u sferi derzhavnogo upravlinnja: teoretiko-metodologichni zasadi ocinjuvannja/ L.A. Pashko: Monografija. – K.: Vid-vo NADU, 2005. – 236 s. 25. Pluzhnik Ja.A. Social'no-psihologichni determinanti organizacijno-upravlins'kogo stresu: Avtoref. dis. ... kand. psihol. nauk: 19.00.05/ Ja.A. Pluzhnik; Shidnoukraïns'kij nacional'nij universitet imeni Volodimira Dalja MON Ukraïni. – L., 2011. – 21 s. 26. Praktikum po psihologii menedzhmenta i professional'noj dejatel'nosti / pod red. G.S. Nikiforova, M.A.Dmitrijevoj, V.M. Snetkova. – SPb., 2001. – 448 s. 27. Samara O.С. Psihologichni osoblivosti strategij stres-dolajuchoï povedinki u spivrobotnikiv MNS: Avtoref. dis. ...kand. psihol. nauk: 19.00.01 / O.С Samara; Odes'kij nacional'nij universitet imeni I.I. Mechnikova. – Odesa, 2010. – 18 s. 28. Sel'e G. Stress bez distressa / G. Sel'e. – M.: Progress, 1979. – 124 s. 29. Ser'ogin S. Derzhavnij sluzhbovec' u vidnosinah mizh vladoju i suspil'stvom / S. Ser'ogin: Monografija. –Dnipropetrovs'k: DRIDU NADU, 2003. – 456 s. 30. Sindrom “profesijnogo vigorannja” ta profesijna kar'era pracivnikiv osvithnih organizacij: genderni aspekti: [navch. posib. dlja stud. vishh. navch. zakl. ta sluhachiv in-tiv pisljadiplom. osviti] / za nauk. red. S.D.Maksimenka, L.M. Karamushki, T.V. Zajchikovoï. – K.: Milenium, 2004. – 264 s. 31.Sklen' O.I. Psihologichni osoblivosti povedinkovih strategij podolannja stresu v profesijnij dijalnosti pracivnikiv pozhezhno-rjatuval'nih pidrozdiliv MNS Ukraïni: Avtoref. dis. ...kand. psihol. nauk: 19.00.09/ O.I. Sklen'; Universitet civil'nogo zahistu Ukraïni. – Harkiv, 2008. – 25s. 32. Suraj I. G. Osnovni etapi prohodzhennja sluzhbi v organah derzhavnoï vladi ta misceвого samovrjaduvannja: porivnjal'nij aspekt normativno-pravovogo zabezpečennja / I.G.Suraj // Naukovij visnik Akademii municipal'nogo upravlinnja. Serija: Upravlinnja. Zbirnik naukovih prac'. – № 3. – 2009. – S. 116-122. 33. Shhegorcova V.M. Motivacija praci derzhavnih sluzhbovciv: Avtoref. dis. ... kand. nauk z derzh. upr.: 25.00.03/ V.M.Shhegorcova; Dnipropetrovs'kij regional'nij institut derzhavnogo upravlinnja Nacional'noï akademii derzhavnogo upravlinnja pri Prezidentovi Ukraïni. – Dnipropetrovs'k, 2010. – 20 s.

Л. Н. Карамушка, Д. И. Курица

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТРЕССА
У ГОССЛУЖАЩИХ**

В работе указаны основные организационно-психологические проблемы в деятельности госслужащих, которые обуславливают возникновение профессионального стресса. Представлена модель профессионального стресса у госслужащих. Проанализирован уровень профессионального стресса у госслужащих. Выявлена связь между уровнем профессионального стресса госслужащих и такими факторами: личностными (индекс персональных ресурсов, персональная компетентность во времени, копинг-стратегии); организационно-профессиональными (должность, направление образования госслужащих) и социально-демографическими (возраст, пол, наличие детей и их количество) характеристиками госслужащих; социально-психологическим уровнем развития группы в подразделении госадминистрации, в котором работают госслужащие. Проанализирована потребность госслужащих в антистрессовых программах.

Ключевые слова: персонал госадминистраций; профессиональный стресс, психологические факторы профессионального стресса; персональные ресурсы; компетентность во времени; копинг-стратегии; социально-психологический уровень развития группы.

UDC 159.920.27: 35.08

L.M. Karamushka, D. I. Kurytsa

**PSYCHOLOGICAL FACTORS OF OCCUPATIONAL STRESS
OF PUBLIC OFFICIALS**

The paper analyzes the basic organizational-psychological problems in the activity of the personnel of state administrations which determined the occupational stress, as well as the model of occupational stress experienced by state administrations' personnel. The author determines the levels of occupational stress among state administration personnel and their associations with workplace and individual characteristics among which are personal (individual's resources index, time competence, and coping strategies), organizational-professional (personnel's position and type of education), and socio-demographic (age, gender, children and their number) characteristics. The author reveals the respondents' need of anti-stress programs.

Keywords: state administrations' personnel, occupational stress, psychological factors of occupational stress.

Стаття надійшла до редакційної колегії 26.02.2013