

## Typologies of Job-Related Stress: Linking Stressor Categories to Workplace Practices

UDC: 316.62:159.944.4:613.6

DOI: <https://doi.org/10.15421/172593>**Vorona Andriy<sup>1</sup>**Master, <https://orcid.org/0009-0005-7042-6773>, [a.vorona@ukma.edu.ua](mailto:a.vorona@ukma.edu.ua)**Maltseva Kateryna<sup>2</sup>**Dr. habilis in Sociology, Associate Professor, <http://orcid.org/0000-0001-6540-8734>, [maltsevaKS@ukma.edu.ua](mailto:maltsevaKS@ukma.edu.ua)<sup>1</sup>The Agency for Legislative Initiatives (Kyiv, Ukraine)<sup>2</sup>National University of «Kyiv-Mohyla Academy» (Kyiv, Ukraine)

### Abstract.

**Relevance.** Work-related stress is a key issue in the modern work environment, affecting productivity, job satisfaction, and overall well-being of employees. This is an important research direction that explores the impact of social circumstances on human physiology and well-being, creating a synergy between the sociology of health and organizational studies. In relevant academic literature, the term "work practices" is used in various contexts, but in a general sense it refers to a set of institutionalized or informal actions aimed at organizing, regulating, and optimizing work within organizations. A number of work practices can be identified that have a positive impact on the well-being, satisfaction and development of employees. Positive practices can be called those that not only meet the interests of the organization but also take into account the needs and life circumstances of the employees themselves. Our review is guided by several research questions: which of the job-related stressors are the most prevalent? Which work practices are aligned with them? Are there positive workplace practices that can help buffer the destructive effects of occupational stress? While ecological (external) stressors have received more research attention by far, in our review we also include intrapersonal factors associated with social roles, personality, and internalization of values and norms.

**The purpose.** With this task in mind, the authors attempt to critically review and systematize the types of work-related stressors that have direct and mediated effects on well-being, particularly in relation to workplace practices. To accomplish these tasks, work practices have been classified according to several approaches: work design, human resource management, organizational culture, adaptation to changes related to digitalization and hybrid work formats.

**Results.** Certain work practices (autonomy, flexible scheduling, feedback, training) have the potential to reduce stress levels among employees.

**Conclusions.** All of these factors, especially in the presence of limited psychological resources, can create increased allostatic load on the employee, which over time can lead to burnout or other forms of maladaptation.

**Keywords:** stress; workplace stress; positive practices; health; stress theories

## Типологія стресорів на робочому місці: зв'язки між категоріями стресорів та практиками у робочому середовищі

**Андрій Ворона<sup>1</sup>, Катерина Мальцева<sup>2</sup>**<sup>1</sup>Лабораторія законодавчих ініціатив (Київ, Україна)<sup>2</sup>Національний університет «Києво-Могилянська академія» (Київ, Україна)

### Анотація.

**Актуальність.** Робочий стрес є ключовою проблемою сучасного трудового середовища, що впливає на продуктивність праці, рівень задоволеності роботою та загальне благополуччя працівників. Це важливий напрямок досліджень впливу соціальних чинників на добробут та фізіологію людини, що синергічно поєднує соціологію здоров'я та організаційні студії. У сучасній науковій літературі термін «робочі практики» вживається у різних контекстах, однак у загальному сенсі ним позначають набір інституціалізованих або неформалізованих дій, спрямованих на організацію, регуляцію та оптимізацію праці всередині організацій. Можна виокремити низку робочих практик, які мають позитивний вплив на добробут, задоволеність та розвиток працівників. Позитивними можна назвати такі практики, які не лише відповідають інтересам організації, а й водночас враховують потреби та життєві обставини самих працівників. Дослідницькі зусилля в цьому огляді спрямовуються наступними дослідницькими питаннями: Які з робочих стресорів є найбільш поширеними? Які робочі практики асоціюються з ними? Чи є позитивні робочі практики, які можуть успішно буферувати деструктивну дію стресорів на робочому місці? Тим часом, як екологічні (зовнішні) стресори отримують більше дослідницької уваги, у поточному огляді в аналіз включено також чинники внутрішньо-особистісної природи, які пов'язані з соціальними ролями, особистістю та інтерналізацією певних цінностей та норм.

З метою знайти відповіді на ці запитання, в оглядовому форматі автори намагаються критично розглянути та систематизувати різні типи стресорів на робочому місці, що мають прямі або опосередковані зв'язки із добробутом, зокрема у їхніх стосунках з практиками у робочому середовищі.

**Результати дослідження.** Здійснено класифікацію робочих практик за кількома підходами: дизайн праці, управління людськими ресурсами, організаційна культура, адаптація до змін, пов'язаних із цифровізацією та гібридними форматами праці. Певні робочі практики (автономія, гнучкість графіку, зворотний зв'язок, навчання) мають потенціал знижувати рівень стресу серед працівників.

**Висновки.** Усі ці чинники, особливо за наявності обмежених психологічних ресурсів, можуть створювати підвищене алостатичне навантаження на працівника, що з часом може призводити до вигорання або інших форм дезадаптації.

**Ключові слова:** стрес; стресори робочого середовища; позитивні практики; здоров'я; теорії стресу

Стаття надійшла / Article arrived: 05.09.2025

Схвалено до друку / Accepted: 15.09.2025

*"It's not the load that breaks you down, it's the way you carry it." (Lena Horne)*  
*«Тебе руйнує не тягар, який ти несеш, а те, як ти його несеш». (Лена Хорн)*

#### Вступ.

ВООЗ характеризує стрес як епідемію 21 ст. з огляду на проникність його дії у різних сферах життя людини та широкий діапазон його наслідків, що позначаються як на здоров'ї, мисленні та поведінці на індивідуальному рівні (Fink, 2016, р.3), так і на погіршенні емоційного напруження у глобальному масштабі (Piao, Xie & Managi, 2024). У науковому дискурсі стрес розглядається як багатовимірне явище, що формується на перетині біологічних, психологічних і соціальних процесів. Сучасні визначення стресу виходять з уявлення про стрес як фундаментального процесу, що поєднує ушкоджувальний вплив і адаптивну захисну відповідь організму.

Стрес безпосередньо впливає на здоров'я індивідів та продуктивність їхньої праці (American Psychological Association, 2017; Hughes et al., 2017). Стресори, пов'язані з роботою, виступають основним джерелом стресу у сучасному суспільстві і його зв'язки з розвитком симптомів депресії та її наслідками для здоров'я закономірно широко вивчаються (передусім у функціонуванні серцево-судинної системи, розладах сну, послабленні імунної системи). Це важливий напрямок досліджень впливу соціальних чинників на добробут та фізіологію людини, що синергічно поєднує соціологію здоров'я та організаційні студії. За опублікованими результатами, робочий стрес є ключовою проблемою сучасного трудового середовища, що впливає на продуктивність праці, рівень задоволеності роботою та загальне благополуччя працівників. Дослідження показують, що наслідки стресу на робочому місці можуть варіюватися від зниження мотивації до серйозних проблем зі здоров'ям, включаючи депресію, тривожність та серцево-судинні захворювання (Bhui et al., 2016).

Вплив робочого стресу охоплює кілька сфер, зокрема фізіологічний, психологічний та поведінковий рівні. В центрі нашого дослідження є типологізація стресорів, зокрема у площині їхньої взаємодії з робочими практиками. Об'єктом нашого дослідження є рівень стресу працівників. Предметом дослідження є взаємозв'язок між робочими практиками, робочими умовами та рівнем стресу працівників. У сучасних дослідженнях стресу, незалежно від обраної методології, його типологізація є ключовим інструментом для розуміння того, як різні форми навантажень впливають на добробут людини, зокрема в контексті робочих практик.

Взаємозв'язок між робочими практиками та рівнем стресу працівників.

Хоча існуючі дослідження зв'язків між

практиками на роботі та стресом надали важливе нове знання, залишаються певні прогалини, що стосуються як теоретичного покриття, так і методології. З методологічної точки зору, однією з слабких сторін є домінування у цій дослідницькій ніші крос-секційних дизайнів та висновків про причинні зв'язки між стресом та організацією робочого процесу, що спираються переважно на самозвіти та дані маленьких вибірок, а також нерівномірною вивченістю різних індустрій (наприклад, медицина і освіта є краще висвітлені, ніж інші сектори; є більше даних про Європу, США та країни Азії), непослідовність використання дослідницьких інструментів (шкал для вимірювання робочого стресу), недостатня увага до різниці рівнів стресу у дистанційній роботі та роботі у гібридному режимі, а також реєструється брак досліджень, що мають інтервенційний дизайн (du Prel et al., 2024; Ibrahim & Hussein, 2024). З теоретичної точки зору, моделі стресу, що використовуються для більшості досліджень, охоплюють вузький спеціалізований спектр питань (наприклад, дисбаланс між винагородою та зусиллям) і залишають «велику картинку» (механізм) та багато інших аспектів (вплив організаційної чи національної культури, стиль лідерства) не залученими у пояснення. Також загальним для досліджень стресу є недолік, пов'язаний із привілеюванням вивчення чинників ризику, що залишає осторонь питання ефективних копінгових стратегій та ресурсів стресостійкості, які, тим не менш, є стратегічно важливим практичним знанням (du Prel et al., 2024; Ibrahim & Hussein, 2024).

Метою цієї публікації є систематизація зв'язків між поведінковими практиками на робочому місці та їхнім стресовим потенціалом у коротко- чи довготривалій перспективі, передусім в існуючих теоретичних поясненнях. Ми розглядаємо різні категорії робочих практик, що можуть виступати як стресори на робочому місці, спричиняючи напругу у індивідів чи в колективі, а також відповідні теоретичні моделі, якщо пояснюють їхній вплив на добробут індивіда. Тим часом, як екологічні (зовнішні) стресори (соціальні обставини) отримують більше дослідницької уваги, у поточному огляді в аналіз включено також чинники внутрішньо-особистісної природи, які пов'язані з ролями, особистістю та інтерналізацією певних цінностей та норм. Наш огляд скеровує такі дослідницькі питання: Які з робочих стресорів є найбільш поширеними чинниками у спричиненні напруги? Які робочі практики асоціюються з ними? Чи є позитивні робочі практики, які можуть успішно буферувати деструктивну дію стресорів на робочому місці?

#### Результати дослідження.

Стресори у робочому середовищі.

Робочий стрес знижує продуктивність працівників через спричинення когнітивних порушень, які можуть включати труднощі з концентрацією

уваги, погіршення пам'яті та уповільнення процесу прийняття рішень (Avg & Rao, 2023). Дослідження виявили, що працівники, які зазнають високого рівня стресу, частіше припускаються помилок, що впливає на ефективність виконання завдань (Niere et al., 2023). Крім того, стрес може призводити до підвищеної кількості прогулів або, навпаки, до «претензізму». «Претензізм» передбачає, що працівник фізично присутній на робочому місці, але його продуктивність суттєво знижена через стресові фактори (Tamunomiebi & Mezeh, 2021). Більше того, задоволеність роботою, у свою чергу, також значною мірою залежить від рівня робочого стресу. Працівники, які відчувають надмірний тиск або несприятливе робоче середовище, частіше висловлюють незадоволеність своєю роботою, що може призводити до збільшення рівня звільнень (Zhou & Zheng, 2022). Низька задоволеність роботою, зумовлена хронічним стресом, пов'язана із зниженням організаційної лояльності та підвищеною схильністю до зміни місця роботи (Nikunlaakso et al., 2023).

Окрім впливу на продуктивність та задоволеність роботою, стрес також має значні наслідки для

фізичного та психологічного здоров'я. Хронічний стрес може призвести до серцево-судинних захворювань, підвищеного артеріального тиску, головного болю та порушень сну (Sonnentag et al., 2010). Дослідження також показали, що працівники, які перебувають у постійному стані стресу, мають підвищений ризик розвитку депресії та тривожних розладів (Law et al., 2020). Це, у свою чергу, створює додаткове навантаження на систему охорони здоров'я та призводить до економічних втрат для організацій через підвищену кількість лікарняних (Cooper, 1983b).

Основними стресорами у робочому середовищі є надмірне робоче навантаження, жорсткі дедлайни, низький рівень автономії, поганий баланс між роботою та особистим життям, конфлікти на робочому місці, невизначеність ролей, нестабільність зайнятості, фізичні умови праці та відсутність організаційної підтримки (Kang & Singh, 2006). Кожен з цих стресорів впливає на працівників по-різному, в залежності від специфіки роботи, галузі та індивідуальних характеристик особистості (Kang, 2005).

Табл. 1.

## Категорії стресорів.

| Категорія стресорів | Приклади                                                                |
|---------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| Структурні          | Бюрократія, несправедливий розподіл завдань, відсутність автономії      |
| Операційні          | Високі вимоги до швидкості роботи, багатозадачність, перевантаження     |
| Соціальні           | Конфлікти з колегами, відсутність підтримки, низький рівень комунікації |
| Фізичні             | Шум, погане освітлення, незручні робочі місця                           |

Робочі стресори можна класифікувати за кількома категоріями (Табл.1). До структурних стресорів належать фактори, пов'язані з організаційною політикою та управлінням, такі як бюрократія, відсутність прозорості в прийнятті рішень та несправедливе розподілення обов'язків (Kath et al., 2013). Операційні стресори включають прямі вимоги до працівників, зокрема високий рівень відповідальності, складність завдань та необхідність швидкого виконання роботи (Kinman, 2008). До соціальних стресорів відносять взаємодію з колегами та керівництвом, зокрема конфлікти, низьку підтримку та відсутність конструктивного зворотного зв'язку (Keegel et al., 2009). Фізичні стресори включають умови праці, такі як рівень шуму, температура, освітлення та інші фактори, що впливають на комфортність робочого середовища (Zhou & Zheng, 2022).

Практики у робочому середовищі як модератори стресу.

У сучасній науковій літературі термін «робочі практики» вживається у різних контекстах, однак у загальному сенсі ним позначають набір інституціолізованих або неформалізованих дій, спрямованих на організацію, регуляцію та оптимізацію праці всередині організацій. Ці

практики можуть стосуватися структурування робочих завдань, управління людськими ресурсами, забезпечення добробуту працівників, створення сприятливого робочого середовища або впровадження інновацій у спосіб організації праці. Незважаючи на спільну основу, концептуалізація робочих практик істотно варіюється залежно від теоретичної перспективи та емпіричного фокусу дослідників. Робочі практики розглядаються як інструменти структурного впливу на зміст і характер завдань, що виконує працівник. У цьому випадку йдеться про такі практики, як розширення завдань (англ. job enlargement), ротація (англ. job rotation) та збагачення праці (англ. job enrichment). Розширення завдань означає додавання до основних обов'язків працівника нових, проте схожих за рівнем складності дій, що дозволяє збільшити горизонтальний обсяг роботи без зміни її глибини. Ротація передбачає систематичне переміщення працівника між різними позиціями в межах організації, що сприяє розвитку багатофункціональних навичок і знань. Збагачення праці, натомість, полягає у вертикальному розширенні обов'язків, коли працівник отримує більше автономії, контролю та відповідальності, а отже – вищий рівень залучення та усвідомлення значущості своєї роботи (Siruri & Muathe, 2014).

Значна частина літератури пропонує трактування робочих практик у межах парадигми управління людськими ресурсами (англ. Human Resource Management). Тут практики постають як системні дії, спрямовані на залучення, розвиток, мотивацію та утримання персоналу. Найбільш поширеними серед них є практика добору та відбору працівників, яка забезпечує підбір кандидатів, що відповідають потребам організації; навчання та розвиток, що передбачає формування професійних і м'яких

навичок; оцінка результативності, яка дозволяє системно відстежувати індивідуальну ефективність працівників; а також практика винагородження – як матеріального, так і нематеріального – з метою підтримки мотивації та задоволення праці (Alkhamis, 2024; Bhandari & Subedi, 2024). У деяких джерелах додатково виділяються такі практики, як надання кар'єрних можливостей, забезпечення стабільної зайнятості та гнучкість умов праці (Ouabi et al., 2024).

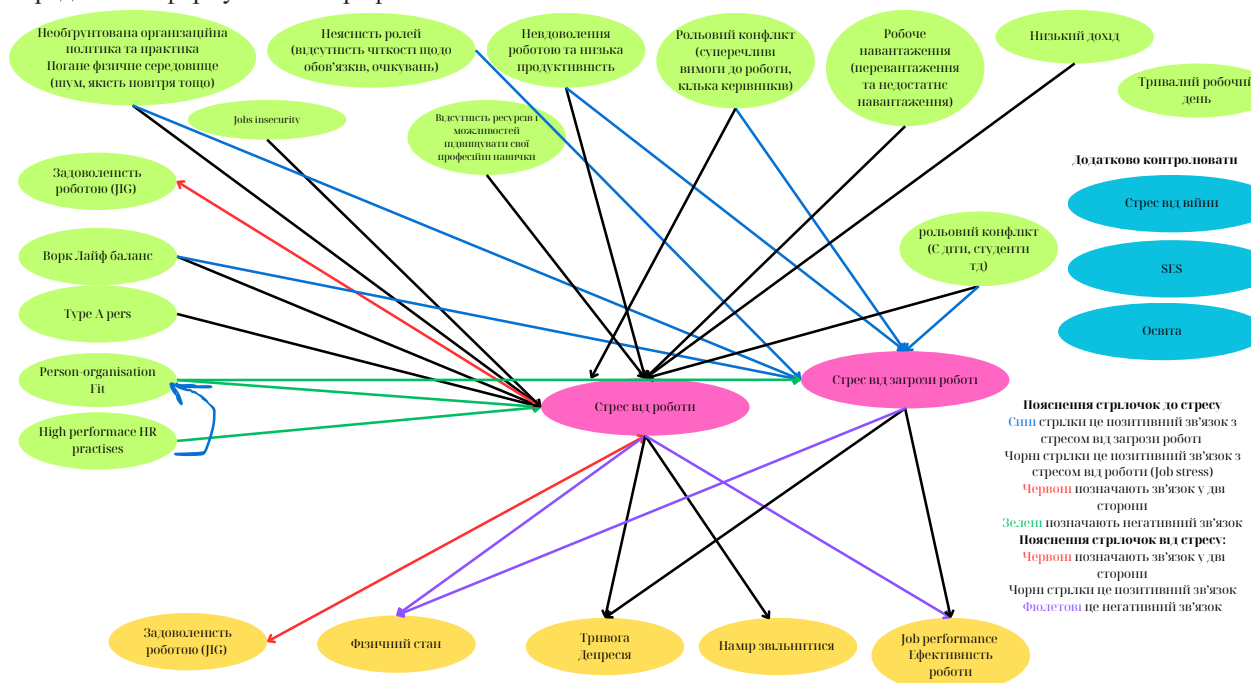


Рис. 1. Інтегральна схема робочих практик та стресу.

#### Позитивні робочі практики для працівників.

Можна виокремити низку робочих практик, які мають позитивний вплив на добробут, задоволеність та розвиток працівників. Позитивними можна назвати такі практики, які не лише відповідають інтересам організації, а й водночас враховують потреби та життєві обставини самих працівників. Однією з ключових категорій позитивних практик є практики навчання та розвитку персоналу. Зазвичай, до таких практик відносять можливості формальне навчання, менторські програми, стажування, можливості для кар'єрного зростання, інколи цей перелік доповнюється гнучким графіком роботи (Alkhamis, 2024; Bhandari & Subedi, 2024; Easa & Orra, 2020; Ouabi et al., 2024). Не менш важливими є практики, що забезпечують зворотний зв'язок та справедливу оцінку результатів праці. Системи оцінювання, які базуються на прозорих критеріях та передбачають конструктивну комунікацію, дозволяють працівникам розуміти очікування, отримувати визнання та бачити перспективу зростання (Alkhamis, 2024; Bhandari & Subedi, 2024). Особливо важливою є не лише наявність практики оцінювання, а її якісне

впровадження. Якщо практики лише формально наявні, їх реалізація не супроводжується справжнім залученням і підтримкою з боку керівництва, то це не гарантує позитивного ефекту (Alkhamis, 2024). До позитивних практик також належать ті, що сприяють автономії, участі працівника у прийнятті рішень та формуванні організаційного життя. Це може бути практика самостійного управління часом, гнучких графіків, участі у стратегічному плануванні або прийнятті рішень на рівні підрозділів (Alkhamis, 2024; Easa & Orra, 2020; Siruri & Muathe, 2014). Дослідження показують, що такі практики формують відчуття контролю над робочим процесом і зміцнюють ідентифікацію працівника з організацією. Крім того, вагомими є практики, орієнтовані на підтримку балансу між роботою та особистим життям. Хоча сам баланс між роботою та життям (англ. work-life balance) не є практикою, позитивним прикладом є гнучкі форми зайнятості, можливість віддаленої роботи або часткова зайнятість із додатковими соціальними гарантіями (Wütschert et al., 2022). Вони сприяють зниженню стресу, підвищенню лояльності та задоволеності працівників.

Таким чином, позитивні робочі практики – це ті, що сприяють розвитку, визнанню, участі, підтримці та балансу. Їхнє впровадження вимагає не лише формальної наявності політик, а передусім – уваги до якості реалізації, чутливості до контексту та включення голосу працівника у процеси організаційного життя.

Робочі практики, що несприятливо впливають на стресове навантаження.

*Структурні стресори у робочих практиках.*

*Відсутність можливості приймати рішення.*

Робоча практика, яка характеризується відсутністю розширення повноважень (англ. lack of empowerment) або низьким контролем над роботою (англ. low job control), означає обмежену можливість працівника ухвалювати рішення щодо своєї роботи. Це включає як обмежену автономію у виконанні робочих завдань, так і відсутність участі у прийнятті рішень на рівні організації (Tamunomiebi & Mezeh, 2021).

Згідно з моделлю попиту-контролю (JDC) Карсеска, контроль над роботою є одним з ключових факторів, що впливає на рівень стресу серед працівників. Згідно з цією моделлю, низький контроль над роботою у поєднанні з високими вимогами створює «високостресову» робочу ситуацію, яка може спричинити негативні наслідки для здоров'я працівників (Tamunomiebi & Mezeh, 2021).

Відсутність розширення повноважень часто пов'язана з жорсткою ієрархічною структурою управління, де рішення ухвалюються на вищих рівнях керівництва без залучення працівників. Це призводить до ситуацій, коли працівники не можуть адаптувати робочі процеси до своїх умов, що, у свою чергу, може викликати відчуття фрустрації, відчуження від роботи та зниження мотивації (Kang, 2005).

Крім того, дослідження показують, що низький рівень контролю над роботою негативно впливає на продуктивність, оскільки обмежує можливість працівників використовувати свої знання та навички для підвищення ефективності роботи. Відсутність автономії також пов'язана з вищими рівнями професійного вигорання, оскільки працівники відчують себе пасивними виконавцями, а не активними учасниками робочого процесу. Дослідження підтверджують, що відсутність можливості впливати на робочий процес збільшує рівень напруженості, що може призводити до підвищеного рівня кортизолу – гормону стресу, який пов'язаний із серцево-судинними захворюваннями, депресією та іншими розладами (Tamunomiebi & Mezeh, 2021).

Крім того, працівники, які не мають можливості ухвалювати рішення на роботі, частіше стикаються з проблемами в міжособистісних стосунках з керівництвом та колегами, що також підвищує

рівень стресу. Висока відповідальність за виконання завдань без можливості їх контролю або зміни сприяє відчуттю безсилля та загальній незадоволеності роботою (Cooper, 1983). Практика низького контролю над роботою та відсутність розширення повноважень є значущими чинниками, що впливають на рівень стресу працівників.

*Дисбаланс зусиль та винагороди.*

Концепція «дисбалансу зусиль та винагород» (англ. effort-reward imbalance, ERI) була розроблена Йоганнесом Зіґристом (Siegrist, 1996) для пояснення взаємозв'язку між напруженими робочими умовами та здоров'ям працівників. Вона базується на припущенні, що коли зусилля, які докладає працівник, значно перевищують отримані винагороди (фінансові, кар'єрні, соціальні тощо), виникає стресова ситуація, що негативно впливає на його психічне та фізичне здоров'я (Siegrist, 2004). Система винагород у деяких організаціях часто залежить від чітко визначених правил та її структури. Дослідження показують, що коли працівник стикається з високими вимогами, але не отримує адекватної матеріальної чи нематеріальної компенсації, це може спричинити негативні емоційні реакції, такі як фрустрація, тривожність або депресія (Bhui et al., 2016).

ERI виникає через неадекватну винагороду відносно витрачених зусиль, що включає низьку оплату праці, обмежене кар'єрне зростання, низьку соціальну підтримку та відсутність стабільності зайнятості (Bhui et al., 2016). ERI значніший у сфері медицини та соціальних послуг, де рівень відповідальності високий, але винагороди часто обмежені (Nikunlaakso et al., 2023). У корпоративному секторі співробітники часто стикаються з вимогами до адаптації до нових технологій та досягнення високих показників ефективності. Але не завжди отримують відповідні компенсації чи можливості кар'єрного зростання. Подібні тенденції призводять до хронічного стресу, підвищеної плинності кадрів та загального зниження продуктивності компаній (Law et al., 2020). Серед медичних представників одним із головних чинників стресу є ERI, що призводить до емоційного виснаження та погіршення відносин з колегами та керівництвом (Kang, 2005). Високий рівень очікувань без відповідної компенсації створює постійний робочий тиск і знижує задоволеність роботою.

ERI безпосередньо впливає на ключові показники ефективності роботи, такі як продуктивність, рівень помилок, ініціативність та здатність до прийняття рішень. Працівники, які відчують значний дисбаланс між зусиллями та винагородами, менш мотивовані до виконання своїх обов'язків, що призводить до зниження продуктивності та збільшення кількості помилок (Arg & Rao, 2023). У дослідженні Bhui et al. (2016) було виявлено, що стрес, спричинений ERI, знижує когнітивні здібності працівників, зменшує

рівень їхньої концентрації та здатність адаптуватися до змін у робочому середовищі. Це, своєю чергою, впливає на загальну ефективність виконання завдань, що особливо критично для професій, які вимагають швидкого прийняття рішень або високої відповідальності. ERI є одним із головних чинників хронічного стресу, що підтверджують емпіричні дослідження (Avr & Rao, 2023).

Фізіологічні наслідки ERI включають підвищений рівень кортизолу, що негативно впливає на імунну систему, серцево-судинну систему та загальний стан організму. Також дослідники зауважують, що тривалий вплив ERI підвищує ризик серцевих захворювань, гіпертонії та порушень сну (Siegrist, 2004). Негативний психологічний стан працівників внаслідок високого ERI може бути послаблений за рахунок високого рівня соціального капіталу на робочому місці (підтримка з боку колег та керівництва) (Nikunlaakso et al., 2023).

*Можливості кар'єрного зростання.*

Можливість кар'єрного зростання є значним предиктором робочого стресу. Просування по кар'єрі складається з:

- підвищення на посаді,
- розширення обов'язків,
- навчання,
- розвитку компетенцій,
- доступу до керівних посад.

Як зазначає Купер (1983), що за відсутності достатніх можливостей зростання працівники втрачають зацікавленість у роботі. Недоотримання кар'єрних можливостей асоціюється з низьким рівнем соціальної підтримки в колективі та відчуттям несправедливості у розподілі ресурсів, що додатково загострює стресові фактори (Tamunomiebi & Mezeh, 2021).

У ще більш нещодавньому дослідженні зазначається про кореляцію між можливостями кар'єрного зростання та підвищеним рівнем стресу серед працівників. Відсутність просування по службі або професії створює відчуття безвиході та може спричиняти емоційне виснаження та навіть депресію (Avr & Rao, 2023). Такі ж результати були отримані у дослідженні Cooreg (1983).

Працівники, які бачать чіткі перспективи для кар'єрного зростання, значно рідше відчувають незадоволеність роботою (Bowling & Hammond, 2008). Працівники мають вищі наміри до звільнення, що коли можливості кар'єрного зростання обмежені (Kalliath, Bluedorn, & Strube, 1999). Продуктивність праці безпосередньо залежить від рівня мотивації працівника та його задоволеності роботою. Помітним є зниження когнітивних здібностей внаслідок депривації щодо кар'єрного розвитку (Podsakoff et al., 2007). Працівники, які не бачать перспектив кар'єрного зростання демонструють меншу готовність брати відповідальність за результат роботи, адже

менше залучені у робочі процеси (Mujtaba, Cavico, & Senathip, 2020).

*Операційні стресори у робочих практиках.*

*Рольовий конфлікт.*

Рольовий конфлікт (англ. role conflict) є однією з найважливіших категорій у дослідженнях організаційної поведінки та робочих стресорів. Цей феномен виникає тоді, коли працівник отримує суперечливі або взаємовиключні вимоги щодо виконання своїх професійних обов'язків, що може спричиняти значний рівень стресу (Rizzo, House, & Lirtzman, 1970). Наприклад, конфлікт може виникати у випадку, коли один керівник очікує від працівника високої продуктивності без втрати якості, а інший вимагає зосередитися на деталізації процесів, що уповільнює темп роботи (Kath et al., 2013). Рольовий конфлікт часто розглядається у взаємозв'язку з іншими аспектами рольового стресу, зокрема рольовою невизначеністю (англ. role ambiguity) та рольовим перевантаженням (англ. role overload). Дослідження показують, що всі три фактори взаємопов'язані та негативно впливають на добробут працівників (Zhou & Zheng, 2022).

Визначають три основні типи рольового конфлікту (Kath et al., 2013):

- **Міжособистісний конфлікт** – суперечливі вимоги між різними керівниками або між керівниками та підлеглими.

- **Внутрішньоособистісний конфлікт** – працівник відчуває, що вимоги його посади суперечать його власним цінностям або принципам.

- **Міжролевий конфлікт** – вимоги роботи суперечать іншим життєвим ролям працівника, наприклад, сімейним обов'язкам.

Рольовий конфлікт є ключовим стресором у сферах з високим рівнем міжособистісної взаємодії, таких як соціальні служби та охорона здоров'я (Niere et al., 2023).

Рольовий конфлікт проявляється через кілька механізмів:

- **Суперечливі вимоги від різних керівників або підрозділів** (наприклад, менеджер вимагає швидкого виконання завдань, а відділ якості – суворого дотримання стандартів);

- **Невідповідність між очікуваннями працівника та реальними робочими умовами;**

- **Потреба балансувати між кількома ролями** (наприклад, одночасно керувати колективом та виконувати адміністративні обов'язки).

Високий рівень рольового конфлікту значно знижує рівень задоволеності життям та підвищує ризик вигорання у соціальних працівників (Pasupuleti et al., 2009). Рольовий конфлікт є серйозним чинником робочого стресу, який може мати негативний вплив на фізичний та психологічний стан працівника. Рольовий конфлікт сприяє зростанню рівня тривожності, депресії та емоційного виснаження (Zhou & Zheng,

2022). Рольовий конфлікт є третьою за важливістю причиною стресу серед медичних керівників після перевантаження роботою та організаційних обмежень (Kath et al., 2013). Працівники, які стикаються з рольовим конфліктом, часто демонструють зниження продуктивності та високу плинність кадрів (Niere et al., 2023).

#### *Нечіткість ролей у робочому середовищі.*

Нечіткість ролей (англ. role ambiguity) визначається як ситуація, коли працівники не мають чіткого розуміння своїх обов'язків, відповідальності або очікувань щодо їхньої роботи (Kath et al., 2013). Це може виникати внаслідок неефективної комунікації керівництва, відсутності чітких інструкцій або швидких змін в організаційних процесах (Pasupuleti et al., 2009). Наприклад, дослідження соціальних працівників показало, що нечіткість ролей була серед основних чинників, що призводили до зниження задоволеності життям та збільшення намірів звільнитися (Pasupuleti et al., 2009).

Нечіткість ролей може також виявлятися через суперечливі або недостатньо зрозумілі вимоги до роботи, що змушує працівників витратити додаткові ресурси на з'ясування своїх обов'язків (Kath et al., 2013). Працівники, які не мають чітко визначених завдань, частіше стикаються з психологічним напруженням, тривожністю та почуттям невпевненості (Kath et al., 2013). Зокрема, дослідження медичних працівників показало, що нечіткість ролей корелює із підвищеним рівнем вигорання та емоційної виснаженості (Kath et al., 2013). В умовах сучасного ринку праці, де організації постійно змінюються та адаптуються до нових викликів, проблема нечітких ролей лише загострюється. Додатково підвищує рівень стресу те, що за високої нечіткості ролей з'являються труднощі в прийнятті рішень.

Дослідження показали, що працівники, які відчують невизначеність у своїх завданнях, частіше мають низьку мотивацію та почуття незадоволеності своєю посадою (Niere et al., 2023). Зниження задоволеності роботою, своєю чергою, впливає на рівень залученості працівників, що може призводити до зростання рівня плинності кадрів. Працівники, які постійно стикаються з неясними очікуваннями, можуть відчувати підвищену тривожність та емоційне виснаження. Такі працівники частіше зазнають різних психосоматичних розладів (Kath et al., 2013). Працівники, які не мають чітких інструкцій та очікувань, витрачають більше часу на з'ясування своїх завдань, що уповільнює робочий процес (Singh & Singh, 2006). Дослідження показали, що нечіткість ролей може призводити до збільшення кількості помилок та зниження загальної ефективності роботи команди (Bhui et al., 2016).

Хоча більшість дослідників розглядають нечіткість ролей як негативний чинник, що призводить до стресу та вигорання, є й альтернативні погляди. У

середовищі з високою автономією працівників через нечіткість ролей змушені ставати креативнішими у своїй роботі (Singh & Singh, 2006).

#### *Робоче навантаження*

Робоче навантаження складається з кількості, складності і темпу виконання завдань. Воно може бути кількісним або якісним (Edwards, Guppy, & Cockerton, 2007). Працівники через це стикаються з серйозними труднощами у виконанні своїх обов'язків, що призводить до зниження якості роботи (Kang, 2005). Високий рівень робочого навантаження асоційоване зі збільшенням кількості лікарняних та компенсаційних виплат (Keegel, Ostry, & LaMontagne, 2009).

Значне робоче навантаження знижує здатність працівників до психологічного відключення від роботи (Sonnetag et al., 2010). Це призводить до підвищеної потреби у відновленні. Працівники, які не можуть психологічно відійти від робочих обов'язків у неробочий час, частіше стикаються з депресією, хронічною втомою та проблемами зі сном. Працівники, які мають високий рівень стресу через інтенсивне навантаження, демонструють підвищену роздратованість та знижену концентрацію (Avg & Rao, 2023).

Нестабільний графік роботи, що включає нічні або нерегулярні зміни, також впливає на рівень стресу, оскільки порушує природний циркадний ритм організму (Ninaus et al., 2015). Це порушує баланс роботи-життя. Підвищене навантаження може негативно впливати на задоволеність роботою, спричиняючи відчуття невдоволення умовами праці (Avg & Rao, 2023). Дослідження показують, що коли працівники перевантажені, вони частіше скаржаться на відсутність підтримки з боку керівництва. У лонгітудному дослідженні було з'ясовано, що існує нелінійний зв'язок між робочим навантаженням і продуктивністю: низьке навантаження може спричинити зниження мотивації, надмірне навантаження веде до втрати ефективності (Edwards, Guppy, & Cockerton, 2007). Коли працівники відчують хронічний стрес через перевантаженість, вони частіше приймають рішення про зміну місця роботи (Avg & Rao, 2023).

#### *Соціальні стресори у робочих практиках.*

##### *Нестабільність зайнятості.*

Нестабільність зайнятості (англ. job insecurity) є однією з ключових загроз для психологічного благополуччя працівників. Вона визначається як сприйняття загрози втрати роботи або значного погіршення умов праці (Keegel, Ostry, & LaMontagne, 2009). Нестабільність зайнятості може проявлятися через тимчасові контракти, ризик звільнення, скорочення робочих годин або невизначеність щодо майбутнього трудових відносин (Law et al., 2020). Високий рівень нестабільності зайнятості спостерігається серед молодих працівників

(LaMontagne et al., 2009). Нестабільність зайнятості є особливо гострою проблемою в умовах економічної нестабільності (Kang & Singh, 2006). У дослідженні Law et al. (2020) зазначається, що нестабільність зайнятості призводить до підвищення рівня стресу, особливо серед молодих працівників, оскільки вони частіше стикаються з низькою автономією та відсутністю можливостей розвитку.

Дослідження показують, що нестабільність зайнятості асоціюється з підвищеним рівнем тривожності, депресії, професійного вигорання та зниженням загального рівня задоволеності роботою (Law et al., 2020). Наприклад, Bowling & Hammond (2008) виявили, що працівники, які стикаються з нестабільністю зайнятості, частіше демонструють зниження мотивації та продуктивності, а також схильність до конфліктів на робочому місці. Keegel et al. (2009) зазначають, що основними проявами є розлади сну, підвищений рівень кортизолу та загальне зниження фізичного здоров'я. У дослідженні Kang & Singh (2006) було встановлено, що нестабільність зайнятості викликає почуття невизначеності та втрати контролю над робочими умовами. Це є ключовими факторами розвитку хронічного стресу. Отже, нестабільність зайнятості є важливим фактором, що впливає на рівень стресу працівників. Вона знижує психологічне благополуччя, сприяє розвитку тривожних розладів та впливає на загальну ефективність роботи.

#### *Міжособистісні конфлікти в колективі.*

Міжособистісні конфлікти в колективі є одним із найбільш сильних стресових факторів у робочих відносинах. Конфлікти є основним предиктором негативних наслідків для працівників, зокрема їхнього бажання змінити місце роботи (Niere et al. 2023). Крім того, інші дослідження підтверджують, що такі конфлікти можуть спричиняти зниження продуктивності (Striler et al., 2020) та підвищення рівня цинізму серед працівників (Abugre & Asquaah, 2022).

Проблеми у робочих відносинах можуть сприяти виникненню психологічної напруги та, інколи, підвищеного рівня кортизолу (Cooper, 1983). Схожі висновки зробили Канг та Сінгх (2006), які встановили, що погані міжособистісні відносини є найбільшим чинником стресу на робочому місці. Одним з основних механізмів через які здійснюється вплив це зниження рівня соціальної підтримки. Підтримка колег може слугувати буфером для стресу, тоді як її відсутність погіршує здатність працівника справлятися з робочими викликами (Caplan et al., 1980). Натомість відсутність якісної взаємодії між колегами значно знижує ефективність виконання завдань. А це відображається на загальному рівні продуктивності компанії (Niere et al. 2023).

#### *Низький дохід.*

Як свідчить широкий пласт досліджень, рівень

доходу визначає доступ до основних ресурсів, таких як медичні послуги, освіта, житло. Низький дохід спричиняє підвищений рівень психологічного стресу, що проявляється у почутті тривожності, депресії та загальному погіршенні психічного стану працівників (Orpana et al. 2009). У робочому середовищі низький рівень доходу часто супроводжується підвищеними вимогами до праці та недостатнім рівнем винагороди, що може створювати серйозні ризики для психологічного здоров'я працівників (Nikunlaakso, Reuna, Oksanen, & Laitinen, 2023; Ryu & Fan, 2022). Дослідження фінських працівників у сфері охорони здоров'я та соціальних послуг показує, що високе робоче навантаження у поєднанні з низьким рівнем матеріальної винагороди суттєво підвищує ризик виникнення психологічного дистресу серед працівників.

Низький дохід є суттєвим фактором спровокування хронічного психологічного дистресу (Ryu & Fan, 2022). Фінансові труднощі спричиняють неможливість задовольнити основні потреби, що посилює почуття невпевненості в майбутньому. Подібні результати отримані у дослідженні, яке базувалося на 12-річному спостереженні за населенням Канади (Orpana et al., 2009). Дослідження підтверджує, що низький рівень доходу прямо пов'язаний із більш високими ризиками розвитку психологічного стресу, а фінансові труднощі, проблеми у взаєминах та житлові умови частково пояснюють цей зв'язок. Зокрема, жінки з низькими доходами демонстрували вищий рівень стресу, ніж чоловіки в аналогічних умовах (Orpana et al., 2009).

Сукупність декількох робочих стресорів може призводити до взаємного підсилення негативного ефекту, який сприяє вигоранню (Nikunlaakso, Reuna, Oksanen, & Laitinen, 2023). Існує дві основні теорії, що пояснюють зв'язок між рівнем доходу та стресом. Перша – гіпотеза селекції за критерієм здоров'я (англ. health selection hypothesis), згідно з якою люди з поганим психічним здоров'ям мають менші шанси на отримання високооплачуваної роботи. Однак емпіричні дослідження показують, що цей механізм відіграє незначну роль у загальному взаємозв'язку між доходом і психічним здоров'ям (Orpana et al. 2009). Більш вірогідною є друга гіпотеза – соціального спричинення (англ. social causation hypothesis), яка стверджує, що низький рівень доходу викликає психологічні проблеми через погіршення соціального середовища, підвищені робочі вимоги та недостатність ресурсів для адаптації. Крім того, утворюється замкнене коло, в якому низький дохід призводить до підвищеного стресу, а підвищений стрес зменшує здатність працівників до продуктивної праці (Orpana et al., 2009). У той же час, невпевненість у майбутньому та відсутність доступу до якісної медичної допомоги, сприяють загальному погіршенню психічного здоров'я,

Проблема низького рівня доходу та його впливу на стрес працівників є багатовимірною та комплексною. Наукові дослідження підтверджують, що низькі зарплати спричиняють фінансовий стрес, який веде до психологічних проблем. Додатково, низький дохід обмежує можливості доступу до освіти, медичної допомоги та соціальних ресурсів, що сприяє подальшому загостренню ситуації.

*Фізичні стресори у робочому середовищі (шум, якість повітря, освітлення).*

Фізичне робоче середовище є невід'ємною складовою якості трудового життя та значно впливає на фізичне і психічне здоров'я працівників. Неприятливі умови, такі як підвищений рівень шуму, низька якість повітря, недостатнє або надмірне освітлення, екстремальні температури та погано спроектовані робочі місця, можуть спричинити підвищений рівень стресу, втому, зниження продуктивності та навіть серйозні захворювання (Cooper, 1983). Фізичне середовище необхідно розглядати як фактор, що взаємодіє з психосоціальними стресорами (Keegel et al., 2009).

Поняття «низька якість фізичного середовища» охоплює широкий спектр факторів, які безпосередньо впливають на комфорт працівників та їхню здатність ефективно виконувати робочі завдання. Серед ключових аспектів фізичного середовища, які можуть бути джерелами стресу, виділяють:

- **Шум** – постійний або різкий звук, що ускладнює концентрацію та сприяє когнітивному перевантаженню.
- **Якість повітря** – наявність забруднюючих речовин, недостатня вентиляція, підвищений рівень вуглекислого газу.
- **Освітлення** – недостатнє або надмірне штучне освітлення, відсутність природного світла.
- **Температурний режим** – екстремально високі або низькі температури, перепади температури.
- **Ергономіка робочого місця** – незручні меблі, нераціональне розташування обладнання, обмежений простір (Cooper, 1983).

Шум є одним із найпоширеніших стресових чинників на робочому місці. Постійний фоновий шум значно знижує рівень концентрації та підвищує ризик розвитку тривожності (Bhui et al., 2016). Висока інтенсивність шуму (понад 85 дБ) сприяє підвищенню рівня кортизолу – гормону стресу. Постійне перебування у шумному середовищі призводить до підвищення кількості помилок та зниження загальної продуктивності працівників.

Погана якість повітря – ще один значний чинник, що спричиняє стрес. Низький рівень кисню та підвищена концентрація вуглекислого газу в офісних приміщеннях асоціюється з головним болем, втомою, дратівливістю та, інколи, когнітивними порушеннями (Keegel et al., 2009). Це також впливає на швидкість прийняття рішень та рівень уваги працівників,

що є важливим для роботи у небезпечних умовах. Недостатнє освітлення може спричинити втому очей та інші фізіологічні наслідки (Tamunomiebi & Mezei, 2021). Неправильно підібране штучне освітлення призводить до підвищеної дратівливості, відповідно, зростає вірогідність міжособистісних конфліктів.

Робота в умовах спеки або холоду призводить до фізичного дискомфорту, що веде до швидкої втомлюваності та роздратування. Працівники, які працюють в умовах високих температур, частіше повідомляють про загальне погіршення психічного здоров'я (Law et al., 2020). Крім того, екстремальні температури можуть знижувати мотивацію до роботи та сповільнювати когнітивні процеси. У результаті це призводить до зниження продуктивності.

Погана ергономіка робочого місця призводить до зниження продуктивності та психологічного виснаження. Працівники, які змушені працювати в незручних умовах, частіше скаржаться на біль у спині та шиї, що може призводити до збільшення кількості лікарняних днів (Keegel et al., 2009).

#### **Висновки.**

Сучасні підходи трактують стрес як динамічний процес когнітивної оцінки й суб'єктивного реагування на зовнішні загрози, що супроводжується як психологічними, так і фізіологічними наслідками. Висока самооцінка та схильність до оптимізму виступають важливими модераторами стресу. Індивідуальні ресурси відіграють вирішальну роль у тому, як саме особа переживає стресові ситуації. Ці характеристики не тільки послаблюють вплив стресорів, але й знижують імовірність розвитку психологічних порушень, таких як депресія чи емоційне вигорання. Поняття стресу у професійному середовищі розглядається крізь призму різних типологій: за тривалістю (гострий і хронічний), за еволюційною природою (давні й сучасні стресори), за валентністю (дистрес і евстрес). Найбільшу загрозу для психічного і фізичного здоров'я становлять хронічні та психосоціальні стресори, які виникають унаслідок тривалих міжособистісних або організаційних напружень. У контексті цього аналізу було розглянуто поняття робочих практик як структурованих, інституціоналізованих форм діяльності в межах організацій. Здійснено класифікацію робочих практик за кількома підходами: дизайн праці, управління людськими ресурсами, організаційна культура, адаптація до змін, пов'язаних із цифровізацією та гібридними форматами праці. Певні робочі практики (автономія, гнучкість графіку, зворотний зв'язок, навчання) мають потенціал знижувати рівень стресу серед працівників. Усі ці чинники, особливо за наявності обмежених психологічних ресурсів, можуть створювати підвищене алостатичне навантаження на працівника, що з часом може призводити до вигорання або інших форм дезадаптації.

Вивчати зв'язки між практиками на робочому місці та стресом надзвичайно важливо, адже пов'язаний з роботою стрес є водночас високо превалентним і глибоко проникним (du Prel et al., 2024). Між стресом (станом реакції на подразник) та таким руйнівним для психічного здоров'я чинником, як вигорання (хронічний стан), існує прямий зв'язок, що ставить його в центр механізму змін у стані фізичного та психічного здоров'я. Більше того, наслідки стресу та

вигорання на робочому місці мають деструктивний вплив не лише у площині індивідуального добробуту, а і для функціонування працівників та стабільності складу колективу на рівні організації в цілому. Це робить важливим питання профілактики та розуміння шляхів, якими організація робочого процесу може бути оптимізована, щоб підтримувати стресостійкість та зменшувати ризики.

## REFERENCES

- Alkhamis, F. A. (2024). The impacts of HRM practices on employee outcomes: The mediating role of HRM effectiveness. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 18(1), e6313. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n1-128>
- American Psychological Association. (2017). *Stress and health disparities: Contexts, mechanisms, and interventions among racial/ethnic minority and low socioeconomic status populations*. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/e500202018-001>
- Avr, M., & Rao, S. (2023). A study of work stress and its impact on employees' performance and job satisfaction. *International Journal of Education and Science Research Review*, 10(4), 119-125.
- Bhandari, D. R., & Subedi, D. P. (2024). Human resource management practices and job satisfaction: Evidence from private hospitals of Kathmandu Valley. *Journal of Emerging Management Studies*, 1(2), 185-198. <https://doi.org/10.3126/jems.v1i2.71526>
- Bhui, K., Dinos, S., Galant-Miecznikowska, M., DeJongh, B., & Stansfeld, S. (2016). Perceptions of work stress causes and effective interventions in employees working in public, private and non-governmental organisations: A qualitative study. *BJPsych Bulletin*, 40(6), 318-325. <https://doi.org/10.1192/pb.bp.115.050823>
- Cooper, C. L. (1983). Identifying stressors at work: Recent research developments. *Journal of Psychosomatic Research*, 27(5), 369-376. [https://doi.org/10.1016/0022-3999\(83\)90068-5](https://doi.org/10.1016/0022-3999(83)90068-5)
- du Prel, J.-B., Koscec Bjelajac, A., Franić, Z., Henftling, L., Brborović, H., Schernhammer, E., McElvenny, D. M., Merisalu, E., Pranjić, N., Guseva Canu, I., & Godderis, L. (2024). The relationship between work-related stress and depression: A scoping review. *Public Health Reviews*, 45, Article 1606968. <https://doi.org/10.3389/phrs.2024.1606968>
- Easa, N. F., & Orra, H. E. (2021). HRM practices and innovation: An empirical systematic review. *International Journal of Disruptive Innovation in Government*, 1(1), 15-35. <https://doi.org/10.1108/IJDIG-11-2019-0005>
- Fink, G. (2016). Stress, definitions, mechanisms, and effects outlined: Lessons from anxiety. In G. Fink (Ed.), *Stress concepts, cognition, emotion, and behavior* (Vol. 1, pp. 3-12). Academic Press.
- Hughes, K., Bellis, M. A., Hardcastle, K. A., Sethi, D., Butchart, A., Mikton, C., ... & Dunne, M. P. (2017). The effect of multiple adverse childhood experiences on health: A systematic review and meta-analysis. *The Lancet Public Health*, 2(8), e356-e366. [https://doi.org/10.1016/s2468-2667\(17\)30118-4](https://doi.org/10.1016/s2468-2667(17)30118-4)
- Ibrahim, B. A., Hussein, S. M. (2024). Relationship between resilience at work, work engagement and job satisfaction among engineers: a cross-sectional study. *BMC Public Health* 24, 1077. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-18507-9>
- Kang, L. S. (2005). Stressors among medical representatives: An empirical investigation. *Indian Journal of Industrial Relations*, 40(3), 339-356. <https://www.jstor.org/stable/27767965>
- Kang, L. S., & Singh, R. (2006). Stress at work: An assessment of the magnitude of various organisational stressors. *Indian Journal of Industrial Relations*, 42(2), 190-202.
- Kath, L. M., Stichler, J. F., Ehrhart, M. G., & Sievers, A. (2013). Predictors of nurse manager stress: A dominance analysis of potential work environment stressors. *International Journal of Nursing Studies*, 50(11), 1474-1480. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2013.02.011>
- Keegel, T., Ostry, A., & LaMontagne, A. D. (2009). Job strain exposures vs. stress-related workers' compensation claim. *Journal of Public Health Policy*, 30(1), 17-39. doi:10.1057/jphp.2008.41
- Kinman, G. (2008). Work stressors, health and sense of coherence in UK academic employees. *Educational Psychology*, 28(7), 823-835. <https://doi.org/10.1080/01443410802366298>
- Law, P. C. F., et al. (2020). A systematic review on the effect of work-related stressors on mental health of young workers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 93(5), 611-622. <https://doi.org/10.1007/s00420-020-01516-7>
- Niere, M. I. E., et al. (2023). Workplace stressors, employee welfare, and productivity. *International Journal of Multidisciplinary Applied Business and Education Research*, 4(12), 4379-4389. <https://doi.org/10.11594/ijmaber.04.12.18>
- Nikunlaakso, R., et al. (2023). Associations between accumulating job stressors, workplace social capital. *BMC Public Health*, 23(1). doi:10.1186/s12889-023-16506-w
- Orpana, H. M., Lemyre, L., & Kelley, S. (2009). Do stressors explain the association between income and declines in self-rated health? *Health Reports*, 20(4), 11-19.
- Ouabi, Z., et al. (2024). Human resource practices and job performance: Insights from public administration. *Societies*, 14(12), 247. <https://doi.org/10.3390/soc14120247>
- Pasupuleti, S., et al. (2009). The impact of work stressors on the life satisfaction of social service workers. *Administration in Social Work*, 33(3), 319-339. <https://doi.org/10.1080/03643100902988141>
- Piao, X., Xie, J., & Managi, S. (2024). Continuous worsening of population emotional stress globally: Universality and variations. *BMC Public Health*, 24, 3576. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-20961-4>

- Ryu, S., & Fan, L. (2022). The relationship between financial worries and psychological distress among U.S. adults. *Journal of Family and Economic Issues*, 44(1), 16–33. <https://doi.org/10.1007/s10834-022-09820-9>
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27–41.
- Siegrist, J., et al. (2004). The measurement of effort–reward imbalance at work: European comparisons. *Social Science & Medicine*, 58(8), 1483–1499. [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(03\)00351-4](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(03)00351-4)
- Siruri, M. M., & Muathe, S. M. A. (2014). A critical review of literature on job designs in sociotechnical systems. *Global Journal of Commerce & Management Perspective*, 3(6), 44–49.
- Sonnentag, S., Kuttler, I., & Fritz, C. (2010). Job stressors, emotional exhaustion, and need for recovery. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 355–365. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.06.005>
- Tamunomiebi, M. D., & Mezeh, A. A. (2021). Workplace stressors and employee performance: A conceptual review. *Asian Journal of Economics Business and Accounting*, 58–67. <https://doi.org/10.9734/ajeba/2021/v21i430371>
- Wütschert, M. S., et al. (2022). A systematic review of working conditions and occupational health in home office. *Work*, 72(3), 839–852. <https://doi.org/10.3233/wor-205239>
- Zhou, H., & Zheng, Q. (2022). Work stressors and occupational health of young employees. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.796710>