

ВЛИЯНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОГО СТРЕССА НА ПСИХИЧЕСКОЕ И ФИЗИЧЕСКОЕ ЗДОРОВЬЕ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Л. А. Ротарь

*Приднестровский государственный университет
имени Т. Г. Шевченко, г. Тирасполь, Приднестровская Молдавская Республика*

Содержание данной статьи подчеркивает изученность и значимость проблемы организационного стресса на психическое и физическое здоровье в профессиональной деятельности. Выделена корреляция между негативными факторами, вызывающими организационный стресс, который сегодня считается второй проблемой здоровья на работе, и факторами, положительно влияющими на организационный процесс, по мнению респондентов, который, начиная с исследований и следственных значений, основанных на опросах, социологическом, эксперименте, проведенном коллегами, общественными объединениями, Всемирной организацией здравоохранения, в изучении проблем, с которыми сталкиваются сотрудники в профессиональной деятельности.

The content of this article emphasizes the study and significance of the problem of organizational stress on mental and physical health in professional activity. The highlighted correlation between negative factors causing organizational stress, which today is considered the second health problem at work, and factors positively influencing the organizational process, according to respondents, which, starting from research and investigative values based on surveys, sociological experiment conducted by colleagues, public associations, the World Health Organization, our problems faced by employees in professional activities

Ключевые слова: стресс; исследования; значение; организация; психическое здоровье; физическое здоровье.

Keywords: Stress, research, importance, organization, psychological health, physical health.

Актуальность. Слово «стресс» английского происхождения, объединяет ряд близких по смыслу существительных, но имеющее несколько разные оттенки. Стресс возникает благодаря усилению давления извне, просьбе, влекущей напряжение, скованность, нервное напряжение. Еще в 1936 году понятие стресса в медицинском языке ввел канадский ученый Ганс Селье. По его словам, стресс – это неспецифическая реакция организма на любой запрос.

Для поддержания здоровья необходима хорошая способность справляться со стрессом. В нашем понимании стресс представляет собой любой фактор, который мы можем считать реальной или воображаемой угрозой, в результате чего уровень тревожности повышается.

В современном обществе скорость протекания процессов высока, и соответственно, стресс, вызванный этой интенсификацией, играет немаловажную роль. Мы живем со стрессом, сталкиваемся с ним ежедневно, и, к сожалению, он влияет на наше существование.

Симптомы профессионального стресса легко выделить и наблюдать. Он проявляется в различных поведенческих реакциях. Работники сталкиваются с трудностями в адаптации к изменениям, связанным с выполняемой ими работой, в результате наблюдается резкое снижение производительности труда. В итоге происходит двойное воздействие: с одной стороны, человек остро реагирует на стрессовую ситуацию, а с другой – сам стресс отражается на моральном климате организации.

Организационный стресс можно определить как эмоциональную, когнитивную, поведенческую и физиологическую реакцию на агрессивные и вредные аспекты работы, рабочей среды и организационного климата; это состояние, характеризующееся высоким уровнем стресса и часто чувством беспомощности в решении задач [5].

Чем выше привлекательность работы, возможность профессионального роста, стабильность службы и, соответственно, возможность обеспечить достойную жизнь, тем ниже вероятность развития организационного стресса..

В ряде исследований утверждается, что профессиональный стресс может стать причиной развития эмоционального выгорания, особенно если постоянный стресс подкрепляется мыслью о том, что выполняемая работа превышает вознаграждения, полученные от работы. По мнению К. Маслах, когда мы хотим исследовать профессиональный стресс, мы должны принять во внимание три фактора: работа, карьера и личная жизнь. Чем больше привлекательность работы, возможность профессионального роста, стабильность службы и, соответственно, возможность обеспечить достойную жизнь, тем ниже вероятность развития стресса, и эмоционального выгорания.

Каковы причины стресса? Они являются внутренним конфликтом между требованиями работы, ее привлекательностью и возможностями достижения успеха. Среди субъективных причин, по мнению В. Зингерта и Л. Ланга, можно назвать: страх потерять работу, страх совершить ошибку, страх быть превзойденным другими, страх не соответствовать требованиям, страх потерять собственное «Я»

В целом дискуссии о взаимосвязи выгорания и стресса продолжают и сегодня (Н. Е. Водопьянова., Е. С. Старченкова).

Оба понятия часто используются как синонимы, отсюда и путаница в их разграничении. По данным В. Шауфели и др. (1993), «стресс и утомление можно дифференцировать не по симптомам, а по процессу развития». Стресс возникает, когда требования определенной ситуации оцениваются личностью как превышающие доступные ресурсы и угрожающие благополучию, отсюда и потребность личности управлять событием (Michailidis and Asimenos, 2012).

Эмоциональное выгорание характеризуется как состояние психического утомления, разочарования и появляется у людей так называемых помощников. По К. Маслах, эмоциональное выгорание происходит в результате внутреннего накопления негативных эмоций без возможности их экстернализации или высвобождения. В 1986 г. К. Маслах выделила три компонента синдрома эмоционального выгорания: эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция личных достижений.

Синдром «выгорания» можно также охарактеризовать как лонгитюдный кризис, непрерывный процесс, приводящий к изменению личности путем дестабилизации психических действий, эмоциональной и поведенческой сферы. Бернд Рудов (1999) выявил ряд различий между этими двумя концепциями:

1. Синдром «выгорания» является пересекающимся понятием, поэтому стресс занимает ключевое положение в серой зоне между здоровьем и болезнью. Оно объединяет симптомы хронического стресса, усталости, неудовлетворенности работой, тревожности и т. д.

2. По сравнению с психическим утомлением и стрессом синдром «выгорания» имеет иное качество: возникающие эмоции влияют на всю личность, благоприятствуя появлению депрессии, низкой самооценки, деперсонализации, беспомощности и отчаяния. При стрессе и утомлении типичные реакции возникают только на стрессоры, действующие непосредственно на человека.

3. По сравнению со стрессом или умственной усталостью, выгорание является феноменом профессиональной социализации (Kleiber 1986).

Синдром «выгорания» выражается следующими признаками: эмоциональное истощение, деперсонализация и редукция личных достижений. Стрессу свойственно физическое, умственное и эмоциональное истощение.

Сам стресс может усиливаться и вызывать истощение, но это не основная причина. Профессиональное выгорание следует рассматривать не как процесс, порожденный стрессом, а как самостоятельный процесс, развивающийся во времени и имеющий конкретные причины. У многих сотрудников, которые были оценены как «стрессовые», впоследствии не развилось выгорание, точно так же, как многие сотрудники с диагнозом «выгорание» не демонстрировали высокий уровень стресса.

Объект исследования – организационный стресс.

Тема исследования – влияние организационного стресса на психическое и физическое здоровье.

Цель исследования состоит в изучении существующих опросов и значений организационного стресса.

Исходя из цели исследования, были сформулированы следующие задачи исследования:

1. Определить особенности существующих отклонений между значимыми связями, между стрессорами и воздействиями и выявить влияние организационного стресса на организм в целом на основе изучения существующих опросов.

2. На основе изучения опросов для профилактики организационного стресса выявить индивидуальных различия и разработать практико-методические рекомендации.

Методы исследования: Анализ и обобщение теоретических данных научно-методической литературы; статистическое исследование данных; исследование организационного стресса.

Организация исследования. В последние десятилетия интенсивно поощрялись исследования профессионального стресса, и в настоящее время существует единодушное признание и убедительные доказательства взаимосвязи

между стрессорами на работе и рядом последствий для физического и психического здоровья.

В 1991 г. Международное бюро труда заявило, что профессиональный стресс – это болезнь конца прошлого века, которая не обойдет стороной ни одну страну и затронет все уровни труда. В отчете Всемирной организацией здравоохранения было показано, что к 2020 г. стресс станет основной проблемой здоровья людей в развивающихся странах [1].

Почему в последние годы в официальных отчетах сообщается об этом повышении уровня стресса, а также об опасениях по поводу его негативных последствий? Есть много причин, но изменения, произошедшие в рабочей среде и обществе, похоже, дают больше всего ответов. Все это оговорит об увеличении рабочего времени у многих сотрудников и о постоянном сокращении свободного времени. Психологические проблемы, с которыми сталкиваются те, кто работает в сфере образования, здравоохранения, служб экстренной помощи, армии и т. д., возросли. Кардинально изменилась структура труда в так называемой «работе на всю жизнь». Увеличилась доля участия женщин в разнообразных профессиях и привлечение этнических меньшинств [2].

Предотвращение стресса на работе является одной из целей, сформулированных в сообщении Европейской комиссии о новой стратегии в области безопасности труда. Европейское агентство по безопасности и гигиене труда разработало серию информационных бюллетеней, посвященных стрессу на работе и его причинам. В информационном бюллетене представлен метод оценки и предотвращения рисков, вызванных стрессом на рабочем месте и его причинам. Документ предназначен для тех, кто хочет разобраться с проблемой стресса на работе [3].

На глобальном уровне в последние годы проблема здоровья на рабочем месте пережила переоценку, и профессиональный стресс стал приоритетом. Недавние исследования выявили тревожный факт. Организационный стресс для работников сегодня является второй проблемой для здоровья после заболеваний опорно-двигательного аппарата. От него страдают более 28 % работников в Европейском Союзе и, соответственно, более 40 миллионов человек. Причем женщины страдают от профессионального стресса больше, чем мужчины. Благополучие – это широкая биопсихосоциальная конструкция, включающая физическое, психическое и социальное здоровье. Благополучие работников представляет собой различные физические, ментальные, эмоциональные грани здоровья работника в сложном взаимодействии [4].

Одной из первых моделей профессионального стресса является модель «Окружающая среда – Человек – Реакция» (Мичиган), разрабатываемая психологами университета и Института социальных исследований в США. Эта модель утверждает, что окружающая среда влияет на восприятие человека, что, в свою очередь, влияет на его реакции и в конечном итоге – на здоровье человека.

Коррелятивные связи организационного стресса. Организационный стресс изучается не только с точки зрения его причин, но и с точки зрения производимых последствий.

Физическое и психическое здоровье сотрудников является одним из важнейших ресурсов, на которые могут положиться организации. К сожалению, стресс серьезно влияет на здоровье членов организации, и этот факт в конечном итоге влияет на эффективность организации.

Медицинские исследования показали, что стресс (дистресс) связан с 50–70 % всех форм соматических заболеваний. Он выступает предрасполагающим и причинным источником заболеваний сердца, желудка, сахарного диабета, инфекционных заболеваний и т. д. Стресс влияет и на психическое здоровье работника, приводя к появлению психогении: «психическое потрясение», «кризисное состояние», «посттравматический стресс» – все это проявления психических нарушений. При изучении этих эффектов применялись две методики:

- проспективная методология (уровень стресса, испытываемый людьми в данный момент времени, связан с их предыдущим состоянием здоровья; установлено, что частота заболеваний увеличивается после эпизодов повышенного стресса);

- «добровольная» методика (здоровые люди подвергаются с их согласия стрессовым или нестрессовым состояниям; установлено, что у подвергшихся стрессовым условиям развивается ряд соматических или психических нарушений, соответствующих используемому возбудителю).

Стресс вызывает психоповеденческие эффекты, которые наблюдали и описали Мейер Фридман и Рэй Розенман. В 1974 г. они ввели концепцию «поведенческого паттерна типа А (РСТА)». Таких людей, как правило, характеризует стремление сделать как можно больше дел в кратчайшие сроки. Их отличает агрессивность, амбициозность, чувство соперничества. Зачастую они импульсивны и нетерпеливы, исключительно сосредоточены на своей профессии, всегда борются с людьми, с вещами, с событиями.

Этот тип паттерна развивается в результате взаимодействия требований окружающей среды и личностных особенностей человека. Это предрасполагающий фактор сердечно-сосудистых заболеваний и инфарктов.

20 лет назад стрессовыми профессиями считались: летчики-испытатели, солдаты на фронте, авиадиспетчеры, железнодорожники; космонавты и врачи (особенно хирурги).

Позже стал изучаться организационный стресс, который попал в сферу интересов исследования, проведенного престижной организацией Gallup на выборке из 845 американских менеджеров, сгруппированных по размеру организации следующим образом: 32,1 принадлежали к крупным компаниям, 312 – к компаниям среднего размера, и 206 малых предпринимателей. Анализ ответов показал двойную интенсивность стресса у мелких предпринимателей по сравнению с руководителями крупных компаний. Связь между уровнем управленческого стресса и размером компании оказалось, как это ни парадоксально, обратно пропорционально.

Возрастные рамки.

Практика доказывает, если молодой возраст – до 40 лет – выступает буфером организационного стресса (в результате повышенной способности к сопротивлению организации), эта возрастная категория может генерировать стресс в

результате конфликтов между профессиональными и семейными ролями. Исследование, проведенное на выборке менеджеров в возрасте от 30 до 60 лет, показывает тот факт, что они ощущают влияние организационного стресса в семье в переменных пропорциях и в зависимости от возрастных групп, а именно:

- 58 % людей в возрастной группе 30–40 лет;
- 46 % от 41 до 50 лет;
- 38 % старше 50 лет.

Результаты свидетельствуют о повышении запросов со стороны семей в том возрасте, когда человек одновременно находится на восходящей кривой профессиональных устремлений и трудового потенциала.

Специалисты по гендеру сходятся во мнении, что стрессоры, специфичные для организации, вызывают нервное напряжение, от которого страдают сотрудники независимо от пола. Эти различия в реакциях показывают, что, если женщина под действием стресса склонна замыкаться и недооценивать себя, то у мужчины проявляется очевидная тенденция подавлять, давать волю своим нервам. Сравнительные исследования иерархии различных стрессоров, проведенных менеджерами-мужчинами и женщинами, указывает на существенные различия в способе и интенсивности восприятия влияния этих стрессоров.

Уровень экономического развития.

Исследования, проводимые с 1984 года, выявляют зависимость между уровнем стресса и уровнем развития страны по сравнению со стандартными нормами.

Инициаторы опроса предложили следующие значения: 0 – минимальный стресс, 12 – максимальный стресс для каждого симптома стресса в разных странах. Как следует из представленного исследования, наиболее подвержены стрессу не те менеджеры, которые принадлежат к странам с высоким уровнем развития – Швеция, Российская Федерация, Германия, США, а те, которые живут в странах с быстрым и экономическими изменениями, таких как Сингапур, Нигерия, Бразилия, Египет. Так же, как когда-то в Японии, они столкнулись с проблемами быстрого расширения, или в Великобритании, где произошла разбалансировка вследствие изменения ситуации на международном рынке труда.

Результаты исследования. Интерес к состоянию человека на работе и взаимосвязи с его производительностью послужил поводом для проведения серии исследований в области когнитивной психологии. По данным следствия, в США пять из шести человек заявили, что у них возникают напряжения на работе. Большинство опрошенных заявили, что эта напряженность достаточно сильна, чтобы ее негативно воспринимали как те, кого это касается, так и организация; 88 % испытуемых сообщают о давлении оказывалось сверху вниз, при этом только 12 % обвиняли давление со стороны подчиненных.

Существуют индикаторы, свидетельствующие о значительных угрозах психическому здоровью во всем мире и в Республике Молдова, и Приднестровской Молдавской Республике в частности: общее ухудшение здоровья населения; повышения уровня злоупотребления и пристрастия к психоактивным веществам; возрастание числа случаев самоубийств, особенно среди молодежи;

увеличение количества стрессовых факторов общества (экономический спад, рост безработицы, снижение уровня жизни).

Психические дисфункции составляют около 12 % от общего числа заболеваний. К 2020 году они составят 15 %. По прогнозам, депрессия станет второй по важности причиной дисфункции (Murray & Lopez, 1996). Во всем мире около 121 миллиона человек страдают от депрессии, 70 миллионов – от проблем, связанных с алкоголем, 24 миллиона – от шизофрении и 37 миллионов – от деменции. Для молодых людей, репродуктивной части населения, более свойственны психические дисфункции.

В развивающихся странах в ближайшие годы будет наблюдаться рост этих заболеваний. Во всех частях мира люди с психическими расстройствами подвергаются стигматизации и дискриминации.

Ситуация в Республике Молдова и Приднестровской Молдавской Республике.

Психические расстройства затрагивают многих жителей Республик, при этом уровень заболеваемости увеличивается примерно на 15 тысяч человек в год.

Мы определенно можем говорить о том, что работа в стрессовой среде увеличивает риск как физических, так и психологических страданий, а также травм и несчастных случаев на работе [6].

Большое количество исследований подтверждает существование взаимозависимой связи между условиями труда (физическими и психосоциальными), здоровьем и благополучием людей. В то же время законную базу получают заболевания, вызванные стрессом. Так, в США в последнее время наблюдается очевидный рост количества обращений к работодателям с просьбой о компенсации «совокупной травмы».

Понятие «кумулятивная травма» относится к возникновению психического заболевания в результате воздействия постоянного профессионального стресса. К.М. Коллинз с коллегами в своих исследованиях, проводимых с 1992 г., установили, что профессиональная напряженность связана с высокими профессиональными требованиями, тогда как профессиональная неудовлетворенность и намерение покинуть рабочее место связаны с медленным продвижением по карьерной лестнице и неясными профессиональными целями.

Практико-методические рекомендации. Одним из основных подходов к управлению организационным стрессом является применение такого подхода, который обусловлен знанием уровня стресса и причины, которые его определяют. Главным образом, соответствующая организация должна исследовать две основные причины, а именно конфликт и ролевую двусмысленность, чтобы выявить уровень толерантности каждого человека или оптимальный уровень стресса.

Заключение

Это исследование основано на идее, что стресс способствует возникновению организационного стресса. Результаты исследования убедительны и аналогичны результатам, представленным в специальной литературе, соответственно, они предлагают еще один аргумент в пользу важности предлагаемой проблемы.

По итогам опросного исследования можно сформулировать следующие выводы: максимальный уровень организационного стресса способствует ухудшению психического и физического здоровья педагогов; стресс приводит к повышению уровня физического и умственного истощения и деперсонализации, в результате чего редукция собственных достижений снижается.

Полученные данные могут быть полезны при разработке программ профилактики организационного стресса среди учителей. Благодаря этому, можно почерпнуть идеи для возможных дальнейших исследований, таких как, например, влияние стресса на профессиональные проблемы личности.

На основе анализа различных исследований и значимости организационного стресса для психического и физического здоровья работника можно сформулировать некоторые выводы.

Прежде всего, следует констатировать, что данные исследования характеризуются признанием того факта, что одни и те же изменения среды вызывают у разных индивидуумов разные реакции, роль оценки возникновения стрессовых реакций.

Во-вторых, недавно разработанные модели профессионального стресса интегрировали достижения когнитивной теории стресса.

В-третьих, важно разработать теоретически обоснованные процедуры управления стрессом, основанные на анализе потребностей учреждения и сотрудников и регулярно переоцениваемые и пересматриваемые.

В-четвертых, утрата государственной связи учреждения (государственного учреждения) и формы единоличного или наполовину государственного управления влечет за собой организационный стресс.

В-пятых, когда руководство учреждения или организации будет избрано или переизбрано большинством сотрудников, явление организационного стресса непременно потеряет свою актуальность.

В-шестых, когда происходят изменения формы компенсационного управления государством (госбюджетом) через самоуправление, самофинансирование, прямо навязываемого решения, которое непосредственно вызывает организационный стресс, корреляционные отношения между акторами, включенными в этот процесс, усложняются.

В-седьмых, утрата государственного контроля или соглашения об автономном управлении учреждением – прямое явление организационного стресса.

В-восьмых, коммерциализация (статус частного учреждения) учреждений – прямое явление организационного стресса, так как наблюдается потеря основных эффектов, заложенных в ТК (индивидуальный трудовой договор), отношений работодателя и работника.

В-девятых, соблюдение пределов вежливости при приеме и продвижении по службе. Родственные отношения, нарушающие этический кодекс учреждения, непосредственно вызывают состояние организационного стресса.

В-десятых, допустимые пределы и границы, вызывающие дискриминацию в среде сотрудников в связи с существенной разницей в заработной плате, непосредственно вызывает явление организационного стресса.

В-одиннадцатых, наличие многочисленных отчетов (учебных программ, курсов, оценок, самооценок, коллегиальных оценок, оценок администрации, оценок учащихся) непосредственно вызывает явление организационного стресса и приводит к снижению продуктивной деятельности сотрудника.

На двенадцатом месте, судя по всему, синдром, гораздо серьезнее поражающий молодых учителей: те, кому до 30 лет, в конечном итоге покидают профессию примерно на 50 % быстрее, чем более старшие коллеги.

Если стресс в целом создается жизнью без качества, то организационный стресс создается жизнью без качества в организации.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Руководство по стрессу на рабочем месте: «Соль и перец жизни или поцелуй смерти?» / Европейская комиссия, Люксембург, 1999 г. TE-02-02-002-RO-D, Европейское агентство по безопасности и здоровье на работе.
2. Проблемы гигиены труда в ЕС, 1998–1999 гг., Евростат, Люксембург, 2001 г.
3. Коммюнике Европейской комиссии «Адаптация к изменениям в мире труда и общества; новая стратегия сообщества в области общественного здравоохранения и гигиены труда», 2002. – 2006 гг., Европейская комиссия, 2002 г., <http://europe.osha.eu.int/systems/strategies/future/#270>.
4. Богати, З. Учебное пособие по трудовой и организационной психологии / З. Богати. – М. : Polirom, 2004. – С. 179–184.
5. Режимдоступа: https://psihiatrie.usmf.md/wpcontent/blogs.dir/122/files/sites/122/2016/03/suport_de_curs_prel_geri_psihiatrie.pdf.
6. Режим доступа: <http://www.stiucum.com/management/managementul-resurselor-umane/Stresul-occupational>.