

УДК: 159.9

DOI: 10.25629/НС.2023.12.27

ЛИЧНОСТНЫЕ РЕСУРСЫ СОВЛАДАНИЯ С ОРГАНИЗАЦИОННЫМ СТРЕССОМ У РАБОТАЮЩИХ СТУДЕНТОВ ВУЗОВ

Королева Н.Н., Богдановская И.М., Углова А.Б., Рохина Е.В., Волкова И.П.

Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена

АННОТАЦИЯ

В статье представлены результаты эмпирического исследования, цель которого заключалась в выявлении личностных адаптационных характеристик, выступающих ресурсами совладания с организационным стрессом у работающих студентов вузов. В исследовании приняли участие 49 студентов очной формы обучения, совмещающие работу и обучение. Психодиагностический комплекс включал в себя следующие методики: шкала организационного стресса (ШОС) А. Маклин, адаптация Н.Е. Водопьяновой; тест самооценки стрессоустойчивости С. Коухена и Г. Виллиансона; методика дифференциальной диагностики депрессивных состояний В. Зунга, адаптация Т. И. Балашовой; методика диагностики профессионального выгорания (ПВ) К. Маслач, С. Джексона, адаптация Н. Е. Водопьяновой; методика диагностики социально-психологической адаптации (СПА) К. Роджерса, Р. Даймонда, адаптация Т.В. Снегиревой; методика диагностики копинг-механизмов Э. Хейма, адаптация Л.И. Вассермана. Выявлено, что работающие студенты восприимчивы к организационному стрессу, при этом характеризуются сниженной самооценкой стрессоустойчивости и риском профессионального выгорания. Определены личностные адаптационные ресурсы, опосредующие устойчивость к организационному стрессу у работающих студентов вузов: социально-психологическая адаптированность, принятие себя и других, интернальный локус контроля, эмоциональный комфорт, использование эмоциональных и поведенческих копинг-стратегий, низкий уровень выраженности эскапизма. Полученные результаты могут быть положены в основу программ психологической помощи работающим студентам в совладании с организационным стрессом.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

Организационный стресс, работающие студенты, личностные ресурсы, адаптация, копинг-стратегии.

ВВЕДЕНИЕ

Современное общество характеризуется интенсивными социально-экономическими преобразованиями, кардинальными изменениями способов и содержания профессиональной деятельности. Увеличение объема и темпов профессиональной коммуникации, необходимость освоения новых технологий, возрастание требований к профессиональным компетенциям, нестабильность рынка труда усиливают психическое напряжение, выступают источниками профессионального стресса. В настоящее время как в России, так и в других странах возрастает число работников, испытывающих сильный стресс на рабочем месте [9]. Наиболее распространенным видом профессионального стресса выступает организационный стресс, связанный с влиянием на сотрудника условий и организации труда, нагрузок на рабочем месте, управленческих стратегий, взаимодействием в трудовом коллективе и т.п. Организационный стресс оказывает существенное влияние как на успешность трудовой деятельности, так и на благополучие самих работников. С одной стороны, стресс выступает активатором деятельности, усиливает мотивацию, позволяет раскрыть личностный потенциал, развить навыки самоорганизации и саморегуляции деятельности. В то же время, интенсивный и длительный стресс на рабочем месте снижает продуктивность

труда, является фактором возникновения профессионального выгорания, целого ряда нарушений психосоматического здоровья [4]. При этом особой категорией работников, составляющих группу риска по деструктивному воздействию организационного стресса, являются студенты вузов, совмещающие работу и обучение. Сегодня возрастает количество работающих студентов, которые подвергаются систематическим стрессовым воздействиям, связанным с нервно-психическими перегрузками, необходимостью адаптироваться к условиям труда и к организации учебной деятельности. В то же время, несмотря на значимость данной проблемы в современных условиях, вопросы устойчивости к организационному стрессу у работающих студентов являются малоизученными в психологической науке.

КРАТКИЙ ОБЗОР ИССЛЕДОВАНИЙ

Проблема организационного стресса выступает одной из ключевых в междисциплинарных исследованиях, посвященных проблеме человека в процессе труда. В то же время, несмотря на большое количество работ, посвященных данной проблеме, дискуссионными являются вопросы о содержании организационного стресса, о соотношении таких понятий, как профессиональный, организационный и рабочий стресс [5]. В данной работе мы будем понимать под организационным стрессом разновидность профессионального стресса, который проявляется в переживании тревоги, напряжения, беспокойства в связи с влиянием особенностей организации, в которой работает человек [6].

В отечественных и зарубежных работах исследуются различные факторы и причины организационного стресса. К наиболее распространенным организационным факторам, вызывающим стресс у работников, относят конфликты на рабочем месте, неравномерное распределение нагрузок и обязанностей, дефицит времени, чрезмерную или недостаточную ответственность, проблемы в делегировании, сбои в информационно-коммуникативных потоках, неблагоприятный социально-психологический климат в организации, необоснованная критика, страх потерять работу или не справиться с поставленными задачами, сложные или чрезвычайные ситуации, нововведения, нарушения режима труда и отдыха и т.п. [8,10]. В ряде работ выделяются такие организационные стрессоры, как неопределенность выполняемых задач, неиспользование компетенций работников, высокий темп труда, меняющийся график работы, неблагоприятные условия труда, невозможность участия в принятии решений, ролевые и межличностные конфликты, социальная изоляция, переживание несправедливости, барьеры в карьерном росте, размывание границ между работой и личной жизнью [14,15,16].

Значительное количество современных исследований посвящено выявлению специфики проявления организационного стресса у представителей различных профессий. Так, Волковой Н.В. и соавторами раскрыта зависимость организационного стресса педагогов от составляющих организационной культуры учреждения [1]. Факторы восприимчивости к организационному стрессу у руководителей и педагогов системы дошкольного образования описаны в работе Шехтер М.Л. [12]. Харламовой Т.М., Канюковой Ю.М. определена специфика подверженности организационному стрессу у мужчин и женщин - фельдшеров скорой помощи [11]. Штайнхайдер Б. и соавторы определили влияние социально-морального климата организации на переживание стресса и вовлеченность в работу у сотрудников агентств социального обслуживания [19]. Вахедян-Азими А. описаны факторы стресса на рабочем месте у медицинских сестер, связанные с низким уровнем сотрудничества, большим количеством пациентов, работой в интенсивной терапии, нахождением на руководящей должности [20].

Проблема стресса у студентов рассматривается в основном в контексте повышенных нагрузок, возникающих при совмещении работы и учебы, либо непосредственно учебного стресса. Современные студенты вузов и колледжей склонны к переживанию тревоги, депрессии, академического стресса [17,18]. Бесспорно, сам факт совмещения работы и учебной деятельности также сопряжен с переживанием длительного стресса студентами [3]. В то же время, характер реакции на стресс и риски выгорания у работающих студентов во многом определяются их субъектностью, личностным адаптационным потенциалом. Способствуют совладанию со стрессом у работающих студентов такие характеристики, как высокая адекватная самооценка,

психологическое благополучие, уверенность в своих силах, самоконтроль, способность к социальному взаимодействию, мотивация саморазвития [2,7]. Значимым ресурсом преодоления конфликта между семьей и работой, устойчивости к стрессу у работающих студентов выступает социальная поддержка [13].

Выявление личностных ресурсов, определяющих устойчивость к организационному стрессу у работающих студентов, имеет несомненную практическую значимость в плане повышения успешности деятельности и профилактики нарушений психологического здоровья. В то же время, исследования, посвященные анализу переживания работающими студентами организационного стресса и личностных адаптационных ресурсов, способствующих их устойчивости к стрессам на работе, фактически отсутствуют в настоящее время. Это обуславливает актуальность данной работы.

ЦЕЛЬ ИССЛЕДОВАНИЯ

На основании теоретического анализа проблемы нами была определена цель эмпирического исследования: выявить личностные адаптационные характеристики, выступающие ресурсами совладания с организационным стрессом у работающих студентов вузов.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

В проведенном эмпирическом исследовании приняли участие студенты 2-3 курсов очной формы обучения различных направлений подготовки в возрасте от 18 до 22 лет, обучающиеся в вузах г. Санкт-Петербурга. Общий объем выборки составил 49 человек, из них 23 юноши и 26 девушек. Все студенты, участвующие в исследовании, совмещали обучение и работу в различных организациях.

Для реализации цели исследования были использованы следующие психодиагностические методики: шкала организационного стресса (ШОС) А. Маклин, адаптация Н.Е. Водопьяновой; тест самооценки стрессоустойчивости С. Коухена и Г. Виллиансона; методика дифференциальной диагностики депрессивных состояний В. Зунга, адаптация Т. И. Балашовой; методика диагностики профессионального выгорания (ПВ) К. Маслач, С. Джексон, адаптация Н.Е. Водопьяновой; методика диагностики социально-психологической адаптации (СПА) К. Роджерса, Р. Даймонда, адаптация Т.В. Снегиревой; методика диагностики копинг-механизмов Э. Хейма, адаптация Л.И. Вассермана. Для определения общего уровня выгорания по методике диагностики профессионального выгорания был рассчитан интегральный показатель, предложенный Н.Е. Водопьяновой. Для выявления ведущих копинг-стратегий по методике диагностики копинг-механизмов Э. Хейма были определены показатели использования когнитивных, эмоциональных и поведенческих копинг-стратегий, без учета их деления на адаптивные, неадаптивные и относительно адаптивные, так как адаптивность каждой копинг-стратегии может определяться ситуационным контекстом.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Анализ уровневых показателей характеристик совладания со стрессом показал, что средние значения показателей организационного стресса в исследуемой группе составили $52,89 \pm 8,69$ балла, что соответствует выраженной восприимчивости к стрессу на работе. Среди работающих студентов не было выявлено лиц с низким уровнем подверженности организационному стрессу, то есть, все респонденты переживали стрессогенность организационных условий труда. Средний (умеренно выраженный) уровень устойчивости к организационному стрессу был выявлен у 44,9% студентов. Более половины работающих студентов (55,1%) имели низкий уровень устойчивости к организационному стрессу. При этом работа соответствовала выбранному профилю обучения только у 40% студентов; 60% студентов были трудоустроены не в соответствии с выбранной специальностью – работали на низкоквалифицированных должностях (курьер, помощник администратора и т.п.) либо специалистами в сфере различных услуг (продавец-консультант, менеджер и т.п.). Несмотря на небольшой трудовой стаж (от 1 месяца до 3 лет), работающие студенты подвержены профессиональному выгоранию, – средний диапазон значений интегрального показателя выгорания по методике ПВ составил $6,8 \pm 2,58$ балла, что соответствует умеренному и высокому уровню выгорания. Средние значения показателя

самооценки стрессоустойчивости ($23,16 \pm 3,15$ балла) также отражают сниженную способность совладания со стрессовыми ситуациями. При этом показатели депрессии у студентов, совмещающих работу и обучение, находится в диапазоне $37,6 \pm 9,94$ балла, что соответствует норме, отсутствию клинически значимых депрессивных или субдепрессивных состояний.

Анализ статистически достоверных различий исследуемых показателей в группах студентов со средней и низкой устойчивостью к организационному стрессу позволил выявить личностные характеристики, опосредующие толерантность к стрессовым воздействиям на работе (таблица 1).

Как показывают приведенные данные, студенты со средней устойчивостью к организационному стрессу менее склонны к депрессивным и тревожным состояниям, проявлениям профессионального выгорания, - средние баллы по этим показателям ниже у представителей данной группы. Они чаще используют эмоциональные и поведенческие копинг-стратегии для совладания с трудными ситуациями.

Таблица 1 – Достоверные различия в средних значениях личностных характеристик в группах студентов с различным уровнем устойчивости к организационному стрессу (N=49)

Показатели	Группа 1		Группа 2		t-критерий	p
	M	S	M	S		
Организационный стресс	45,64	3,55	58,81	6,95	-8,07	0,001
Склонность к депрессии	28,95	3,80	44,67	7,48	-8,94	0,001
Профессиональное выгорание	5,27	1,39	8,15	2,63	-4,63	0,001
Эмоциональные копинги	2,82	0,50	1,70	0,91	5,13	0,001
Поведенческие копинги	1,95	0,21	1,70	0,54	2,04	0,05
Адаптация	77,91	7,33	59,74	7,55	8,49	0,001
Самопринятие	93,77	7,48	77,70	10,91	5,87	0,001
Принятие других	66,91	10,90	56,96	8,61	3,57	0,001
Эмоциональный комфорт	74,55	12,52	51,00	12,24	6,63	0,001
Интернальность	79,77	9,41	62,41	9,01	6,58	0,001

Примечания: группа 1 – студенты со уровнем устойчивости к организационному стрессу, группа 2 – студенты с низким уровнем устойчивости к организационному стрессу, M – среднее арифметическое, S – стандартное отклонение.

Такие студенты характеризуются более высоким уровнем социально-психологической адаптации, что свидетельствует об их способности соблюдать требования общества и стремиться к осуществлению собственных целей, позитивным отношением к себе и другим людям, эмоциональной стабильностью и ровным позитивным фоном настроения, интернальным locusом контроля. Соответственно, снижают устойчивость к организационному стрессу у работающих студентов склонность к переживанию депрессии, появление признаков профессионального выгорания, сниженный потенциал адаптации, в том числе переживание эмоционального дискомфорта, негативное эмоциональное отношение к происходящим событиям, неприятие себя и окружающих людей.

Полученные данные подтверждаются и результатами корреляционного анализа (таблица 2).

Таблица 2 – Корреляционные взаимосвязи показателей совладания со стрессом и личностных адаптационных характеристик работающих студентов (N=49; выделены статистически достоверные взаимосвязи при $p \leq 0,05$)

	Самооценка стресса	Организационный стресс	Склонность к депрессии	Профессиональное выгорание
Когнитивные копинги	0,07	-0,01	-0,23	0,08
Эмоциональные копинги	-0,01	-0,56	-0,60	-0,49
Поведенческие копинги	0,14	-0,31	-0,28	-0,26
Адаптация	-0,26	-0,74	-0,73	-0,71
Самопринятие	-0,01	-0,59	-0,58	-0,58
Принятие других	0,00	-0,52	-0,32	-0,54
Эмоциональный комфорт	-0,31	-0,60	-0,64	-0,51
Интернальность	-0,24	-0,67	-0,72	-0,61
Доминирование	-0,18	-0,24	-0,28	-0,14
Эскапизм	0,17	0,55	0,54	0,60

Как видно из таблицы 2, устойчивость к организационному стрессу и эмоциональному выгоранию у работающих студентов вузов опосредована использованием эмоциональных копинг-стратегий, высоким уровнем социально-психологической адаптации, самопринятия, позитивного отношения к другим людям, интернальным локусом контроля, отсутствием тенденции к эскапизму в сложных ситуациях. При этом использование поведенческих копинг-стратегий, предполагающих определенные действия, общение с другими людьми, выступает ресурсом именно для совладания с организационным стрессом и не связано с общим уровнем выгорания и склонностью к депрессии.

Когнитивные копинг-стратегии, связанные с познанием, размышлением, анализом трудностей, не имеют значимых корреляций с показателями устойчивости к стрессовым воздействиям в данной группе. Высокий уровень стремления к лидерству, активность свойственны студентам с отсутствием склонности к переживанию депрессивных состояний. Интересно, что самооценка стрессоустойчивости у студентов не коррелирует с большинством показателей социально-психологической адаптации и совладающего поведения. Низкая оценка своих возможностей совладания со стрессом связана только с чувством эмоционального дискомфорта, вялостью, подавленностью, неуверенностью в своих силах.

Полученные данные свидетельствуют о том, что в совладании с организационным стрессом у студентов, совмещающих обучение и работу, ключевую роль играют такие характеристики, как способность принимать решения и реализовать поставленные цели в соответствии с социальными нормами, высокая самооценка личностных качеств, доверие к другим людям, стремление к общению, совместной деятельности; удовлетворенность жизнью, позитивное эмоциональное состояние; способность принимать на себя ответственность за происходящие события и делать самостоятельный жизненный выбор, отсутствие тенденции к избеганию трудностей, использование в сложных жизненных ситуациях различных стратегий, направленных на эмоциональную проработку проблемы, а также на регуляцию и изменение поведения в стрессовых условиях.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В целом, проведенное исследование показало, что студенты вузов, совмещающие обучение и работу, в значительной мере подвержены организационному стрессу и профессиональному выгоранию, несмотря на небольшой опыт их трудовой деятельности. По всей видимости, это связано с необходимостью решать не только учебные, но и рабочие задачи, выполнять необходимый объем работы и посещать занятия в вузе, при этом адаптироваться к условиям обучения, к организации и трудовому коллективу. Поскольку большая часть студентов работает

не в соответствии с выбранной специальностью, фактором, способствующим уязвимости к рабочему стрессу, может выступать невысокий интерес к содержанию труда. При отсутствии существенных признаков депрессивных состояний работающие студенты, тем не менее, низко оценивают собственную стрессоустойчивость, часто переживают подавленность, раздражение, неуверенность в себе в стрессовых ситуациях.

На основании результатов сравнительного и корреляционного анализа нами были определены ключевые личностные адаптационные ресурсы, определяющие совладание с организационным стрессом у работающих студентов вузов. Это высокий уровень социально-психологической адаптированности, принятие себя и других людей, интернальный локус контроля, позитивное эмоциональное отношение к окружающему миру, использование копинг-стратегий, связанных с эмоциональным отреагированием и регуляцией поведения, отсутствие тенденции к эскапизму. Полученные результаты могут быть использованы при разработке программ психологической поддержки студентов, совмещающих учебную и трудовую деятельность.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Волкова, Н.В. Организационная культура образовательных учреждений как предиктор организационного стресса у педагогов / Н.В. Волкова, Н.А. Заиченко, С.В. Кошелева, А.С. Ефимов // Вопросы образования. – 2023. – №. 1. – С. 29– 71.
2. Гречихин, С.С. Механизм преодоления профессионального стресса студентами в социально– образовательной сфере // С.С. Гречихин // Азимут научных исследований: педагогика и психология. – 2021. – Т. 10. – №. 1 (34). – С. 68– 70.
3. Иванова, Л.В. Уровень развития стресса у работающих студентов / Л.В. Иванова, Е.А. Неустрова // Современное образование: традиции и инновации. – 2020. – № 3. – С. 103– 107.
4. Кабанова, Т.Н. Современные зарубежные исследования факторов риска психологического стресса и психосоциального климата на рабочем месте/ Т.Н. Кабанова, С.В. Шпорт, А.П. Макурина // Социальная и клиническая психиатрия. – 2019. – Т.29. – №2. – С. 93– 98.
5. Кожевникова, О.А. Профессиональный стресс: причины возникновения, возможности профилактики и коррекции / О.А. Кожевникова // Мир науки, культуры, образования. – 2009. – №7– 1. – С. 273– 277.
6. Куликов, Л.В. Виды трудового стресса / Л.В. Куликов, О.А. Михайлова // Психология состояний. Хрестоматия. Сост. Т.Н. Васильева, Г.Ш. Габдреева, А.О. Прохоров. Под ред. проф. А.О. Прохорова. – М.: ПЕР СЭ; СПб.: Речь. 2004. – С. 311– 321.
7. Лызь Н.А. Работающие студенты: образовательная успешность и субъективное благополучие / Н.А. Лызь, О.Н. Истратова, Е.В. Голубева // Высшее образование в России. – 2023. – Т. 32. – №. 2. – С. 80– 96.
8. Манухина, С.Ю., Профессиональный стресс в организационной среде / С.Ю. Манухина, Н.Н. Глушач, Н.М. Манухина // Ученые записки Орловского государственного университета. Серия: Гуманитарные и социальные науки. – 2014. – №4. – С. 350– 354.
9. Мирзаева, А.Е. Организационный стресс: причины, последствия и пути преодоления / А.Е. Мирзаева, А.Д. Нешева // Матрица научного познания. – 2019. – № 12. – С. 303– 308.
10. Пашкин, С.Б. Профессиональный стресс в служебной деятельности: содержание, причины и способы преодоления / С.Б. Пашкин, Н.Б. Лисовская, Е.А. Саркисова // Исследование возможности применения опыта зарубежных стран в высшем образовании для вузов РФ : Сборник материалов заочной научно– методической конференции, Петергоф, 24 ноября 2020 года. – Петергоф: военный институт (железнодорожных войск и военных сообщений), 2021. – С. 128– 136.
11. Харламова, Т.М. Специфика организационного стресса в профессиональной деятельности фельдшеров скорой медицинской помощи / Т.М. Харламова, Ю.М. Канюкова. – DOI:10.24412/2308– 717X– 2021– 1– 109– 121 // Вестник Пермского государственного гуманитарно– педагогического университета. Серия № 1. Психологические и педагогические науки. – 2021. – №. 1. – С. 109– 121.

12. Шехтер, М.А. Организационный стресс. Восприимчивость у руководителей и специалистов дошкольного образования / М.А. Шехтер // Образовательная политика. – 2019. – №4 (80). – С. 46– 56.

13. Abd Razak, A. Z. A. Social support moderating effect between work– family conflict and health and stress of working students in UPSI / A. Z. A Abd Razak, N. K. Y. Y. Yunus, N. Sam-sudin, H. Ab Wahid, Z. W. Wahid // International Business Education Journal. – 2019. – Т. 12. – С. 25– 38.

14. Foy, T. Managing job performance, social support and work– life conflict to reduce workplace stress / T. Foy, R.J. Dwyer, R. Nafarrete, M.S.S. Hammoud, P. Rockett. – DOI: 10.1108/IJPPM– 03– 2017– 0061 // International Journal of Productivity and Performance Management. – Vol. 68. – №. 6. – P. 1018– 1041.

15. Harvey, S.B. Can work make you mentally ill? A systematic meta– review of work– related risk factors for common mental health problems / S.B. Harvey, M. Modini, S. Joyce, J.S. Milligan– Saville, L. Tan, A. Mykletun, P.B. Mitchell // Occupational and environmental medicine. – 2017. – Т. 74. – №. 4. – P. 301– 310.

16. Herr, R.M. Associations of work stress with hair cortisol concentrations – initial findings from a prospective study / R.M. Herr, C. Almer, A. Loerbroks, A. Barrech, I. Elfantel, J. Siegrist, H. Gundel, P. Angerer, J. Li // Psychoneuroendocrinology. – 2018. – Vol. 89. – P. 134– 137.

17. Li, Z. S. Resilience, stress, and psychological well– being in nursing students: A systematic review / Z. S. Li, F. Hasson. – DOI: 10.1016/j.nedt.2020.104440 // Nurse education today. – 2020. – Т. 90. – С. 104440.

18. Palomino– Coila, M. R. Stress, anxiety, and depression in social work students from Peru / M. R. Palomino– Coila, M. Nuñez– Palomino – DOI: 10.15446/rsap.V22n6.95151 // Revista de Salud Pública. – 2023. – Т. 22. – С. 601– 608.

19. Steinheider, B. Dare to care: Exploring the relationships between socio– moral climate, perceived stress, and work engagement in a social service agency / B. Steinheider, V. Hoffmeister, K. Brunk, T., Garrett, R. Munoz // Journal of Social Service Research. – 2020. – Т. 46. – №. 3. – С. 394– 405.

20. Vahedian-Azimi, A. Effects of stress on critical care nurses: a national cross– sectional study / A. Vahedian-Azimi, M. Hajjesmaeili, M. Kangasniemi, et al. // Journal of intensive care medicine. – 2019. – Т. 34. – №. 4. – С. 311– 322.

PERSONAL RESOURCES OF COPING WITH ORGANIZATIONAL STRESS IN WORKING UNIVERSITY STUDENTS

Koroleva N.N., Bogdanovskaya I.M., Uglova A.B., Rokhina E.V., Volkova I.P.

Herzen State Pedagogical University of Russia

ABSTRACT

The article presents the results of an empirical study, the purpose of which was to identify personal adaptive characteristics that act as resources for coping with organizational stress in working university students. The study involved 49 full-time students who combine work and study at a university. The psychodiagnostics complex included the following methods: the scale of organizational stress (SCO) by A. Maklin, adaptation by N.E. Vodopyanova; the test of self-assessment of stress resistance by S. Cohen and G. Williamson; methods of differential diagnosis of depressive states by V. Zung, adaptation by T. I. Balashova; methods of diagnosis of professional burnout by K. Maslach, S. Jackson, adaptation by N. E. Vodopyanova; methods of diagnosis of socio-psychological adaptation (SPA) by K. Rogers, R. Diamond, adaptation by T.V. Snegireva; methods of diagnosis of coping mechanisms by E. Heim, adaptation by L.I. Wasserman. It was revealed that working students are

susceptible to organizational stress, while they are characterized by a reduced self-esteem of stress resistance. Personal adaptive resources mediating resistance to organizational stress in working university students are identified: socio-psychological adaptability, acceptance of oneself and others, internal locus of control, emotional comfort, use of emotional and behavioral coping strategies, low level of escapism. The results obtained can be used as the basis for psychological assistance programs for working students in coping with organizational stress.

KEYWORDS

Organizational stress, working students, personal resources, adaptation, coping strategies.