

МРНТИ: 15.81.29

<https://doi.org/10.51889/2022-2.1728-7847.36>

Ж. Отарбаева¹

¹Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті,
Нұр-Сұлтан қ., Қазақстан Республикасы
(otarbaeva_zhansaya@mail.ru)

КӘСІБИ ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ ДЕНСАУЛЫҚ МЕХАНИЗМДЕРІ

Аннотация.

Мақалада кәсіби іс-әрекетті меңгеру мен орындау барысындағы басты факторлар – мамандықты дұрыс таңдау, кәсіби іс-әрекетіне қанағаттану, кәсіби ортаға бейімделу, кәсіби іс-әрекетке психологиялық дайындық, кәсіби іс-әрекетке сенімділік және кәсіби стресс - кәсіби психологиялық денсаулық механизмдері ретінде қарастырылады. Сондай-ақ мақалада кәсіби даму процесінде, кәсіби іс-әрекеттің табыстылығына әсер ететін, психологиялық денсаулықты қамтамасыз ететін басты қағидалар тұжырымдалады.

Түйін сөздер. Кәсіби іс-әрекет, кәсіби денсаулық, кәсіби іс-әрекетке бейімделу, сенімділік, кәсіби стресс, кәсіби психологиялық денсаулық.

Ж. Отарбаева¹

¹Евразийский национальный университет им Л.Н. Гумилева
Казахстан, г.Нурсултан

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ЗДОРОВЬЯ

Аннотация.

В статье рассматриваются основные факторы и механизмы профессионального психологического здоровья. В содержании статьи представлены механизмы профессионального психологического здоровья, как правильный выбор профессии, удовлетворенность трудом, адаптация к профессиональной среде, психологическая подготовка к профессиональной деятельности, уверенность в профессиональной деятельности и профессиональный стресс. Также в статье сформулированы основные принципы, обеспечивающие психологическое здоровье в процессе профессионального становления, что влияет на успешность профессиональной деятельности.

Ключевые слова. Профессиональная деятельность, профессиональное здоровье, адаптация к профессиональной деятельности, уверенность в себе, профессиональный стресс, профессиональное психологическое здоровье.

Zh. Otarbayeva¹

¹Eurasian National University named after L. Gumilyov

PROFESSIONAL PSYCHOLOGICAL HEALTH MECHANISMS

Abstract

The article considers the main factors in the development and implementation of professional activity - the right choice of profession, job satisfaction, adaptation to the professional environment, psychological preparation for professional activity, confidence in professional activity and professional stress - the mechanisms of professional psychological health. The article also formulates the main principles that ensure psychological health in the process of professional development, which affects the success of professional activity.

Keywords. Professional activity, professional health, adaptation to professional activity, confidence, professional stress, professional psychological health.

Кіріспе

Қазіргі уақытта, ақпараттық шексіз кеңістікте, адамның еңбек ресурстарын, тұлғалық күш-қуатын, жігерлігін тиімді пайдалануға деген қызығушылық артып отыр. Қарбалас заманда адамның психологиялық денсаулығын сақтау, оның ішінде адамның жалпы психологиялық саулығы негізінде құрылатын еңбек іс-әрекетінің психикалық ресурстарын сақтау басты назарда. Адам өмірінің 60-65 жылын қызмет етуге жұмсайды. Ер адамдардың 40 пайызы зейнетке шығуға дейін жете бермейді екен [1].

Р.А. Березовская кәсіби денсаулық мағынасын социумның әлеуметтік сұранысы мен индивидтің кәсіби іс-әрекетін орындау алгоритмінде әрекет еркіндігінің тепе-теңдік деңгейі ретінде түсіндіреді. Басқаша айтқанда әлеуметтік қоғамның сұранысына орай, еңбек субъектісі өз іс-әрекетін қоғам талабына сай орындау, өзін кәсіби іс-әрекетті орындауда еркін сезіну, әрекеттің нәтижесі сапалы және өнімді болуы [2].

Психологиялық денсаулық – еңбек потенциалын жоғарылатудың басты шарты, жағдайы. Соңғы жылдары елімізде еңбекші халықтың денсаулық жағдайының жағымсыз тенденциясы қалыптасып келеді.

Зерттеу методологиясы және зерттеу әдісі.

Кәсіби іс-әрекетте психологиялық денсаулықты сақтау – маңызды құндылықтардың бірі болып табылады. Адамның жалпы психологиялық ахуалы мен күйі мен кәсіби іс-әрекет өнімділігі арасында байланыс болатындығы белгілі. Кәсіби психологиялық денсаулық түсінігін еңбек субъектісінің кәсіби іс-әрекетке қатынасы мен кәсіби іс-әрекет кезіндегі психологиялық жалпы күйі деп қарастыратын болсақ, онда адам өзінің айналып жүрген іс-әрекетіне жағымды, адекватты қатынас құратын болса, еңбек іс-әрекетінде өзін жақсы сезініп, жағымды көңіл-күйде, қайраттану, жігерлену күйінде болса, онда сөзсіз, ол адамның жалпы өмірлік жағдайы жақсарып, өзіндік жетілу жүзеге асады.

Кәсіби психологиялық денсаулықтың негізгі көрсеткіштеріне өз ісінен қанағат алу, үйлесімділікті сезіну, кәсіби іс-әрекетті меңгеруде тепе-теңдікті сақтау, ұжымдағы қарым-қатынаста көпшіл болу, қиын-қыстау кәсіби іс-әрекет жағдайында позитивте болу жатады. Олай болса, кәсіби іс-әрекетте психологиялық денсаулықты қалай сақтап қалуға болады деген сұрақ басты мәселе болып табылады. Аталмыш мәселені шешу – кәсіби психологиялық денсаулықтың механизмдерін айқындаумен жүзеге асады.

Кәсіби психологиялық денсаулықтың механизмдері – тұлғаның кәсіби өзіндік анықталу ерекшелігімен, кәсіби іс-әрекетті маман ретінде орындауға даярлығымен, кәсіби бейімділігімен, кәсіптік сенімділігімен, сондай-ақ, кәсіби іс-әрекеттегі стресске төзімділігімен сипатталады. Олай болса, кәсіби психологиялық денсаулықтың осындай әрбір механизмдерін жан-жақты ашуға тырысайық.

Зерттеу нәтижелері.

Кәсіби іс-әрекетті қаншалықты сапалы орындау мен оның нәтижелілігін қамтамасыз ету, бірнеше психологиялық механизмнен тұрады. Маманның кәсіби тұрғыда өзіндік анықталуы – басты механизм. Болашақ мамандықты таңдау – адамның таңдауға тиісті ең маңызды шешім қабылдауы, яғни өмірдегі өзінің ең қолайлы ортасын анықтауы. Мамандықты таңдау біздің заманымызда адамның қоғамдағы өзін өмірлік танытудың негізі ретінде қарастырылады. Өзін еңбекте таппаған, өзінің айналысатын ісі жоқ адам тұрғысында қоғамға орны толмас рухани және материалдық жоғалу болып табылады. Сонымен қатар, тұлғаның өзі де өз үлесін қоса алмағандығына қанағаттанбай үлкен зардап шегеді. Олай болса, тұлғаның үйлесімді дамуына міндетті түрде өзін дұрыс кәсіби анықтауы әсер етеді.

И.И. Мечников [3] адамның қандай мамандықпен айналысуы оның жалпы өмірінің ұзақтығына әсері бар екенін айтады. Ол субъектінің кәсіби қызметтегі психологиялық және физикалық денсаулық жағдайына айтарлықтай әсерін тигізеді. Егер мамандықты дұрыс таңдамаған жағдайда, оның салдары жағымсыз белгілерге ие болады. Адам атқаратын жұмысынан қанағаттанушылықты жоғалтады, оның сол еңбекте өзін-өзі өзектендіруге деген құштарлығы, еңбек өнімділігі төмендейді. Шетелдік зерттеулердің көрсеткіштері бойынша еңбекке қанағаттанушылықтың төмен деңгейде болуы, әлеуметтік дәрежесінің төмен болуы жүрек-қан-тамыр ауруларына алып келіп соғады, оның салдары өлімге алып келудің факторы болып саналады. Мамандықты дұрыс таңдамау кәсіби бұзылыстар мен оқыс жағдайлардың өсуіне әсер етеді. Адамның психикалық жағдайының деформациясы да көріне бастайды. Жалпы алғанда, мамандықтың бағытын дұрыс және уақытылы таңдау зор денсаулықты қамтамасыз етуге тікелей байланысты. Егер адам осы себеп бойынша сәтсіздікке ұшыраған болса, онда оның өмірлік жетістіктерге жетуі де, көтеріңкі көңіл-күйде болуы да екіталай. Соның негізінде ол өте «салбырт» өмір сүріп, жағымсыз сезімдерді басынан өткеріп, іс-әрекетіне үнемі көңілі толмай жүретін болса, оның салдары отбасына және айналасындағыларға тарайды, әсере етеді.

Кәсіби іс-әрекетті меңгеру механизмдерінің бірі - кәсіби дайындық. Мамандық таңдаудың артында қисынға сай кәсіби дайындық кезеңі келеді. Субъект қандайда бір жұмысқа қабылданғаннан кейін, со кәсіби іс-әрекетке, кәсіби қызметке жарамды, кәсіби білім-білік, дағдыларының жиынтығын игере алу қажет. Кәсіби дайындықтың ұйымдастырылуы қызметтің сипатына және оның психологиялық мазмұнына негізделеді. Сондықтан, кәсіби қызметті игеру мен орындауда жалпы психология-педагогикалық қағидалар терең және жан-жақты көрініс тапқан сайын, кәсіби дайындық соншалықты табысты бола түседі:

Кәсіби дайындықтың шыңдалмауы, кәсіби іс-әрекеттің функционалдық қызметіндегі қателіктер, жұмыстың дұрыс орындалмауы субъектінің психологиялық денсаулығына зардабын тигізуі мүмкін. Өзінің кәсіби маман ретінде толыққанды еместігімен бетпе бет келген адам мұндай жағдайды ауыр өткізеді. Егер бұл жағдайды өзгерту қиын болса және ұзақ уақыт тұрақты болса, онда оның әсері жұмысшының соматикалық және психикалық денсаулығына қатер төндіреді. Әдетте, жас маман жұмысқа қабылданғаннан кейін жұмыс беруші оның кәсіби дайындығын анықтау үшін, кәсіби ортаға бейімделуін қамтамасыз ету үшін белгілі бір уақыт аралығында стажировкадан өткізеді, бұл әдетте 1-3 ай уақыт аралығын қамтиды.

Болашақ маманның кәсіби өміршеңдігі кәсіби дайындық кезеңінде қалыптасуы керек. Бұл міндетті шешу басым жағдайда білім алушы субъектінің өз қолында болады. Ол үшін ол тиісінше өз әрекетін ұйымдастыруды үйреніп, өзін кәсіби сақтап қалу бағдарламасына ерекше орын алуы қажет (Маркова, 1996). Бұл талап қажетті білім дағдысына сүйене отырып, адамның өзіне деген қатынасын іске асыратын, көптеген шаралар кешендерін қарастырады.

Кәсіби дайындыққа міндетті түрде теориялық оқуды қамтиды. Ондағы басты мақсат – білім алушыға осы қызмет туралы түсіндіріп, оларға қажетті білімді беру болып табылады. Теориялық білім тәжірибелік дайындықпен үйлеседі немесе алмастырылады.

Адамның психикалық және физикалық денсаулығын сақтауға бағытталған арнайы әрекеттері арқылы олардың кәсіби қызметке психологиялық дайындығын да қамтамасыз етуге болады. Дің психологиялық аспектісі бағдарламаның пункттер тізімі:

- Өзін-өзі өзгертуге үнемі дайын болу;
- Өз денсаулығына іштей жеке жауапкершілікте болу;
- Ішкі тепе-теңдік, өз-өзімен үйлесімде өмір сүру қабілеті;
- Ауыртпашылықтардан кейінгі өзін қалыпқа келтіре алу әдістерін қолдана алу икемдігі;
- Өзінің ішкі жан дүниесіндегі келеңсіз, стресстік жағдайлардан шыға алудың адекватты жолын айқындай алу;
- Психикалық өзін реттеу әдістеріне ие болу және жұмысқа қабілеттілік деңгейін қалыпқа келтіре алу, кәсіби қажудың салдарын болдырмау;
- Өз мамандығындағы тұлғалық деформациялар мүмкіндіктерін ескеру;
- Кәсіби шаршауға төтеп бере алу және өзінің зияткерлік, шығармашылық әлеуетін қолдау;
- Өзінің жалпы және кәсіби өмірінде өз-өзін бұзу стратегияларын шығарып тастау;
- Ойлау процесі көмегімен өзін ұстау дағдысын дамытуы, қажет кезінде ойлау релаксациясын жүзеге асыра алу (тыныштықты сақтау, сананың демалуы)

Кәсіби дайындық арқылы кәсіби іс-әрекеттің келесі психологиялық механизмі – кәсіби бейімделушілік анықталады. Кәсіби бейімделушілік бұл «еңбек субъектісі – кәсіби орта» жүйесінде қарқынды тепе-теңдікті ұстап қалу мен қалыптасу процесі. Кәсіби білім алу орнын тамамдағаннан соң, әрбір кәсіби қызметтегі субъектке алғашқы бейімделу кезеңін өту тұрады. Ол бастапқы кәсіби қызметке кірісу деп түсіндіріледі. Бейімделу бірнеше бағыт бойынша жүзеге асады:

- Қызметтің жағдайлары (жұмыс орны, физикалық ортасы);
- Кәсіби міндеттері;
- Басшылық;
- Кәсіби ортаның әлеуметтік факторлары (ұйымға, ұжымға қарым-қатынасының қалыптасуы, жұмыс тобындағы тұлға аралық қарым-қатынастың құрылуы, және т.б.)

Алғашқы кәсіби бейімделудің табысты өтуін келесі критерийлер қатарымен саралауға болады. Оларға жататындар:

1. Атқаратын жұмысқа қанағаттану.
2. Басшылықпен іскерлік қарым-қатынас құру.
3. Әлеуметтік-психологиялық үйлесімділік (еңбек ұжымына әлеуметтену, ену, ұйымның ішкі тәртібі мен мақсаттарын қабылдау).
4. Атқаратын жұмыстың табыстылығы. Оған жатады:
 - Кәсіби әрекеттің қатесіз, өз уақытында орындалуы.
 - Өзіне және басқаларға жарақаттану мен төтенше жағдайды тудырмау.
 - Денсаулыққа зиянын тигізбей қызметті атқару.

Кәсіби іс-әрекетті меңгеру мен кәсіби іс-әрекетке бейімделуінде маманның өз қызметіне сенімділігі басты психологиялық факторлардың бірі болып табылады. Әрбір жұмысшы өз іс-әрекетінің нәтижелігіне сенімді болуы – оның сол кәсіпті жоғары деңгейде меңгергендігін, өз кәсібінің кез-келген ұсақ-түйек технологияларын жақсы түсінетіндігін білдіреді.

Кәсіби іс-әрекеттің психологиялық механизмдерінің тепе-теңдікте сақталуы маманның өз ісін сүйіп орындауының, орындаған ісінен қанағат алуының, жалпы психологиялық үйлесімділікте болуды қамтамасыз етеді.

Арнайы зерттеулер барысында еңбекті ұйымдастыруда және еңбек жағдайында, оны орындау барысында жұмысшылардың денсаулығына және кәсіби бейімделу процесіне кері әсерін тигізетін, негізгі кемшіліктер пайда болатыны келтіріледі. Оларға мыналар жатады:

- Ыңғайсыз жұмыс орны;
- Қажетті құралдармен жеткілікті қамтамасыз етілмеу;
- Лауазымдық міндеттерін анықтаудығы түсініксіздіктер;
- Бірқалыпсыз жұмыс (құйындатушылық);
- Ыңғайсыз жұмыс режимі (жұмыс күнінің басталу, аяқталу уақыты, еркіндік деңгейі т.б.)
- Тұрғылықты жердің жұмыс орнынан қашықтығы;
- Төмен жалақы;
- Біліктілікті жоғарылату мүмкіндігінің жоқтығы;
- Басшылықтың жеткіліксіз біліктілігі;
- Әлеуметтік ортаның жағымсыз ерекшеліктері (ұжымдағы әлеуметтік-психологиялық климаттың нашар болуы, жұмысшыларды әлеуметтік мүмкіндіктермен қамтамасыз етпеу т.б.)

Кәсіби іс-әрекетке бейімделу процесіне әсер ететін жалпы факторларға маманның жасы, жынысы, жек даралық ерекшеліктері жатады.

Кәсіби бейімделудегі жас көріністерінде жастар кәсіби міндеттерге, қызметтің талаптарына, жағдайына жақсы бейімделіп кетеді, жасы келе әлеуметтік бейімделу тәжірибесі жиналып, жұмысшының тәртібінде көрініс табады. Олардың қабілеттіліктері икемділік таныту, компромиске келу, түбегейлі пікірден қаша алу жатады.

Кәсіби іс-әрекетке бейімделуінің жыныстық ерекшеліктері байланысты әйелдерде әлеуметтік бейімделуге бағыттылық көрінсе, ер адамдарға кәсіби қызметтің мазмұнына бейімделуге бағыттылық көрінеді.

Кәсіби іс-әрекетке бейімделудің жеке даралық психологиялық ерекшеліктеріне еңбек субъектісінің жүйке жүйесінің типі, мотивациялық сферасы, дербестік, тәуелсіздік қасиеттері, ынтымақтастыққа икемділігі, өзін адекватты бағалау (өзінің тұлғалық қасиеттерін және кәсіби мүмкіндіктерін), көңіл-күйінің тұрақтылығы, мазасыздану дәрежесі, өзін-өзі бақылау жатады.

Кәсіби іс-әрекеттің психологиялық аспектісі ретінде, кәсіби психологиялық денсаулықтың көрсеткіші ретінде субъектінің кәсіби қызметіне деген сенімділігін айтуға болады.

Отандық және шетелдік сауалнамалардың көрсеткіштері бойынша, өмірлік қызметтердің арасында еңбек денсаулыққа ең қатты әсер ететін және басты нашарлатушы болып табылады. Респонденттер көбіне өмір сүрудегі барлық факторлардың ішінде денсаулыққа кері әсерін тигізетін еңбек қызметі деп көрсетеді. Кәсіби қызметтің жағымсыз факторлары ретінде денсаулыққа әсер ететіндер қажу, үнемі жүйке-жүйесінің жүктемелері белгіленеді. Сонымен қатар, кәсіби қызмет субъектісіне сенімділіктің туындауына белгілі бір талаптар болады. Негізі психикалық сенімділіктің бастауы тұлғаның белгілі бір қырының жеткіліксіз көрінетін психикалық немесе басқа да процестерден өту қателігімен байланысты. Адамға талап етілген уақытта немесе берілген қызмет жағдайында жүктелген кәсіби міндеттерді қатесіз орындауы кәсіби қызметтің сенімділігі болуы мүмкін. Қатесіз жетістік пен қызметті өз уақытында орындау толықтай адамның психикасы мен ағзаның түрлі жүйелерінің қалыпты, сау қызмет атқаруы болып табылады.

Еңбекке талап етілетін біліктілік пен қажетті кәсіби сапалылыққа ие болған күннің өзінде маман физикалық және психикалық денсаулығында барлығы жақсы болмаса, ол бәрі-бір кәсіби сенімділік мағынасында қауіптілік болуын түсінеді.

Кәсіби қызметке деген сенімділіктің артуы үшін қызметкерлерге арнап сауықтыру бағдарламаларын құрастыру маңызды. Оларды қолданудың нақты тәжірибесі шетелдік ұйымдарда жеткілікті және оның эффективтілігін дәлелдейді. Оған қоса, кәсіби іс-әрекетке деген сенімділікті қамтамасыз етуде басшылықтың сауықтыру бағдарламаларын іске асыруға қолдау жасаулары да қажет, өйткені ол еңбек өнімділігінің және сенімділігінің жоғарылауына ықпал етеді, ұжымдағы психологиялық климатты жақсартып, жұмысшылардың ауру қағазының санын азайтады.

Адамның заманауи өмірдегі қызметінің ерекшеліктерін ескере отырып, кәсіби өміршендігі мен денсаулығына үлкен қауіп төндіретін фактордың бірі психологиялық стресс екенін мойындау керек. Кәсіби қызметтегі стресс – кәсіби психологиялық денсаулықтың басты механизмі болып табылады.

«Стресс» термині (күш, қысым) ағылшын тілінен шыққан. XIV – ғасырда Англияда әдебиет көздерінде бұл терминнің түрлі түсініктері пайда болды. Алайда, стресс түсінігіне ғылыми көзқарас тек XIX-ғасырда қалыптаса бастады. Оның қалыптасуына ағзаның қорғаныш күштері, бұзушы әсерлерге төтеп бере алу қабілеттілігі туралы сұрақтарды зерттеулер септігін тигізді. Стресс мәселесін зерттеудің бастауында 19-ғасырдың екінші жартысында әйгілі француз физиологы Клод Бернар тұрды. Бернардың басты ойы ішкі ортаның көмегімен (су, ауа, қысым, химиялық қосылыс т.б.), ағза сыртқы факторлар әсеріне белгілі тәуелсіздікке ие болады деген ойы еді.

Одан кейін стресс мәселесін зерттеуге үлкен үлес қосқан Канадалық дәрігер және биолог Ганс Селье болды. Ол түрлі ерекшеліктегі жарақаттаушы әсерлерге жауап ретінде ағзаның ерекшелігі жоқ реакция феноменін ашты. Автор бұл феноменді ағзаның өзгерген жағдайға үйреніп кетуін түсініп, жалпы бейімделушілік синдром деп атады. Селье ағзаның инфекциялық, механикалық, қан жоғалту, шаршау сияқты түрлі әсерлерге бір ортақ жауап қайтарудың болатынын айтты. Осы процесс арқасында ағза жаңа жағдайға бейімделуге өзіндік қорғануға көшеді. Оның негізінде гормондық реакция жатыр.

Кәсіби стресс – кәсіби іс-әрекетті орындау барысында экстремальді және эмоциональді-жағымсыз факторлар әсерінен жұмыскерде пайда болатын қысымдық күй. Кәсіби стресстің үш түрге бөліп көрсетеді: ақпараттық, эмоционалды және коммуникативті.

Ақпарат шамадан тыс көп болғанда, жұмыскер алдына қойылған тапсырманы орындай алмаған жағдайда немесе уақыттың аздығынан маңызды шешім қабылдауға үлгермесе ақпараттық стресс пайда болады. Шешім қабылдау өте маңызды болып, жоғары жауапкершілікті талап ететін болса, сонымен қатар ақпарат жетіспеген немесе кәсіби іс-әрекеттегі ақпарат параметрлерінің тез немесе аяқ асты өзгеруі нәтижесінде қысым арта түсуі мүмкін.

Эмоционалды стресс кезінде жұмыскердің жұмысымен байланысты терең ұстанымдар мен құндылықтар жүйесі бұзылғаннан адаммен өткір уайымдалуы мүмкін. Эмоциональді стресс жұмыстағы коллега немесе басқарушылармен конфликтке келу, ренжу, реалды немесе бағдарланған қауірттің болуынан туындайды.

Коммуникативті стресс іскерлік қатынастағы реалды мәселелермен байланысты жоғары мазасыздықта, коммуникативті агрессиядан қорғана алмау, керек емес жерде бас тарта алмау, манипуляциядан қорғана алмау, қатынас темпінен ауытқумен сипатталады [4, 165 б.].

Кәсіби стресстің бір моделі ретінде жұмыстағы қысымды айтуға болады. Бұл модель бойынша, стресс жұмысқа деген жоғары талаптар мен іс-әрекетке әсер етудің төмен

мүмкіндіктер нәтижесінде пайда болады. Адамды ол бақылай алмайтын факторлар арқылы бағалау стресс жағдайы болып табылады.

Келесі модель – мадақтау мен күш салудың келіспеушілігі. Бұл модельге сүйенсек стресс – жоғары күш салу мен жақсы істелген жұмысты төмен бағалау. Осы жерде бір полюста жұмысқа жоғары күш салу, екінші полюста – еңбекақы, жұмысағы статус пен бағалау болады. Модель бойынша, күш салу мен мадақтаудың келіспеушілігі, төмен жағдайда талап етілетін тапсырмалар, төмен еңбекақы жұмыскердің денсаулығына қауіп төндіреді [5, 256 б.].

Кәсіби стресс осы екі модельдің комбинациясы болып табылады. Сондықтан осы стресске әкелуші негізгі факторлар – жоғары талап, жұмыс әрекетіне әсердің төмендігі және мадақтаудың жетіспеушілігі .

Жұмыстағы стресс көздері:

- жұмысқа байланысты: жұмыстағы төмен физикалық жағдай, жұмыстың көптігі, уақыт тапшылығы, өмірге қауіп келтіру.

- Мекемедегі рөлі: рөлдің тұрақсыздығы, рольдік конфликттер, басқа адамға деген жауапкершілік.

- Карьералық өсу: өте тез жоғарылау немесе төмендеу, қауіпсіздік төмендігі, амбициялардың шектелуі.

- Жұмысқа қатынас: бастықпен, коллегалармен қатынас, жауапкершілік алудағы қиыншылықтар.

- Мекеме құрылымы мен климаты: шешім қабылдауда өз ойын айта алмау, бюджет тапшылығы, офистік саясат, консультация аздығы.

Жұмыскер шешім қабылдауда әсері аз болып, басқа адамдардың дамуына жауапты болғанда, жұмыс өте көп немесе аз болғанда, талаптардың келіспеушілігі, жұмыс мақсаты айқын емес кезде профессионалды стресс жоғарылайды.

Қорытынды.

Сонымен, кәсіби психологиялық денсаулық заңдылықтары еңбек субъектісінің кәсіби іс-әрекетке қатынасы мен кәсіби іс-әрекетте психологиялық жетілумен анықталады. Оның негізгі көрсеткіштері:

- Өз ісінен қанағат алу, үйлесімділікті сезіну немесе, керісінше өз ісіне қанағаттанбау, дисгармония;

- Кәсіби іс-әрекетті меңгеру механизмдері тепе-теңдікте сақталу, немесе керісінше / тепе-теңдіктің сақталмауы;

- Ұжымдағы қарым-қатынаста көпшіл болу, немесе керісінше эгоцентрилік;

- Кәсіби іс-әрекетте позитивтіліктің болуы, немесе керісінше негативтілікте болуы.

Осылайша кәсіби іс-әрекеттің психологиялық аспектілерін кәсіби психологиялық денсаулық механизмін құрайды.

Пайдаланылған әдебиеттер:

References

1. Kazin E.M., Blinova N.G., Litvinova N.A. *Fundamentals of individual health of man: Introduction to general and applied valeology.*-М.: Humanities. Research Center VLADOS, 2000.-192p.)

2. Berezovskaya R.A. *Attitude of managers to health.* - *Bulletin of St. Petersburg University. Series 6. Political Science. International relations.* 1999. №. 2. P. 61-70.

3. Mesnikov I.I. *Etudes of optimism.* М., 1987.

4. Marishchuk V.L., Evdokimov V.I. "Behavior and self-regulation of man under stress", S-P ..- 2001
5. Sherbatykh Yu.V. *Psychology of stress and methods of correction.* - SPb .: Peter, 2006.
6. Nikiforov G.S. *Psychology of health. Textbook.* - SPb .: Rech, 2002. - 256 p.
7. Berezovskaya R.A. *Psychology of professional health at the border: modern state and prospects for development // Psychological research.* - 2012. - T. 5. - № 26. - URL: <http://www.psystudy.ru/index.php/num/2012v5n26/761-berezovskaya> (date of application: 15.04.2020).
8. *Psychology of professional health: textbook. allowance / under ed. G.S. Nikiforov* - SPb .: Rech, 2006. - 480 p.
9. Shingaev S.M., Nikiforov G.S. *Professional health of the leader: monograph.* - SPb .: SPbAPPO, 2017. - 188 p.
10. Sergeeva T. B., Pecherkina A. A., Glukhanyuk N. S., Borisov G. II. *Personal mobility as a predictor of professional health and well-being in old age // Perspectives of science and education.* 2019. № 6 (42). P. 397-408. doi: 10.32744/pse.2019.6.33