

# ОСОБЛИВОСТІ МОДЕЛІ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ

*Д.І. Куриця*

кандидат психологічних наук,

кафедра загальної та практичної психології,

Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка

*І.Л. Рудзевич*

кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психолого-медико-педагогічних основ корекційної роботи,

Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка

На основі аналізу низки наукової літератури професійний стрес можна визначити як специфічну форму порушення фізіологічної та психічної діяльності персоналу, яка виникає у відповідь на негативний вплив управлінсько-професійної ситуації, і яка обумовлена особистісними характеристиками персоналу.

Відповідно до сучасних наукових розвідок [3; 4] модель професійного стресу містить такі основні складові:

- 1) Блок зовнішніх чинників (стресорів), які пов'язані із впливом середовища;
- 2) Блок внутрішніх чинників (пов'язаних з особистісними характеристиками працівника);
- 3) Блок «Фізіологічні та психологічні вияви та наслідки професійного стресу».

Що стосується «Блоку зовнішніх чинників», то до основних із них віднесено такі стресори:

- а) «Соціальне середовище»;
- б) «Організаційно-професійне середовище».

У блоці стресорів «Соціальне середовище» розглядається вплив таких факторів як: а) соціально-політична та соціально-економічна ситуація в державі; б) соціально-культурне середовище та ін.

У блоці стресорів «Організаційно-професійне середовище» аналізується вплив таких чинників:

- а) відданість організації;
- б) соціально-психологічний рівень розвитку групи.

Відданість організації – це стійке емоційне ставлення персоналу до організації, яке характеризується прийняттям організаційних цілей та цінностей, бажанням докладати значних зусиль заради забезпечення ефективності діяльності та розвитку організації, вираженим прагненням якомога довше залишатися членом цієї організації. Структура відданості організації включає такі компоненти: емоційна відданість; відданість з почуття обов'язку; прагматична відданість [2].

Щодо чинників «організаційно-професійного середовища», то слід зазначити, що під соціально-психологічним рівнем розвитку групи розуміється відносно статичний момент розвитку групи, що характеризується стійкістю, закріпленістю та повторюваністю дій і психічних станів членів групи, а також соціально-психологічних особливостей їх взаємовідносин. До основних показників соціально-психологічного рівня розвитку групи віднесено:

- підготовленість до діяльності – це стан, що характеризує ступінь готовності членів групи до вирішення поставленого завдання;
- спрямованість – це стан, що характеризується чітко узгодженим та інтеріоризованим усвідомленням членами групи її цілей, інтересів, норм, способів і засобів діяльності, а також критеріїв оцінки результатів;
- організованість – це стан, який характеризується чітким розподілом ролей і статусів у групі, наявністю формальної і неформальної структури;
- активність – це стан, що характеризує здатність групи здійснювати суспільно корисну діяльність і виражає ступінь реалізації фізичного й інтелектуального потенціалу її членів;
- згуртованість – це стан, який характеризується стійкістю і єдністю міжособистісних взаємин і взаємодії, що забезпечує стабільність і послідовність діяльності групи;

- інтегративність – це такий стан групи, який характеризується узгодженістю внутрішньогрупових процесів;

- референтність – це такий стан групи, членство в якій являється для людей найбільш цінним і значущим.

Блок внутрішніх чинників складається із блоку «Особистісні чинники» – передбачає наявність впливу, насамперед, таких особистісних характеристик персоналу на розвиток стресу: індекс ресурсності; персональна компетентність в часі; копінг-стратегії поведінки в стресових ситуаціях.

Згідно ресурсної концепції Хобфолла, під особистісними ресурсами розуміється те, що є цінним для людини та дозволяє адаптуватися до стресових ситуацій або долати життєві стреси [1].

Ресурси можуть бути поділені на матеріальні (матеріальний прибуток, будинок, транспорт, одяг тощо) та нематеріальні (бажання, цілі; система вірувань, ідеї, переконання тощо).

Професійний стрес виникає при порушенні балансу між втратами та здобутками особистісних ресурсів, і це може спостерігатися в трьох типах ситуацій: ситуації, які становлять загрозу втрати ресурсів; ситуації фактичної втрати ресурсів; ситуації відсутності адекватного відновлення витрачених ресурсів, коли докладання власних зусиль або неможливо для досягнення бажаного результату, або значно перевищує результат, який отримано.

Персональна компетентність у часі відображає основні навички управління часом та компетентність у часі в цілому. До основних навичок управління часом відносять: наявність довготривалих та конкретних цілей, планування професійної кар'єри, детальне планування та контроль за виконанням поставлених завдань, визначення пріоритетності завдань, делегування повноважень; використання засобів для планування часу, ефективна організація усних та письмових комунікацій, формування у себе та оточуючих поваги до ефективного використання часу, врахування індивідуальних особливостей у процесі управління часом (біоритмів тощо) та ін.

Копінг-стратегії поведінки в стресових ситуаціях являють собою розумові та поведінкові дії особистості в стресових ситуаціях.

Виділяють наступні копінг-стратегії:

а) проблемно-орієнтована стратегія (орієнтація на завдання або проблему, яку необхідно розв'язати);

б) емоційно-орієнтована стратегія (виникнення негативних емоцій, які пов'язані із ситуацією, та зосередженість на таких емоціях);

в) стратегія уникнення (зосередженість на інших приємних діях, які не стосуються розв'язання проблеми);

г) стратегія відволікання (відволікання на інші види діяльності, які дають можливість забути про проблему);

д) стратегія пошуку соціальної підтримки (спілкування з близькими людьми).

Блок «Фізіологічні та психологічні вияви та наслідки професійного стресу» передбачає визначення рівня ускладнень, які виникають у процесі функціонування психічної та професійної сфери:

1) на рівні фізіологічної сфери:

а) наявність рівня професійного стресу;

б) симптоми професійного стресу;

2) на рівні психічної сфери: наявність та рівень вияву станів зниженої працездатності:

а) монотонія;

б) психічне перенасичення;

в) напруження/стрес;

г) втома.

Що стосується станів зниженої працездатності, то в літературі виділено основні особливості виявів зниженої працездатності.

Наприклад втома являє собою стан виснаження та дискоординації в перебігу основних процесів, які реалізують діяльність. Цей стан розвивається внаслідок тривалого та інтенсивного впливу робочих

навантажень, з домінуючою мотивацією на завершення роботи та відпочинок.

Для психічного перенасичення характерним є неприйняття занадто простої та суб'єктивно нецікавої або мало осмисленої діяльності, що проявляється у вираженому намаганні припинити роботу (відмова від роботи) або внести різноманіття в заданий стереотип виконання.

Монотонія характеризується зниженим свідомим контролем за виконанням діяльності, який виникає в ситуації одноманітної роботи з частим повторенням стереотипних дій та збідненого зовнішнього середовища, який супроводжується переживанням нудьги, сонливості та домінуючою мотивацією до зміни діяльності.

Для, власне, напруження/стресу характерна підвищена мобілізація психологічних та енергетичних ресурсів, яка розвивається у відповідь на підвищення складності або суб'єктивної значущості діяльності, з домінуванням мотивації на подолання утруднень, яка реалізується як в продуктивній, так і в деструктивній формі.

Згідно із зазначеною моделлю розвиток професійного стресу відбувається таким чином. Стресори блоку «Соціальне середовище» (суспільство), діючи через особливості «Організаційно-професійного середовища», створюють певне стресове середовище. Залежно від інтенсивності дії цих стресорів та характеристик особистості персоналу (блок «Особисті якості») виникають вияви та наслідки професійного стресу (рівень вияву професійного стресу та станів зниженої працездатності).

#### **Література:**

1. Водопьянова Н.Э. Психодиагностика стресса. СПб., 2009. 336 с.
2. Карамушка Л.М., Андреева І.А. Психологія відданості персоналу організації (на матеріалі діяльності банківських структур): монографія. К. - Львів: Галицький друкар, 2012. 212 с.
3. Паньковець В.Л. Психологічні чинники професійного стресу менеджерів освітніх організацій: Автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.10. Інститут психології ім. Г.С.Костюка АПН України. Київ, 2006. 21 с.
4. Karamushka, L., Pankovets, V. (2007) Determinants of professional stress in education managers // Work and organizational Psychology in Human Services Organizations: different European perspectives: Conference proceedings of Xth European Conference on Organizational Psychology and Human Service Work (3 – 6 October 2007, Kyiv, Ukraine) / Editors: Lyudmila Karamushka, Jose V. Peiro, Wilmar Schaufeli. Kyiv, «Naukovyi svit», 2007. P. 27