

Використана література:

1. Kolinko M., Petryshyn H., Chumak H. Communication: topology of metadiscourse of social interactions. *Skhid (East)*. 2023. Vol. 4 (1). P. 9-16.

Сокрута А. М.

anna.sokruta1313@gmail.com

студентка 1 курсу групи ПЛ.м-31

Сумського державного університету

Суми, Україна

Улунова Г. Є.

uluanna.ua@gmail.com

доктор психологічних наук, доцент

керівник секції психології кафедри психології,

політології та соціокультурних технологій

факультету іноземної філології та соціальних комунікацій

Сумського державного університету

Суми, Україна

ОРГАНІЗАЦІЙНА НАПРУЖЕНІСТЬ ЯК ПСИХІЧНИЙ ФЕНОМЕН

Зростання рівня стресогенності сучасного світу обумовлюється економічними та соціальними кризами, пандемією та військовими конфліктами на різних континентах. Це негативно відбивається на об'єктивних та суб'єктивних показниках функціонування організацій, персонал яких стикається з усіма реаліями сучасного суспільства, та потребує активізації зусиль науковців щодо нівелювання зазначених чинників та забезпечення організаційного розвитку

Мета нашої статті полягає у змістовній характеристиці «організаційної напруженості» як психічного феномену, тобто на мікрорівні. Дослідженням організаційної напруженості та соціальної напруги в організаціях займалась низка українських та зарубіжних науковців, зокрема: А. І. Андрющенко, Д. Е. Берлю, Дж. Глейзер, І. А. Євдокимова, І. В. Заїка, О. Г. Злобіна, Л. М. Карамушка,

К. Кумар, О. М. Плахова, О. О. Рудаченко, Х. Сентес, В. К. Сміт, К. В. Терещенко та інші.

«Організаційна напруженість – це унікальний психічний стан, що виникає в організації на індивідуальному та груповому рівні, виявляється у поведінці робітників із загостренням внутрішньоорганізаційних та зовнішньоорганізаційних протиріч об'єктивного і суб'єктивного характеру» [1, 45]. На даний момент центральне поняття нашої роботи є недостатньо дослідженим саме як вияв напруги окремого працівника організації, що пов'язане із виконанням професійних обов'язків, тому постає необхідність продовжувати дослідження та розкривати аспекти організаційної напруженості на рівні індивіда.

Аналіз наукової літератури дозволив нам визначити основні прояви наявності організаційної напруженості в окремого працівника:

- 1) фізичні аспекти: головні болі та мігрені, проблеми зі сном (безсоння), зниження енергії та втомленість, зміни в апетиті та вазі;
- 2) емоційні аспекти: зростання рівня стресу та тривожності, роздратованість та лабільність емоцій, втрата емоційного контролю та стабільності, почуття невпевненості та невизначеності;
- 3) когнітивні аспекти: зниження концентрації уваги, об'єму пам'яті, продуктивності мислення, відчуття втоми навіть при невеликому робочому навантаженні, зниження мотивації та інтересу до виконання роботи;
- 4) поведінкові аспекти: втрата інтересу до соціальних подій в організації, збільшення ізоляції від колег, негативні зміни в спілкуванні та міжособистісних відносинах;
- 5) професійні аспекти: зниження продуктивності та якості виконаної роботи, збільшення помилок та частоти відсутності на роботі, затримки в завершенні завдань та проектів, стійке бажання змінити робоче місце або сферу діяльності.

Якщо розуміти організаційну напруженість як психічний феномен, то в класифікації Л. М. Карамушки вона може визначатися за інтенсивністю,

масштабністю, локалізацією та за ступенем включеності суб'єкта, що в свою чергу діляться на зовнішні суб'єкти (клієнти, партнери, конкуренти і т.д.) та внутрішні суб'єкти (підрозділи, філіали та окремі працівники) [1]. На нашу думку, корисним для розуміння організаційної напруженості на мікрорівні є запровадження класифікації чинників виникнення організаційної напруженості у працівника та їх розподілом на чинники, що пов'язані з роботою (виконання прямих професійних обов'язків), та чинників, пов'язаних із взаємодією з колективом (офіційне й неофіційне спілкування, виконання непрямих посадових обов'язків) (див. табл. 1).

Таблиця 1

Чинники виникнення організаційної напруженості, пов'язаних із роботою та взаємодією з колективом

Пов'язані з роботою	Пов'язані із взаємодією з колективом
Великий обсяг роботи; Невизначеність професійних обов'язків; Виконання непрямих посадових обов'язків; Некомфортні умови праці; Адміністративна політика та стратегії; Життєвий цикл організації.	Неявні очікування від колег; Суперечки з керівництвом; Міжособистісні суперечності; Конкуренція у внутрішньому колективі; Відсутність підтримки зі сторони колег; Психологічний клімат в організації; Стиль комунікації в організації; Невідповідність особливостей організаційної культури та цінностей особистості.

Отже, організаційна напруженість – це комплексний психічний феномен, що виникає на груповому та індивідуальному рівні в організації. Прояви організаційної напруженості на мікрорівні охоплює такі аспекти: фізичні, емоційні, когнітивні, поведінкові, професійні. Чинники прояву організаційної напруженості на індивідуальному рівні можна об'єднати у дві великі групи, а саме ті, що пов'язані з роботою, а також ті, що пов'язані із взаємодією з колективом. Таким чином нами було здійснено змістовну характеристику «організаційної напруженості» як психічного феномену.

Використана література:

1. Карамушка Л. М. Класифікація видів соціальної напруженості в освітніх організаціях / С. Д. Максименко, Л. М. Карамушка // Організаційна психологія. Економічна психологія. – 2018. – № 1 (12). – С. 44-56.