

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ  
Л.Н.ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ ЕУРАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ



«Педагогика» кафедрасының 60 жылдығына арналған «ЗАМАНАУИ  
ҚОҒАМ ЖӘНЕ ПЕДАГОГИКАЛЫҚ БІЛІМ БЕРУ» тақырыбындағы  
халықаралық ғылыми-практикалық конференция материалдарының  
ЖИНАҒЫ

22-сәуір, 2022 ж.

СБОРНИК

материалов Международной научно-практической конференции  
посвященной 60-летию кафедры «Педагогика» на тему: «СОВРЕМЕННОЕ  
ОБЩЕСТВО И ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ»

22-апреля, 2022 г.

COLLECTION

of materials International scientific and practical conference dedicated to the 60th  
anniversary of the department «Pedagogy» on the topic: «MODERN SOCIETY AND  
PEDAGOGICAL EDUCATION»

22-April, 2022 y.



Нұр-Сұлтан, 2022

**ӘОЖ 37.0**

**КБЖ 74.00**

**II 23**

**Редакция алқасы:**

**Д.Қамзабек** - фил.ғ.д., профессор, Басқарма мүшесі - әлеуметтік-мәдени даму жөніндегі проректор, **Б.Ж.Сомжүрек** - «Әлеуметтік ғылымдар» факультетінің деканы, **М.П.Асылбекова** - «Әлеуметтік педагогика және өзін-өзі тану» кафедрасының меңгерушісі, п.ғ.к., профессор м.а.; **Р.К.Төлеубекова** - п.ғ.д., профессор; **Қ.Қ.Шалғынбаева** - п.ғ.д., профессор; **Г.Қ.Длиббетова** -п.ғ.д., профессор; **Б.П.Сейтқазы** - п.ғ.д., профессор; **Қ.Т.Атемова** - п.ғ.д., профессор; **Г.К.Шолпанқұлова** - п.ғ.к., профессор м.а., **Г.Т.Уразбаева** -п.ғ.д., профессор м.а.; **С.С.Байсарина** -п.ғ.к., доцент; **Байменова Б.С.** - п.ғ.к., доцент; **Ботабаева Ә.Е.** - п.ғ.к., доцент; **Т.С.Слаббекова** - п.ғ.к., профессор м.а.; **Н.П.Албытова** - п.ғ.к., профессор м.а.; **Балтабаева Ж.Б.** - магистр.

ISBN 978-601-337-659-2

Жинақта Л.Н.Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, «Педагогика» кафедрасының 60 жылдығына арналған «**ЗАМАНАУИ ҚОҒАМ ЖӘНЕ ПЕДАГОГИКАЛЫҚ БІЛІМ БЕРУ**» тақырыбындағы Халықаралық ғылыми-практикалық конференциясының Пленарлық мәжілісінде және «Білім беру мегатрендтері және олардың педагогтің кәсіби құзыреттілігін дамытуға әсері», «Қазақстандық педагогика болашақтың педагогтарын даярлаудың негізі ретінде», «Педагогикалық іс-әрекеттегі коллаборация бірыңғай білім беру кеңістігін дамыту ресурсы ретінде» деп аталатын секция жұмыстары бойынша тыңдалған баяндамалар қамтылды. -821бет.

ОӘЖ 37.0  
КБЖ 74.00

ISBN978-601-337-659-2

[https://studme.org/334036/sotsiologiya/zarubezhnye\\_uchenye\\_perehode\\_obschestvu\\_osnovannomu\\_znaniyah\\_intellekte](https://studme.org/334036/sotsiologiya/zarubezhnye_uchenye_perehode_obschestvu_osnovannomu_znaniyah_intellekte)Датаобращения: 10.01.2022

4. Структура ИКТ-компетентности учителей. Рекомендации ЮНЕСКО [The structure of teachers' ICT competence. UNESCO recommendations] // <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000368076>Датаобращения: 09.01.2022

5. Спирина Е.А. Требования информационного общества Республики Казахстан к уровню подготовки ИТ-специалистов [Requirements of the information society of the Republic of Kazakhstan to the level of training of IT specialists]. - Открытоеобразование, 2014. – С.69 // <https://cyberleninka.ru/article/n/trebovaniya-informatsionnogo-obschestva-respubliki-kazahstan-k-urovnyu-podgotovki-it-spetsialistov>Датаобращения: 09.01.2022

## КӘСІБИ ІС-ӘРЕКЕТ КЕЗІНДЕГІ СТРЕСС ПЕН КҮЙЗЕЛІСТІҢ КӨРІНУ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ

**Отарбаева Ж.**

Психология мамандығының 2 курс докторанты  
Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті  
Нұр-Сұлтан қ., Қазақстан Республикасы  
[otarbaeva\\_zhansaya@mail.ru](mailto:otarbaeva_zhansaya@mail.ru)

**Аннотация.** Кәсіби стресс – күрделі түсінік. Кез келген қызметкер жұмыстағы стресске бейім болып келеді. Адамның тұлғалық мінез-құлқы, адамдармен қарым-қатынасқа түсу тәсілдері стрессор болып табылады. Стрессорлар әрекет нәтижесінде пайда болмай тұрып, жұмысқа енеді, бірақ кез келген жағдай стресстің ажырамас бөлшегі. Кейбір мінез-құлық ерекшеліктері стресстің тұлғалық факторлары болып келеді, мысалы: мазасыздық деңгейі, нейротизм деңгейі, белгісіз жағдайларға көндігу, мінез-құлықтың типтік ерекшеліктері. Кәсіби іс-әрекет жағдайынан тыс стресстер жұмыстан тыс жерде де болады. Мысалы, отбасылық проблемалар, өмірлік дағдарыстар, қаржылық қиыншылықтар, қоршаған орта факторлары. Барлық факторлар қосылып стресске тұрақтылықты төмендететін қатерлі аурулардың дамуына әкелетін денсаулыққа қатысты проблемаларды тудырады.

**Түйін сөздер:** кәсіби іс-әрекет, стресс, кәсіби стресс, күйзеліс.

**Abstract.** Occupational stress is a complex concept. Every employee is prone to stress at work. A person's personal behavior and ways of interacting with people are stressful. Stressors work before they appear as a result of action, but any situation is an integral part of stress. Some behavioral features are personality factors of stress, for example: level of anxiety, level of neuroticism, adaptation to unknown situations, typical behavioral features. Stress outside of the professional environment also occurs outside of work. For example, family problems, life crises, financial difficulties, environmental factors. All factors combine to cause health problems that lead to the development of cancer, which reduces resistance to stress.

**Key words:** professional activity, stress, professional stress, stress.

Соңғы жылдардағы эпидемиялық дағдарыстық өтпелі кезеңнің әлемдегі барлық елдерде қазіргі таңда етек алып отырғаны белгілі. Пандемиялық кезең қоғамдағы күрбеленді тудырып отыр. Осыған орай әлем халықтарының тәндік денсаулығы мен психологиялық денсаулығы бірінші орынға қойылып отыр. Ковидтің негативті әсері тіршіліктің барлық саласына қиындықтар тудырып отыр. Әдеттегі өмір түршілігінің күрт өзгеруі көптеген құрбандық жасауды, шектеулер мен өзгерістерді талап етіп отыр.

Пандемиялық кезеңнің ұзақтығы созылып бара жатуы, оның салдарының ауыр болғандығы сонша, одан экономика да, халықтың тұрмыстық жағдайы да, психологиялық

хал-ахуалдары да «зардап шеге» бастады. Көптеген компаниялар мен фирмалар, ұйымдар өздерінің қызметкерлері үшін пандемия кезіндегі стресске қарсы күресте әртүрлі формада (онлайн, қашықтық) түрліше көмек беру жолдарын қарастыруда. Көптеген психологтар, дәрігерлер соңғы уақытты кең таралған әртүрлі стресстік күйді, психикалық күйзелістерді адам денсаулығына физикалық және психологиялық әсері туралы зерттеулер жүргізген (Г.Селье, У.Кеннон, Дж.Смит, В.Розова, Б.Коган, М.Пирен, Б. Волков және т.б.).

Біз өз мақаламызда осындай күйзеліс жағдайында тұлғалық дағдарысқа қоса, кәсіби іс-әрекет барысындағы кәсіби стресс туралы айтатын боламыз. Кәсіби іс-әрекет кезінде маман, жұмыскер қызметтік міндеттерін орындау барысында әртүрлі жағымсыз эмоционалды, экстремальді төтенше жағдайларға, қиын және күрделі ситуацияларға жиі кездесіп жатады. Әлбетте мұндай жағдайлардың салдарынан жұмыскерде психикалық, эмоциялық қысымдық күй пайда болады. Бұл құбылысты әдетте, кәсіби стресс терминімен түсіндіреді. Психологиялық әдебиеттерге шолу жасасақ, кәсіби стрессті үш түрге бөліп көрсетеді: ақпараттық, эмоционалды және коммуникативті. Ақпарат шамадан тыс көп болғанда, жұмыскер алдына қойылған тапсырманы орындай алмаған жағдайда немесе уақыттың тапшылығынан 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 бұзылу белгілері көрініп, адамның басынан ауыр күйзеліс пен терең уайымдалуы байқалады. Эмоционалды стресс жұмыстағы әріптестері немесе басшылармен конфликтке келу, ренжу, шынайы немесе болуы мүмкін қауіптің болуынан туындайды.

Коммуникативті стресс кәсіби іс-әрекет кезіндегі қарым-қатынастағы шынайы мәселелермен байланысты қатты мазасыздықта, коммуникативті агрессиядан қорғана алмау, қажет емес жағдайда бас тарта алмау, манипуляциядан қорғана алмау, қатынас темпінен ауытқумен сипатталады.

Адамның стресстік жағдайы 3 негізгі кезеңнен өтеді:

- қысымның көбеюі;
- стресстік күй;
- ішкі қысымның төмендеуі.

Бірінші кезеңнің ұзақтығы әр түрлі болуы мүмкін. Бір адам бірер минут ішінде ашуланса, екіншісі адам бірнеше айлар, апталар, жылдар бойында ішіне сақтап жүре береді. Кез келген жағдайда стресске түскен адамның жағдайы мен әрекеті құлдырап, кері қарай өзгереді. Шынымен, жайдары және сабырлы адам аяқ асты сабырсыз, шыдамсыз, агрессивті, қатал болып кетеді. Ал еті тірі, белсенді және ашық адам кенеттен шытулы, тұйық болып қалады. Бірінші кезеңдегі белгілерге іскерлік немесе тұлғааралық контакт жойылуы, қатынаста алшақтықтың немесе бөтенсудің пайда болуы жатады. Адамдар біріне бірі тік қарамай, суықтық танытып, өзара жеке әңгімелері мен әңгімелесу тақырыптары кенеттен өзгереді. Дегенмен, стресстің осы бірінші кезеңінде стресс әлі конструктивті формада болып, адам өзінің іскерлік іс-әрекетін барынша жоғарылатуға тырысқанымен де, адамның өзін басқаруы төмендейді. Жұмыскердің өз әрекетіне саналы жауап беру қабілеті едәуір төмендейді.

Стресстік жағдайдың екінші кезеңінде күйзеліс өрші түсу салдарынан өзін эффективті және саналы бақылауы жоғалады. Стресс деструктивті формада көріне отырып, адамның психикасына зақым келеді. Адам санасы тұманды, күңгірт бола отырып, өз әрекетін толық орындай алмайды. Көп жағдайда адамдар стресстік жағдайда кейіннен бұрын-соңды істей алмайтын істерге барғанын айтады. Мұндай жағдайда әдетте стрессте болған адамдар кейіннен өз істеген істеріне өкінеді. Бірінші кезең сияқты бұл кезеңнің де ұзақтығы әр адамға индивидуалды өтеді – бірнеше минуттан сағатқа немесе бірнеше күн, апталар

созылуы мүмкін. Адамның энергетикалық күш-қуаты, қайраттануы таусылғаннан кейін о босаңсуды, шаршауды сезінеді.

Стресстік жағдайдың үшінші кезеңінде ол тоқтамға келіп, өз-өзіне оралады, көбінесе стресс кезінде жасаған қолайсыз, жағымсыз әрекеттері үшін ыңғайсызданып, ұяты мазалайды.

Психологиялық әдебиеттерде еңбек іс-әрекетінде кездесетін стресстің мынадай түрлері бар:

- жұмыстағы стресс;
- кәсіптік стресс;
- ұйымдық стресс.

Жұмыстағы стресс еңбек нормалары мен жұмыс жағдайы, жұмыс орны сияқты себептермен байланысты пайда болады. Кәсіптік стресс – маманның кәсіби іс-әрекет сипаттарына байланысты, кәсіптің шығу тегі мен түріне байланысты. Ұйымдық стресс – жұмыс істейтін мекемедегі адамға ұйымдағы ұйымдастырушылық әрекеттердің жағымсыз әсерлерінен пайда болады. Стресстің бұл үш түрі мағыналары бойынша бір-біріне жақын болып келгенімен, синонимдер болып табылмайды. Стресстің туындауында қай фактор алғашқы орынға шығады, соған байланысты осылардың бірін қолдануға болады. Бірақ көптеген әдебиеттерде бұл терминдер синоним ретінде қолданыла отырып, көп жағдайда кәсіби стресс түсінігі жиі қолданылып, сол кәсіби стресске жүгінеді.

Кәсіби стресстің бір моделі ретінде жұмыстағы психикалық қысымды айтуға болады. Бұл модель бойынша, стресс жұмысқа қойылатын талаптар жоғары болған жағдайда, сондай-ақ, кәсіби іс-әрекетке әсер ету мүмкіндігі төмен болған жағдайда пайда болады. Адамның психологиялық хал-ахуалын өзі бақылай алмайтын факторлар негізінде бағалайтын болсақ, оның стресстік жағдай деңгейін оңай аңғаруға болады. Кәсіби іс-әрекет кезіндегі стрессті түсіндіретін келесі бір модель – жұмыскердің бар ынта жігерімен жұмыс істеуі мен мадақтаудың сәйкес келмеуі. Бұл модель бойынша қызметкер өзіне жүктелген кәсіби міндетті барлық күшін жұмсай отырып, тіпті, артық күш салу арқылы орындалған жақсы еңбегі төмен бағаланады немесе мүлдем бағаланбайды. Бұл тұжырымдамадан бір жағынан жұмысты орындауға көп күш салуды, екінші жағынан – еңбекақы, жұмыстағы статус пен бағалауды көруге болады. Модель бойынша, күш салу мен мадақтаудың сәйкестенбеушілігі, қауіп-қатерді, күш-қуатты талап ететін тапсырмалар, еңбекақының төмен болуы жұмыскердің денсаулығына қауіп төндіреді.

Кәсіби стресс осы екі модельдің комбинациясы болып табылады. Сондықтан осы стрессті тудырушы негізгі факторлар – жоғары талап, жұмыс әрекетіне әсердің төмендігі және мадақтаудың жетіспеушілігі. Кәсіби іс-әрекет кезіндегі стресс неден туындауы мүмкін деген сұраққа келсек, оның қайнар көздері:

- жұмысқа байланысты факторлар: еңбек әрекетіндегі физикалық жағдайдың төмен болуы, жұмыс көлемінің, тапсырмалардың көп болуы, уақыттың тығыз болуы немесе уақыт тапшылығы, өмірге қауіп келтіру.
- ұйымдағы роліне байланысты факторлар: кәсіби немесе әлеуметтік рөлдің тұрақсыздығы, рольдік конфликттер, басқа адам үшін жауапкершілік.
- мансаптық өсуге байланысты факторлар: өте тез жоғарылау немесе төмендеу, қауіпсіздіктің төмендігі, амбициялардың шектелуі.
- коммуникациялық факторлар: басшылармен қатынасы, әріптестерімен қатынасы, жауапкершілік алудағы қиыншылықтар.
- мекеме құрылымы мен психологиялық климатына байланысты факторлар: шешім қабылдауда өз ойын айта алмау, бюджет тапшылығы, мекеме саясаты, кеңес алу аздығы. Жұмыскер қандай да бір шешім қабылдауда оған әсер ете алмаса, немесе әсері аз болса, басқа адамдардың дамуына, іс-әрекет нәтижелеріне жауапты болғанда, жұмыс өте көп болып кетсе немесе керісінше жұмыс мүлдем азайып кеткен жағдайда, талаптар мен еңбек нәтижесі сәйкес келмеген жағдайда, өзара келіспеушіліктер болған жағдайда, жұмыс мақсаты айқын болмаған кезде кәсіби стресс жоғарылайды. Егер жұмыскер өз кәсіби немесе әлеуметтік

рөлін анық түсініп, өз статусын айқын білген жағдайда стресс төмендейді. Жұмыскерде осы сезімдерді түйсінбесе, онда ол көптеген рөлдік проблемалар пайда болады. Еңбек әрекеттеріне қатысты талаптар жоғарылай түссе, әрі жұмыскер жұмысты аяқтай алмайтынын сезінген жағдайда кәсіби стресс өрши түседі. Қызметкер еңбек жабдықтары, кәсіби білімі, күзiреттiлiк тәжiрибесi жетiспеген кезде стресстiк күйдi басынан кешедi. Мүмкiндiктердiң сәйкес келмеуi, жұмыскердiң қабiлетiнiң жеткiлiксiз болуы, ұйымның жұмыскерден күтетiн нәтижесi болмай қалған жағдайда адамда дисгармония мен қанағаттанбаушылық күй туындайды. Кейде жұмысты орындау детальдары дұрыс түсiндiрiлмесе немесе талап әдiлетсiз болған жағдай да кәсiби стресс туындайды. Қызметкер өзiнiң мүмкiндiктерi мен қабiлеттерiн, ұйымның басымдықтарын және одан не күтiлетiнi жайлы бiлуi керек. Кейде жұмыскерлер «арыстан мен қолтырауын арасында» қалып қояды. Екi бастық әр түрлi мақсаттар қойған жағдайда, қызметкер қарама-қайшы талаптармен соқтығысуы мүмкiн. Бұл «iстесең де, iстемесең де жамансың» деген диллема сияқты. Мұндай жағдай да кәсiби стресстi тудыратын фактор болып табылады.

Әдетте, жұмысқа қанағаттанбаудың негiзгi себебi табыс және еңбекақы болып табылады. Дегенмен, кейде тiптi жұмыскер жоғары табысқа ие бола тұра, жоғары жалақы ала тұра, еңбек жағдайы қолайлы жасала тұрса да, жұмысқа қанағаттанбаушылық болатын жағдай кездеседi. Яғни жоғары жалақы жұмысқа қанағаттану кепiлi емес. Бұл көрсеткiштерге мотивациялық факторлар әсер етедi. Мотивациялық факторларға – тапсырманың қиындық дәрежесi, жұмыстың көлем деңгейi, жақсы бағалау сипаты, қызметкерлер арасындағы қарым-қатынас және өзiне үлкен жауапкершiлiктi алуға деген ұмтылыс деңгейлерi жатады. Әдетте еңбек шарты келiсiмдерiн жасау барысында мұндай факторлар ескерiлмей қалады. Себебi, мұндай психологиялық факторлардың көбiсiн құжаттандыру қиынға түседi, дегенмен де бұл факторлар еңбек әрекетi жағдайында өте маңызды фактор болып табылады.

Кейбiр жұмыс орындарында стресстiң көзi - күнделiктi қарбалас. Қауiптi тапсырмалар немесе жұмыс тәртiбi, токсинды заттар, шудың қатты болуы, шаң, салқын ауа, жағымсыз иiстер және басқа да стресстiк факторлар физиологиялық және психикалық аурулардың пайда болуы мен дамуына әкелiп соғуы мүмкiн. Жұмыс көлемiнiң шектен тыс көп болуы да стресстiң туындауына себеп болады. Кейбiр еңбекқор адамдар жұмыстың көптiгiнен лаззат алып, жұмыссыз өмiр сүре алмайды, содан соң кейiн өздерiне көп жұмыс жүктеп алады.

Соңғы жылдары стресске тұрақтылықты қалыптастыру механизмдерiн зерттеуге деген қызығушылық арта түстi. Кәсiби стресс – адамның кәсiби iс-әрекетiндегi қысым, күйзелiс болған жағдайда психикалық және физикалық реакцияларда көрiнетiн көп бейнелi феномен.

Стресстiң көрiну феноменологиясы мен байқалу деңгейi әр адамның эмоционалды – тұлғалық сферасы ерекшелiгiне, жеке даралық тәжiрибесi мен топтық және ұйымдық әрекеттер контекстiне, кәсiби iс-әрекетiнiң атқарылатын жағдайына байланысты. Стресс фактор тiзiмi өте кең. Егер адам кәсiби iс-әрекеттердi шешуге қабiлетiн жеткiлiксiз деп бағаласа, онда кәсiби iс-әрекеттiң кез келген аспектiсi стресстiң туындауына себеп болуы мүмкiн. Кез келген кәсiби iс-әрекетте стресстiң дамуының психологиялық себебiн тудыратын ескеру керек. Кәсiби iс-әрекет кезiндегi стресстi тудыратын факторларды шартты түрде объективтi (қызметкер тұлғасына тәуелдi емес) және субъективтi (адамның өзiне тәуелдi) деп бөлуге болады. Объективтi факторларға өндiрiстiк сфераның жағымсыз көрiнiстерi, жұмыс жағдайының ауырлығы және төтенше жағдайлар. Щербатых стресстi өрши түсетiн жағымсыз жағдайларға: әрекеттiң жоғары темпiн (кәсiби спорт шеберi), ұзақ жұмыс (ұзақ жол жүргiзушiсi), жылдамдықты талап ететiн әрекеттер (жедел жәрдем қызметкерлерi), жоғары жауапкершiлiктегi (авиадиспечер), физикалық ауыр жұмыстарды жатқызады.

Субъективтi фактор негiзгi екi фактордан тұрады: тұлғааралық және тұлғашiлiк. Стресстiң тұлғашiлiк факторлары өз кезегiнде кәсiби, тұлғалық мiнез-құлықтық стресстер

және қызметкердің төмен соматикалық денсаулығымен байланысты стресс болып бөленеді. Стресстің туындау себебі: еңбек пен білімнің, тәжірибенің және де бағалаудың сәйкес келмеуімен сипатталады. Стресстің тұлғалық мінез-құлықтық себебі жұмыскердің өзіндік төмен бағалауы, өзіне сенімсіздігі, сәтсіздіктен қорқуы, мотивацияның төмендігі, болашаққа сенімсіздігі және т.б. салдарынан әр түрлі мамандық иелерінде кездеседі. Адамның жалпы денсаулығы да кәсіби іс-әрекеттегі стресс көзі болуы мүмкін. Мысалы, созылмалы аурулар адамның жұмыс өнімділігін төмендетіп, оның беделі мен әлеуметтік статусына кері әсерін тигізгендіктен стресске әкелуі мүмкін.

Аталған кәсіби стресс түрлері бойынша, еңбек әрекетіндегі стрессогенді факторларды келесідей бөліп көрсетуге болады:

Еңбек жағдайы мен жұмыс орнына байланысты:

- шамадан тыс көп жұмыс;
- біркелкі немесе бірсарынды жұмыс;
- жұмыс кабинетіндегі микроклимат;
- интерьер, кабинет дизайны, жеке өзінің жұмыс орны;
- ыңғайсыз жұмыс кестесі;
- еңбек қауіпсіздігі;

Мамандыққа байланысты факторлар:

- әрекеттің мақсатын түсіну деңгейі;
- кәсіби тәжірибе, білім деңгейі;
- шығармашылық қабілеттің көріну деңгейі;
- рөлдік статус;
- ұжымдағы психологиялық климат;
- әлеуметтік жауапкершілік;
- әрекет нәтижесінің кері әсері;

Кәсіби іс-әрекеттің құрылымдық факторлары:

- мекеменің басқарылуы;
- мақсаты, құрылымы, функциясы арасындағы байланыс;
- дұрыс құрылмаған иерархия, субординация бұзылысы;
- жұмыстың бөлінуі мен мамандануы;
- кадрлік саясат, жұмыстағы өсу;
- басшылармен қарым-қатынас, конфликттер.

Кәсіби іс-әрекеттегі тұлғалық факторлар:

- адамгершілік даму мен тұрақтылық;
- мақсаттылық, тәртіптілік, ұқыптылық;
- күтілімдер мен нәтижеге қанағаттану;
- қажеттілік фрустрациясы;
- тұлғалық ерекшелік;
- психикалық жағдай ерекшелігі;
- физиологиялық жағдай ерекшелігі.

Кәсіби стресстің көрінуіне байланысты бастапқы белгілеріне қызметтік әрекет кезінде туындайтын әртүрлі жағымсыз күйлер жатады. Оған адамның шаршау күйі, эмоционалдық стресс, психожүйкелік реакциялар, ауыр стресстік бұзылыстар, психикалық бейімділіктің бұзылу формалары жатады. Олардың ерекшелігі белгілі бір анық, жақсы идентификацияланған стресс-факторға жауап болып табылады. Жоғары мазасыздық, эмоционалды лабильділік сияқты жеке тұлғалық ерекшеліктермен байланысты индивидуалды жоғары осалдықта ерекше рөлге ие.

Кәсіби іс-әрекет кезіндегі стресс пен күйзелістің тағы бір көрінісіне жататындар: психологиялық денсаулықты қайта қалпына келтіру және психокоррекциялық жұмыстар дер кезінде жүргізілмеу салдарынан немесе өзіне жақын және маңызды болып табылатын әлеуметтік ортадан (отбасы мүшелері, әріптестері, басшылары тарапынан) көмек пен қолдаудың жетіспеушілігі салдарынан пайда болатын, дезадаптивті күйді жеңу үшін

адекватты емес тәсіл қолдануы немесе негативті күйді басқару нәтижесіз болу жатады. Бұл жағдайды «кәсіби дағдарыс» немесе «кәсіби қажу» деп айтуға болады. Бұл феномен белгілеріне: еңбек өнімділігінің төмендеуі, психологиялық жарақаттан кейінгі стресстік бұзылыстар, ішімдікке салыну, күшті әсер етуші дәрілерді қолдану, жоғары агрессивтілік, депрессивті күйлер, тұлғаның қызметтік деформациялануы, ауто және гетеро агрессивті мінез-құлықтар жатады.

Кәсіби іс-әрекет кезіндегі стресстің тағы бір көріну белгілеріне қызметкердің немесе үлкен топтың әлеуметтік қызметінің және жалпы еңбек сапасы төмендеуін көрсететін, әлеуметтік психологиялық және ұйымдық феноменді жатқызуға болады. Бұған мысал: жұмыстан мерзімінен бұрын босау, ұжымдағы адамгершіліктік-психологиялық атмосфераның бұзылуы, еңбек тәртіптерінің ауытқулары, отбасы ішілік конфликттер, әлеуметтік апатия және пессимизм, жұмысқа көңілі толмаушылық, жоғары конфликттілік және де суицид. Кәсіби іс-әрекет кезіндегі жұмыскерлердің кәсіби стресстік жағдайлары мен күйзелістік ахуалдарының көріну белгілері мен ерекшеліктерін дер кезінде айқындай алу, кәсіби саладағы еңбек өнімділігіне әсер ете алу мүмкіншілігіне ие. Сондықтан, кәсіби іс-әрекет кезіндегі тұлғалардың психологиялық жағдайына назар аудара отырып, адами факторларды ескере отырып, олардың психологиялық денсаулығын қамтамасыз ететін ресурстары мен қайраттану, жігерленуіне ықпал ету маңызды болып табылады.

### Әдебиеттер

1. Бодров В.А. «Психологический стресс: развитие и преодоление».- М.: ПЕР СЭ. - 2006.
2. Д.Н.Исаев. «Эмоциональный стресс», — СПб.: Речь, 2005.
3. Л.А.Китаев-Смык «Психология стресса», М.,1983.
4. Лазарус Р. Теория стресса и психофизиологические исследования // Эмоциональный стресс: физиологические и психологические реакции / Под ред. Л.Леви, В.Н. Мясищева. —Л.,1970.
5. Марищук В.Л.,Евдокимов В.И. «Поведение и саморегуляция человека в условиях стресса», С.П.-2001
6. Р.В.Куприянов, Ю.М.Кузьмина «Психодиагностика стресса: практикум» , Казань:КНИТУ – 2012.
7. Тарабрина Н. В. «Практикум по психологии посттравматического стресса». — СПб: Питер,2001.
8. Хасай Алиев. Метод Ключ в борьбе со стрессом. – Серия книг «Психологический практикум». – М.:Феникс, 2003. 320 с.
9. Щербатых Ю.В. «Психология стресса и методы коррекции». – Спб: Питер, 2006
10. Бодров В. А. Информационный стресс. М., 2001.
11. Форманюк Т. В. Синдром «эмоционального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации учителя // Вопросы психологии. 1994. № 6.
12. Dierendok D. V., Schaufeli W. B., Sixma H.J. Burnout among general practitioners: a perspective from equity theory//Journal of social and clinical psychology. 1994. Vol. 13 (1).
13. Maslach C. Burnout: a social psychological analysis// The burnout syndrome: current research, theory, interventions / Ed. J. W.Jones. London, 1982. P. 30-53.
14. Maslach C, Schaufeli W. B. History and conceptual specificity of burnout // Recent developments in theory and research. Hemisphere; New York, 1993. P. 1-16.