

УДК 159.9316.6

ПРОФЕСІЙНИЙ СТРЕС ЯК ОСНОВА НЕГАТИВНИХ ПСИХІЧНИХ СТАНІВ В ЖИТТІ ЛЮДИНИ**О.О. Гребенюк**аспірантка кафедри психології Запорізького національного університету
grebenyk1234@gmail.com

Гребенюк О.О. Професійний стрес як основа негативних психічних станів в житті людини. В статті представлено науково-теоретичний аналіз основних структур професійного стресу. Розглянуто основні підходи та джерела виникнення професійного стресу. Визначено чинники, що впливають на прояви та розвиток стресу в професійній діяльності особистості. До чинників відносяться соціально-економічні, соціально-психологічні, безпосередньо робоче середовище, зміст праці, соціальне оточення, індивідуально-типологічні якості працівника тощо. З'ясовано, що професійна діяльність може бути ускладнена впливом стресорів різної природи, які регулюються в свою чергу соціальними, соціально-економічними, особистісними і когнітивними характеристиками. Професійний стрес може проявлятися як ситуативне або хронічне явище. Хронічний професійний стрес розглянуто з ракурсу руйнівного впливу на життєдіяльність особистості, що може призвести до фізіологічного виснаження та значних негативних наслідків для психічного здоров'я.

Ключові слова: професійний стрес, професійна діяльність, стресори, емоційний стан, джерела стресу.

Grebeniuk, O.A. Professional stress as a basis of negative mental states in human life. The article presents a scientific and theoretical analysis of the basic models of professional stress. The main approaches and sources of professional stress have been considered. The ecological approach considers professional stress as a state of a tension which arose as a result of the individual's interaction with the environment. The transactional approach considers stress as an individually adaptive human reaction to difficult conditions. And the regulatory approach considers professional stress as a state that reflects the regulation mechanism of the activity in difficult conditions. There are six different sources of stress, that reflect the disparity between the necessary and possible: physical, social, personal, peculiarities of tasks, structural features, role peculiarities. In this case, stress can be evaluated in positive or negative way. Positive professional stress is constructive, and it provides the realization of such psychological needs of the individual as self-affirmation, self-actualization, recognition, self-esteem, determination of the level of claims, etc. Negative professional stress causes to a such mental states as tension, irritation, anger, confusion, hopelessness, etc. In the article we defined the factors influencing the manifestation and development of stress in the professional activity of the individual. The factors include socio-economic, socio-psychological, direct working environment, content of work, social environment, individual-typological qualities of an employee, etc. It has been found out that professional activity can be complicated by the influence of stressors of different nature, which in turn are regulated by social, socio-economic, personal and cognitive characteristics. Professional stress can be manifested as a situational or chronic phenomenon. Chronic professional stress is revealed from the perspective of devastating effects on the person's livelihoods. It can cause physiological exhaustion and significant negative consequences for mental health.

Keywords: professional stress, professional activity, stressors, emotional state, sources of stress.

Постановка проблеми. Практично кожний напрям державної діяльності сьогодні існує за вимогами жорстких державних реформ та конкуренції. Постійний стрес негативного впливу в існуючих умовах нестабільності та соціальної незахищеності – одна з найактуальніших проблем сучасного суспільства та сучасної психології. Особливо є помітним та небезпечним стан деструктивної напруги та збудження в системі праці «людина-людина». Постійне спілкування з людьми, яке не завжди є позитивним, інтенсивна включеність у робочий процес, перебільшена витрата фізичних, емоційних, вольових, інтелектуальних ресурсів достатньо часто стає причиною погіршення як фізичного, так і психічного самопочуття, підвищеної тривоги, професійної деформації та професійного вигорання, що в важких випадках призводить до позбавлення здоров'я та значного погіршення життя в цілому.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Протягом багатьох років відзначається стійкий інтерес дослідників до визначення природи професійного стресу. Аналіз наукової літератури показав, що зацікавленість проблематикою стресу в професійній діяльності знайшла відображення в роботах зарубіжних авторів Р. Лазаруса, С. Фолкмана, Д. Фонтана, К. Маслач, Дж. Грінберга, Г. Салвенді, Х.Дж. Фрейденбергера, М. Франкенхойзер, Н.І. Наєнко, М. Борневассер, В.А. Бодрова, А.Б. Леонової, С.К. Нартової-Бочавер, В.В. Бойка, І.В. Гришиної, О.О. Рукавішнікова, А.М. Занковського, Г.С. Нікіфорова. Необхідно відзначити, що дана проблематика також найшла відзеркалення в роботах українських психологів С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, О.П.Щотка, Т.В. Зайчикової, А.П. Поплавської, М.Г. Ткалич.

Метою статті є дослідження та аналіз теоретичних аспектів виникнення джерел професійного стресу, його існування та впливу на життєдіяльність особистості.

Виклад основного матеріалу з обґрунтуванням отриманих результатів. Стрес (від англ. stress) – стан психічної напруги, що виникає у людини в процесі діяльності в найбільш складних, важких умовах, як у повсякденному житті, так і при особливих обставинах. Професійний стрес – явище, що виражається у фізіологічних та психологічних реакціях на складну ситуацію в професійній діяльності. Під складною робочою ситуацією мається на увазі варіативність прояви та розвитку досить різних чинників, що мають вплив на утримання позитивної або виникнення негативної психологічної, емоційної атмосфери в робочому середовищі, на позитивний або деструктивний емоційний стан працівника.

Зарубіжна дослідниця М. Борневассер визначає концепцію професійного стресу як неспецифічний патерн реакції організму на навантаження. Неспівпадання вимог і можливостей, що в найгіршому випадку характеризуються невизначеністю, обмеженістю або повною неможливістю контролю, безнадією.

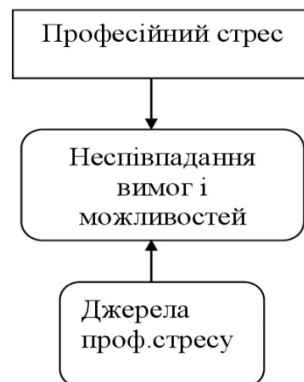


Рис. 1. Структура професійного стресу за М. Борневассер

При цьому стрес може оцінюватися по-різному – позитивно чи негативно. Позитивна оцінка стресу виникає, коли людина відчуває позитивні емоції (наприклад, здивування або радість), а також тоді, коли людина, нехай навіть з долею сумніву, вірить у себе і в те, що вона зможе подолати стресову ситуацію. Негативно оцінюваний стрес має місце при наявності у людини негативного емоційного стану – гніву, тривоги, якщо немає впевненості в собі, або є страх невдачі.

Досить важливим чинником в структурі стресу за М. Борневассер є чинник задоволеності роботою. Зниження задоволеності роботою і виснаження є важливими медіаторами відносно професійного стресу. Задоволеність роботою розглядається як позитивний емоційний стан, який є результатом позитивно оцінюваних умов роботи – стосунків з колегами і керівниками, вміст роботи, матеріального і технічного забезпечення, психологічного клімату і характеру управління, просування по службі і оплати праці. Якщо що-небудь з перерахованого перестає задовольняти – виникає дисбаланс між тим що є та бажаним, і задоволеність роботою знижується. У людини в таких обставинах можуть виникнути досить різні реакції – від деструктивних (агресія, апатія) до конструктивних (пошук вирішення проблеми).

Розрізняються шість різних джерел стресу як різних типів невідповідності між необхідним і можливим [5, с. 224]. Ці джерела – фізичні, соціальні, особистісні, особливості завдань, структурні та рольові. До фізичних відносять умови толерантності стосовно фізичних чинників у робочому середовищі. Соціальні джерела мають характеристики достатньо різних нормативних обмежень. До особистісних джерел відносяться як індивідуально-типологічні якості людини, так і форми реагування, реакції людини на ту чи іншу подію або проблему. Особливості завдань передбачають ступінь складності, інтенсивності виконання, кількості часу витраченого на робочі задачі. До структурних джерел відносять необхідність роботи в групі, або індивідуально. Необхідність може бути обумовлена як якостями самої людини, так і умовами праці. Рольові джерела обумовлені особистісними характеристиками самої людини. Можливі як прояви ініціативи, бажання та можливості бути ведучим, брати на себе відповідальність, так і підпорядкованість лідеру.



Рис. 2. Джерела виникнення професійного стресу

Зміна стресогенності робочого середовища вимагає розуміння взаємовідносин між індивідуальними і організаційними умовами. Суттєвим моментом при цьому стає розуміння індивідуально-типологічних особливостей самої людини з її цінностями, намірами, інтелектом, емоціями та потенціалом.

За інтерпретацією сучасного дослідника А.Б. Леонової, єдиної концепції професійного стресу не існує. Саме нею систематизовано три основних підходи до аналізу професійного стресу – екологічний, трансактний, регуляторний.

Екологічний підхід наголошує на професійному стресі як стану в результаті взаємодії індивіда з оточуючим середовищем. У трансактному підході стрес розуміється – як індивідуально пристосувальна реакція людини на складні умови, а в регуляторному підході – як стан, що відображає механізм регуляції діяльності в складних умовах.



Рис. 3. Підходи до аналізу професійного стресу

Екологічний підхід почав своє існування у середині 60-х рр. Сутність його полягає в результатах взаємодії між умовами та характером праці (оточуюче середовище) з одного боку та людини (індивіда) з іншого боку. Якщо дивитися на професійний стрес з ракурсу цього підходу, то даний феномен виникає в рамках невідповідності або несумісності вимог робочого середовища і індивідуальних ресурсів працюючої людини. Одні з представників екологічного підходу – Л.Д. Чайнова, Л. Джуелл.

Трансактний підхід до професійного стресу був сформований в середині 70-х рр., і великий вклад у цей підхід вніс вчений Р. Лазарус, який підкреслює, що стресову реакцію треба розуміти, як результат того, що в кожній конкретній ситуації індивід вимагає від себе змоги в кожній конкретній ситуації впоратися з суб'єктивною загрозою, якщо ця ситуація такою йому здається. Центральне місце в аналізі займає суб'єктивна значимість ситуації, в якій діє людина і стратегія подолання труднощів. Представники трансактного підходу – Р. Лазарус, Т. Кокс.

Регуляторний підхід орієнтує дослідників на роботу регуляції станів, а саме зміни механізмів регуляції під впливом різних чинників та оцінка внутрішніх затрат. Маються на увазі дослідження зміни рівня контролю (від автоматичного до свідомого) за виконанням дій; розвиток негативних наслідків стресу (від гострого до хронічних і патологічних змін); перебудова структури різних психологічних операцій (когнітивних процесів – наприклад, уваги, пам'яті) та рефлексивних (самопочуття, емоційні переживання і таке інше) [4, с. 4-21].

А.Б. Леонова відзначає, що підходи до аналізу професійного стресу є достатньо різними, але вони не є конкуруючими. Доповнення одного підходу іншим дозволяє узагальнити схему трьома рівнями – макро-, мезо- та мікрорівнем. Відповідно макрорівню відповідає екологічний підхід, мезорівню – трансактний, мікрорівень відображається в регуляторному підході. Тож з вищезазначеного випливає, що професійний стрес може розглядатися як багаторівневе явище. При цьому будь-який стресовий стан буде постійно змінюватись в залежності як від внутрішніх чинників (індивідуальні ресурси, особистісні якості), так і від зовнішніх (безпосередньо, оточуюче середовище, організаційні вимоги). Дослідження професійного стресу може бути як розширеним (охоплювати всі три рівні), так і обмеженим (розглядатися лише з ракурсу одного рівня, одного підходу). В цілому, дослідження будь-якого стресового стану в професійній діяльності потребує ретельного розгляду його передумов, вивчення як зовнішніх, так і внутрішніх чинників.

Професійна діяльність може бути ускладнена впливом стресорів різної природи. Г.С. Нікіфоров виділяє саме такі стресори:

- Організація і зміст професійної діяльності. До цього відносяться такі стресори, як організація робочого місця, перевантаження або недовантаження роботою, фізичні чинники, порушення сну, складність виконуваної діяльності, наявність дефіциту або неповна інформація стосовно виконуваної роботи, незадоволення комунікацією, страх можливих помилок, підвищена відповідальність, необхідність приймати забагато рішень, нерівномірний розподіл роботи в команді тощо.

- Професійна кар'єра. Мають значення такі чинники, як проблема статусу, незадовільні перспективи подальшої діяльності, недостатньо зрозумілі службові обов'язки, перспектива скорочення, звільнення, виходу на пенсію (за можливістю ще працювати), досягнення максимальної межі в своїй кар'єрі, нездійснені надії, недолік професійних навичок, робота яка не є до вподоби тощо.

- Оплата праці: відсутність ясності в оплаті праці, нерівна оплата праці, неадекватно низька порівняно з обсягом роботи оплата праці.

- Взаємовідносини на роботі: конфлікт з керівництвом, несприятливі відносини з колегами, ізоляція та мобінг в робочому середовищі тощо.

- Позаорганізаційні джерела стресу: проблеми в сім'ї, зі здоров'ям, життєві кризи, фінансові проблеми, проблеми особистісних цінностей, що знаходяться в полярній позиції з цінностями організації.

Практичний досвід професійної діяльності переконливо свідчить, що найбільш суттєвий вплив на характер розвитку стресу, глибину і наслідки його переживання мають індивідуально-типологічні особливості самої людини. Деякі з них забезпечують стресостійкість працівника, що посилюють його можливості в стресових ситуаціях. Серед головних психологічних властивостей пристосування до стресу, його подолання є оптимізм, почуття гумору, вольові якості, доброзичливість, самоповага [9, с. 499].

Тож, розглядаючи основні стресори професійної діяльності, неможливо недооцінити їх важливість та вплив на якість життя, фізичного та психічного здоров'я. Ключову роль в даній проблематиці має організація праці. Створення необхідних умов для професійної діяльності сприятиме більш максимальній активізації енергетичних, вольових, емоційних ресурсів працівника, більш успішній та продуктивній роботі, більш конструктивному вирішенню конфліктних ситуацій на робочому місці, більш здоровому психологічному клімату в колективі, зокрема – більш здоровим взаємовідносинам між працівниками. При цьому є досить важливий аспект – задоволеність своєю роботою. В розширеному сенсі це і моральна задоволеність справою, що робиться, і задоволеність собою в своїй професійній діяльності, і задоволеність тією групою людей, що оточують. Задоволеність працею надає людині впевненості у собі, самоствердження, самоповаги, покращує не тільки формат професійної діяльності, але й життя.

З вищезазначеного викладу, аналізу та систематизації наукового матеріалу стосовно нашої проблематики, випливає, що стрес в професійній діяльності може мати як конструктивний, так і деструктивний контекст. Форма стресу, яка регулює та дає напрям працівнику щодо реалізації певних психологічних потреб особистості, таких як самоствердження, самоактуалізації, визнання, самоповаги, визначення рівня домагань тощо – є позитивним. Негативний професійний стрес доволі часто є деструктивним, та несе руйнівний вплив як в робочому середовищі, так і в позапрофесійному житті. Провідними чинниками, які визначають напрямок в ситуації продуктивного подолання професійного стресу є як організація праці, так і індивідуально-типологічні якості самої людини. Організаційна мікроструктура будь-якого підприємства,

мікроклімат організацій, умови праці, наявність гідних умов праці, достатньо розвинута структура психологічної просвіти та підтримки персоналу є підставою для досить успішного функціонування та подолання стресових станів на рівні робочого середовища. Ступінь реагування на стресори різної природи в багатьох випадках залежить від індивідуальних (мотиваційних, вольових, характерологічних, когнітивних) компонентів особистості. Важливим аспектом у вивченні даної проблематики виявляється чинник задоволеності своєю роботою. То якщо людина займається своєю справою, робить те що їй до душі, знаходиться в соціальному оточенні яке сприяє особистісному зростанню – професійний стрес буде мати шанси його успішного подолання з мінімальними затратами фізичного та психологічного здоров'я.

Висновки і перспективи подальшого дослідження. Вищезазначений виклад та систематизація наукового матеріалу стосовно проблематики професійного стресу дозволяє зробити висновки щодо існування різних його моделей та підходів до його аналізу. Стосовно можливостей управління стресом в професійній діяльності, потрібно врахування низки чинників, таких як соціально-економічна ситуація, організація праці на робочому місці, наявні ресурси, індивідуально-типологічні якості працівника тощо. Професійний стрес найчастіше пов'язаний з негативними впливами на психічне здоров'я та життя людини. Тому перспективою подальшого дослідження є розвинення проблематики професійного стресу та його наслідків, вдосконалення ресурсів профілактики та максимальної мінімізації стресових станів.

Список використаних джерел

1. Бодров В.А. Информационный стресс: Учебное пособие для вузов / В.А.Бодров – М.: ПЕР СЭ, 2000. – 352 с.
2. Бодров В.А. Психологический стресс: развитие и преодоление / В.А.Бодров – М.: ПЕР СЭ, 2006. – 528 с.
3. Лазарус Р. Теория стресса и психофизиологические исследования // Эмоциональный стресс / Л.Леви. – Л.: Медицина, 1970. – 215 с.
4. Леонова А.Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса – М: Вестник МГУ № 3, 2000. – с. 4 – 21 (серия «Психология»).
5. Организационное поведение. Хрестоматия к лекционным и практическим занятиям [сост. Лёгостев А.В.] – Е.: УрГУ, 2007. – 233с.
6. Психические состояния / [Сост. и общ. ред. Л. В. Куликова] – СПб.: Питер, 2001. – 512 с.
7. Маслач К. Профессиональное выгорание: как люди справляются / К.Маслач – М., 1995 – 396 с.
8. Наенко Н.И. Психическая напряженность / Н.И. Наенко – М.: Московский ун-т, 1976. – 112 с.
9. Нікіфоров Г.С. Психология здоровья: Учебник для вузов / Г.С. Никифоров – СПб.: Питер, 2006. – 607 с.
10. Психология: словарь / [под общ.ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского] – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Политиздат, 1990. – 494 с.
11. Селье Г. Стресс без дистресса: [пер.с англ.; общ.ред. Е.М. Крепса] – М.: Прогрес, 1979. – 124с.
12. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів та слухачів інститутів післядипломної освіти [за наук. ред. С.Д.Максименка, Л.М.Карамушки, Т.В.Зайчикової] – К.: Міленіум, 2004. – 264 с.

References transliterated

1. Bodrov V.A. Informacionnyj stress: Uchebnoe posobie dlja vuzov / V.A.Bodrov – М.: PER SJe, 2000. – 352 s.
2. Bodrov V.A. Psihologicheskij stress: razvitie i preodolenie / V.A.Bodrov – М.: PER SJe, 2006. – 528 s.
3. Lazarus R. Teorija stressa i psihofiziologicheskie issledovanija // Jemocional'nyj stress / L.Levi. – L.: Medicina, 1970. – 215 s.
4. Leonova A.B. Osnovnye podhody k izucheniju professional'nogo stressa – М: Vestnik MGU № 3, 2000. – с. 4 – 21 (ser. «Psihologija»).
5. Organizacionnoe povedenie. Hrestomatija k lekcionnym i prakticheskim zanjatijam [sost. Ljogostev A.V.] – Е.: UrGU, 2007. – 233s.
6. Psihicheskie sostojanija / [Sost. i obshh. red. L. V. Kulikova] – SPb.: Piter, 2001. – 512 s. – (Serija "Hrestomatija po psihologii").
7. Maslach K. Professional'noe vygoranie: kak ljudi spravljajutsja / K.Maslach – М.1995 – 396 s.
8. Naenko N.I. Psihicheskaja naprjazhennost' / N.I.Naenko – М.: Moskovskij un-t, 1976. – 112 s.
9. Nikiforov G.S. Psihologija zdorov'ja: Uchebnik dlja vuzov / G.S. Nikiforov – SPb. Piter, 2006. – 607 s.
10. Psihologija: slovar' / [pod obshh.red. A.V.Petrovskogo, M.G.Jaroshevskogo] – 2-e izd., ispr. i dop. – М.: Politizdat, 1990. – 494 s.
11. Sel'e G. Stress bez distressa: [per.s angl.; obshh.red. E.M. Krepsa] – М.: Progres, 1979. – 124s
12. Sindrom «profesijnogo vigorannja» ta profesijna kar'era pracivnikov osvitnih organizacij: genderni aspekti: navchal'nij posibnik dlja studentiv vishnih navchal'nih zakladiv ta sluhachiv institutiv pisljadiplomnoї osviti [za nauk. red. S.D.Maksimenka, .M.Karamushki, T.V.Zajchikovoї] – К.: Milenium, 2004. – 264 s.