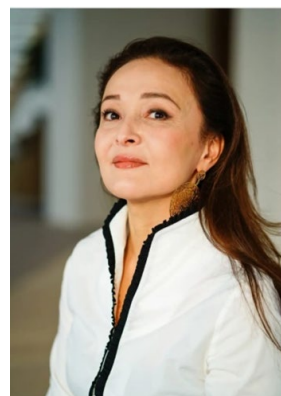




**Абзалиева Д. С.,**  
М. ф. д., профессор,  
Institute of Integrative Medicine  
and Wellness Ltd басшы,  
Астана



**Сагинтаева Р.С.,**  
PhD,  
Institute of Integrative Medicine  
and Wellness Ltd негізін  
қалаушы, Астана

## БАСШЫЛАРДЫҢ ЭМОЦИОНАЛДЫ КҮЙЗЕЛІСІ ЖӘНЕ СТРЕССКЕ ҚАРСЫ САУЫҚТЫРУДЫ ЕНГІЗУДІҢ ӨЗЕКТІЛІГІ

### Кіріспе

Қазіргі әлемде басшылардың денсаулығы, әсіресе стресс және оның кәсіби қызметке әсері жағдайында, барған сайын басым тақырыпқа айналууда. FlexJobs және Mental Health Америка (MHA) (2021) зерттеуі көрсеткендей, қазір басшылардың 37%-ы пандемияға дейінгіге қарағанда ұзағырақ жұмыс істейді, ал 75%-дан астамы жұмысқа байланысты психикалық және физикалық денсаулық мәселелері туралы хабарлайды. Deloitte (2022) мәліметтері бойынша, жоғары деңгейдегі басшылардың шамамен 70%-ы негізінен эмоционалдық әл-ауқатын жақсарту үшін жұмыстан кетуді шындап ойластырады. Challenger, Gray & Christmas, Inc. компаниясының 2022 жылғы соңғы есебіне сәйкес 650-ден астам басшылар жұмыс орындарынан кетті.

*Стресс* – бұл адамның назарын күнделікті өмірде туындайтын мәселелерге немесе қауіп-қатерлерге аударатын табиғи реакциясы (WHO, 2023). Стрестің негізгі себептері жұмыс орнындағы күйзеліс болып табылады. 2019 жылы Дүниежүзілік денсаулық сақтау ұйымы (ДДҰ) күйзелісті кәсіби құбылыс ретінде Аурулардың халықаралық классификациясының (ХАЖ-11) 11-басылымына енгізді. «Күйзеліс (ХАЖ-11) – бұл созылмалы, жеңе алмаған жұмыс орнындағы стрестің нәтижесі ретінде қарастырылатын синдром. Ол үш өлшеммен сипатталады:

- Энергияның сарқылуы немесе сарқылуды сезіну;
- Жұмыстан психикалық қашықтықтың жоғарылауы немесе жұмысқа байланысты негативизм немесе цинизм сезімі;
- Кәсіби тиімділіктің төмендеуі.

«Күйзеліс кәсіби контекстегі құбылыстарға жатады және өмірдің басқа салаларындағы тәжірибені сипаттау үшін қолданылмауы керек» (ДДҰ, 2019).

### Басшылардағы эмоционалдық күйзеліс синдромы

Үлкен жұмыс жүктемесі, нәтижеге жауапкершілік, тәуекелдерді қабылдау және өзгерістерді басқару менеджерді кез келген ұйымдағы қызметкерлерден ерекшелендіреді. Зерттеуге сәйкес Harvard Business Review (2021) Жоғары басшылардың 96%-ы қандай да бір дәрежеде «күйзелісте» екенін хабарлады, үштен бірі өзінің күйзелісін төтенше деп санайды. Ал Microsoft корпорациясының әртүрлі салалар мен компаниялардағы қызметкерлердің жаһандық сауалнамасын қамтитын жұмыс үрдістерінің индексі (2022) басшылардың 50%-дан астамы өздерінің шаршау сезімін жариялайтынын көрсетті, бұл жалпы жұмысшылар арасындағы деңгейден сәл жоғары. Басшылардың жұмыстағы күйзелістерінің негізгі себептерінің бірі ақпарат пен тапсырмалардың шамадан тыс жүктелуі болып табылады. Заманауи технологиялар сізге үнемі байланыста болуға және тәулік бойы жұмыс істеуге қол жетімді болуға мүмкіндік береді, бұл үнемі уақыттың жетіспеушілігі мен демалуға қабілетсіздік сезімін тудырады.

Гендерлік ерекшеліктерді талдау көрсеткендей, кәсіптік күйзелістің интегралды индексінің орташа мәні ер басшыларда әйел басшылармен салыстырғанда жоғары ( $F=156,84$ ,  $p 0,001$ ), сонымен қатар күйзелістің барлық 9 функционалды құрамдас бөліктері бойынша айтарлықтай айырмашылықтар алынды. (Березовская, 2016).

«Global advances in Health and Medicine» халықаралық журналдың деректері бойынша басшылардың 51,3% -ында стресстің жоғары деңгейі қойылған. Негізінен, ұйқы, мазасыздық, энергия деңгейі және тамақтану сияқты әл-ауқат көрсеткіштерімен қиындықтар байқалды. Басшылардағы күйзелісі жұмысқа (64,4%), отбасылық мәселелерге (44,2%), денсаулыққа (20,3%) және жұмыс пен өмірдің тепе-теңдігіне (7,4%) байланысты болды. (Ganesh et al., 2018).

Басшылардың атышулы күйзеліс оқиғаларының бірі грек текті американдық журналист, әлемдегі ең көп кіретін The Huffington Post интернет-басылымдардың құрылтайшысы Арианна Хаффингтонның басынан өтті. 2007 жылы 18 сағат жұмыс істеп, тәулігіне 3-4 сағат ұйықтауға уақыт бөлген Арианна Хаффингтон шамадан тыс жұмыстан туындаған жүйке аурудың себебінен бет сүйегі сынған қан бассейнінде есінен танып оянды. 2016 жылдың тамыз айында Хаффингтон The Huffington Post-тан кетіп қалып, сапалы өмір салтына арналған көп функциялы сайтты іске қосты (Forbes, 2017).

### Стресстің себептері

Harvard Business Review (2019) зерттеуі бойынша күйзелістің негізгі себептері:

- *Жұмыс жүктемесі:*

Statista (2019) зерттеу деректері бойынша, ауыр жұмыс жүктемелері жұмыс орнындағы стресстің 39% құрайды және күйзелістің негізгі себебі болып табылады. Жұмыс жүктемесінің артуына ықпал ететін факторларға қызметкерлердің жетіспеушілігі, білікті мамандарға шамадан тыс жүктеме және күтілетін нәтижеге сәйкес болмайтын бағдарламалық жасақтамаға шамадан тыс тәуелділік жатады.

Gallup (2018) зерттеуі шаршаған қызметкерлердің ауру күндерін алу ықтималдығы 63%-ға және басқа жұмыстарды белсенді түрде іздеу ықтималдығы 2,6 есе жоғары екенін көрсетті.

- *Сыйақы:*

Жұмыстағы бірінші жылдағы күш-жігер, сыйақының болмауы және күш-жігер мен сыйақының теңгерімсіздігі шаршауға әкеледі (Gorgievski, 2017).

- *Әлеуметтік фактор және әділеттілік:*

Жұмыс ортасына қарамастан тұрақты қарым-қатынастарды құру, тиесілілік сезімін тәрбиелеу және жалғыздық сезімімен күресу күйзелісті алдын алуға және жұмыс орнындағы әл-ауқатқа ықпал етуге көмектеседі (HBR, 2019).

### Жұмыс орнындағы стресстің салдары

Басшылардың күйзелісі мен стрессі қазіргі заманғы жұмыс орындарындағы басты мәселеге айналды, себебі олардың жеке басшыларға да, жалпы ұйымдарға да кері әсері болады.

• *Ұйым жұмысының тиімділігіне ықпалы:*

«International Journal of Accounting Research» (Oboreh et al., 2016) журналында жарияланған зерттеу басшылардың күйзеліс деңгейі мен ұйымның тиімділік көрсеткіштері, мысалы, қызметкерлердің табыстылығы мен еңбек өнімділігі арасындағы елеулі теріс корреляцияны анықтады.

Жыл сайын дүние жүзінде 17 миллионға жуық жұмыс күні күйзеліске, депрессияға немесе жұмыстағы алаңдаушылыққа байланысты денсаулығының нашарлауына байланысты жоғалады (HSE, 2022). Кадрлардың тұрақтамауы 40%-ы күйзеліске байланысты. Халықаралық еңбек ұйымы (ХЕҰ) кәсіптік стрессті жұмысшылардың денсаулығына негізгі қауіп ретінде анықтайды.

• *Денсаулық пен әл-ауқаттың салдары:*

«Journal of the American Heart Association» лонгитюдты зерттеудің нәтижелерін жариялады, оған сәйкес созылмалы күйзеліске ұшыраған басшылардың жүрек-қан тамырлары ауруларының даму қаупі аз күйзеліске ұшыраған әріптестерімен салыстырғанда 50%-ға жоғары (Sara et al., 2018). Кейбір зерттеулер жұмысқа байланысты стрессті тірек-қимыл аппаратының бұзылуы, жүрек-қан тамырлары аурулары, депрессия және қатерлі ісік сияқты өртүрлі аурулармен байланыстырды (Eurofound, 2016; ДДҰ, 2017).

2015 жылы доктор Майкл А. Фриман және т.б. (2018) 242 кәсіпкер мен 93 демографиялық салыстырмалы қатысушылар арасында сауалнама жүргізді. Олар мыналарды анықтады:

- Кәсіпкерлердің 72%-ы (салыстыру тобына қарағанда айтарлықтай көп) психикалық денсаулығына байланысты проблемалардың бар екенін өз бетінше атап өтті,
- Кәсіпкерлердің 49% -ы өмірінде бір немесе бірнеше психикалық аурумен ауырған,
- Кәсіпкерлердің 32% -ында өмірінде екі немесе одан да көп психикалық бұзылулар болған,
- Кәсіпкерлердің 18% -ында өмірінде үш немесе одан да көп психикалық бұзылулар болған,
- Кәсіпкерлердің 23%-ы симптомсыз, жоғары симптоматикалық отбасылардың мүшелері болды.

- Бақылау тобымен салыстырғанда, зерттеуге қатысқан кәсіпкерлер төмендегілерді айтарлықтай жоғары деп хабарлады:
- депрессиялар (бақылау тобындағы 15% -бен салыстырғанда 30%)
- Назар тапшылығы және гипербелсенділік синдромы (бақылау тобындағы 5% -бен салыстырғанда 29%)
- психоактивті заттарды қолданумен байланысты күй (бақылау тобындағы 4%-бен салыстырғанда 12%)
- биполярлық бұзылыс диагнозы (бақылау тобындағы 1%-бен салыстырғанда 11%).

Өртүрлі дәрежедегі басшылардағы тұрақты проблемалар мен күйзелістердің салдарының неvroздық көрінісі болып табылатын невротикалық және психосоматикалық аурулар және оның бір түрі неврастения, ол басшылық лауазымдардағы адамдарда жиі кездеседі. Поляк ғалымы Кемпинский А. және көрнекті психиатр, психолог және Яголлондық университетінің профессоры 1975 жылы «директорлық невроз» ұғымы енгізілді. Кемпинский А. директорлық невроздан зардап шегетін басшыларды былай сипаттайды: «Олар үнемі бірдеңені рәсімдейді, бірнеше телефон тұтқасын бірден қайта-қайта ұстайды, қарапайым сұрақтарға ашушаңдықпен қарайды және жиі қарама-қайшы бұйрықтар береді. Өздерінің мінез-құлқымен олар қоғамдық топты ашуландырады, барлығы дөңгелектегі тиіндер сияқты айналып, нәтижесінде жалпы ашушаңдық пайда болады» (Кемпинский, 1975).

- *Қаржылық шығындар:*

ДДҰ бағалауы бойынша (2022) дүние жүзінде жыл сайын депрессия мен мазасыздықтың салдарынан шамамен 12 миллиард жұмыс күні жоғалады, ал өнімділіктің жоғалуы жылына 1 триллион АҚШ долларын құрайды.

Дүниежүзілік денсаулық сақтау ұйымы (ДДҰ) жүргізген зерттеуге сәйкес, жалпы психикалық денсаулықты емдеуге және қолдауға жұмсалған әрбір 1 доллар денсаулықты жақсартуға және жұмыс орнындағы өнімділікті арттыруға 4 доллар пайда әкеледі. Сондықтан компаниялар өз қызметкерлерінің психикалық денсаулығына басымдық беріп, оларға қажетті қолдауды көрсетуі керек, өйткені бұл шаралар қызметкерлерге пайда әкеледі және компанияның жалпы табысына ықпал етеді.

## Шешу жолдары

Басшылардың күйзелісі мен шаршауымен күресу жеке әл-ауқатқа да, ұйымдық қолдауға да басымдық беретін кешенді шешімдерді талап етеді.

1. *Күйзелісті басқару және сауықтыру бағдарламасын енгізу (EAPs).*

Американдық психологиялық қауымдастықтың зерттеуіне сәйкес (APA, 2023) стрессті басқару бағдарламалары бар ұйымдардың 54%-ы қызметкерлердің моральдық жағдайының жақсарғанын және жұмысқа қанағаттанушылықтың жоғарылағанын атап өтеді.

«JAMA Psychiatry» журналында жарияланған зерттеу, психикалық денсаулық қызметтерін алатын қызметкерлердің стресс деңгейі 28%-ға төмендегенін және жұмысқа қанағаттану деңгейі 30%-ға артқанын көрсетті (Mangurian et al., 2023).

«Journal of Occupational Health Psychology» журналында жарияланған зерттеу стрессті басқару іс-шараларына қатысқан қызметкерлердің стресс деңгейі 25%-ға төмендегенін көрсетті (Richardson, 2017). Health Enhancement Research Organization ұйым жүргізген зерттеу сауықтыру бағдарламалары бар компанияларда ауруға байланысты демалыстар мен жұмысқа келмеу саны 25%-ға қысқарғанын көрсетті.

Компания «Johnson & Johnson» тарихи тұрғыдан қызметкерлердің денсаулығы мен әл-ауқатына кешенді көзқараспен танылды және оның бағдарламалары денсаулыққа қауіп-қатерді азайтуда оң нәтиже көрсетті. Компанияның атқарушы вице-президенті Питер Фасоло айтуынша компанияның семіздік деңгейі мен триглицеридтер деңгейі сияқты денсаулық көрсеткіштері Ауруларды бақылау және алдын алу орталықтарынан (CDC) алынған орташа республикалық көрсеткіштерден үнемі озып отырады. Мысалы, 2016 жылы бүкіл ел бойынша адамдардың 30% гипертониядан зардап шекті, ал «Johnson & Johnson» қызметкерлер арасында олардың 9,2% -ы ғана болды (Bartz, 2018).

«Johnson & Johnson» барлық қызметкерлеріне Energy for Performance® (E4P) атты курсты өтуге мүмкіндік береді. Energy for Performance® (E4P). Екі күндік бағдарлама барысында қатысушылар өмірінің ең маңызды құрамдас бөліктеріндегі басымдықтарды анықтауға көмектесетін жаттығуларды орындайды. Олар сондай-ақ энергияны арттыратын ғылыми дәлелденген азық-түліктер және жаттығулар туралы семинарлары мен іс-шараларға қатысады (Bartz, 2018). Компанияның сауықтыру бағдарламасын бағалау нәтижелері орта есеппен 2 жыл және 3/4 жыл ішінде денсаулыққа қауіп-қатерді екі бағалауға қатысқан барлық қызметкерлер үшін қарастырылған 13 тәуекел санатының 8-і тәуекелдердің айтарлықтай төмендегенін көрсетеді. Зерттеу ауқымды, жан-жақты және жақсылап ойластырған корпоративтік денсаулық пен өнімділікті басқару бағдарламаларының қызметкерлердің денсаулығы мен әл-ауқатына оң әсер ету мүмкіндігін көрсетеді. (Goetzel et al., 2002).

Руббиано-ди-Солиньяно (Парма, Италия) орналасқан штаб-пәтері 229 қызметкерден тұратын «Turbocoating Spa» трансұлттық корпорацияда өткізілген экспериментте медитацияның жұмысшылар ағзасына оң әсерін дәлелденді. Реттілік ретінде нақты жағдайларға бейімделген тибет дәстүрінен алынған 20 минуттық практика таңдалды. Медитация дүйсенбіден жұмаға дейін таңғы сағат 7:35-тен таңғы 7:55-ке дейін компания аумағындағы арнайы бөлмеде жүргізілді. Жұмыс күндері тіркелген қатысудың орташа көрсеткіші 82% құрады. Медитацияның әсерлері компанияның өнімділігі тұрғысынан да, медитация жасамағандардың әл-ауқаты тұрғысынан да өлшенді, соңғысы «Көңіл-күй күйлерінің профилі» (POMS) және «36 қысқаша формасы» (SF36) сауалнамалары арқылы өлшенді. Кәсіпорындар қызметінің көрсеткіштеріне келетін болсақ, эксперименталды триместр алдыңғы триместрмен салыстырғанда өнім сапасының (+6,6%), адам факторларының (яғни қателердің) салдарынан сыни өнімдердің стандарттарға сәйкес келмейтіндігінің (-42,6%), тоқсандық өнімділіктің (+10,5%) жақсарғанын көрсетті. (Explore, 2019).

Сондай-ақ, Ауруларды бақылау және алдын алу орталықтары (CDC, n.d.) тұрақты физикалық белсенділік мазасыздық пен депрессия белгілерін 20-30% төмендетуі мүмкін деп мәлімдейді.

#### 2. Жұмыс пен жеке өмір арасындағы тепе-теңдікті ынталандыру.

Адам ресурстарын басқару қоғамының (SHRM) зерттеуі көрсеткендей, қызметкерлердің 89% -ы икемді жұмыс уақыты ұсынылған кезде жұмыс пен өмірдің арақатынасы жақсарды деп атап өтті. (Maurer, 2019).

«Harvard Business Review» деректері бойынша жұмыс пен өмірдің тепе-теңдігін қамтамасыз ететін саясаты бар ұйымдарда еңбек өнімділігі 21%-ға және жұмысқа келмеу 37%-ға төмендейді (Seppälä & Cameron, 2015).

#### 3. Жұмыс жүктемесіне және уақытты басқаруға қатысты басымдықтарды белгілеу.

Американдық психологиялық қауымдастықтың (APA, 2011) зерттеуі көрсеткендей, өздерін тым көп жұмыс істеймін деп санайтын қызметкерлердің 49% -ында жоғары стресстің деңгейіне ұшырайды.

«Journal of Occupational and Environmental Medicine» журналындағы жарияланған зерттеу, жұмыс жүктемесін тиімді басқару және уақыт бойынша басымдық беру қызметкерлердің деңгейін 41%-ға төмендететінін көрсетті.

#### 4. Қолдаушы және салауатты көшбасшылық.

Басшылардың мінез-құлқы, шешімдері және әл-ауқаты қызметкерлердің өз міндеттерін және жұмыс орнын қабылдауына айтарлықтай әсер етеді. Қызметкерлердің әл-ауқатына басымдық беретін көшбасшылар оң және жоғары өнімді жұмыс ортасын құруда шешуші рөл атқарады. Команда мүшелерінің, соның ішінде өздерінің денсаулығы мен бақытына назар аудара отыратын көшбасшылар жеке тұлғаның жұмысқа қанағаттануы мен моральдық деңгейін арттырып қана қоймай, сонымен қатар ұйымның жалпы табысы мен ұзақ мерзімді тұрақтылығына айтарлықтай әсер етеді (Jendriks, 2024). Психикалық денсаулық пен әл-ауқат корпоративтік мәдениетті 42%-ға жақсартудағы негізгі факторлары ретінде қарастырылады (LinkedIn, 2022).

«Journal of Applied Psychology» журналында жарияланған зерттеулер жұмыс ортасын қолайлы деп санайтын қызметкерлердің шаршау деңгейі төмен және жұмысқа қанағаттану деңгейі жоғары екенін көрсетеді.

Gallup жүргізген зерттеу көрсеткендей, өз басшыларының қолдауын сезінетін қызметкерлер күйсілістен 70%-ға аз зардап шегеді (Harter, 2022).

PwC (2021) есебінде қолдау көрсететін басшылығы бар ұйымдарда қызметкерлердің ауысуы 70%-ға төмен екені айтылған.

#### 5. Менеджерлерді стрессті басқару әдістеріне үйрету.

Американдық стресс институтының (APA, 2023) мәліметтері бойынша, стрессті басқару әдістеріне үйретілген менеджерлер өз командасының стресс деңгейін 50%-ға төмендетеді.

«Journal of Occupational Health Psychology» журналында жарияланған зерттеу жетекшілері стрессті басқару әдістері бойынша оқытылған қызметкерлер стресске байланысты жұмысқа келмеуді 23%-ға азайтқанын көрсетті (Richardson, 2017).

### Қорытынды

Басшыларды сауықтыру - бұл жұмыс орнындағы стрессті азайту, жалпы әл-ауқат және жұмыс орнындағы өнімділікті жақсарту үшін қажет тұрақты процесс. Біздің зерттеулер стресс пен созылмалы шаршаудың алдын алу бағдарламаларын белсенді түрде вэлнесс - санаторийлер жағдайында қызметкерлерді сауықтыруды ұйымдастыру арқылы енгізу қажеттілігін көрсетеді.

Интегративті медицина және сауықтыру институты (IIMW) әзірленген «Антистресс» сауықтыру бағдарламасы дәлелді медицина қағидаттарына негізделген жалпы әл-ауқатты жақсартудың интегративті тәсілі болып табылады, мұнда барлық процедуралар адам денсаулығына кешенді көзқарасты қамтамасыз ету үшін синергетикалық түрде өзара әрекеттеседі. Бұл бағдарлама келесі негізгі компоненттерді қамтиды:

1. Фитонцидтермен тыныс алу жүйесін физиологиялық ынталандыру, қылқан жапырақты ағаштармен аэроиотерапия және орманда жаттығулар жасау арқылы жүрек-қан тамырлары жүйесінің жұмысын жақсарту. Сондай-ақ Ли жапон ғалымының 2022 жылғы жұмысында «орманда шомылу - Шинрин-Йоку», зәрдегі адреналин және норадреналин, сондай-ақ сілекейдегі/сарысудағы кортизол сияқты стресс гормондарының деңгейін төмендететіні, стрессті басқаруға ықпал ететіні, сондай-ақ қан қысымы мен жүрек соғу жиілігін төмендететін жүрекке профилактикалық әсер жүрек-тамыр жүйесіне профилактикалық әсері дәлелденді.

2. Медитативтік тәжірибелер, йога, тыныс алушы практика және виброакустикалық терапия. Зерттеу Гарвард университетінің медицина мектебі (2013), медитация тәжірибесі кезінде орын алатын транскрипциялық өзгерістерді талдау үшін кеңейтілген геномдық тестілеуді пайдаланды. Нәтижелер зейінді медитацияның бір ғана сеансы энергия алмасуына, митохондриялық функцияға, инсулин секрециясына және теломерді ұстап тұруға байланысты гендердің экспрессиясының жылдам жоғарылауын тудырағанын көрсетті, ал сондай-ақ қабыну реакциясымен және стресске байланысты жолдармен байланысты гендердің экспрессиясының төмендеуін көрсетті. Сонымен қатар, Novaes және т.б. (2020) деректер, пранаяманы қамтитын йога бағдарламалары адамдарда мазасыздықтың төмендеуіне әкелетінін дәлелдейді. Институт клиникасында жекелендірілген медитация мен тыныс алу жаттығулары Жүрек ырғағының мен стресс деңгейін өзгермелілігі нәтижелеріне негізделген биологиялық кері байланыс арқылы таңдау жүргізіледі.

3. Ароматерапия, фитотерапия, пантотерапия, қымызбен емдеу және басқа да табиғи терапиялық әдістерді қамтитын табиғи ресурстарды тиімді пайдалануға негізделген бейімделу қабілетін арттыруға арналған практикалар.

4. Жылулық және контрастты процедуралар сондай-ақ аппараттық прессотерапия арқылы ағзаның лимфадренаждық функциясын ынталандыру.

5. Ағзаның антиоксиданттық қорғанысының күшейтілген қасиеттері бар экологиялық таза өнімдермен және ішек микробиомасын қалыпқа келтіруге арналған өнімдермен теңдестірілген тамақтану.

6. Салауатты ұйқы мен демалыс үшін кеңістік пен жағдайларды ұйымдастыру.

Біз жүзеге асыратын профилактикалық және сауықтыру бағдарламаларының оңтайлы тиімділігіне қол жеткізу бірінші кезектегі міндет болып табылады. Алдын ала деректер «Антистресс» бағдарламасының нәтижелері бойынша эмоционалдық жағдайдың және жалпы әл-ауқаттың жақсарғанын ғана емес, сонымен қатар Жүрек ырғағының өзгермелілігін (ЖЫӨ) зерттеу көрсеткіштерінің оң динамикасын көрсетті. Вариациялық, спектрлік және автокорреляцияны қамтитын индикаторларды кешенді талдау сауықтыру бағдарламасы барысында сенімді динамиканы көрсетті. Ең сезімтал көрсеткіштер организмнің нейрогуморальды реттелуінің жақсарғанын, вегетативті жүйке жүйесі теңгерімсіздігінің төмендеуін, ағзаның бейімделу резервтері және денсаулықтың кешенді көрсеткіштерін жоғарылауын көрсетті. Синтезделген тәсіл біздің «Антистресс» сауықтыру бағдарламамызда стресс деңгейін төмендетуге және адамның физикалық және психологиялық жағдайын жақсартуға ықпал ете отырып, ерте қартаюдың алдын алудың тұтас әдісі болып табылады. Бұл зерттеу денсаулық пен өмір сүру сапасын сақтауда оңтайлы нәтижелерге қол жеткізу үшін ғылыми дәлелдер мен практикалық әдістерді біріктіре отырып, денсаулық пен ұзақ өмір сүруге жеке көзқарастың маңыздылығын көрсетеді.

Бағдарламаларды табысты іске асыру үшін бүкіл Қазақстан бойынша қолжетімділігін арттыру және табиғи ресурстарды тиімді пайдалану арқылы вэлнесс-санаторий желісін дамыту қажет. Бұл бастама стресстің әсерімен байланысты көп созылмалы аурулар дамуына жол бермей және халықтың жалпы жоғары өмір сүру сапасын арттыра отырып, қоғамдық денсаулық сақтау үшін үлкен маңызға ие болуы мүмкін.

### Пайдаланылған әдебиет тізімі:

American Psychology Association (APA). 2023. Artificial intelligence, monitoring technology, and psychological well-being. <https://www.apa.org/pubs/reports/work-in-america/2023-work-america-ai-monitoring>  
American Psychological Association. 2023. 2023 Work in America Survey. <https://www.apa.org/pubs/reports/work-in-america/2023-workplace-health-well-being>

American Psychological Association (APA). 2022. Workers appreciate and seek mental health support in the workplace. <https://www.apa.org/pubs/reports/work-well-being/2022-mental-health-support>

American Psychological Association (APA). 2011. APA Survey Finds Many U.S. Workers Feel Stressed Out and Undervalued. <https://www.apa.org/news/press/releases/2011/03/workers-stressed>

Harter J. 2017. Employee Engagement vs. Employee Satisfaction and Organizational Culture.

BARTZ, A. (2018). "This healthcare company is determined to have the healthiest employees in the world" <https://www.jnj.com/innovation/how-johnson-johnson-is-improving-workplace-wellness-for-healthiest-employees>

CDC. n.d. Benefits of Physical Activity. <https://www.cdc.gov/physicalactivity/basics/pa-health/index.htm>

- Challenger, Gray & Christmas, Inc. (2022) “May ’22 CEO Report: Changes Continue Upward Trajectory, Exits Up 52% From Same Month Last Year” <https://www.challengergray.com/blog/ceo-changes-continue-upward-trajectory-may-exits-up-52-from-same-month-last-year/>
- Deloitte (2022). “The C-suite’s role in well-being” <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/topics/leadership/employee-wellness-in-the-corporate-workplace.html>
- Eurofound. (2016). Germany: Occupational health strategy focuses on work-related stress. Retrieved from <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/workingconditions/germany-occupational-health-strategy-focuses-on-work-related-stres>
- Forbes (2017). «На грани нервного срыва: как Арианна Хаффингтон зарабатывает на глобальной эпидемии стресса» <https://www.forbes.ru/forbes-woman/343367-na-grani-nervnogo-sryva-kak-arianna-haffington-zarabatyvaet-na-globalnoy>
- FlexJobs Report: Statistics on the State of Remote Work for 2021 (2021) <https://www.prweb.com/releases/flexjobs-report-statistics-on-the-state-of-remote-work-for-2021-843040451.html>
- FlexJobs, Mental Health America Survey: Mental Health in the Workplace [https://www.flexjobs.com/blog/post/flexjobs-mha-mental-health-workplace-pandemic/?utm\\_source=cj&utm\\_medium=VigLink&utm\\_campaign=affiliates&cjevent=778ad27ac3cc11eb80a700040a82b836](https://www.flexjobs.com/blog/post/flexjobs-mha-mental-health-workplace-pandemic/?utm_source=cj&utm_medium=VigLink&utm_campaign=affiliates&cjevent=778ad27ac3cc11eb80a700040a82b836)
- Freeman, M.A., Staudenmaier, P.J., Zisser, M.R. et al. 2018. The prevalence and co-occurrence of psychiatric conditions among entrepreneurs and their families. *Small Bus Econ* 53, 323–342 (2019)
- Ganesh, MBBS, MD, 1 Saswati Mahapatra, MS, 1 Debbie L Fuehrer, LPCC, 1 Levi J Folkert, BA, 1 Whitney A Jack, RN, 2 Sarah M Jenkins, MS, 3 Brent A Bauer, MD, 1 Dietlind L Wahner-Roedler, MD, 1 and Amit Sood, MD (2018) “The Stressed Executive: Sources and Predictors of Stress Among Participants in an Executive Health Program” *GLOBAL ADVANCES IN HEALTH AND MEDICINE* <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6196623/>
- Gallup (2018) <https://www.gallup.com/workplace/237059/employee-burnout-part-main-causes.aspx#:~:text=Although%20burnout%20has%20become%20%22just,actively%20seeking%20a%20different%20job>
- Gavelin, Magdalena E. Domellöf, Elisabeth Åström, Andreas Nelson, Nathalie H. Launder, Anna Stigsdotter Neely, Amit Lampit (2021) “Cognitive function in clinical burnout: A systematic review and meta-analysis” *Work&Stress* <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02678373.2021.2002972>
- Goetzel, R. Z., Ozminkowski, R. J., Bruno, J. A., Rutter, K. R., Isaac, F., & Wang, S. (2002). “The Long-Term Impact of Johnson & Johnson’s Health & Wellness Program on Employee Health Risks” *Journal of Occupational and Environmental Medicine* <https://doi.org/10.1097/00043764-200205000-00010>
- Harvard Business Review (2021) <https://hbr.org/2021/02/beyond-burned-out>
- Jendriks T. 2024. 95 Company Culture Statistics: Leadership, Employee Engagement, and Work-Life Balance. Flair HR. <https://flair.hr/en/blog/company-culture-statistics/>
- LinkedIn. 2022. The Reinvention of Company Culture. 2022 Global Talent Trends [https://business.linkedin.com/content/dam/me/business/en-us/talent-solutions-lodestone/body/pdf/global\\_talent\\_trends\\_2022.pdf?trk=bl-po&veh=Global-talent-trends-2022-launch-post](https://business.linkedin.com/content/dam/me/business/en-us/talent-solutions-lodestone/body/pdf/global_talent_trends_2022.pdf?trk=bl-po&veh=Global-talent-trends-2022-launch-post)
- Mangurian C, Fitelson E, Devlin M, et al. Envisioning the Future of Well-Being Efforts for Health Care Workers—Successes and Lessons Learned From the COVID-19 Pandemic. *JAMA Psychiatry*. 2023;80(9):962–967. doi:10.1001/jamapsychiatry.2023.2355
- Marjan J. Gorgievski (2017) Effort-reward imbalance and work-home interference: a two-wave study among European male nurses <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02678373.2018.1503358>
- Maurer R. 2019. Flexible Work Critical to Retention, Survey Finds. Society for Human Resource Management (SHRM). <https://www.shrm.org/topics-tools/news/talent-acquisition/flexible-work-critical-to-retention-survey-finds>
- Ministry of Health, Labour and Welfare, “Stress check system implementation manual based on the Industrial Safety and Health Act (in Japanese),” Feb. 2021. <http://www.mhlw.go.jp/content/000533925.pdf>
- Medicine [https://journals.lww.com/psychosomaticmedicine/abstract/2006/11000/burnout\\_and\\_risk\\_of\\_type\\_2\\_diabetes\\_\\_a\\_prospective.8.aspx](https://journals.lww.com/psychosomaticmedicine/abstract/2006/11000/burnout_and_risk_of_type_2_diabetes__a_prospective.8.aspx)
- Oboreh, J., Echo, O. & Okeke, M.M. (2016). Effects of Stress on Employee Productivity. *International Journal of Accounting Research*. 2. 38-49. 10.12816/0028138.
- Oswald, Eugenio Proto, Daniel Sgroi (2009) “Happiness and Productivity” IZA Institute of Labor Economics [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1526075](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1526075)
- Pagliaroa, Renato Pelatib, Domenico Signorinib, Giulia Parentia, Francesca Roversi (2019). “The effects of meditation on the performance and well-being of a company: A pilot study”
- PwC. 2021. Organisational culture: It’s time to take action. 2021 Global Culture Survey of 3,200 leaders and employees worldwide. <https://www.pwc.com/gx/en/issues/upskilling/global-culture-survey-2021.html>
- Richardson, K. M. (2017, February 2). Managing Employee Stress and Wellness in the New Millennium. *Journal of Occupational Health Psychology*. Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1037/ocp0000066>

- Sara, J. D., Prasad, M., Eleid, M. F., Zhang, M., Widmer, R. J., & Lerman, A. (2018). Association Between Work-Related Stress and Coronary Heart Disease: A Review of Prospective Studies Through the Job Strain, Effort-Reward Balance, and Organizational Justice Models. *Journal of the American Heart Association*, vol. 7, No. 9. <https://doi.org/10.1161/JAHA.117.008073>
- Seppälä E. & Cameron K. 2015. Proof That Positive Work Cultures Are More Productive. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2015/12/proof-that-positive-work-cultures-are-more-productive>
- Statista (2019) <https://www.statista.com/statistics/315848/employee-stress-sources-at-work-in-north-america/>
- Harvard Business Review (2019) <https://hbr.org/2019/07/6-causes-of-burnout-and-how-to-avoid-them>
- The Health and Safety Executive (HSE) (2022) <https://www.ukata.org.uk/news/hse-publishes-annual-work-related-ill-health-and-injury-statistics-202122/#:~:text=The%20figures%20from%20Great%20Britain%E2%80%99s%20workplace%20regulator%20show,working%20days%20lost%20due%20to%20work-related%20ill%20health>
- World Health Organization (2023) <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/stress>
- World Health Organization (2019) <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- World Health Organization. (2017). Tobacco (Fact Sheet No. 339). Retrieved from <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs339/en/>
- World Health Organization. (2017). Alcohol (Fact Sheet No. 349). Retrieved from <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs349/en/> 239
- World Health Organization. (2017). Physical Activity (Fact Sheet No. 385). Retrieved from <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs385/en/>
- World Health Organization. (2017). Cardiovascular diseases (Fact Sheet No. 317). Retrieved from <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs317/en/>
- Березовская Р.А. (2016) «Особенности отношения к работе и синдром выгорания у руководителей» Вестник Московского Университета <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-otnosheniya-k-rabote-i-sindrom-vygoraniya-u-rukovoditeley/viewer>
- ВОЗ. 2022. Психическое здоровье на рабочем месте. <https://www.who.int/ru/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- ВОЗ. 2016. Инвестиции в лечение депрессии и тревожных расстройств окупаются в четырехкратном размере. <https://www.who.int/ru/news/item/13-04-2016-investing-in-treatment-for-depression-and-anxiety-leads-to-fourfold-return>
- Кемпинский А. «Психопатология неврозов» <https://coollib.com/b/489050-anton-kempinskiy-psihopatologiya-nevrozov/read>
- Li Q. (2022). Effects of forest environment (Shinrin-yoku/Forest bathing) on health promotion and disease prevention -the Establishment of «Forest Medicine». *Environmental health and preventive medicine*, 27, 43. <https://doi.org/10.1265/ehpm.22-00160>
- Li, Q., Morimoto, K., Kobayashi, M., Inagaki, H., Katsumata, M., Hirata, Y., Hirata, K., Suzuki, H., Li, Y. J., Wakayama, Y., Kawada, T., Park, B. J., Ohira, T., Matsui, N., Kagawa, T., Miyazaki, Y., & Krensky, A. M. (2008). Visiting a forest, but not a city, increases human natural killer activity and expression of anti-cancer proteins. *International journal of immunopathology and pharmacology*, 21(1), 117–127. <https://doi.org/10.1177/039463200802100113>
- Bhasin, M. K., Dusek, J. A., Chang, B. H., Joseph, M. G., Denninger, J. W., Fricchione, G. L., Benson, H., & Libermann, T. A. (2013). Relaxation response induces temporal transcriptome changes in energy metabolism, insulin secretion and inflammatory pathways. *PloS one*, 8(5), e62817. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0062817>
- Black, D. S., Cole, S. W., Irwin, M. R., Breen, E., St Cyr, N. M., Nazarian, N., Khalsa, D. S., & Lavretsky, H. (2013). Yogic meditation reverses NF-κB and IRF-related transcriptome dynamics in leukocytes of family dementia caregivers in a randomized controlled trial. *Psychoneuroendocrinology*, 38(3), 348–355. <https://doi.org/10.1016/j.psyneuen.2012.06.011>
- Antoni, M. H., Lutgendorf, S. K., Blomberg, B., Carver, C. S., Lechner, S., Diaz, A., Stagl, J., Arevalo, J. M., & Cole, S. W. (2012). Cognitive-behavioral stress management reverses anxiety-related leukocyte transcriptional dynamics. *Biological psychiatry*, 71(4), 366–372. <https://doi.org/10.1016/j.biopsych.2011.10.007>
- Creswell, J. D., Taren, A. A., Lindsay, E. K., Greco, C. M., Gianaros, P. J., Fairgrieve, A., Marsland, A. L., Brown, K. W., Way, B. M., Rosen, R. K., & Ferris, J. L. (2016). Alterations in Resting-State Functional Connectivity Link Mindfulness Meditation With Reduced Interleukin-6: A Randomized Controlled Trial. *Biological psychiatry*, 80(1), 53–61. <https://doi.org/10.1016/j.biopsych.2016.01.008>