

# ЭКОНОМИКА И МЕНЕДЖМЕНТ

DOI 10.24412/1829-0485-2026-1-12-26  
УДК 331.44

Поступила: 06.04.2026г.  
Сдана на рецензию: 06.04.2026г.  
Подписана к печати: 16.04.2026г.

## ИССЛЕДОВАНИЕ ТРУДОВОГО СТРЕССА СРЕДИ ЭКОНОМИЧЕСКИ АКТИВНОГО НАСЕЛЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ АРМЕНИЯ

*Е.В. Кульчицкая<sup>1</sup>, А.О. Аконджанян<sup>2</sup>, А.Р. Галстян<sup>3</sup>, Е.В. Кадура<sup>4</sup>*

*Санкт-Петербургский государственный университет<sup>1,4</sup>*

*Ереванский государственный университет<sup>2,3</sup>*

*e.kulchitskaya@spbu.ru, annahakobjanyan@ysu.am,*

*amalyagalstyan@ysu.am, e.kadura@spbu.ru*

*ORCID<sup>1</sup>: 0000-0001-9193-2257, ORCID<sup>2</sup>: 0009-0005-6420-6766,*

*ORCID<sup>3</sup>: 0009-0008-2027-5112, ORCID<sup>4</sup>: 0000-0002-0068-927X*

### АННОТАЦИЯ

В данной статье рассматривается трудовой стресс как системное явление, формирующееся под воздействием современных социально-экономических условий. *Целью исследования* является комплексный анализ взаимосвязи состояния рынка труда и уровня трудового стресса среди экономически активного населения Республики Армения.

Методологическую основу составили статистический анализ и социологическое исследование с использованием стандартизированных психодиагностических методик (PSS-10, LESS II, методика Ю.В. Щербатых, шкала профессионального стресса Д. Фонтана, балльная оценка стресса). Обработка данных осуществлялась методами корреляционного и регрессионного анализа.

В ходе исследования установлено, что трудовой стресс носит системный и преимущественно латентный характер, характеризуется умеренным уровнем выраженности и равномерным распределением среди социально-демографических групп. Выявлено, что ключевыми факторами стрессовой нагрузки выступают тип занятости, формат работы, профессиональная принадлежность и особенности организационной среды.

Был сделан вывод о том, что трудовой стресс является структурным элементом современной трудовой среды и требует системного подхода к его управлению в рамках как организационной практики, так и государственной социально-экономической политики.

**Ключевые слова:** трудовой стресс, занятость, человеческий капитал, организационные факторы.

## **Введение**

В современных социально-экономических условиях трудовой стресс перестал рассматриваться исключительно как индивидуальная психологическая проблема, приобретая системный характер и оказывая значительное влияние на функционирование экономики и организаций. Согласно данным международных организаций, в частности, МОТ и ВОЗ, экономические потери, связанные с психоэмоциональными перегрузками работников, составляют миллиарды дней, а общий экономический ущерб достигает триллионов \$, что выражается в значительном снижении производительности труда и росте издержек бизнеса [1]. В 2026 году большинство работников в мире не планируют менять работодателя, а показатели их удовлетворенности работой и благополучия стабильны, но уверенность в карьерных перспективах и способности адаптироваться к изменениям снижается, а стресс и выгорание растут. К таким выводам приходит “ManpowerGroup” в “Global Talent Barometer 2026”, основанном на опросе почти 14 тыс. работников в 19 странах. Отчет показывает, что ключевой риск для компаний сегодня связан не с дефицитом рабочей силы и не с масштабами применения технологий, а с накапливающимся разрывом между ростом требований к работникам и ограниченными инвестициями в их адаптацию. Хотя индекс благополучия в 2026 году стабилизировался на уровне 67%, его структура указывает на устойчивое напряжение среди респондентов. Большинство работников по-прежнему находят смысл в своей работе и считают себя совпадающими по ценностям с работодателем, однако лишь 42% оценивают уровень ежедневного стресса как низкий. Почти половина респондентов сообщают о высоком уровне стресса, а около двух третей – о пережитом выгорании; ключевые причины – объем работы и интенсивность нагрузки. Это указывает на модель поддержания производительности за счет расширения нагрузки, а не повышения эффективности процессов [2]. В этой связи вопросы формирования устойчивой и эффективной рабочей среды выходят за рамки корпоративного управления и становятся важным направлением государственной социально-экономической политики.

Целью данного исследования является анализ уровня трудового стресса экономически активного населения Республики Армения.

Армения, как страна с социально ориентированной рыночной экономикой, придает особое значение благополучию граждан, качеству их жизни и психоэмоциональному состоянию [3], [4]. Особое значение в контексте вышесказанного приобретает развитие образования, повышение уровня занятости, поддержка здорового образа жизни и снижение стрессовых факторов на рабочем месте. Осознание важности человеческого капитала возводит вопросы психического здоровья сотрудников в ранг приоритетных как для государства, так и для бизнеса.

Таким образом, изучение и управление факторами трудового стресса в Армении является актуальной задачей, важной для научных исследований и практики эффективного управления человеческими ресурсами.

## **Основная часть**

### **Методологические основы исследования трудового стресса**

В рамках настоящего исследования был проведен комплексный анализ существующих методов диагностики трудового стресса. Целью данного этапа являлось выявление и систематизация наиболее распространенных и научно обоснованных инструментов, применяемых в современной психологии труда, организационной психологии и управлении человеческими ресурсами, а также определение их применимости для решения задач исследования [5], [6]. В ходе работы была рассмотрена 31 методика, отражающая различные теоретические подходы к изучению стресса и его проявлений в условиях трудовой деятельности. На основе анализа была выбрана пятерка методик, обеспечивающая полное исследование стрессовых состояний сотрудников [7].

В число проанализированных инструментов вошли как классические психодиагностические методики, так и современные организационные и интегративные модели, в том числе: шкала профессионального стресса Д. Фонтана, шкала Т. Холмса и Р. Раге, шкала организационного стресса А. Маклина, опросник невротизации и психопатизации, опросник удовлетворенности трудом (А.В. Батаршев), модель организационной культуры Д. Денисона, ССПМ-2020 (В.И. Моросанова), методика Р.М. Шамионова и Т.В. Бесковой, опросник Т. Янга, методика SACS (С. Хобфолл), опросник О.Ф. Потемкиной, опросник «Элу+» (Л.З. Левит), шкала воспринимаемого стресса PSS-10, модель Р. Карасека и Т. Теорелля, программа HSE, индекс жизненного стиля Р. Плутчика и Г. Келлермана, метод Р. Лазаруса и С. Фолкмана, методика LESS Р. Лихи, опросник К. Маслач и С. Джексона, методика Ф.И. Валиевой, тест жизнестойкости С. Мадди, индикатор копинг-стратегий Д. Амирхана, методика С.Н. Норман, Д.Ф. Эндлера и Д.А. Джеймса, опросник «Адаптивность» (А.Г. Маклаков, С.В. Чермянин), методика диагностики стресса Ю.В. Щербатых (комплексная), тест стрессоустойчивости Ю.В. Щербатых, методика В.В. Бойко, анкета «Прогноз» (Ю.А. Баранов), балльная оценка стресса (БОС), симптоматический опросник стресса (СОС), а также датская анкета оценки психосоциальной рабочей среды (COPSOQ) [8].

Во-первых, были выделены методики, ориентированные на оценку общего уровня стресса и его субъективного восприятия [9]. К данной группе относятся такие инструменты, как PSS-10, опросник Т. Янга, шкала Холмса-Раге, а также балльная оценка стресса (БОС). Эти методики позволяют полу-

читать обобщенное представление о степени напряжения, испытываемого индивидом, однако, как правило, не дают информации о причинах и механизмах его формирования.

Во-вторых, значительную группу составляют методики, направленные на анализ когнитивных и эмоциональных аспектов стресса, включая особенности его переживания и способы совладания с ним. К ним относятся метод Р. Лазаруса и С. Фолкмана, LESS Р. Лихи, методика SACS (С. Хобфолл), индикатор Д. Амирхана, а также методика С.Н. Норман, Д.Ф. Эндлера и Д.А. Джеймса. Данные инструменты позволяют глубже понять внутренние механизмы стрессовой реакции, включая когнитивную оценку ситуации, эмоциональные схемы и копинг-стратегии [10].

В-третьих, была выделена группа методик, ориентированных на диагностику личностных ресурсов и устойчивости к стрессу. В нее вошли тест С. Мадди, методика Ф.И. Валиевой, ССПМ-2020 (В.И. Моросанова), опросник «Адаптивность» (А.Г. Маклаков, С.В. Чермянин), а также опросник «Элу+» (Л.З. Левит). Эти методики позволяют оценить потенциал личности к адаптации в условиях стрессовой нагрузки и выявить внутренние ресурсы, обеспечивающие устойчивость [11].

Отдельную группу составляют инструменты, направленные на диагностику профессионального стресса и организационных факторов [12]. К ним относятся шкала профессионального стресса Д. Фонтана, модель Р. Карасека и Т. Теорелля, программа HSE, датская анкета COPSOQ, шкала организационного стресса А. Маклина, а также модель Д. Денисона. Эти методики позволяют анализировать стресс как результат взаимодействия личности и организационной среды, включая такие параметры, как рабочая нагрузка, уровень контроля, стиль управления и корпоративная культура (Табл. 1).

*Таблица 1. Классификация психодиагностических методик оценки стресса.*

<b>Группа методик</b>	<b>Методики</b>	<b>Что оценивают</b>
<b>Общий уровень стресса и субъективное восприятие</b>	PSS-10, опросник Т. Янга, шкала Холмса-Раге, БОС	Общий уровень стресса, субъективное ощущение напряжения без анализа причин
<b>Когнитивные и эмоциональные аспекты стресса</b>	Метод Р. Лазаруса и С. Фолкмана, LESS (Р. Лихи), SACS (С. Хобфолл), индикатор Д. Амирхана, методика Норман–Эндлер–Джеймс	Когнитивная оценка ситуации, эмоциональные реакции, копинг-стратегии

Группа методик	Методики	Что оценивают
<b>Личностные ресурсы и стрессоустойчивость</b>	Тест С. Мадди, методика Ф.И. Валиевой, ССПМ-2020 (В.И. Моросанова), «Адаптивность» (Маклаков, Чермянин), «Элу+» (Левит)	Адаптационный потенциал, устойчивость к стрессу, личностные ресурсы
<b>Профессиональный стресс и организационные факторы</b>	Шкала Д. Фонтана, модель Карасака–Теорелля, HSE, COPSOQ, шкала А. Маклина, модель Д. Денисона	Влияние рабочей среды: нагрузка, контроль, управление, корпоративная культура

Кроме того, в рамках анализа были рассмотрены методики, направленные на выявление симптомов стресса и его последствий, включая эмоциональное выгорание и психофизиологические проявления [13]. К данной группе относятся опросник К. Маслач и С. Джексона, методика В.В. Бойко, симптоматический опросник стресса (СОС), методика Ю.В. Щербатых (включая комплексную диагностику и тест стрессоустойчивости), а также анкета «Прогноз» (Ю.А. Баранов). Эти инструменты позволяют фиксировать уже сформировавшиеся проявления стрессового состояния.

### Эмпирический анализ трудового стресса

Проведенный анализ показал, что каждая из рассмотренных методик отражает лишь отдельный аспект трудового стресса. Одни инструменты позволяют оценить субъективное восприятие и уровень напряжения, другие – выявить глубинные когнитивные и эмоциональные механизмы, третьи – диагностировать влияние организационной среды, а четвертые фиксируют последствия длительного стрессового воздействия.

Таким образом, было установлено, что трудовой стресс представляет собой сложный многокомпонентный феномен, формирующийся на пересечении индивидуально-психологических, когнитивных, поведенческих и организационных факторов. В связи с этим использование одной методики не позволяет получить достоверную и целостную картину стрессового состояния.

Данное обстоятельство обусловило необходимость формирования интегративного диагностического подхода, основанного на сочетании нескольких методик, взаимно дополняющих друг друга. В рамках исследования был осуществлен целенаправленный отбор инструментов, отвечающих ряду ключевых критериев: научная валидность и надежность, распространенность в

научной и практической среде, возможность применения в массовых исследованиях, а также способность отражать различные уровни проявления стресса [14]. В результате проведенного анализа из общего массива, как было выше упомянуто, были выбраны пять методик, которые обеспечивают комплексную оценку трудового стресса, включая его субъективное восприятие, эмоционально-когнитивные особенности, поведенческие проявления и профессиональный аспект.

Сбор данных проводился в январь-март 2026 года методом онлайн-анкетирования с использованием “Google Forms”. Анкета распространялась через социальные сети и профессиональные сообщества Республики Армения и включала несколько блоков: социально-демографический блок, шкала воспринимаемого стресса PSS-10, шкала эмоциональных схем Лихи (LESS II), методика диагностики стресса по Ю.В. Щербатых, шкала профессионального стресса Д. Фонтана и Балльная оценка стресса (БОС). Авторы исходят из научного предположения, что сочетание данных методик позволяет на макроуровне проанализировать стресс и получить характеристику общего тренда.

**1. Шкала воспринимаемого стресса PSS-10.** Десять вопросов оценивают, насколько часто за последний месяц респондент испытывал чувства, связанные со стрессом (например, «Как часто вы чувствовали, что не можете контролировать важные вещи в своей жизни?»). Ответы фиксировались по пятибалльной шкале Лайкерта от 0 («никогда») до 4 («очень часто»).

**2. Шкала эмоциональных схем Лихи (LESS II)** – методика, направленная на выявление убеждений человека о собственных эмоциях (например, считает ли он эмоции признаком слабости, пытается ли их подавлять, стремится ли к полному контролю). Ответы варьировались от «полностью не согласен» до «полностью согласен».

**3. Методика диагностики стресса по Ю.В. Щербатых** – перечень из 20 симптомов стресса (психологических, физиологических и поведенческих), на которые респондент отвечает «да» или «нет» (например, «Часто ли вы чувствуете усталость без видимой причины?», «Бывает ли, что вы не можете расслабиться после работы?»).

**4. Шкала профессионального стресса Д. Фонтана** – оценивает степень выраженности симптомов, связанных с работой: эмоциональное истощение, внутреннее напряжение, раздражительность, тревога, нарушения сна, снижение продуктивности и др. Варианты ответов: 0 – никогда, 1 – иногда, 2 – часто, 3 – почти всегда.

**5. Балльная оценка стресса (БОС)** – десять вопросов, призванных охарактеризовать степень проявленности базовых симптомов стресса по шкале от 0 до 3 (например, нарушения сна, раздражительность, частые головные боли и т.д.)

Для соблюдения репрезентативности выборки был проведен социологический расчет доверительной вероятности и получен коэффициент 95, что является надежным показателем.

С точки зрения качественной характеристики выборки, она была выровнена по четырем базовым критериям соответствия генеральной совокупности: пол, возраст, место жительства и сфера деятельности.

Среднее отклонение выборки по указанным критериям составило 4,2%. При проведении опроса были соблюдены все социологические требования к широкому и свободному анкетированию. Размер выборки был рассчитан с использованием стандартной статистической формулы с учетом уровня доверия 90% и допустимой погрешности. В исследовании приняли участие представители экономически активного населения Республики Армения. Выборка была сбалансирована по полу, возрасту, месту проживания и сфере занятости, что обеспечивает ее репрезентативность.

Анализ данных осуществлялся с помощью программного пакета языка R методами корреляционного анализа, дисперсионного анализа, множественной регрессии и сравнительного анализа независимых выборок [15]. При подсчете баллов к вопросам методик мы получили результат в «сырых баллах». Возникла необходимость провести шкалирование сырых баллов. В результате мы провели оценку результата каждого испытуемого и построили модель перевода «сырых» баллов в стандартизированные. Получили следующую модель  $S = 12,7 + 2,7 \cdot Z_1$ , где  $Z_1$  – преобразованная оценка. С использованием полученной модели были пересчитаны баллы респондентов. Для обобщенной оценки был рассчитан интегральный коэффициент трудового стресса на основе стандартизации исходных показателей.

Анализ *социально-демографических характеристик* (Рис 1.) показал, что уровень трудового стресса не имеет выраженной зависимости от пола и места проживания респондентов.

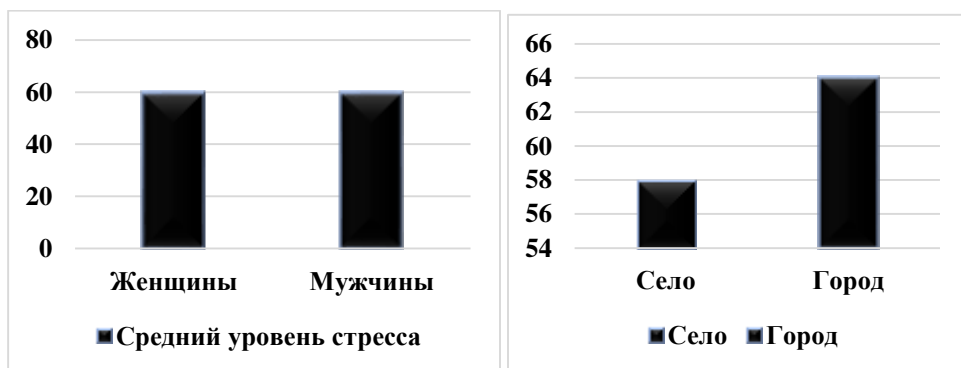


Рисунок 1. Сравнительный анализ уровня стресса в выборке по полу и месту проживания.

Также не выявлено линейной зависимости между возрастом (Рис 2.) и уровнем стресса.

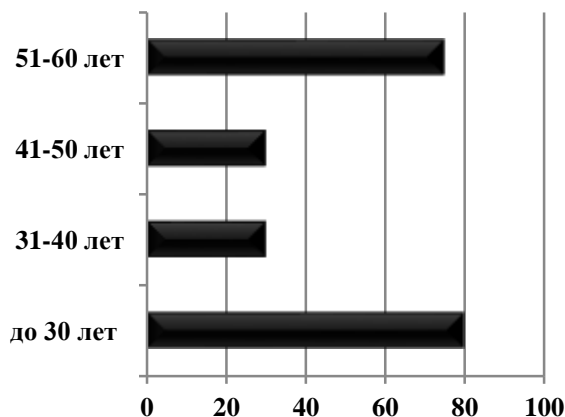


Рисунок 2. Сравнительный анализ уровня стресса в выборке по возрасту.

В целом стресс распределен относительно равномерно среди различных социально-демографических групп, что указывает на его системный характер.

В ходе исследования были выявлены *ключевые факторы, оказывающие влияние на уровень стрессовой нагрузки*. К числу значимых факторов относятся профессия, тип организации, формат работы и тип занятости (Рис.3).

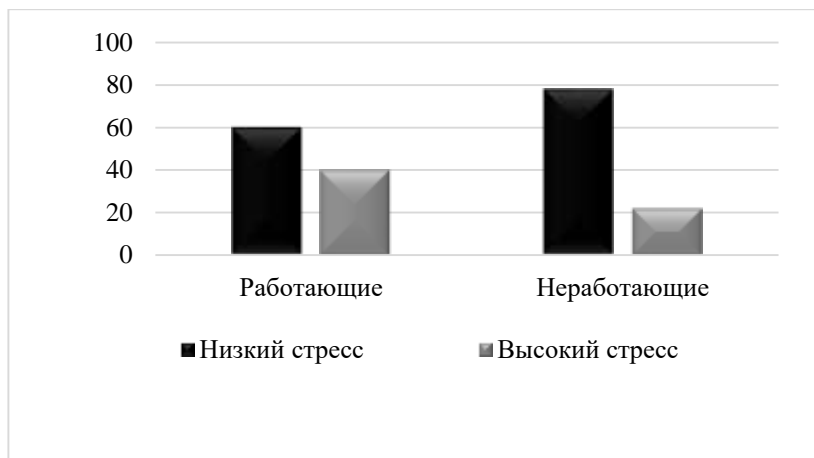


Рисунок 3. Сравнительный анализ уровня стресса по типу занятости.

Полученные результаты позволяют сделать вывод о том, что трудовой стресс в значительной степени обусловлен организационно-управленческими условиями и, следовательно, может рассматриваться как частично управляемый.

Анализ распределения уровня стресса *по возрастным группам* показал отсутствие четкой линейной зависимости. Вместе с тем, наименьшие значения уровня стресса наблюдаются в отдельных возрастных категориях, в частности, в возрастных группах 31–40 и 41–50 лет, что может свидетельствовать о различиях в адаптационных механизмах и опыте профессиональной деятельности.

Среди наиболее распространенных проявлений трудового стресса отмечаются: усталость (до 60–70% респондентов), тревожность (около 50–60%), раздражительность (порядка 45–55%), а также снижение работоспособности (около 40–50%) (Рис.4).

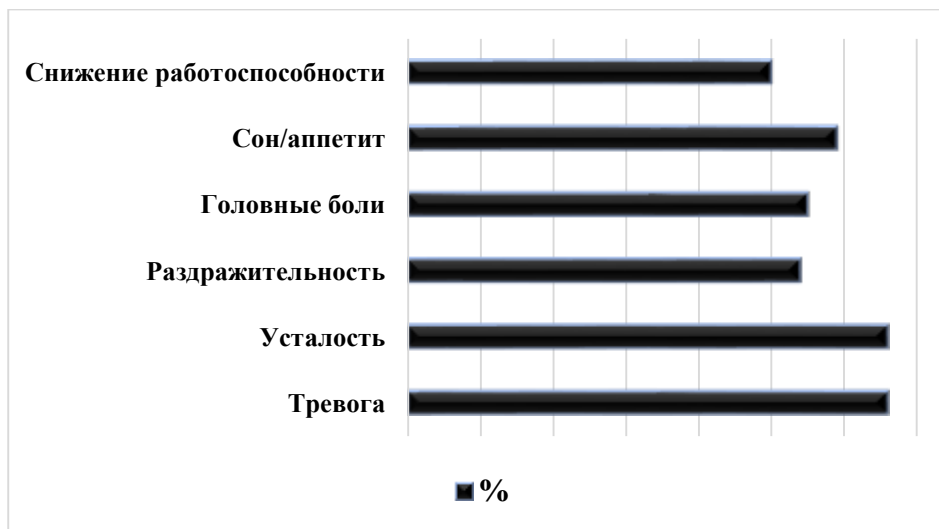


Рисунок 4. Сравнительный анализ распространенных проявлений трудового стресса.

Кроме того, значительная доля участников указывает на наличие соматических проявлений, таких как головные боли и нарушения сна и аппетита (в среднем 30–40%). Данные *симптомы* свидетельствуют о комплексном влиянии стрессовых факторов как на психоэмоциональное, так и на физиологическое состояние работников.

Анализ *поведенческих характеристик* показал, что значительная часть респондентов (до 60–70%) склонна продолжать думать о работе вне рабочего времени (Рис. 5).

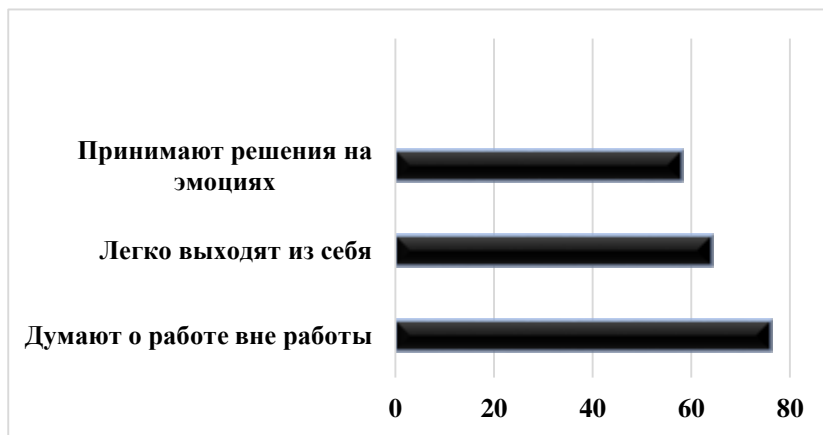


Рисунок 5. Сравнительный анализ поведенческих характеристик.

Около половины участников демонстрируют склонность к эмоциональным реакциям и принятию решений под влиянием эмоций. При этом уровень открытости остается относительно низким: до 70–85% респондентов не склонны обсуждать рабочие проблемы с коллегами или руководством, что свидетельствует о сдержанности в профессиональной коммуникации (Рис. 6).

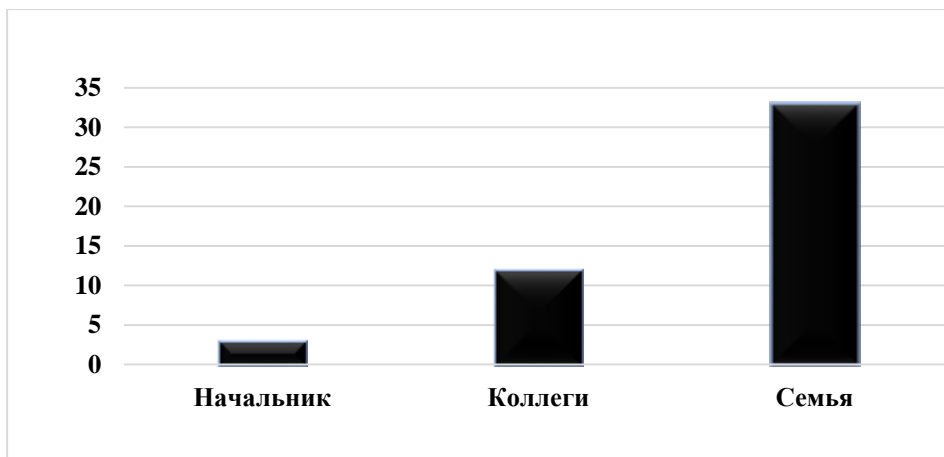


Рисунок 6. Сравнительный анализ поведенческих характеристик.  
Уровень открытости.

Сравнительный анализ показал, что *тип организации и формат работы* оказывают значимое влияние на уровень стресса (Рис.7). В частности, различия наблюдаются между государственным и частным секторами, а также

между очным, гибридным и удаленным форматами занятости. Таким образом, профессия и организационная среда выступают важнейшими детерминантами стрессовой нагрузки.

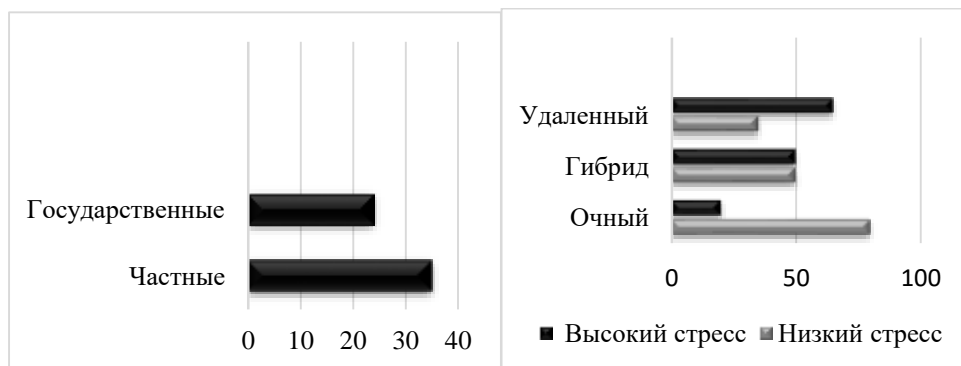


Рисунок 7. Сравнительный анализ типа организации и формата работы.

Исследование выявило, что значительная часть респондентов демонстрирует настороженное отношение к эмоциям: 61% респондентов считают эмоции потенциально опасными, 55% стремятся избегать сильных эмоциональных переживаний, а 34% избегают эмоционально насыщенных разговоров. Это свидетельствует о наличии специфических социокультурных установок, влияющих на восприятие и проживание стресса [16].

На основе стандартизации показателей был рассчитан интегральный коэффициент трудового стресса, который составил 11 баллов. Согласно принятой шкале, это соответствует среднему уровню стресса, приближенному к нижней границе (Рис.8). Распределение респондентов по уровням стресса показало, что 59% находятся в зоне среднего стресса, 21% – в зоне низкого, и 20% – в зоне высокого стресса. Полученные результаты свидетельствуют о том, что большинство экономически активного населения функционирует в условиях умеренной стрессовой нагрузки при сохранении адаптационного ресурса [17].

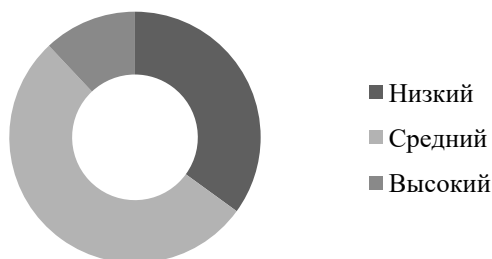


Рисунок 8. Показатель интегрального коэффициента трудового стресса.

Анализ показал, что около 85% респондентов не имеют выраженных конфликтов с коллегами, что свидетельствует о низком уровне трудовой конфликтности. Вместе с тем стресс носит системный характер, проявляется преимущественно в латентной форме и связан с особенностями коммуникации и культурного контекста [18].

### **Заключение**

Таким образом, результаты проведенного исследования позволяют охарактеризовать трудовой стресс в Республике Армения как системное явление, обладающее преимущественно латентной формой проявления. Его формирование детерминировано не только организационно-экономическими условиями труда, но и социокультурными особенностями, включая специфику профессиональной коммуникации и нормативные установки в отношении выражения эмоций.

Установлено, что средний уровень трудового стресса (11 баллов) соответствует умеренной степени выраженности, что с одной стороны, свидетельствует о наличии адаптационного потенциала у работников, а с другой – указывает на сохранение устойчивого психоэмоционального напряжения, способного оказывать пролонгированное действие. Анализ распределения стресса не выявил статистически значимых различий по полу и типу населенного пункта, что подтверждает его относительную однородность в рамках базовых социально-демографических характеристик. Это позволяет рассматривать стресс не как локализованную проблему отдельных групп, а как универсальный элемент современной трудовой среды. Вместе с тем идентифицирован ряд факторов, оказывающих значимое влияние на уровень трудового стресса, часть из которых обладает управляемым характером. К числу таких факторов относятся тип занятости, формат организации труда, институциональные особенности организации, а также профессиональная принадлежность работников.

Особого внимания заслуживают выявленные социально-поведенческие особенности: низкий уровень открытой конфликтности, ограниченная экспрессивность в коммуникации и амбивалентное отношение к выражению эмоций. Указанные характеристики формируют предпосылки для аккумуляции внутреннего напряжения и его скрытого протекания, что повышает риски хронического стресса и снижает эффективность механизмов его своевременной идентификации.

Таким образом, трудовой стресс в Республике Армения выступает не как эпизодическое явление, а как структурный элемент современной трудовой среды, требующий системного подхода к его диагностике и управлению как на уровне организаций, так и в рамках государственной политики.

## ЛИТЕРАТУРА

1. ВОЗ и МОТ: депрессия приводит к потере 1 трлн долларов ежегодно // Организация объединенных наций URL: <https://news.un.org/ru /story/ 2022/09/1432581> (дата доступа: 01.02.2026).
2. 2026 Global Talent Barometer, <https://www.manpowergroup.com/en/ insights/ report/ global-talent-barometer-january-2026> (дата доступа: 30.03.2026).
3. Статистический ежегодник Армении 2025, <https://www.armstat.am/file/doc/99563643.pdf>. С. 86 (дата доступа: 25.03.2026).
4. Статистический ежегодник Армении 2021. URL: <https://www.armstat.am/file/doc/99528083.pdf>; Статистический ежегодник Армении 2023, URL: <https://www.armstat.am/file/doc/99541258.pdf>; Статистический ежегодник Армении 2025. URL: <https://www.armstat.am/file/doc/99563643.pdf>. С. 95.
5. Бандура А. Самоэффективность: осуществление контроля / А. Бандура. Нью-Йорк: “W.H. Freeman”, 1997, 604с.
6. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других / В.В. Бойко. СПб.: «Питер», 2016, 368с.
7. Громова Е.В. Методы диагностики стресса в корпоративной среде / Е.В. Громова, С.А. Петров // «Современный HR», № 2. 2021. СС. 12–25.
8. Чекмарев П.А. Адаптация зарубежных методик диагностики стресса к российской практике // «Корпоративная психология», № 1. 2023. СС. 15–29.
9. Зигрист Й., Ли Дж. Стресс и биомаркеры: модель дисбаланса усилий и вознаграждения // “International Journal of Environmental Research and Public Health”. Т. 19. № 12. 2022. С. 7221. DOI: 10.3390/ijerph19127221.
10. Потемкин В.В. Копинг-стратегии: классификация и оценка // «Психологический журнал», № 5. 2020. СС. 88–97.
11. Карвозис Н., де Яннис П. Организационный стресс и производительность труда // “International Journal of Occupational Safety and Ergonomics”. Т. 24. № 4. 2018. СС. 467–478.
12. Коэн С., Камарк Т., Мермелстейн Р. Глобальная шкала воспринимаемого стресса // “Journal of Health and Social Behavior”. Т. 24. № 4. 1983. СС. 385–396. DOI: 10.2307/2136404.
13. Шарма П. Самоэффективность и стресс: современный обзор // “Journal of Research in Psychology”. Т. 11. № 1. 2023. СС. 45–58.
14. Фролова Л.С. Этические аспекты применения психодиагностики в HR-практике // «Психология управления», № 2. 2021. СС. 55–66.
15. Лебедева И.Н. Резилиентность как фактор адаптации персонала в условиях стресса // «Управление персоналом», № 4. 2022. СС. 30–42.
16. Шварцер Р. Самоэффективность и здоровье: модели и подходы // “Health Psychology Research”. Т. 9. № 2. 2021. СС. 17–25. DOI:10.4081/hpr.2021.9982.
17. Лазарус Р.С., Фолкман С. Стресс, оценка и совладание. Нью-Йорк: “Springer”, 1984, 456с.
18. Иванов А.А. Психологическое благополучие сотрудников: теоретический обзор / А.А. Иванов // «Психология труда и управления». Т. 15. № 1. 2019. СС. 8–19.

## REFERENCES

1. WHO and ILO: Depression Costs \$1trillion Annually // Unated Nation Organization URL: <https://news.un.org/ru /story/ 2022/09/1432581> (accessed: 01.02.2026).

2. 2026 Global Talent Barometer. URL: <https://www.manpowergroup.com/en/insights/report/global-talent-barometer-january-2026> (accessed 30.03.2026).
3. Statistical Yearbook of Armenia 2025. URL: <https://www.armstat.am/file/doc/99563643.pdf>. P.86 (accessed 25.03.2026).
4. Statistical Yearbook of Armenia 2021. URL: <https://www.armstat.am/file/doc/99528083.pdf>; Statistical Yearbook of Armenia 2023. URL: <https://www.armstat.am/file/doc/99541258.pdf>; Statistical Yearbook of Armenia 2025. URL: <https://www.armstat.am/file/doc/99563643.pdf>, P.95 (accessed 25.03.2026).
5. *Bandura A.* Self-efficacy: The exercise of control. New York: W.H. Freeman, 1997, 604p.
6. *Boyko V.* The energy of emotions in communication: A look at oneself and others. Saint Petersburg: "Piter", 2016, 368p.
7. *Gromova E., Petrov S.* Methods of stress diagnostics in the corporate environment // "Sovremenniy HR", No. 2. 2021. PP. 12–25.
8. *Chekmarev P.* Adaptation of foreign stress diagnostic methods to Russian practice. Korporativnaya psikhologiya, No. 1. 2023. PP. 15–29.
9. *Siegrist J., Li J.* Stress and biomarkers: Effort–reward imbalance model // "International Journal of Environmental Research and Public Health". Vol. 19, no. 12. 2022, P. 7221. DOI: 10.3390/ijerph19127221.
10. *Potemkin V.* Coping strategies: Classification and assessment // "Psikhologicheskii zhurnal", No. 5. 2020. PP. 88–97.
11. *Carvozis N., DeJannis P.* Organizational stress and work performance // "International Journal of Occupational Safety and Ergonomics". Vol. 24, No. 4. 2018. PP. 467–478.
12. *Cohen S., Kamarck T., Mermelstein R.* A global measure of perceived stress // "Journal of Health and Social Behavior". Vol. 24, No. 4. 1983. PP. 385–396. DOI: 10.2307/2136404.
13. *Sharma P.* Self-efficacy and stress: A contemporary review // "Journal of Research in Psychology". Vol. 11, No. 1. 2023. PP. 45–58.
14. *Frolova L.* Ethical aspects of applying psychodiagnostics in HR practice // "Psikhologiya upravleniya". No. 2. 2021. PP. 55–66.
15. *Lebedeva I.* Resilience as a factor of personnel adaptation under stress conditions // "Upravlenie personalom", No. 4. 2022. PP. 30–42.
16. *Schwarzer R.* Self-efficacy and health: Models and approaches. Health Psychology Research, 2021, Vol. 9, No. 2. PP. 17–25. DOI: 10.4081/hpr.2021.9982.
17. *Lazarus R., Folkman S.* Stress, appraisal, and coping. New York: Springer, 1984, 456p.
18. *Ivanov A.* Psychological well-being of employees: A theoretical review // "Psikhologiya truda i upravleniya". Vol. 15, No. 1. 2019. PP. 8–19.

**A STUDY OF WORK STRESS AMONG THE ECONOMICALLY ACTIVE POPULATION OF THE REPUBLIC OF ARMENIA**

*E. Kulchitskaya<sup>1</sup>, A. Akopdzhanyan<sup>2</sup>, A. Galstyan<sup>3</sup>, E. Kadura<sup>4</sup>  
Saint Petersburg State University<sup>1,4</sup>, Yerevan State University<sup>2,3</sup>*

**ABSTRACT**

This article examines occupational stress as a systemic phenomenon shaped by contemporary socioeconomic conditions. The aim of the study is to comprehensively analyze the relationship between the state of the labor market and the level of occupational stress among the economically active population of the Republic of Armenia.

The methodological basis consisted of statistical analysis and sociological research using standardized psychodiagnostic methods (PSS-10, LESS II, Yu.V. Shcherbatykh's method, D. Fontana's professional stress scale, and stress assessment scores). Data processing was carried out using correlation and regression analysis.

The study found that occupational stress is systemic and predominantly latent, characterized by moderate severity and even distribution across socio-demographic groups. Key factors determining stress load were identified as employment type, work format, professional affiliation, and organizational environment.

It was concluded that occupational stress is a structural element of the modern work environment and requires a systemic approach to its management within both organizational practices and state socio-economic policy.

**Keywords:** occupational stress, labor market, employment, human capital, organizational factors