

**ВОСПРИИМЧИВОСТЬ К ОРГАНИЗАЦИОННОМУ СТРЕССУ СПЕЦИАЛИСТОВ
ЭКОНОМИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ****Толкач Ирина Фёдоровна, к.искусствовед., доцент****Белорусский государственный аграрный технический университет**

Tolkach Irina, PhD in Art History, Associate Professor

Belarusian State Agrarian Technical University, 3141516@tut.by

Аннотация. Статья содержит результаты исследования организационного стресса. Выявлены уровни восприимчивости к стрессу. Определены показатели по шкалам: способность самопознания, широта интересов, принятие ценностей других, гибкость поведения, активность и продуктивность.

Ключевые слова: организационный стресс, поведение типа «А», стрессоустойчивость.

Существенным фактором, снижающим эффективность трудовой деятельности и способствующим профессиональному выгоранию, является стресс. Среди его разновидностей именно организационный стресс оказывает сильное влияние на здоровье и работоспособность человека. Организационный стресс, по мнению Н.Водопьяновой, представляет собой психическое напряжение, которое проявляется в связи с несовершенными организационными условиями труда, высокими нагрузками при выполнении профессиональных обязанностей, постоянно возникающими форс-мажорными ситуациями, требующими незамедлительных неординарных решений [1, с. 58-59].

Исследователи выделяют разные причины, вызывающие организационный стресс. Так, Е. Кузьмин отмечает нарушение чувства комфорта и безопасности труда; дефицит времени для завершения плановых заданий; трудные и ранее незнакомые производственные задачи; чрезвычайные происшествия, стихийные бедствия, несчастные случаи; конфликты с вышестоящими руководителями, с подчиненными, потеря руководителем своего авторитета и управляющего влияния на коллектив; длительную работу без отдыха, переутомление; несправедливые наказания, незаслуженное осуждение или пристрастная критика, лишение вознаграждения [1, с. 60]. В. Дибшлаг называет интенсивность работы; доминирование фактора времени; недостаточность или высокую интенсивность общения; монотонию; различные внешние воздействия; резкое нарушение обычной системы (порядка) работы [1, с. 61]. Очевидно, что данные причины в современных условиях являются постоянными составляющими любой профессиональной деятельности, и, как следствие, способствуют увеличению количества стрессовых ситуаций у работников. Таким образом, в настоящий момент изучение данной проблемы представляется особенно своевременным и актуальным. Этим обусловлен интерес к данной теме.

Исследование организационного стресса проводилось с помощью методики «Шкала организационного стресса, ШОС» А. Маклина в адаптации Н. Водопьяновой [3]. Методика позволяет выявить общий уровень организационного стресса и дополнительные данные по пяти субшкалам, отражающим способность самопознания, широту интересов, принятие ценностей других, гибкость поведения, активность и продуктивность. В исследовании приняли участие 18 магистрантов экономической специальности заочной формы обучения Белорусского государственного аграрного технического университета.

Согласно результатам тестирования низкий уровень (20-39 баллов) организационного стресса выявлен у 17% респондентов, средний уровень (40-49 баллов) определен у 33%, а высокий уровень (50-100 баллов) – у 50%. Низкий уровень восприимчивости свидетельствует о высокой толерантности к организационному стрессу. Средний уровень говорит о средней устойчивости к стрессу. Высокий уровень указывает на предрасположенность к стрессу. Следует отметить, что результаты высокого уровня в данной группе опрашиваемых находятся в низких пределах значений (от 50 до 62 баллов). При этом общее среднее значение восприимчивости к организационному стрессу у магистрантов составляет 49,16 балла, и находится на границе среднего и высокого уровня восприимчивости.

В целом, авторы методики связывают организационный стресс с такими факторами, как недостаточное умение общаться, неприятие ценностей других людей, неадекватная оценка ситуаций, переоценка собственных сил и здоровья, ригидность поведения, игнорирование активного отдыха

и восстановления организма. Высокий уровень организационного стресса исследователи связывают со склонностью к поведению типа «А» (по М. Фридману и Р. Розенману).

Для поведения типа «А» характерны повышенная энергичность, импульсивность, инициативность, непрерывная потребность в деятельности, постоянное напряжение, сверхвовлеченность, стремление все делать быстро, соревновательность, желание доминировать, неумение отвлечься от работы, отсутствие отдыха и каких-либо увлечений, постоянная неудовлетворенность достигнутыми результатами [2, с. 319-320]. Данная модель поведения способствует быстрому возникновению стресса у сотрудников и провоцирует риск возникновения сердечно-сосудистых заболеваний. По результатам теста у половины респондентов выявлена предрасположенность к поведению типа «А». Такой тип поведения требует определенных личностных усилий и организации со стороны руководства мероприятий для формирования стрессоустойчивости.

Для организации мероприятий по формированию стрессоустойчивости можно использовать результаты по показателям пяти субшкал данного теста. Средние значения, находясь в пределах от 5 до 20 баллов по каждой шкале, распределились следующим образом. Лучший результат (8,72 балла) магистранты продемонстрировали по шкале способности к самопознанию. Так, респонденты достаточно хорошо знают свои сильные и слабые стороны и используют это в работе, правильно расставляют приоритеты, умеют отстаивать собственную точку зрения и планировать рабочее время. Среднее значение по шкале широты интересов составляет 9,56 балла. Специалистам удается иметь различные хобби и увлечения не связанные со сферой профессиональной деятельности; испытывать интерес к работе; кроме решения профессиональных вопросов поддерживать с коллегами по работе дружественные и доверительные отношения. По шкале активности и продуктивности опрашиваемые показали результат 9,78 балла. Они в целом довольны своей работой, испытывают от нее удовольствие и удовлетворение, не выражают беспокойства по поводу потери рабочего места, умеют не только продуктивно работать, но и активно отдыхать. Среднее значение по шкале принятия ценностей других составляет 10,06 балла. Респонденты с уважением относятся к разным точкам зрения коллег, способны выслушать и понять иное мнение, не вступают в спор в случае несогласия, получают удовольствие от встречи с людьми, имеющими отличающиеся взгляды. Худший результат показали специалисты по шкале гибкости поведения – 10,61 балла. Это связано с определенной медлительностью при решении проблем, некоторыми трудностями при поиске выхода из сложных рабочих ситуаций, желании работать только с приятными людьми в комфортных условиях, неумении принять отрицательные результаты работы.

Данные по субшкалам, разделенные на уровни (низкий, средний, высокий), дают более широкую информацию о возможных направлениях развития стрессоустойчивости (таблица).

Таблица – Факторы, влияющие на толерантность к стрессу (по уровням в процентном соотношении)

	Способность самопознания	Широта интересов	Принятие ценностей других	Гибкость поведения	Активность и продуктивность
низкий уровень	61	39	44	39	28
средний уровень	39	61	56	61	72

Как видим, высокий уровень значений по шкалам выявлен не был.

Средний уровень значений наибольшее количество респондентов (72%) показало по шкале активности и продуктивности. Меньшее количество – по шкалам широта интересов и гибкость поведения (по 61%) и по шкале принятия ценностей других (56%). Наименьшее количество (39%) оценили на среднем уровне способность самопознания.

Низкий уровень значений продемонстрировали 61% специалистов по шкале способности к самопознанию, 44% – по шкале принятия ценностей других, 39% – по шкалам широты интересов и гибкости поведения. Меньше всего (28%) отметили магистранты свою активность и продуктивность.

Итак, большинство испытуемых достаточно высоко оценили свои способности к самопознанию, и гораздо ниже определили личную активность и продуктивность.

Обобщая вышеизложенное, следует отметить, что в данной группе специалистов 50% респондентов имеет высокий уровень организационного стресса. Данный тип поведения ведет к множеству негативных последствий, как для здоровья, так и для профессиональной деятельности. Это снижение работоспособности, мотивации, дисциплины, хроническая усталость, профессиональное выгорание. Поэтому умение пересмотреть и скорректировать собственное поведение, а также реализация мероприятий по регулированию восприимчивости к организационному стрессу может значительно повысить стрессоустойчивость, а, следовательно, и успешность и эффективность нашей деятельности.

Список использованных источников

1. Водопьянова, Н. Е. Психодиагностика стресса / Н. Е. Водопьянова. – СПб. : Питер, 2009. – 336 с.
2. Фетискин, Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – М. : Изд-во Института Психотерапии, 2002. – 490 с.
3. Шкала организационного стресса, ШОС [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://psytests.org/stress/shors.html>. – Дата доступа: 04.10.2023.