

УДК 159.9:[35:614.8]

DOI: 10.26456/vtpsyed/2021.2.076

## **ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТРЕССА В ОРГАНИЗАЦИИ**

**С.И. Филиппченкова, Е.В. Балакшина**

ФГБОУ ВО «Тверской государственный технический университет», Тверь

Анализируется проблема формирования профессионального стресса в производственной среде. Обсуждаются современные подходы к раскрытию механизмов, отвечающих за негативное восприятие работниками условий профессиональной деятельности в рамках отечественной психологической школы. Указываются возможные негативные проявления стресса на психологическом уровне у сотрудников организации. Приводятся результаты психодиагностического тестирования трудового коллектива, раскрываются особенности проявления показателей эмоционального выгорания и конфликтного поведения на примере педагогического коллектива.

**Ключевые слова:** *профессиональный стресс, конфликты, организационная структура, профессиональная деятельность, оценка персонала, условия труда.*

Современные изменения, происходящие практически во всех сферах общественной жизни, значительно усложнили содержание многих видов профессиональной деятельности. К глобальным изменениям можно отнести исчезновение одних профессий и возникновение других на рынке труда. Условия выполнения некоторых видов трудовой деятельности претерпели значительные реструктуризации из-за возникновения новых требований к трудовому процессу и его результатам. В совокупности комплекс запросов оказывает значительное влияние на психологическое состояние сотрудников организации, влияет на образ жизни, общее самочувствие и успешность выполнения профессиональных обязанностей.

Необходимость постоянно адаптироваться к внедряемым в трудовой процесс инновациям, всеобщая информатизация не всегда положительно отражаются на личности работника, приводят к стрессу и требуют дополнительного изучения. На сегодняшний день в рамках зарубежной и отечественной психологической литературы представлено большое количество работ по данной проблематике.

Учеными отмечается, что наиболее часто стрессу подвергаются представители профессий типа «человек–человек», деятельность которых насыщена активным общением с разным контингентом людей. Распространено мнение о том, что стресс в повседневной жизни

представляет собой довольно частое и обыденное явление [1].

Профессиональный стресс является специфическим видом стресса, отличающимся на феноменологическом уровне, а также обладающим ярко выраженными особенностями проявления механизмов саморегуляции, параметрами протекания психофизиологических процессов, их развития на разных стадиях. В совокупности он представляет собой сложное явление, включающее в себя многообразные психические и физические реакции, возникающие на фоне переживания сложных и напряженных ситуаций [3].

Понятие профессионального стресса является достаточно сложным и многогранным. Различные источники соотносят его с условиями труда и нередко с ролью наемного сотрудника в конкретной организации, где важной детерминантой является карьерный рост, отношение к работе, организационная структура, психологический климат в коллективе. Так, например, Н.В. Самоукиной предлагается следующая трактовка данного определения: «профессиональный стресс – это напряженное состояние работника, возникающее у него при воздействии эмоционально-отрицательных и экстремальных факторов, связанных с выполняемой профессиональной деятельностью» [8, с. 126]. Отдельным (негативным) вариантом протекания профессионального стресса является дистресс, который выражается в качестве реакций на затруднения в виде неспецифических действий.

Уровни проявления профессионального стресса могут быть различны: организационный, рабочий, межличностный, психологический, социокультурный, биологический, физический, стресс на факторы окружающей среды [6]. В психологической литературе указываются типы стресса на основе дифференциации вида стрессора и механизма его воздействия. Наиболее общая классификация производственных факторов, обуславливающих развитие профессионального стресса, была предложена Р. Лазарусом, который выделил два уровня: физиологические и психологические [5].

В условиях производственной среды яркую выраженность и воздействие на сотрудников приобретают физиологические факторы (шумовые, температурные, вибрационные и др.). Профессиональные стрессы на психологическом уровне могут быть также обусловлены неадекватными нагрузками, неопределенностью в статусе, отсутствием четкой роли у сотрудников организации, конфликтными ситуациями, снижением контроля за безопасностью труда, сниженным контролем за исполнителями трудовых функций, несправедливым оцениванием труда, нарушением его организации [4]. В качестве примера одного из видов профессионального стресса может выступать учебный стресс, основной причиной которого является психическое напряжение, вызванное экзаменационными испытаниями. Перенапряжение вегетативной

нервной системы возникает еще в период подготовки к экзаменам. Этот вид стресса, тем не менее, может оказывать стимулирующее воздействие, приобретая свойства дистресса [7].

В организации в качестве пускового механизма, стимулирующего возрастание уровня выраженности стрессовых реакций, выступают два фактора: 1) ощущение тяжести психологического прессинга, отсутствие возможности самостоятельно принимать решения; 2) отсутствие чувства удовлетворенности от выполняемой работы или материальное вознаграждение не соответствует, по субъективному мнению работника, выполненным объемам работы. Дополнительными факторами, ведущими к формированию профессионального (производственного) стресса в трудовой деятельности, являются: 1) факторы окружающей среды (условия в которых осуществляется трудовая деятельность); 2) персональные факторы (особенности общения) [9].

Следует отметить также и внеорганизационные источники стресса на производстве (семейные проблемы, совокупность бытовых и рабочих нагрузок, применение неэффективных стратегий поведения для разделения профессиональных и семейных проблем, конфликты в семье, наличие взаимных претензий из-за карьерного роста, продвижения и т.д.).

Завершая теоретическую часть, посвященную теме формирования профессионального стресса, необходимо отметить, что справиться со стрессом не означает полностью избавиться от него без тщательного анализа ситуации и выяснения причины, его вызвавшей [2]. Не менее интересны исследования в области раскрытия влияния профессионального стресса на демонстрируемое поведение работниками, а также способы его регулирования и стратегии ситуационного контроля (способности обратиться за помощью, попыткам управления эмоциональными состояниями и др.).

Дополнительные исследования особенностей проявления стресс-реакций в трудовой деятельности на примере конкретной профессиональной деятельности создают основу для разработки программ по управлению стрессом, направленных на выработку адекватных внутренних ресурсов по преодолению трудных ситуаций и сопутствующих им состояний.

База исследования: психодиагностическое исследование проводилось в Тверском государственном техническом университете в рамках работы Центра психологической поддержки сотрудников и студентов и ежегодного обследования педагогического состава.

Обследуемый контингент: психодиагностическую выборку составили 35 человек (преподавательский состав) в возрасте от 32 до 56 лет.

Методики исследования:

1. Методика диагностики интегральных форм коммуникативной агрессивности (В.В. Бойко), позволяющая выявить наличие и степень выраженности проявления агрессии в коммуникациях посредством анализа данных следующих критериев: спонтанность агрессии, неумение ее переключать, скрытая агрессия, аутоагрессия, ритуализация агрессии.

2. Методика диагностики стрессоустойчивости и социальной адаптации (Холмс–Раге). Инструментарий методики направлен на определение уровня выраженности стрессоустойчивости и возможностей личности сопротивляться стрессу.

3. Профессиональный тест (Т.Д. Азарных, И.М. Тыртышников). Методика позволяет выявить четыре уровня стресса – от его полного отсутствия до реальной проблемы для сотрудника организации.

Результаты диагностического исследования способности сопротивляться негативным факторам трудовой среды или успешно справляться с нестандартными ситуациями в профессиональной деятельности у преподавателей высшей школы показало, что в целом оно соответствует норме выраженности качества (181,4 балла). Респонденты демонстрируют способность адекватно оценивать окружающую реальность, у них налицо высокая сопротивляемость профессиональному стрессу, преподаватели в достаточной мере способны к адаптации к профессиональной среде, они имеют хорошо сформированные навыки сохранения спокойствия и позитивного настроения при выполнении тяжелых задач профессиональной деятельности. Для большей части диагностируемой выборки характерны средние (71,4 %) и высокие (20 %) показатели стрессоустойчивости, низкий уровень характерен только для 8,6 % преподавателей.

Исследование способностей устанавливать каналы коммуникации в процессе профессионального общения и его возможных негативных вариантов, таких как спонтанная агрессия, неумение переключать агрессию, скрытые формы агрессии, аутоагрессия, ритуализация агрессии и др., которые также выступают в качестве вариантов проявления стрессового состояния или состояния напряжения, позволило выявить ряд следующих закономерностей:

а) полученные значения практически по всем исследуемым параметрам находятся в зоне нормы распределения признака (рис. 1);

б) шкалами, в которых прослеживается тенденция к росту выраженности качества или постепенному формированию, являются шкалы «Неумение переключать агрессию на одушевленные предметы» и «Аутоагрессия»;

в) выявленные особенности указывают на специфичность профессиональной деятельности педагогов, которая безусловно оказывает влияние на формирование особого стиля поведения и специфичных реакций на условия труда.

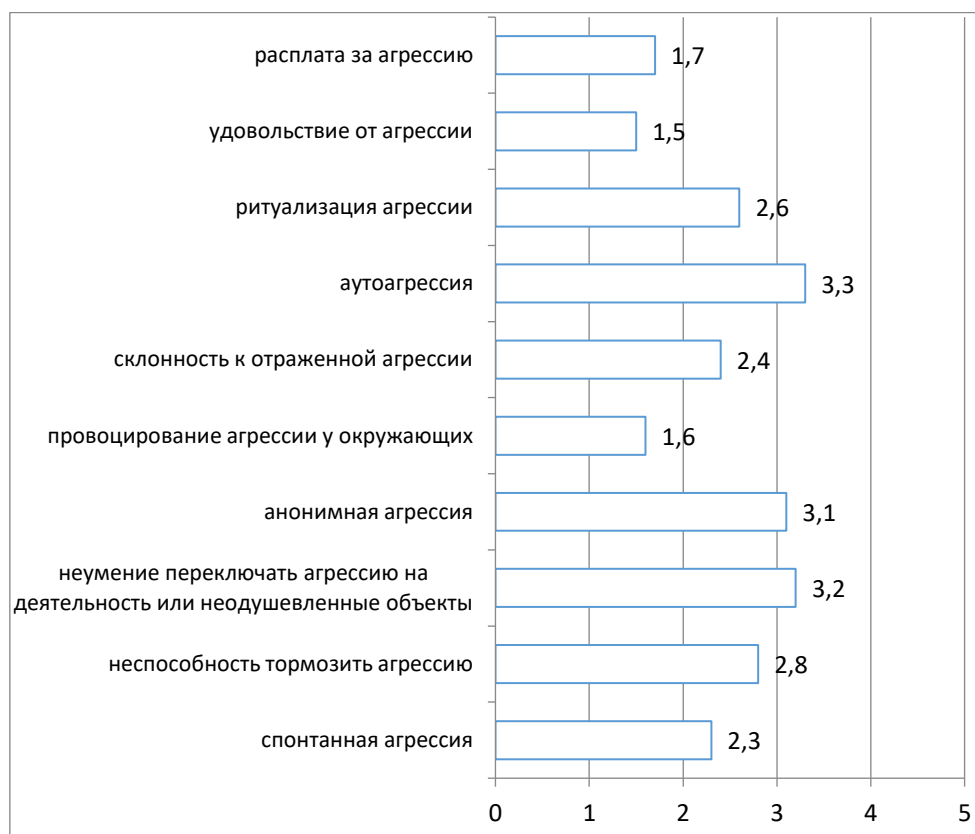


Рис. 1. Критерии общей компетентности в общении в баллах

Результаты психодиагностического исследования профессионального стресса у респондентов выявило, что у большей части выборки характерен умеренный уровень стресса (23,4 балла). Согласно ключу методики, полученные данные свойственны для занятых и много работающих профессионалов. Ситуация не является критичной, однако она требует более внимательного отношения к режиму и условиям работы. Перераспределение профессиональных обязанностей позволит нивелировать негативное воздействие условий труда и лучше сопротивляться стрессу.

*Выводы:*

1. В повседневной жизни человека возникновение стресса неизбежно, в некоторых случаях он необходим для нормального существования организма. Полное освобождение от стресса, или состояние нулевого стресса, невозможно. Данное обстоятельство еще раз доказывает, что необходимо не избегать стресс-реакций, а обучаться ограничивать его вредоносное воздействие.

2. Состояние стресса способно привести к мобилизации всего организма и запустить механизм адаптации. Длительное воздействие негативных факторов окружающей среды ведет к истощению ресурсов

организма и может принять формы соматических заболеваний, что дает основание изучать механизмы протекания стресса для разработки способов регуляции и контроля.

3. Профессиональный стресс у сотрудников организации проявляется на разных уровнях. Наиболее подверженными профессиональному стрессу являются профессии социоэкономического типа, где ведущей деятельностью будет общение. Важной причиной стресса на примере профессий указанной сферы становится несоответствие темпов общения и боязнь сделать ошибку.

4. Проведенное психодиагностическое исследование продемонстрировало, что специфика педагогической деятельности действительно накладывает отпечаток на поведение и реакции преподавательского состава. Напряженный график, ответственное отношение к результатам деятельности приводят к постепенному формированию стресса и отражаются на общении.

### **Список литературы**

1. Бабич О.И. Профилактика синдрома профессионального выгорания педагогов. Диагностика, тренинги, упражнения. М.: Учитель, 2017. 646 с.
2. Бунтова А.В. Содержание профессиональной деятельности современного педагога // Вестник Пензенского гос. ун-та. 2014. № 1 (5). С. 49–52.
3. Водопьянова Н.Е. Профилактика и коррекция синдрома выгорания. Методология, теория, практика М.: Санкт-Петербургский гос. ун-т (СПбГУ), 2011. 124 с.
4. Колузаева Т.В. Эмоциональное выгорание: причины, последствия, способы профилактики // Вестник Хакасского государственного университета им. Н.Ф. Катанова. 2020. № 1 (31). С. 122–130.
5. Крэйг Гари. Без депрессии, стресса и эмоциональных травм. Депрессия без правил. Избавление от боли. М.: Высшая школа, 2019. 576 с.
6. Манухина С.Ю., Глушач Н.Н., Манухина М.Н. Профессиональный стресс в организационной среде // Ученые записки Орловского гос. университета. Серия: Гуманитарные и социальные науки. 2014. № 4 (60). С. 350–353.
7. Найденова С.В., Пономарев П.А. Профессиональный стресс: специфика возникновения и его психолого-экономические последствия // Современные инновации. 2015. № 2 (2). С. 97–100.
8. Самоукина Н.В. Психология профессиональной деятельности. СПб.: Питер, 2003. 219 с.
9. Чернышева Н.В., Дворникова Е.О., Малинина Е.В. Особенности синдрома эмоционального выгорания у медицинских работников государственных и частных медицинских учреждений // Психология. Психофизиология. 2018. Т. 11. № 14. С. 61–72.

*Об авторах:*

ФИЛИППЧЕНКОВА Светлана Игоревна – доктор психологических наук, доцент, профессор кафедры психологии и философии ФГБОУ ВО

«Тверской государственной технической университет» (170100, Тверь, наб. Аф. Никитина, 22); e-mail: sfilippchenkova@mail.ru

БАЛАКШИНА Елена Владимировна – кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии и философии ФГБОУ ВО «Тверской государственной технической университет» (170100, Тверь, наб. Аф. Никитина, 22); e-mail: balakshina79@mail.ru

## **PSYCHOLOGICAL DETERMINANTS OF OCCUPATIONAL STRESS IN THE ORGANIZATION**

**S.I. Filippchenkova, E.V. Balakshina**

Tver State Technical University, Tver

The article analyzes the problem of occupational stress formation in the production environment. Modern approaches to the disclosure of mechanisms responsible for the negative perception by employees of the conditions of professional activity within the framework of the domestic psychological school are being discussed. Possible negative manifestations of stress at the psychological level of employees are indicated. The results of psychodiagnostic testing of the labor collective are presented, revealing the features of the manifestation of indicators of emotional burnout and conflict behavior using the example of the pedagogical team.

**Keywords:** *professional stress, conflicts, organizational structure, professional activities, staff assessment, working conditions.*