

*Каткова Т. А.,  
магістр психології,  
старший викладач кафедри психології*

*Варіна Г. Б.,  
магістр психології,  
старший викладач кафедри психології,  
Мелітопольського державного педагогічного університету  
імені Богдана Хмельницького  
(м. Мелітополь, Україна)*

## **СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ**

Сучасна професійна та соціальна активність суб'єкта праці стає в умовах глобалізації все більш насиченою численними зв'язками і відносинами.

Сучасному професійному світу характерні високий динамізм, інтенсивність взаємодії людей в соціальному та професійному середовищі, збільшення потужності, масштаби які створюють нові для людства стресогенні чинники.

Трудова діяльність багатьох професій часто проходить в умовах, що вимагають посиленої витрати внутрішніх резервів людини. Найбільш характерним психічним станом, що розвивається в несприятливих умовах життєдіяльності, є стрес.

Під стресом розуміють неспецифічну відповідь організму на пропонувані йому зовнішні або внутрішні вимоги. Феномен неспецифічної реакції організму у відповідь на різноманітні ушкодження впливу Ганс Сельє назвав адаптаційним синдромом, або стресом. Неспецифічний синдром складається з ряду функціональних і морфологічних змін, що розгортаються як єдиний процес. Г. Сельє виділив три стадії цього процесу: стадію тривоги (приспосовування); стадію резистентності (адаптації); стадію виснаження (процес приймає патологічний характер і може завершитися хворобою і навіть смертю індивіда) [7].

Відповідно до класичного опису, запропонованого Гансом Сельє, стрес є самостійним фізіологічним, психічним і соціальним явищем, що представляє собою по суті одне з емоційних станів. Цей стан характеризується підвищеною фізіологічною та психічною активністю. При сприятливих умовах цей стан може трансформуватися в оптимальний стан, а при несприятливих умовах – в стан нервово-емоційної напруженості, для якого характерне зниження працездатності та ефективності функціонування систем і органів, виснаження енергетичних ресурсів [5].

Багато авторів поділяють стрес на фізіологічний і психологічний, останній, в свою чергу, – на стрес інформаційний і емоційний. Психологічний стрес може проявлятися у формі змін поведінкових, інтелектуальних, емоційних і фізіологічних реакцій людини, між якими існує тісний об'єктивний взаємозв'язок [3].

Тривалі значні перевантаження без достатніх умов повного відновлення сил, соціальна, комунікативна депривація надають найбільш несприятливий вплив на суб'єкт, іноді повністю дезорганізує його діяльність. При тривалому і комбінованому впливі комплексу таких чинників з великою часткою ймовірності можна очікувати появи ряду виражених функціональних і психічних порушень, погіршення

---

---

працездатності, зниження якості роботи, тобто феномена, який отримав в літературі назву професійного стресу [2].

В останні десятиліття активізувалися дослідження в галузі професійної діяльності. Це обумовлено тим, що професійний простір в процесі глобалізації піддається впливу широкого спектра соціально-економічних і технологічних змін, які мають для суб'єктів праці та його професійної діяльності величезні наслідки, що вимагають нового рівня адаптації. Перевантаження людини роботою, надлишок або відсутність інформації, недостатньо чітке законодавчо-інструктивне керівництво його професійною діяльністю, неадекватна поведінка колег призводить до різноманітного феномену, який отримав назву "професійний стрес" [8].

Фахівці в області професійного стресу виділяють в якості головних джерел: режим трудової діяльності; роль працівника в організації; комунікативні чинники; труднощі побудування кар'єри; позаорганізаційні джерела стресів. Всі фактори, що викликають виробничий стрес можна умовно поділити на об'єктивні і суб'єктивні. Великий вплив на рівень стресу надають особистісні особливості людини [4].

Аналіз виділених в літературі соціально-психологічних чинників професійного стресу, дозволяє припустити, що для різних видів професійної діяльності характерним є специфічний комплекс цих факторів: для працівників комерційних організацій причинами виробничих стресів більшою мірою є суб'єктивні фактори, а для працівників бюджетної сфери – об'єктивні фактори.

Соціально-психологічними факторами, які впливають на розвиток професійного стресу є: конфлікт ролей і рольова невизначеність, перевантаження або недовантаження працівників, незлагодженість інформаційних потоків, міжособистісні конфлікти, висока відповідальність, дефіцит часу.

Працюючі люди більшу частину свого часу проводять на роботі. Тому сприятливі відносини з оточуючими співробітниками дуже важливі. Дискомфорт в спілкуванні пов'язаний з частими конфліктами з оточуючими. Причина – тривога перед негативною реакцією з боку начальства, колег, підлеглих. Раптова нарада асоціюється із з'ясуванням відносин і публічним покаранням. Це відбувається найчастіше в організаціях, де нормою є змішання особистісного і професійного стилів в діловому спілкуванні, наприклад перехід від ділових питань до з'ясування особистісних відносин. У таких ситуаціях, співробітник знаходиться в стані підозрливості і готовності до відбиття нападу на свою особистість, тобто в стресовому стані. Дослідження фізіологів, показали, що затяжні конфлікти можуть призводити до серйозних порушень функціонування організму. Якщо людина потрапляє в соціальні умови, коли його становище здається йому безперспективним, то може розвинути реакція тривоги, відчуття страху, невроз і т.п. [1].

Великі навантаження є джерелом стресу в тій мірі, в якій вони поглинають сили співробітника, необхідні йому в інших областях як професійної, так і сімейної діяльності. Одна справа працювати весь робочий тиждень, – інша справа – працювати без вихідних, які міг би присвятити цікавій справі або сім'ї.

Постійне перенапруження, як уже зазначалося, провокує стан хронічної втоми, а також захисної лінії: щоб заощадити сили для важкої і тривалої праці співробітник уникає активності та зайвого нагадування про себе; в процесі роботи він не поспішає її виконати.

Якщо працівнику доручили непомірну кількість завдань або необгрунтований рівень випуску продукції на даний період часу, то в цьому випадку, як правило,

---

---

виникає занепокоєння, фрустрація, а також відчуття безнадійності та матеріальних втрат. Однак недовантаження може викликати точно такі ж почуття [6].

Деякі дослідження показують, що індивідууми, що мають цікавішу роботу, проявляють менше неспокою і менш схильні до фізичних нездужань, ніж ті що займаються нецікавою роботою. Однак погляди на поняття “цікава” робота у людей розрізняється: те, що здається цікавим чи нудним для одного, зовсім не обов’язково буде цікаво іншим.

Проведений нами аналіз стресів в професійному просторі суб’єктів праці показав, що на відміну від відомих і досить вивчених професійних стресів, що виникають у суб’єкта праці в процесі виконання напруженої та відповідальної роботи, або в ситуаціях, що загрожують життю, які діють переважно під час виконання діяльності і усвідомлюються суб’єктом, психосоціальні фактори впливають на людину постійно, як в робочий, так і в позаробочий час і, притаманні навіть “звичайним” професіям.

Результати тестування показали, що абсолютна більшість співробітників досліджуваних організацій не володіють спеціальними прийомами подолання стресів, а для зняття стресу практикують куріння (44% в бюджетних організаціях і 56% – в комерційних).

Таким чином, з проведеного аналізу виявляється, що для працівників бюджетної організації основними джерелами стресу є об’єктивні причини, тобто такі, які вони за своїм бажанням змінити не можуть (складність і недосконалість законодавства, численні інспекції перевіряючих органів, висока завантаженість, брак робочого часу, спілкування з клієнтами похилого віку). Працівники комерційної організації основними джерелами стресу є суб’єктивні причини, пов’язані з особистісними якостями їх успішного вирішення, високою завантаженістю, проблемами спілкування з клієнтами.

#### Література:

1. Каткова Т. А., Денисов І. Г. Психологічні особливості становлення ділових відносин в колективі / Т. А. Каткова, І. Г. Денисов // Теорія і практика сучасної психології. – 2018. – № 3. – Запоріжжя. – 274 с. – С. 87-91.
2. Леонова А., Мотовилина І. Професійний стресс в процесі організаційних змін / А. Леонова, І. Мотовилина // Психологічний журнал. – 2004. – № 2. – С. 79-92.
3. Маклаков А. Г. Общая психология : учебник для вузов / А. Г. Маклаков. – СПб. : Питер, 2006. – 583 с.
4. Постылякова Ю. Ресурси совладання со стрессом в різних видах професійної діяльності / Ю. Постылякова // Психологічний журнал. – 2005. – № 6. – С. 35-43.
5. Селье Г. Стресс без дистресса / Г. Селье. – М. : Прогресс, 1992. – 165 с.
6. Уфаев К. Психологічне тиснення: стресс на роботі / К. Уфаев // Новий персонал. – 2003. – № 7-8. – С. 44.
7. Щербатых Ю. В. Психология стресса / Ю. В. Щербатых. – М. : Академия, 2005. – 250 с.
8. Щербатых Ю. В. Психология стресса и методы коррекции / Ю. В. Щербатых. – СПб. : Питер, 2006. – 256 с.