

ВЛИЯНИЕ СТРЕССОВЫХ СИТУАЦИЙ НА ПРОФЕССИОНАЛИЗМ РАБОТНИКА

А. Струминьска,

магистр экономических наук

(Академия Экономики Специальной, г. Варшава, Республика Польша)

Большинство людей значительную часть своей жизни проводят на работе, где они черпают ежедневную энергию. Это дает основание утверждать, что работа является одной из важнейших форм целевого поведения человека. С работой связано достижение многих важных жизненных целей и прежде всего удовлетворение потребности в развитии личности. Однако работа не всегда приносит пользу, а часто является источником стресса. Данная ситуация обычно возникает, если нарушается баланс между требованиями, связанными с работой, и возможностями человека. Это ограничивает благополучие, приводит к появлению множества ошибок на работе, начинает возрастать апатия к работе.

Обширная литература указывает на несколько причин возникновения профессионального стресса. Стресс может быть связан с работой конкретного подразделения в организации, плохими физическими условиями труда, с выполнением организационных функций, с профессиональным развитием, с межличностными отношениями, с одновременным совмещением профессиональных и семейных обязанностей, со способом выполнения работы.

По мнению психологов, невозможно избежать стресса на работе. Издержки профессионального стресса касаются не только отдельных работников, но и всей организации. Тот факт, что стресс работника негативно влияет на функционирование всей организации, отражается в следующих показателях: увеличение расходов, связанных с повышением заболеваемости, снижение производительности труда, высокая текучесть кадров и увеличение прогулов. В настоящее время не вызывает сомнений факт, что стресс в профессиональной среде способствует чувству неудовлетворенности своей работой, которая, в свою очередь, приводит к утрате профессионализма [4, с. 19].

Анализ литературы показывает, что стресс рассматривается с различных точек зрения:

– стресс как внешний стимул или отрицательное событие с заданными характеристиками – мешающее и отрывающее от деятельности, при этом описываются различные ситуации, которые вызывают стресс, такие как шум, болезни и др.;

– стресс как отношения между внешними факторами и человеческими качествами (теория Lazarusa, который рассматривает стресс как «определенное отношение между человеком и окружением, которое оценивается им как отягчающее или превышающее его возможности и угрожающее его благополучию» [1, с. 14–27]);

– стресс как внутренняя реакция человека, особенно эмоциональная (теория Selye'a), согласно которой стресс является неспецифической реакцией организма на любые недостатки и вредные раздражители – стрессоры [3, с. 111], например такие, как плохое выполнение задач в связи с болезнью.

Независимо от вида профессиональной деятельности работа связана с двумя видами стресса. Первый вид – это хронический стресс, который вызван повседневной деятельностью, постоянно повторяющимися трудностями. Существует множество таких проблем, которые приводят к состоянию напряжения в организме. Однако единичное проявление таких факторов не может вызвать серьезного неблагоприятного воздействия на здоровье. Вторая группа факторов, ответственных за возникновение стресса на работе, связана с травмами. Внезапное, драматическое событие вызывает чувство страха и паники среди людей, участвующих в нем. Бывает так, что после этого события даже у опытных людей появляются глубокие психические расстройства и нарушения в повседневной жизни.

Междисциплинарный характер теоретических подходов стресса позволяет выявить его основные источники [2, с. 136–139]:

- семейная жизнь – сохранение работы становится более важным, чем семья, все больше и больше времени посвящается работе (сверхурочные, дополнительная работа на дому), перемещения, связанные с переездом, работа обоих супругов. Партнеры не имеют времени для себя, утрачивается взаимопонимание, снижается интерес друг к другу, что приводит к постоянному напряжению и конфликтам;

- работа только ради денег – отсутствие удовлетворенности от выполненной работы, отсутствие справедливой оценки вложенного труда, чувство ненужности, апатия;

- отсутствие повышения в должности – отсутствие уверенности в своих силах, отсутствие поддержки, досрочный выход на пенсию, раздача должностей молодым кадрам;

- посменная работа – слишком частые изменения в ежедневном функционировании организма, внутренние часы организма не в состоянии приспособиться и начинают сопротивляться;

- отсутствие системы мотивации персонала – активное участие в предпринимательской деятельности и признание формирует чувство идентификации с организацией, порождает чувство ответственности, улучшает отношения в коллективе. Если этого нет, то возникает беспокойство, апатия, снижается эффективность работы;

- увеличение времени работы – увеличенное рабочее время и сверхурочные часы требуют больших затрат энергии, которая предназначена на целый день, следовательно, снижается работоспособность, что вызывает разочарование;

- отношения с клиентами и другими людьми за пределами компании – частая конфронтация с теми, кого мы не знаем, незнание того, что можно ожидать от новых контактов, естественно, вызывает напряженность, тревогу;

- работа с перегрузками – слишком много ответственности, слишком сложные задачи для занимаемой должности;

- бремя ответственности – контроль над деятельностью других людей, принятие решений о сокращении, с другой стороны, страх перед сокращением;

- командировки и поездки на работу – трудности, связанные с поездками за границу, стояние в пробках, т. е. непроизводительная потеря времени, которое должно быть использовано для работы или для семьи;

- проверки – угрозой становится информация о постоянном контроле, снижение уверенности в себе, работа под напряжением из-за нескончаемого контроля;

- низкая заработная плата – повышенная напряженность в связи с финансовыми проблемами;

- неопределенность требований со стороны компании – чувство противоречивости, несогласованность обязанностей с профессиональной подготовкой, нечеткое определение задач, вызывающее снижение мотивации, обесценивание;

- развитие технологии – освоение новых технологий, изменение методов работы, постоянная адаптация к новому вызывает чувство одиночества и разочарования;

- взаимоотношения на работе – требование постоянного повышения квалификации, ротации, способность к адаптации, противостояние на каждом шагу;

- скорость и сроки – отставание от прогресса, конкуренция, которая всегда повышает уровень стресса;

- неопределенность – согласие на некоторое напряжение в надежде на продвижение по службе, со временем деградация в развитии, уменьшение усилий, если на смену приходит молодежь;

- плохие условия труда – тесное пространство, недостаточная вентиляция, шум, плохое освещение, плохой подбор персонала;

- монотонность – регулирование темпа работы в соответствии с работой машины, усталость;

- сексуальные домогательства – очень неприятные и опасные ситуации возникают, если они происходят со стороны работодателя, либо когда трудно избежать провокационной ситуации;

- межличностные отношения с сотрудниками – люди грубые, игнорирующие чувства других, порождают естественное недоверие и соперничество между сотрудниками;

- отношения с руководителем – неконструктивная критика, злоупотребления служебным положением влияют на подчиненных;
- межличностные конфликты – отсутствие поддержки и уважения со стороны других, враждебность и конфронтация;
- профессиональная деградация.

Постоянный стресс на рабочем месте способствует развитию синдрома выгорания. Из-за тесной взаимосвязи между стрессом и синдромом выгорания трудно определить точное начало данного процесса. Теоретические исследования позволили отметить, что этот процесс начинается очень медленно и незаметно и проявляется в реальности внезапно и в больших объемах.

Литература

1. *Heszen-Niejodek, I.* Stres i radzenie sobie – główne kontrowersje / I. Heszen-Niejodek, Z. Ratajczak (red.). – Człowiek w sytuacji stresu. Problemy teoretyczne i metodologiczne. – Katowice: UŚ, 2000.
2. *Kozak, S.* Patologie w środowisku pracy. Zapobieganie i leczenie / S. Kozak. – Warszawa: Difin SA, 2009.
3. *Selye, H.* Stres okiełznany / H. Selye. – Warszawa: Państwowy Instytut Wydawniczy, 1977.
4. Stres zawodowy – charakterystyka psychologiczna wybranych zawodów stresowych / J.F. Terelak (red.). – Warszawa: UKSW, 2007.