

*С.В. Тимошук, канд. хім. наук, доцент, О.І. Третяк
(Львівський національний університет імені Івана Франка),
Л.Ю. Фірман (Інститут економіки і туризму)*

ПРОБЛЕМЫ СТРЕСУ В СТУДЕНТОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ И ПЕДАГОГОВ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

Розглянуто вплив стресу на працездатність людини. Вивчено рівень стресостійкості серед студентів і працівників педагогічної галузі. Опитування щодо виявлення рівня стресостійкості серед студентів четвертого курсу показали що більшості студентів (48,8%) притаманний високий та вищий за середній рівень стресостійкості. Дослідження рівня стресостійкості серед працівників педагогічної галузі показали, що порівняно із майбутніми фахівцями їхній рівень стресостійкості дещо знизився. Виявлено чітку тенденція зниження рівня стресостійкості із зростанням стажу роботи. Проаналізовано підходи щодо запобігання стресу на робочому місці, які можна реалізувати через програми навчання управління стресом і поліпшення здатності справлятися з важкими ситуаціями на роботі, а також через залучення консультантів для розроблення рекомендацій щодо поліпшення умов праці. Доведена важливість участі працівників у забезпеченні належного рівня психологічної безпеки праці.

Ключові слова: стрес, стресостійкість, профілактика, працівники освіти, освітня галузь.

С.В. Тимошук, О.І. Третяк, Л.Ю. Фірман

ПРОБЛЕМЫ СТРЕССА У СТУДЕНТОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ И ПЕДАГОГОВ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

Рассмотрено влияние стресса на работоспособность человека. Изучен уровень стрессоустойчивости среди студентов и работников педагогической отрасли. Опросы по выявлению уровня стрессоустойчивости среди студентов четвертого курса показали, что большинству студентов (48,8%) присущ высокий и выше среднего уровень стрессоустойчивости. Исследование уровня стрессоустойчивости среди работников педагогической отрасли показали, что по сравнению с будущими специалистами их уровень стрессоустойчивости несколько снизился. Выявлена четкая тенденция снижения уровня стрессоустойчивости с ростом стажа работы. Проанализированы подходы по предотвращению стресса на рабочем месте, которые можно реализовать через программы обучения управлению стрессом и улучшения способности справляться с трудными ситуациями на работе, а также через привлечение консультантов для разработки рекомендаций по улучшению условий труда. Доказана важность участия работников в обеспечении надлежащего уровня психологической безопасности труда.

Ключевые слова: стресс, стрессоустойчивость, профилактика, работники образования, образовательная отрасль.

PROBLEMS OF STRESS IN SPECIALIST STUDENTS OF PEDAGOGICAL AND TEACHER OF HIGH SCHOOL

Stress is commonly defined as a perceived imbalance between the demands made on people and their resources or ability to cope with those demands. Prolonged exposure to stress can lead to psychological and physical ill health. Work-related stress is a symptom of an organisational problem, not an individual weakness.

The article considers the impact of stress on human efficiency. The stress resistance level among students and employees of educational sector have been investigated. Surveys were performed to detect the level of stress resistance among students of the fourth year. They revealed that the majority of students (48.8%) has high or above average level of stress resistance. The investigation of stress resistance among employees of educational sector has shown that compared to future specialists their stress resistance level decreased slightly. A clear tendency of reduction of stress resistance with increasing working experience can be observed. The lowest level of stress resistance is observed among workers with experience of over 15 years, and the highest - for employees who just start working. Among the causes of stress one can define: work overload, strict timeframes; conflicts, uncertainty of duties; lack of motivation. Employers are required by law to carry out an effective risk assessment, and risk assessments in schools and other educational establishments should consider different types of the psychosocial risks present; in particular, work-related stress, harassment, and violence. Depending on the issues facing the particular school, there may be a need for different but complementary approaches for work-related stress, violence, and unacceptable pupil behaviour.

The approaches to prevent stress at work were analyzed. They can be implemented through training programs and implementation of stress management programs to help employees to improve the ability to cope with difficult situations at work, and by engaging consultants to develop recommendations for finding ways to improve working conditions. It is essential that employees are getting involved in ensuring an adequate level of psychological safety at work. Without doubts, workers have better understanding of the problems that can arise in the working place. Engaging them to the solution of safety issues at work will ensure that taken measures are appropriate and effective.

Stress is a multifaceted problem and is influenced by factors both inside and outside work. Given the importance of stress problem at work, it is necessary to ensure the development of comprehensive scientific research of stress influence on workers health condition and to implement regulations for prevention of stress at work.

Key words: stress, stress resistance, prevention.

Постановка проблеми. Протягом останніх років в Україні спостерігається тенденція до зниження виробничого травматизму. Так, за даними Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України, у 2015 році порівняно з 2014 роком кількість нещасних випадків на виробництві зменшилась на 8,1 %, з них зі смертельним наслідком – на 6,3% [1]. Проте багато років поспіль зростає роль психофізіологічного та організаційного чинника серед причин виникнення нещасних випадків, вагома частка тут належить проблемі стресу на робочому місці. Стрес на роботі стає глобальною проблемою, що впливає на всі професії, всі категорії працівників та їхні сім'ї. Так у 2016 році Всесвітній день охорони праці за рекомендацією Міжнародної організації праці відзначався під девізом: «Стрес на робочому місці: колективний виклик».

Європейське опитування громадської думки, проведене EU-OSHA показує, що близько половини працівників відчувають стрес на робочих місцях і це є причиною близько половини всіх втрачених робочих днів [2]. Працівники відчувають стрес, коли вимоги до роботи є надмірними і більшими, ніж їхні психологічні чи фізичні можливості. У працівників, які

страждають від тривалого стресу можуть виникати проблеми фізичного здоров'я, зокрема серцево-судинні захворювання або проблеми опорно-рухового апарату.

Стрес на робочому місці не є виключно негативним явищем, проте надмірності (сильний, тривалий, регулярний) та значна тривалість роботи у стані стресу – неприпустимі [3]. Повна відсутність стресів означає, що працівникам ставляться легкі завдання, і продуктивність праці є на низькому рівні. Стрес допомагає мобілізувати зусилля для досягнення мети. Конструктивний стрес є здоровим стимулом, який спонукає співробітників відповідати поставленим вимогам. Далі, стрес сягає рівня, який відповідає потенційним можливостям людини, за якого спостерігається максимальна продуктивність праці. Із подальшим зростанням стресу він переходить у деструктивну фазу, коли його рівень стає занадто високим, а показники роботи починають падати. За таких умов працівник втрачає здатність приймати рішення. Характер і інтенсивність стресової ситуації в основному визначаються ступенем розбіжності між вимогами, які пред'являє конкретна ситуація, діяльність, і тими потенціалами, якими володіє людина. Стресостійкість буде забезпечувати високу ефективність діяльності й збереже здоров'я молодій людині, якщо вона буде керуватися креативним мисленням у вирішенні своїх проблем. Формування стресостійкості є процесом засвоєння людиною різних способів адаптації до стресових ситуацій. Стресостійкість – це вміння професійно працювати в напруженому темпі, вирішувати водночас декілька завдань у жорстких часових межах, оперативно і грамотно організувати процес їхнього виконання. Тому молода людина повинна збільшувати свою стійкість до стресових ситуацій для того, щоб у майбутньому вміти протистояти будь-яким негативним впливам навколишнього середовища.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивчення питань стресу на робочому місці розпочалося ще у 70-ті роки минулого століття із публікації американський вчених В. Margolis, W. Kroes, R. Quinn «Стрес на роботі: незареєстрована професійна небезпека». Сьогодні проблеми стресу серед працівників педагогічної галузі вивчають S. Jeayaraj, N. Rffrar, L. Jolly. Багато вітчизняних дослідників також вивчають стрес, зокрема у педагогів: В. Бодров, С. Суботін, Г. Зільберман, О. Баранов, М. Генсона.

Постановка завдання. Метою роботи було вивчити рівень стресостійкості серед працівників педагогічної галузі та оцінити її динаміку зі збільшенням педагогічного стажу роботи, порівнявши їх з рівнем стресостійкості серед студентів педагогічних спеціальностей.

Виклад основного матеріалу. Вважають, що найчастіше перебувають у стані стресу люди, які працюють в інтелектуальній сфері, оскільки причиною стресу здебільшого є розумове напруження. До такої категорії працівників можна віднести педагогів. Звичайно професію учителя супроводжує багато стресових чинників, таких як: зниження соціального статусу вчителя, шум і неухважність, зірвані уроки, відсутність дисципліни, зміни в освітньому процесі і т.д.

Рівень стресостійкості вивчали серед різних вікових категорій: студентів педагогічних спеціальностей та вчителів і викладачів з різним стажем роботи. Респондентами запропонували 20 запитань на які вони могли відповісти ствердно, заперечно та невизначено. Залежно від кількості набраних балів респондентів можна розділити за стресостійкістю на такі групи [4]:

0-10 балів високий рівень стресостійкості, 11-20 рівень стресостійкості вище середнього. Люди такого типу чітко визначають мету своєї діяльності та обирають надійні шляхи їхнього вирішення. Вони прагнуть долати труднощі, вміють раціонально розподілити свій час та ефективно працювати протягом тривалого часу.

21-30 середній рівень стресостійкості.

31-40 рівень стресостійкості нижче середнього, 41-50 низький рівень стресостійкості. Людям такого типу притаманне бажання до конкуренції та досягнення мети, але зазвичай, вони не задоволені собою і часто змінюють цю мету. Вони нетерплячі, гіперактивні та агресивні.

Проведені опитування щодо виявлення рівня стресостійкості серед студентів четвертого курсу, показали що більшість студентів має високий та вищий середній рівень стресостійкості (рис.1).



Рисунок 1 – Рівень стресостійкості серед студентів четвертокурсників

Такі результати показують, що студенти готові до професійної діяльності і здатні ефективно вирішувати поставлені завдання. Дослідження рівня стресостійкості серед працівників педагогічної галузі показали, що порівняно із майбутніми фахівцями їхній рівень стресостійкості дещо знизився. Прослідковується чітка тенденція зниження рівня стресостійкості із зростанням стажу роботи (рис.2). Так можемо припустити, що специфіка роботи педагогів є вирішальною у визначенні стресостійкості. Очевидно молоді фахівці проходять період професійної адаптації і повною мірою не відчують стресових чинників. Зі збільшенням стажу роботи зростає усвідомленість цієї професії, педагог стає більш вимогливим і до учнів і до самого себе, виникає гостре бажання до самореалізації, і стресостійкість знижується. Педагоги зі стажем роботи понад 20 років більш впевнені в собі, володіють набутим педагогічним хистом, здатні контролювати ситуацію – це додає їм впевненості і рівень стресостійкості дещо підвищується.

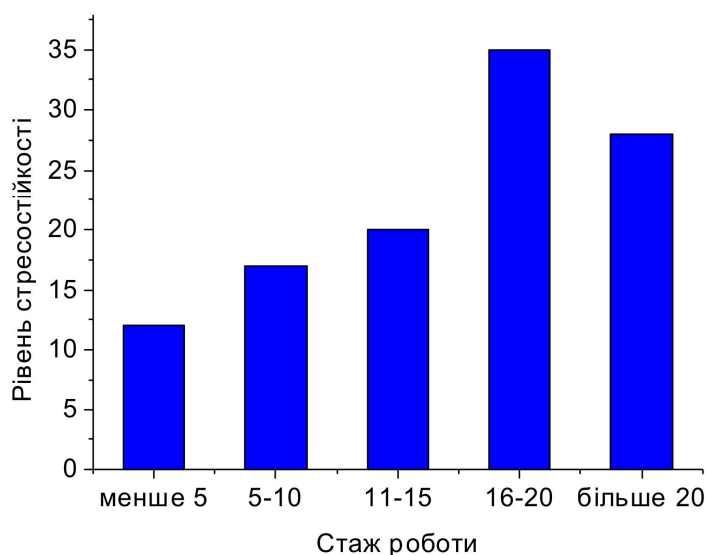


Рисунок 2 – Залежність рівня стресостійкості від стажу педагогічної роботи

Вивчення стресу на робочому місці супроводжується значними труднощами, оскільки ні вивчення психофізіологічних особливостей особистості, ні вивчення самого процесу праці не дасть можливості оцінити показники стресу. Вчені Американського інституту стресу [5], вказують, що неможливо визначити більш чи менш схильні до стресу професії, оскільки важливим є зв'язок “людина – навколишнє середовище”. Стрес є дуже персоналізоване явище і може змінюватися в широких межах навіть в однакових ситуаціях з різних причин.

Відомо, що стрес призводить до значних економічних втрат, які зумовлені великою плинністю кадрів, зниженням продуктивності праці, підвищеним рівнем травматизму та професійної захворюваності, зростанням частоти та важкості нещасних випадків.

Європейська комісія повідомила, що в 2002 році втрати пов'язані із стресом на роботі у 15 країнах ЄС становили приблизно 20,000 мільярдів ^ на рік [6]. У Великобританії 70 мільйонів робочих днів щорічно втрачається через незадовільний психічний стан і 10 мільйонів з них є результатом тривоги, депресії та стресу [7]. Фінансові втрати спричинені стресом у США перевищують 300 млрд доларів щорічно.

Важливіше запобігти стресу, ніж виявити його. Перший крок спрямований на запобігання стресу – це дослідження його причин.

Причинами стресу на робочому місці можуть бути:

- робочі перевантаження і жорсткі часові рамки;
- конфлікти між адміністрацією і працівниками та невизначеність посадових обов'язків;
- відмінності у системі цінностей підприємства і співробітників;
- організаційні зміни у діяльності підприємства;
- відсутність мотивації.

Під час правильної організації праці можна запобігати психосоціальним ризикам стресових ситуацій і успішно ними управляти. Вони можуть бути вирішені в такий самий спосіб, як і інші ризики пов'язані з безпекою і гігієною праці на робочому місці [8].

Можна виокремити щонайменше два підходи для зменшення кількості стресових ситуацій на робочому місці. Перший полягає в навчанні управління стресом і реалізація програм допомоги співробітникам для поліпшення здатності працівників справлятися з важкими ситуаціями на роботі. Майже половина великих компаній в Сполучених Штатах забезпечують навчання управління стресом для свого персоналу. Метою програм управління стресом є виявити природу і джерела стресу, вплив стресу на здоров'я, а також вивчити особисті навички, щоб зменшити стрес (управління часом, вправи для розслаблення). Навчання управління стресом може швидко зменшити симптоми стресу, такі як тривога і порушення сну. Цей метод дешевий і легкий у реалізації. Проте, програми управління стресом мають два основних недоліки:

- сприятливий вплив на симптоми стресу часто нетривалий;
- ігноруються важливі корінні причини стресу, тому що програми орієнтовані здебільшого на працівника.

В інший спосіб намагаються зменшити стрес на роботі завдяки залученню консультанта для розробки рекомендацій щодо пошуку шляхів поліпшення умов праці. Цей підхід є найбільш прямим способом зменшити стрес на роботі. Він включає виявлення стресових аспектів роботи (наприклад, надмірне навантаження, конфліктні очікування) і розробку стратегій щодо зменшення або усунення виявлених чинників стресу. Перевага такого підходу полягає в тому, що він має справу безпосередньо з корінними причинами стресу на роботі. Проте, для менеджерів він незручний у реалізації, оскільки може спричинити зміни в роботі персоналу, графіках роботи або зміни в організаційній структурі виробництва.

Заходам щодо зменшення стресових ситуацій на роботі слід приділяти першочергову увагу через організаційні зміни поліпшення умов праці. Проте навіть найсумлінніші зусилля щодо поліпшення умов праці навряд чи повністю зможуть усунути стрес для всіх працівників. Тому, поєднання організаційних заходів і управління стресом часто є найбільш корисним підходом для запобігання стресу на роботі.

Висновки. Управління стресом є не тільки моральним зобов'язанням і хорошим вкладенням для роботодавців, це є юридичним імперативом викладеним в Рамковій директиві 89/391/ЄС “Про введення заходів, що сприяють поліпшенню безпеки та гігієни праці працівників”. Метою якої є впровадження заходів для заохочення удосконалення у сфері безпеки і захисту здоров'я працівників під час роботи. Відповідно до цього директива містить загальні принципи щодо запобігання професійним ризикам, захисту безпеки і здоров'я, зниження ризику виникнення нещасних випадків, інформування, консультування, пропорційної участі відповідно до національного законодавства та/або практики, навчання працівників та їх представників. Крім того, Європейський пакт з питань психічного здоров'я та благополуччя визнає змінні вимоги і посилення тиску на робочому місці і спонукає роботодавців здійснювати додаткові, добровільні заходи для зміцнення психічного благополуччя.

Хоча роботодавці є юридично відповідальними за забезпечення прийняттого рівня ризику стресових ситуацій на робочому місці та контролю за ним, вкрай важливо, щоб працівники також брали участь у забезпеченні належного рівня психологічної безпеки праці. Працівники, безперечно, мають краще розуміння проблем, які можуть виникнути на робочому місці. Залучення їх до вирішення цих проблем буде гарантувати, що заходи, прийняті на місці є придатними і ефективними. На індивідуальному рівні, для подолання стресу особливого значення набуває вміння розпізнавати потенційні проблеми і симптоми, збалансовувати роботу і сімейне життя [9]. Організаційні заходи подолання стресу включають раціональний режим праці та відпочинку, ергономічність, тренінги і консультації з працівниками для допомоги у подоланні стресу. Зважаючи на важливість проблеми стресу на робочому місці, необхідно забезпечити розвиток комплексних наукових досліджень впливу стресу на стан здоров'я працівників та впроваджувати нормативні документи щодо профілактики стресу на робочому місці.

Список літератури:

1. Фонд соціального страхування <http://www.fse.gov.ua>
2. Eurofound – European Foundation for Working and Living Conditions, The Fourth Working Conditions Survey. Office for Official Publications of the European Communities, Dublin, 2007. Available at: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf>
3. Ricardo Blaug, Amy Kenyon, Rohit Lekhi Stress at Work A report prepared for The Work Foundation's Principal Partners. The Work Foundation, 2007 www.theworkfoundation.com
4. Психодіагностика стресса : практикум / сост . Р. В.Куприянов , Ю.М. Кузьмина: М-во образ. и науки РФ, Казан. гос. технол. ун-т. - Казань: КНИТУ, 2012. – 212 с.
5. The American Institute of stress. Available at <http://www.stress.org/workplace-stress/>
6. EC – European Commission, Guidance on work-related stress — Spice of life or kiss of death?, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2002. Available at http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2002/ke4502361_en.html
7. The Sainsbury Centre for Mental health, Mental health at work: developing the business case, Policy Paper 8, London, December, 2007.
8. European Agency for Safety and Health at Work Psychosocial risks and stress at work Available at: <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-stress>.
9. Подольчак Н. Ю. Особливості мотивування конструктивного вирішення професійних стресів на підприємствах / Н. Ю.Подольчак, І. М. Дорош // Ефективна економіка. – Дніпровський державний аграрно-економічний університет – №1 –2015 – С.18-23.

References:

1. Social security <http://www.fse.gov.ua>
2. Eurofound – European Foundation for Working and Living Conditions, The Fourth Working Conditions Survey. Office for Official Publications of the European Communities, Dublin, 2007. Available at: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf>
3. Ricardo Blaug, Amy Kenyon, Rohit Lekhi Stress at Work A report prepared for The Work Foundation's Principal Partners. The Work Foundation, 2007 www.theworkfoundation.com

4. *Psyhodyahnostyka stressa : praktykum* (Psychodiagnostics of stress: workshop) /sost . R. V.Kupryyanov , Yu.M. Kuz'myna: M-vo obraz. i nauky RF, Kazan. hos. tekhnol. un-t. - Kazan': KNYTU, 2012. 212 s.
5. The American Institute of stress. Available at <http://www.stress.org/workplace-stress/>
6. EC – European Commission, Guidance on work-related stress — Spice of life or kiss of death?, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2002. Available at http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2002/ke4502361_en.html
7. The Sainsbury Centre for Mental health, Mental health at work: developing the business case, Policy Paper 8, London, December, 2007.
8. European Agency for Safety and Health at Work Psychosocial risks and stress at work Available at: <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-stress>.
9. Podol'chak N. Yu. *Osoblyvosti motyvuvannya konstruktyvnoho vyrishennya profesiynykh stresiv na pidpryemstvakh* (Features motivate constructive solution occupational stress in plants) / N. Yu.Podol'chak, I. M. Dorosh // *Efektyvna ekonomika*. – Dniprov's'kyy derzhavnyy ahrarno-ekonomichnyy universytet №1, 2015, p.p.18-23.

