

СОЦІАЛЬНА ПСИХОЛОГІЯ; ПСИХОЛОГІЯ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

УДК 159.944.4:796.085](045)

DOI <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2021.3.8>

Воляннюк Н. Ю.

*доктор психологічних наук, професор,
завідувачка кафедри психології і педагогіки
Національного технічного університету України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»*

Ложкін Г. В.

*доктор психологічних наук, професор,
професор кафедри психології і педагогіки
Національного технічного університету України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»*

Колосов А. Б.

*кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник,
доцент кафедри психології
Вінницького соціально-економічного інституту університету «Україна»*

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ СТРЕС СПОРТИВНОЇ КОМАНДИ

SPORTS TEAM ORGANIZATIONAL STRESS

Статтю присвячено розгляду проблеми організаційного стресу в спортивній команді. У психології спорту виділяють ряд понять, які суголосні зі стресом: змагальний стрес, стрес надмірних фізичних навантажень, організаційний стрес. Ці поняття близькі, але не синонімічні. Змагальний стрес виникає як реакція на суперництво. Стрес фізичних навантажень пов'язаний із надмірним фізичним напруженням. Організаційний стрес виникає внаслідок негативного впливу на спортсмена особливостей команди, у якій він перебуває. Проведене дослідження дало змогу розкрити зміст організаційного стресу спортивної команди. Автори, посилаючись на різні дослідження, організаційний стрес трактують як комплексний стан спортивної команди, детермінований факторами підвищеної напруженості, який ускладнює її ефективне функціонування в цілому. Як особливий психологічний феномен організаційний стрес проявляється у зниженні інтегрованості в роботу спортивної команди її членів. Фактори, що викликають різноманіття проявів організаційного стресу в команді, розглянуті на трьох рівнях: груповому, особистісному й зовнішньому. Групові (командні) зумовлені міжособистісним спілкуванням спортсменів і їхнім становищем у команді. Особистісні викликані психологічними проблемами окремого спортсмена. Зовнішні пов'язані з особливостями управління командою (клубом) і соціальним середовищем. Позитивна чи негативна значущість цих факторів обумовлена психологічними установками спортсменів і тренерів, а також глибиною розуміння ними феномена організаційного стресу. Дія факторів організаційного стресу висуває особливі вимоги до особистісних ресурсів спортсмена, виснаження чи втрата яких є первинним тригером, що запускає стресову реакцію команди загалом. Розвиток організаційного стресу спортивної команди має складну та багатогранну обумовленість, пов'язану з динамічністю організаційного середовища, яким є спорт.

Ключові слова: організаційний стрес, напруженість, спортивна команда, міжособистісна взаємодія, особисті ресурси, рольова невизначеність, міжособистісний конфлікт, ефект інтерференції.

The article is devoted to the analysis and generalization of disparate facts about the phenomenon of organizational stress in a sports team. In the psychology of sports, a number of concepts related to stress are distinguished: competitive stress, stress of high physical exertion, organizational stress. These concepts are close, but not synonymous. Competitive stress arises as a reaction to rivalry. Stress of physical activity is associated with exorbitant physical stress. Organizational stress arises from the negative impact on the athlete of the characteristics of the team in which he is located. The study allowed to reveal the content of the organizational stress of the sports team. Referring to various studies, the authors define it as a complex state of a sports team, determined by factors of increased tension and hindering its effective functioning as a whole. As a special psychological phenomenon, organizational stress manifests itself with a decrease in the integration of its members into the work of the sports team. The article formulates a provision on classifying the activities of athletes as a group of professions in the innovation sphere and the possibility of considering factors that cause a variety of manifestations of organizational stress in a team at three levels (group, personal, external). Group (team) level explained due to interpersonal communication of athletes and position in the team. Personal level is caused by the psychological "problems" of the athlete. External level associated with the characteristics of the management of the team (club) and social environment. The positive or negative significance of these factors is due to the psychological attitudes of athletes and coaches, as well as their deep understanding of the phenomenon of organizational stress. The action of organizational stress factors imposes special requirements on the athlete's personal resources, the depletion or loss of which is the primary trigger that begins the stress response of the team as a whole.

Key words: organizational stress, tension, sports team, interpersonal interaction, personal resources, role uncertainty, interpersonal conflict, interference effect.

Вступ. В останні роки поняття організаційний стрес усе частіше зустрічається в спеціальній літературі вітчизняних і зарубіжних авторів. Це засвідчує важливість вивчення проблем, пов'язаних із підвищенням напруження для успішного виконання діяльності й збереження здоров'я персоналу сучасних організацій. Незважаючи на ясність прагматичного контексту його застосування, у змістовому плані цей термін залишається мало розробленим. Найчастіше поняття «організаційний стрес» використовується як близьке за значенням таким дефініціям, як «робочий стрес», «трудоий стрес», «професійний стрес», які докладно розглянуті в роботах В.О. Бодрова [1], Кері Л. Купер, Філіпа Дж. Дейва, Майкла П. О'Драйсколла [2], Л.О. Китаєва-Смик [3], А.Б. Леонової, А.С. Кузнєцової [4], В.Б. Рябова [5], А.Є. Янковської, А.Н. Корнетова, Н.А. Корнетова, Н.В. Корнетова, Н.В. Казанцева [6], Chen Wei-Qing, Wong Tze Wai, Yu Ignatius Tak-Sun [7], М.Т. Matteson, J.M. Ivancevich [8] та ін.

Це дає можливість скласти цілісне уявлення про предметну галузь вивчення стресу. Водночас не менш важливе значення має вивчення специфіки прояву стресу залежно від змісту діяльності колективного суб'єкта. Стрес колективного суб'єкта, яким є організація у вигляді спортивної команди, робочої бригади, екіпажу літака тощо, має свої особливості. Насамперед фізіологічні, емоційні, когнітивні процеси та поведінка протікають не ізольовано, а значною мірою перекривають один одного [9].

Крім того, організаційний стрес як особливий психологічний феномен проявляється при зниженні інтегрованості в роботу організації її учасників (членів). Вона відображається в таких індикаторах: згуртованості членів колективу, взаємних зобов'язаннях, відповідальності, узгодженості й ефективності їхніх дій; усвідомленні членами колективу спільності цілей і цінностей організації; згоді працівників із виконуваними організаційними ролями та прийнятими нормами; прийнятті працівниками наявних в організації міжособистісних дистанцій у відносинах; рівні самовіддачі персоналу під час вирішення організаційних завдань; реакціях на невдачі.

По суті, інтегрованість характеризує силу та стійкість організації, а її зниження супроводжується можливими проблемними ситуаціями, деструкцією діяльності, негативними емоціями, фізичним і психологічним напруженням організаційної чи професійної природи [10]. Особливості механізмів регулювання такого стану дають змогу віднести його до категорії психологічного стресу.

Термін «стрес» широко використовують як у психологічній науці, так і в низці галузей знань, саме тому в нього вкладається кілька смислів, що різняться з точки зору причин його виникнення, механізмів розвитку, особливостей прояву й наслідків. На рівні свідомості стрес варто розглядати як те, що має для людини сенс; на рівні особистості – як те, що може бути пов'язане із загрозою цінностям; на рівні діяльності – як проблеми реалізації життєвих і про-

фесійних смислів; на рівні поведінки – як утрату здатності розуміти сенс і цінність своїх дій [11].

Стрес поєднує велике коло питань, пов'язаних із зародженням, проявами та наслідками впливів зовнішнього середовища, конфліктів, складного та відповідального середовища, виробничого завдання, небезпечної ситуації. Головна тенденція, що простежується в освоєнні психологією поняття стресу, полягає в запереченні неспецифічності ситуацій, що породжують напруження. Неабияка вимога середовища викликає стрес, а лише та, що оцінюється як загрозна, яка порушує адаптацію [11], контроль [12]. Стрес є реакцією не стільки на фізичні властивості ситуації, скільки на особливості взаємодії між особистістю й соціальним оточенням [13]. Це переважно продукт наших когнітивних процесів, способів мислення й оцінки ситуацій, знання власних можливостей, стратегії поведінки. І в цьому закладено розуміння того, чому умови виникнення та характер прояву стресу в одній людини не є обов'язково тими ж для іншої, чому соціальне оточення й організація змінюють якість та інтенсивність взаємодії людей, створюють стресогенні ситуації різної складності та змісту.

Різні аспекти стресу є предметом досліджень у багатоманітних галузях психологічної науки. Аналіз робіт [1–3] з психології стресу свідчить про те, що основна увага приділялася особистісним особливостям реагування на стрес і, вочевидь, недостатньо зверталася увага на стресові взаємодії, які відбуваються між індивідом та умовами соціального середовища.

Організаційний стрес проявляється в напруженні адаптаційних механізмів особистості, при високих фізичних і психічних навантаженнях у відповідь на проблемну організаційну ситуацію в певній соціальній структурі, а також пошуком нових неординарних рішень у форс-мажорних обставинах. Основною причиною організаційного стресу є наявність внутрішніх конфліктів між вимогами з боку керівництва та фізичними й психологічними можливостями суб'єктів.

У психології спорту виділяють низку понять, які пов'язані зі стресом: змагальний стрес, стрес надмірних фізичних навантажень, організаційний стрес [10]. Ці поняття близькі, але не синонімічні. Змагальний стрес виникає як реакція на суперництво. Стрес фізичних навантажень пов'язаний із надмірним фізичним напруженням. Організаційний стрес виникає внаслідок негативного впливу на спортсмена особливостей команди, у якій він перебуває. Суб'єктивне переживання такого стресу призводить до того, що спортсмен полишає команду, порушуючи її зіграність. Розвиток організаційного стресу має складну та багатогранну обумовленість, пов'язану з динамічністю організаційного середовища, яким є спорт.

Метою статті є конкретизація групової, особистісної та зовнішньої детермінації проявів організаційного стресу в спортивній команді.

Виклад основного матеріалу. Організаційний стрес спортивної команди в контексті дослідження розглядається як комплексний стан, який визначається факторами підвищеної напруженості, що переживається колективним суб'єктом та ускладнює його ефективне функціонування в цілому. Особливості прояву організаційного стресу залежать від безлічі факторів, пов'язаних як із тренувальною і змагальною діяльністю, так і від факторів, які не залежать від неї. Вони діють на спортсменів не лише вибірково, а й здатні комплексно впливати на спортивну команду загалом. Виявлення факторів організаційного стресу передбачає встановлення їх джерел і природи походження з урахуванням специфіки тренувальної та змагальної діяльності спортивної команди.

Необхідність урахування факторів організаційного стресу під час дослідження колективного суб'єкта діяльності підкреслюють більшість авторів [1–8; 12]. Варто зазначити, що виявити всі фактори організаційного стресу в спортивній команді дуже важко. Реальніше визначити й обґрунтувати лише їхні групи. Це пояснюється декількома причинами: по-перше, більшість організаційних стресів запускається як загальними факторами, так й індивідуальними; по-друге, організаційний стрес конкретної спортивної команди може мати різні причини виникнення. Кількість факторів, що враховуються, досить велика. Як наслідок, їх коректна класифікація складна процедура, оскільки вимагає всебічного врахування різних змінних.

Ураховуючи, що низка дослідників [10; 14; 15; 16; 17; 18] відносять діяльність спортсменів до групи професій інноваційної сфери, фактори, що викликають різноманітність проявів організаційного стресу в команді, можна розглядати на трьох рівнях (таблиці 1).

Зазначені стрес-фактори мають низку особливостей: є невід'ємними характеристиками спортивної діяльності, тому прогнозованими; вимагають підтримувати високу інтенсивність функціонування психіки й самоконтролю; мають високу особистісну значущість, входять до системи професійних та особистісних цінностей; можуть змінити життєдіяльність спортсмена; обумовлюють особисту залученість і відповідальність; навіть за сприятливого вирішення можливі відстрочені наслідки. Зазначимо, що позитивна чи негативна значущість цих факторів обумовлена психологічними установками спортсменів і тренерів, а також глибиною розуміння ними феномена організаційного стресу.

Високі фізичні та психічні навантаження, що викликають стрес, змінюють не тільки характер функціональної та психологічної активності людини, а і її ставлення до того соціального середовища, у якому вона знаходиться. Це позначається на міжособистісному спілкуванні спортсменів у команді. Взаємодія помітно змінюється, коли стрес виникає в більшості членів команди.

Виділяють два підходи до оцінки активності спілкування під час стресу. Прибічники першого підходу

[8; 16; 19] розглядають зміни у формах, видах, спілкування людей, апіорі вважаючи, що стрес позначається на цій взаємодії (взаємопротидії, взаємопідтримці, взаємосприйнятті).

Апологети другого [3; 20; 21] розглядають зміну активності спілкування людей при стресі як власне стрес, тобто як неспецифічний прояв адаптаційно-захисної активності членів команди. Активність інтегрує поведінку окремих людей у загальне напруження. Напруження змушує людей пристосуватися до «позаштатної ситуації», вона може мобілізувати захисні сили, а може, навпаки, їх сильно послабити. Автори другого підходу розглядають змінену в напружених ситуаціях взаємодію людей як особливу форму стресу, як організаційний стрес (соціально-психологічний субсиндром) [21].

У низці робіт [10; 12] зазначається, що специфічність реагування при стресі зумовлюється не тільки психологічними особливостями спортсмена, а і його місцем у спортивному оточенні. Це насамперед виявляється в рольовій поведінці (становищі) у команді. Роль – соціальна функція особистості, відповідає прийнятим нормам, спосіб поведінки, що залежить від статусу, позиції в суспільстві, у системі міжособистісних взаємин у команді. Індивідуальне виконання спортсменом тієї чи іншої ролі завжди має певне особистісне забарвлення. Вона залежить передусім від змагального досвіду, уміння перебувати в цій ролі, від її значущості для спортсмена, від прагнення більшою чи меншою мірою відповідати очікуванням оточуючих. Існують два варіанти рольової дисфункції: рольова невизначеність (неоднозначність, неясність ролі) та рольовий конфлікт (суперечливі вимоги з боку тренера). Саме дію цих дисфункцій виділяють як джерело рольового напруження й у підсумку одним із факторів організаційного стресу [3; 12; 22].

Спортивна діяльність є досить динамічною, насиченою та енерговитратною. Дія факторів організаційного стресу висуває особливі вимоги до особистісних ресурсів спортсмена, виснаження чи втрата яких є первинним тригером, що запускає стресову реакцію команди загалом. Поняття «ресурси особистості» пов'язують із психологічним потенціалом, можливостями, резервами. На думку В.О. Бодрова, ресурси є тими фізичними та духовними можливостями людини, мобілізація яких забезпечує вибір програми та способів (стратегій) поведінки для запобігання або усунення стресу [1]. Особистісні ресурси починають активно діяти в ситуаціях високої психологічної напруги при фізичних навантаженнях. Як показано в дослідженнях Р. Лазаруса, стрес – це дискомфорт, який проживається людиною, коли відсутня рівновага між індивідуальним сприйняттям запитів середовища й ресурсів, доступних для взаємодії із цими запитом. Саме індивід оцінює ситуацію як стресову чи ні. За Р. Лазарусом і С. Фолкман, індивіди оцінюють для себе величину потенційного стресора, зіставляючи запити середовища з власною оцінкою ресурсів, якими вони володіють, щоб упоратися із цими самими запитом [11].

Фактори й емпіричні показники організаційного стресу спортивної команди

Фактори	Емпіричні показники
Групові (командні), зумовлені міжособистісним спілкуванням спортсменів і становищем у команді	<ul style="list-style-type: none"> – ігрове амплуа не відповідає рівню фізичних можливостей спортсмена; – незадоволеність міжособистісними відносинами; – неконструктивні методи вирішення конфліктів; – порушення стійкості міжособистісних відносин у команді; – обмежена перспектива досягнення високого спортивного результату внаслідок фізичних можливостей; – погані комунікації між спортсменами та тренером; – тиск і завищені вимоги до результатів з боку керівництва клубу; – небезпека втрати репутації за рахунок тимчасового зниження спортивного результату.
Особистісні, зумовлені психологічними «проблемами» спортсмена	<ul style="list-style-type: none"> – надмірне рольове напруження (лідера); – індивідуалізація відповідальності як за перемогу, так і за поразку; – емоційна нестійкість; – завищена/занижена самооцінка; – рольова незадоволеність міжособистісних відносин; – нереалізовані потреби; – відставання окремих спортсменів в освоєнні нових елементів (прийомів); – постійне порівняння своїх результатів із партнерами по команді; – незадоволеність самореалізацією; – страх не виправдати довіру; – зниження контролю; – висока особиста відповідальність за результат команди.
Зовнішні, зумовлені особливостями управління командою (клубом) і соціальним середовищем	<ul style="list-style-type: none"> – висока мобільність (переїзди, переходи, зміна клубів, тренерів); – конкуренція між спортсменами різного віку та досвіду; – економічні проблеми клубу; – зміна тренерського складу; – усунення від участі в прийнятті рішень; – одноманітність життєвого середовища; – некомфортні умови тренувань та організації побуту; – тиражування помилок у змаганнях. – провокаційні «вкидання» організаторів змагань про «чистоту» окремих спортсменів; – дестабілізуючі дії інспекторів (офіцерів, комісарів тощо) щодо учасників змагань.

С. Хобфол у концепції, згадуючи про втрату ресурсів, розглядав її як первинний механізм, що запускає стресову реакцію. У процесі втрати ресурсів починаються обмеження активності в психологічному просторі тієї чи іншої ситуації. Стрес виникає тоді, коли людям загрожує втрата ресурсів або неможливість їх відновлення при частковій втраті. До втрати ресурсів може призводити й рольова невизначеність, і рольовий конфлікт. Це стає очевидним, коли спортсмен прагне відповідати всім вимогам, щоб уникнути докорів з боку тренера чи керівництва клубу [24].

Надмірна витрата особистісних ресурсів може бути пов'язана з помилковими діями керівництва спортивної команди, котрі посилюють дії стрес-факторів. До найбільш вагомих стрес-факторів варто віднести нерішучість, сумніви, які створюють відчуття некомпетентності; звинувачення на адресу спортсменів; ухиляння від обговорення проблем; багатослівність, яка не пов'язана з вирішенням організаційних питань; акцентована конфронтація зі спортсменами, що створює платформу для боротьби; проблеми в делегуванні повноважень (відмова виконувати установки тренера); професійна неуспішність тренера і страх відставки; фрустрація, яка зумовлена досягненням «піка» кар'єри; нестабільність (відсутність гарантій); невідповідність рівня домагань; страх помилки (сильна установка на

успіх, каральні санкції в разі помилки, відмова від усього нового); страх конкуренції (заздрість, розчарування, самотність).

Стійка поведінка спортсмена в команді при дії стрес-факторів залежить від таких особистісних якостей, як емпатія та соціальний інтерес [10]. Емпатія як усвідомлене співпереживання іншій людині й характеристика особистості дає змогу чіткіше оцінити стан і наслідки організаційного стресу у команді. Спортсмени, що мають високий рівень емпатії, виявляють зацікавленість в інших, емоційно пластичні й оптимістичні, і, навпаки, низький рівень емпатії обмежує можливості контактів, обумовлює ригідність поведінки й егоцентричність [25]. Таку людину найменше цікавить спільність цілей і цінності організації (команди). Соціальне почуття впливає на всі види людської діяльності й накладає відбиток на соціальні установки будь-якої людини як при її прагненні самозбереження, так і під час здійснення нею професійної діяльності [23]. У низці робіт відзначено важливість інтуїтивного знаходження «оптимального рівня емпатії» [26]. Зазначено, що надмірне співчуття не сприяє продуктивності діяльності. Можливо, має місце ефект індукції, «психологічного зараження» або надмірна ідентифікація з особистістю та станом [27].

Як один зі стресорів виділено природне порівняння спортсменом своїх результатів із партнерами

по команді [28]. Це стосується недостатньої швидкості освоєння нових прийомів, елементів техніки, остраху не впоратися з навантаженнями й не виправдати довіру тренера. Усе це може супроводжуватися тривалими стресогенними переживаннями та нездатністю стримувати поточну психічне напруження, яка переходить у напруженість. І якщо психічне напруження має мобілізуючий вплив на діяльність, то напруженість як надмірне явище впливає на зниження стійкості психічних функцій. Діяльність на такому рівні стресу здатна спричинити виснаження адаптаційних механізмів та ускладнює необхідну корекцію рівня напруження.

Невід'ємним складником будь-якого акту соціальної комунікації є конфліктна взаємодія [29]. Міжособистісні відносини спортсменів перебувають під впливом багатьох факторів: обсягу та інтенсивності тренувань, умов реабілітації, динаміки зростання спортивних результатів, особистісних якостей й уявлень спортсменів про себе, ціннісних установок тощо. Перелічені фактори не лише зумовлюють фон взаємовідносин і ступінь інтерперсональної конфліктності, а й слугують тригерами організаційного стресу в команді.

Під інтерперсональним конфліктом розуміється зіткнення несумісних поглядів, позицій, інтересів, цінностей двох або більше спортсменів, а також дії, що перешкоджають досягненню основних цілей сумісної спортивної діяльності. Загальні причини (джерела) його виникнення випливають із того, що кожна людина як елемент людської популяції є втіленням протиріч між особистим і соціальним. Психологічна сутність людини незалежно від характеру діяльності вимагає від неї реалізації в житті альтруїстичних тенденцій. Проте відмовитися від егоїстичних мотивів навряд чи можливо.

Постійне врівноваження цих тенденцій є джерелом численних проявів стресу. Перебування в такому динамічному соціальному середовищі, яким є спорт, змушує людину по можливості враховувати тенденції розвитку взаємовідносин і взаємодії людей. Нездатність відмовитися від індивідуальних позицій, орієнтир на скоростиглі, непродуктивні висновки руйнують підвалини спортивної команди і стають джерелом організаційного стресу.

У результаті проведеного дослідження [29], присвяченого проблемі спілкування футболістів, установлено чотири факти, що призводять до організаційного стресу в команді: 1) ступінь конфліктності в команді максимальна, якщо кожен її член перебуває в стані конфлікту з кожним; 2) напруженість у взаєминах зростає, коли конфлікти перешкоджають досягненню цілей сумісної спортивної діяльності; 3) психологічна обструкція партнера по команді та виведення його з гри створює напруження у взаєминах інших гравців; 4) помилкове наділення партнера якостями свого ідеалу та, як наслідок, можливе розчарування, збільшує стресогенну критичність взаємовідносин.

Третя група факторів, що спричиняє організаційний стрес у спортивній команді, позначена

як «зовнішні». Концепт «зовнішні» досить умовний, оскільки ця група факторів не менш істотно впливає на виникнення організаційного стресу, ніж дві перших. Але виділення їх виправдане, оскільки вони вписані в життєдіяльність спортивної команди. Тренери та власники команд усвідомлюють, що змагальний успіх залежить не тільки від наявності коштів та умов для тренувань. Факторами, які провокують організаційний стрес, є стабільність/нестабільність управлінських рішень тренера, які забезпечують/не забезпечують стійкість міжособистісних відносин на різних рівнях («спортсмен-спортсмен», «тренер-спортсмен»). Зміна тренерського складу та керівництва спортивною командою загострює існуючі протиріччя в ній, а провокаційні «вкидання» організаторів змагань про «чистоту» окремих спортсменів, дестабілізуючі дії інспекторів (офіцерів, комісарів тощо) щодо атлетів, можуть призводити до зростання напруженості й порушення інтегрованості.

Як відомо, до складу спортивної діяльності входять два принципові компоненти: тренування та змагання. Психічне напруження змагань істотно відрізняється від тренувального режиму, що, безумовно, позначається на регуляторних функціях поведінки спортсмена. Суперництво двох команд можна розглядати як зустрічне зіткнення двох потоків перешкодовпливів, які продукуються кожною з протидіючих команд [30]. Під перешкодами розуміються випадкові коливання системи, спричинені змінами зовнішнього середовища. Вони (перешкоди) не перешкоджають системі (команді) перебувати всередині певного інтервалу рівноваги. Якщо ж стан рівноваги стає не стабільним і випадкові явища всередині системи дедалі менше піддаються коригуванню, рівновага порушується.

Команда є системою, котрій притаманна здатність до самоорганізації. Вона схильна до змін під впливом зовнішніх факторів, але до певної величини, яка детермінує стійкість загальногрупової спрямованості на досягнення результатів сумісної діяльності. Перевищення рівня перешкод викликає стрес, який порушує стабільність системи [17].

Ефект перешкодовпливів породжується не лише зовнішньою ситуацією, а і її психічним образом в індивідуальному сприйнятті спортсмена, викликаючи певну асоціацію. Асоціація, що закріпилася, негативно впливає на необхідну перешкодостійкість. Практично в кожного спортсмена є найбільш значущий перешкодовплив, подолання дезорганізуючих наслідків якого пов'язане зі значним напруженням. Синхронізоване сприйняття перешкодовпливу в декількох спортсменів у команді негативно діє на їхній психічний стан і може стати джерелом організаційного стресу.

Змагальна діяльність характеризується не тільки різноманітністю, а й великою кількістю факторів зовнішнього та внутрішнього характеру, що впливають на психіку спортсменів, дезорганізують її діяльність, можуть бути віднесені до джерел організаційного стресу. Серед таких факторів

О.В. Романіна та Ю.А. Хорєва виділяють поведінку глядачів, травми спортсменів, надмірне хвилювання, умови змагань, страх поразки, несхвальні репліки партнерів по команді, невіра у свої сили тощо. Можна зробити висновок, що зазначені фактори не тільки знижують ефективність тактико-технічних дій у грі (поєдинку), а й зумовлюють виникнення стресу [30].

Значущість чинників організаційного стресу різна, а розподіл на групові, особистісні й зовнішні можливий лише під час розгляду в короткостроковому періоді функціонування спортивної команди.

Зумовлено це тим, що такі фактори організаційного стресу, як погані комунікації між спортсменами і тренером; інтерперсональні конфлікти; некомфортні умови тренувань та організації побуту; тиражування помилок у змаганнях, є похідними некваліфікованої роботи тренера. Рівень досягнення спортивної команди значною мірою залежить від тренера, котрий управляє процесом її комплектування, забезпеченням психологічної стійкості при дії несприятливих явищ напруги. У реальності він перебуває в умовах безперервних змін, суб'єктивне значення яких детерміновано особливостями емоційної та інтелектуальної сфери психіки.

Зміни можуть мати зовнішній характер і супроводжуватися новизною і нечіткістю. При суб'єктивному відображенні це може набувати форм невизначеності образів і неясності. Успішність діяльності тренера заснована не на поодиноких зусиллях усунення можливих проявів організаційного стресу, а на порівняно стабільній психічній активності протистояння зовнішнім факторам дезорганізації команди як колективного суб'єкта.

Висновки. Проведене дослідження з узагальнення та конкретизації сучасних уявлень про організаційний стрес спортивної команди дало змогу розкрити його зміст. Як особливий психологічний феномен організаційний стрес проявляється у зниженні інтегрованості в роботу спортивної команди її членів. Фактори, що викликають різноманітність проявів організаційного стресу в команді, розглянуто на трьох рівнях: груповому, особистісному й зовнішньому. Позитивна чи негативна значущість цих чинників обумовлена психологічними установками спортсменів і тренерів, а також глибиною розуміння ними феномена організаційного стресу. Розвиток організаційного стресу спортивної команди має складну та багатогранну обумовленість, що пов'язана з динамічністю організаційного середовища, яким є спорт.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Бодров В.А. Психологический стресс: развитие и преодоление. Москва : ПЕР СЭ, 2006. 528 с.
2. Купер К.-Л., Дэйв Ф.-Дж., О'Драйсколл М.-П. Организационный стресс. Теории, исследования и практическое применение / пер. с англ. Харьков : Изд.-во Гуманитарный центр, 2007. 336 с.
3. Китаев-Смык Л.А. Психология стресса. Москва : Наука, 1983. 368 с.
4. Леонова А.Б., Кузнецова А.С. Психопрофилактика стрессов. Москва : Изд-во Моск. ун-та, 1993. 123 с.
5. Рябов В.Б. Гуманитарная технология организационного проектирования и развития : монография. Москва : Институт психологии РАН, 2011. 224 с.
6. Систематизация когнитивно-бихевиоральных вмешательств при организационном стрессе в целях использования в интеллектуальной системе ИМСЛОГ / А.Е. Янковская, А.Н. Корнетов, Н.А. Корнетов, Н.В. Казанцева. *Вестн. Том. гос. ун-та*. 2010. № 341. С. 191–194.
7. Chen Wei-Qing, Wong Tze Wai, Yu Tak-sun, Lin Yan-zu and Cooper Cary L. Determinants of perceived occupational stress among Chinese offshore oil workers. *Work & Stress*. 2003. № 17(4). P. 287–305. URL: <https://doi.org/10.1080/02678370310001647302>
8. Matteson M.T., Ivancevich J.M. Controlling Work Stress: Effective Human Resource and Management Strategies. San Francisco : Jossey-Bass Publishers, 1987. 378 p.
9. Бохан Т.Г. Феномен стресса в контексте транспективного анализа. СПЖ. 2007. № 26. С. 27–30.
10. Gould D., Weiss V., Weinberg R. Psychological characteristics of successful and non successful Big Ten wrestlers. *Journal of Sport psychology*. 1981. № 3. P. 69–81. URL: <https://doi.org/10.1123/jsp.3.1.69>
11. Lazarus R.S., DeLongis A., Folkman S., Gruen R. Stress and adaptational outcomes: The problem of confounded measures. *American Psychologist*. 1985. Vol. 40(7). P. 770–779.
12. Стресс, выгорание, совладение в современном контексте / под ред. А.Л. Журавлева, Е.А. Сергиенко. М. : Институт психологии РАН, 2011. 512 с.
13. Краткий словарь иностранных / сост. С.М. Локшина. 8-е изд., стереотип. Москва : Рус. яз., 1985. с. 265 слов.
14. Smith A., Johal C., Wadsworth E., Smith G.D., Peters T. The Scale of Occupational Stress: The Bristol Stress and Health at Work Study. Bristol : Crown, 2000. 319 p.
15. Randall Dr R., Griffiths A., Cox T. Evaluating organizational stress-management interventions using adapted study designs. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2005. № 14(1). P. 23–41.
16. Chen Wei-Qing, Wong Tze Wai and Yu Ignatius Tak-Sun, Association of Occupational Stress and Social Support with Health-related Behaviors among Chinese Offshore Oil Workers, *Journal of Occupational Health*. 2008. № 50(3). P. 262–269.
17. Шехова И.Е. Проблема команды в трудовой деятельности: понятие, структура, модель, профпригодность. *Профессиональная пригодность: субъектно-деятельностный подход* / под ред. В.А. Бодрова. Москва : Институт психологии РАН, 2004. С. 298–323.
18. Akelaitis A.V., Malinauskas R.K. The expression of emotional skills among individual and team sports male athletes. *Pedagogics, psychology, medical-biological problems of physical training and sports*. 2018. № 22(2). P. 62–67.
19. Cooper C.L., Sloan S.J., Williams S. Occupational stress indicator. Windsor K. : NFER – Nelson Publishing Company Ltd., 1998. 96 p.
20. Schabracq M.J., Cooper C.L. The changing nature of work and stress. *Journal of Managerial Psychology*. 2000. № 15. P. 227–241. URL: <https://doi.org/10.1108/02683940010320589>
21. Крюкова Т.Л., Емчик О.А. Совладение со стрессом в контексте близких (партнерских) отношений. *Учен. записки Казан. ун-та. Серия «Гуманит. науки»*. 2015. Т. 157. Кн. 4. С. 203–214.

22. Воляннюк Н.Ю., Ложкін Г.В., Колосов А.Б. Предиктори професійної деформації особистості в спорті. *Вісник після-дипломної освіти*. 2020. Вип. 11(40). С. 48–63. URL: <https://doi.org/10.32405/2522-9931/2522-9958>
23. Адлер А. Индивидуальная психология. Санкт-Петербург : Питер, 2017. 256 с.
24. Хобфол С. Стратегии преодоления стрессовых ситуаций (SACS) *Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп*. Москва : Изд-во Института психотерапии, 2002. 241 с.
25. Обознов Н.Н. Психологическая регуляция операторской деятельности: в особых условиях рабочей среды / под ред. В.А. Бодрова. Москва : Институт психологии РАН, 2003. 183 с.
26. Крюкова Т.Л. Когнитивная психология совладания с одиночеством. *Психологические исследования*. 2016. № 9(49). С. 116–120.
27. Бандура А. Теория социального научения. Москва : Директ-Медиа, 2008. 341 с.
28. Personal determinants of mental reliability of an athlete / A.B. Kolosov, N.Yu. Volianiuk, G.V. Lozhkin, N.A. Buniak, V.I. Osodlo. *Pedagogics, psychology, medical-biological problems of physical training and sports*. 2019. № 23(2). P. 54–58. URL: <https://doi.org/10.15561/18189172.2019.0201>
29. Ложкин Г.В. Интерперсональные конфликты спортсменов в команде. *Спортивный психолог*. 2006. № 1(7). С. 40–46.
30. Романина Е.В., Хорева Ю.А. Влияние сбивающих факторов на тренировочную и соревновательную деятельность волейболистов. *Ученые записки*. 2014. № 10(116). С. 204–208.