

**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 форсажорными 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.

УДК 159.9.072

### **ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ПЕРФЕКЦИОНИЗМА У СТУДЕНТОВ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ С РАЗНЫМИ УЧЕБНЫМИ СТРАТЕГИЯМИ**

**Шульга Марина Леонидовна, Полесский государственный университет**  
Shulga Marina Leonidovna, Polessky State University, [MarinaLSh@mail.ru](mailto:MarinaLSh@mail.ru)

**Аннотация.** В статье рассматривается проблема психологических особенностей перфекционизма у студентов с различными учебными стратегиями, разной профессиональной направленностью на разных этапах обучения. На примере студенческой выборки показано, что отдельные составляющие перфекционизма взаимосвязаны с различными учебными стратегиями.

**Ключевые слова:** учебные стратегии, когнитивные стратегии, метакогнитивные стратегии, перфекционизм

Множество работ, как зарубежных, так и отечественных авторов посвящено изучению связи перфекционизма с различными личностными особенностями и эмоциональными нарушениями.

Особый интерес представляет изучение влияния различных структурных составляющих перфекционизма на учебную деятельность студентов. Перфекционизм может препятствовать установлению межличностных контактов, способствовать возникновению конфликтов в студенческих группах, порождать нездоровые конкурентные отношения, что может негативно сказываться на учебной деятельности и освоении будущей профессии. [1]

Несмотря на наличие различных подходов к изучению перфекционизма, можно отметить недостаток исследований, направленных на установление взаимосвязи различных проявлений перфекционизма и стратегий учебной деятельности, что несомненно важно для периода вузовского обучения.

С целью изучения особенностей проявления перфекционизма у студентов с разными учебными стратегиями, использовался «Дифференциальный тест перфекционизма А.А. Золотаревой» и «Многомерная шкала перфекционизма П.Л. Хьюитта и Г.Л. Флетта».

В исследовании приняли участие студенты 1 и 4 курса факультета экономики и финансов Полесского государственного университета. Выборка испытуемых – 200 человек.

Так как, различные проявления перфекционизма могут отличаться у студентов 1 и 4 курса разной профессиональной направленности, был проведен сравнительный анализ с помощью U-критерия Манна-Уитни.

Установлены достоверные различия в показателях нормального перфекционизма, перфекционизма, ориентированного на других, социально предписанного перфекционизма и интегрального показателя перфекционизма у студентов экономической профессиональной направленности 1 и 4 курса. Полученные результаты представлены в таблице.