

Т.В. МАЯСОВА, кандидат биологических наук, доцент, НГПУ им. К.Минина (Мининский университет), Нижний Новгород, e-mail: vip.mayasova@mail.ru

ВЛИЯНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТЬ

T.V. Mayasova

THE PROBLEM OF FORMATION VIEWS ON HEALTH IMAGE LIFE IN ADOLESCENCE

В статье исследуются влияние личностных качества на стрессоустойчивость в профессиональной деятельности. Мы предполагаем, что уровень стрессоустойчивости коррелирует с определенными личностными качествами и на нее влияет специфика профессии. Развитие качеств личности, способствующих адаптации к профессиональной среде, приведет к росту стрессоустойчивости.

Ключевые слова: стрессоустойчивость, личностные качества, профессиональная адаптация

This paper investigates the influence of personality traits on the stress levels in their professional activities . We assume that the level of stress is correlated with certain personality traits , and is enhanced by the development of the personality traits that facilitate adaptation.

Keywords: stress tolerance, personal qualities, professional adaptation.

Предпосылкой создания и широкого распространения концепции стресса можно считать возросшую, особенно во второй половине XX столетия, актуальность проблемы защиты человека от неблагоприятных факторов среды. Ширящееся научное изучение стресса можно рассматривать как часть охватившего общественность нашей планеты движения по охране природы. Человек при этом рассматривается как важнейший элемент биосферы, подлежащий защите.

Подверженность стрессу зависит и от профессии человека. Наибольший интерес представляют индивидуальные особенности человека, от которых зависит возникновение и течение стресса в профессиональной деятельности. Знание этих личностных качеств и выделение им особого внимания поможет предотвратить многие стрессовые ситуации и повысить эффективность труда, а также достичь целей организации с минимальными психологическими и физиологическими потерями персонала. Ведь именно стресс является причиной многих заболеваний, а значит, наносит ощутимый вред здоровью человека, тогда как здоровье – одно из условий достижения успеха в любой деятельности. Для исследования влияния профессиональной деятельности на стрессоустойчивость нами было выбраны две выборки с максимально непохожими условиями работы.

Для отечественных банковских организаций, работающих в условиях жесткой конкуренции на рынке и характеризующихся высокой степенью иерархии и формализации служебных отношений, основным критерием успешной деятельности является стрессоустойчивость, которая обеспечивается низкой тревожностью и напряженностью, уверенностью в своих возможностях («самоэффективностью»), ориентацией на достижение результата. Степень выраженности этих качеств в дальнейшем также определяет прогноз вертикального должностного роста. Низкая стрессоустойчивость провоцирует шаблонное, «ролевое» поведение, ограничивающее возможности эффективной деятельности в современной банковской организации.

Индивидуально-личностные свойства, необходимые для деятельности инженерно-технического работника, отличаются от описанного выше типа деятельности признаками

более четко организованной личности с системным подходом и тягой к точности, сочетанием синтетического и аналитического склада ума, изобретательностью, преобладание формально-логического мышления, ответственностью и исполнительностью, умеренной общительностью или даже замкнутостью, повышенной тревожностью.

Целью нашей работы является изучение влияния личных качеств на стрессоустойчивость операционно-кассовых работников Сберегательного Банка России и инженерно-технических работников ГосНИИ.

Предмет исследования — влияние личностных качества на стрессоустойчивость в профессиональной деятельности.

Объект исследования – личностные качества и стрессоустойчивость работников разных профессиональных сред.

Гипотезы исследования:

1. Уровень стрессоустойчивости зависит от специфики профессии и коррелирует с определенными личностными качествами.

2. Уровень стрессоустойчивости операционно-кассовых работников Сбербанка России выше уровня стрессоустойчивости инженерно-технических работников за счет развития личностных качеств, способствующих адаптации.

В соответствии с целью, гипотезой исследования были использованы методики: многоуровневый личностный опросник «Адаптивность», методика реактивной (ситуативной) и личностной тревожности Ч.Д.Спилбергера - Ю.Л.Ханина, позволяющая оценить уровень тревоги как состояния и тревожности как личностной диспозиции, опросник SACS (Strategic Approach to Coping Scale) для определения особенностей преодолевающего поведения, разработанный в соответствии с многоосевой моделью копинга - «поведения преодоления», предложенной С. Хобфоллом с соавт., многофакторный личностный опросник 16PF);

Описание выборки испытуемых

Коллектив Сберегательного Банка России состоит из представителей различных звеньев иерархической структуры Банка (заведующие внутренними структурными подразделениями, старшие контролеры-кассиры, контролеры-кассиры).

Коллектив ГосНИИ состоит из представителей различных звеньев иерархической структуры научно-исследовательского института (начальники отделов, начальники подразделений, инженерно-технические работники).

Способ формирования выборок: стратометрический отбор. Группы отбирались в ходе беседы. Их объединяет образование, пол, возраст, стаж не менее 2 лет.

Результаты и их обсуждение

В результате сравнительного анализа по t-критерию Стьюдента двух исследуемых групп можно сделать вывод о том, что уровень стрессоустойчивости операционно-кассовых работников Сбербанка России выше уровня стрессоустойчивости инженерно-технических работников за счет развития личностных качеств, способствующих адаптации, а именно: умеренной тревожности, нервно-психической устойчивости, адекватной самооценки, низким уровнем конфликтности, эмоциональной стабильности, социабельности, нефрустрированности (таблица 1).

Таблица 1 – Средние значения, стандартные отклонения и достоверность различий показателей двух групп

№	Показатели	Коллектив Банка		Коллектив ГосНИИ		Статистическая значимость (p)
		Средние значения (M)	Стандартные отклонения (δ)	Средние значения (M)	Стандартные отклонения (δ)	
1	Личностный адаптационный потенциал	3,450	1,356	1,900	0,718	9,773E-05
2	Коммуникативный потенциал	4,800	0,834	4,000	1,026	0,010
3	Поведенческая регуляция и нервно-психическая устойчивость	4,650	1,461	3,700	1,081	0,025
4	Ситуативная тревожность	37,650	9,853	47,250	7,340	0,001
5	Личностная тревожность	41,950	9,081	49,450	3,940	0,002
6	Асоциальные действия	17,150	4,782	13,550	4,796	0,023
7	Слабое «Я»-Сила «Я»	6,200	2,067	4,250	1,650	0,002
8	Трекция пармия -	6,250	1,552	4,850	1,496	0,006
9	Тревожность - приспособленность	6,320	1,232	7,570	1,303	0,003
10	Экстраверсия - интроверсия	6,265	2,226	4,295	1,741	0,004
11	Шизотимия - аффектотимия	5,800	1,542	4,400	2,010	0,018
12	Дисургензия - сургензия	5,700	2,055	4,200	1,436	0,011
13	Социабельность - самодостаточность	5,300	1,922	6,650	1,899	0,031
14	Нефрустрированность - фрустрированность	4,750	1,773	6,050	1,701	0,023

Проведенный корреляционный анализ по Спирмену подтверждает наличие связи между личностными качествами и стрессоустойчивостью. Развитию стрессоустойчивости способствуют такие личностные качества, как сила Я, эмоциональная устойчивость, высокое суперэго, дипломатичность, адекватная самооценка, самоконтроль, низкая эго-

напряженность, низкая тревожность, реактивная уравновешенность, стабильность, жизнерадостность, конформность, сдержанность (таблица 2).

Таблица 2 – Корреляционные связи между личностными качествами и стрессоустойчивостью

Компоненты стрессоустойчивости	Личностные факторы по опроснику 16PF											
	A	C	F	G	N	Q2	Q3	Q4	F1	F2	F3	F4
Поведенческая регуляция и нервно-психическая устойчивость		0,40 4*		0,35 9*			0,42 5**	- 0,55 3**	- 0,63 2**		0,41 9**	
Коммуникативный потенциал	0,34 5*	0,55 **				- 0,34 *		- 0,42 5**	- 0,55 5**			- 0,49* *
Морально-нравственная нормативность				0,52 4**	0,44 3**			- 0,31 8*				
Личностный потенциал социально-психологической адаптации		0,64 3**	0,33 6*	0,32 3*			0,34 9*	- 0,62 3**	- 0,74 7**	0,33 4*		
Группы адаптационных способностей		- 0,62 6**		- 0,32 7*			- 0,32 5*	0,55 5**	0,68 **			

Примечание: ** - обозначает уровень статистической значимости связи при $p < 0,01$; * - обозначает уровень статистической значимости связи при $p < 0,05$; знак «-» перед значением коэффициента корреляции обозначает «обратную связь» (отрицательная корреляция)

Таким образом, первая гипотеза о том, что уровень стрессоустойчивости зависит от специфики профессии и коррелирует с определенными личностными качествами подтверждена, статистически доказана и уточнена: уровень стрессоустойчивости коррелирует с такими личностными качествами, как общительность, эмоциональная стабильность, экспрессивность, высокая нормативность поведения, пронизательность, социабельность, нефрустрированность, высокий самоконтроль, низкая тревожность, экстраверсия, конформность, реактивная уравновешенность.

Вторая гипотеза – уровень стрессоустойчивости операционно-кассовых работников Сбербанка России выше уровня стрессоустойчивости инженерно-технических работников, за счет развития личностных качеств, способствующих адаптации – также подтверждена, статистически доказана и уточнена: уровень стрессоустойчивости операционно-кассовых работников Сбербанка России выше уровня стрессоустойчивости инженерно-технических

работников за счет развития личностных качеств, способствующих адаптации, а именно: умеренной тревожности, нервно-психической устойчивости, адекватной самооценки, общительности, эмоциональной стабильности, экспрессивности, социабельности, нефрустрированности, низким уровнем конфликтности.

Полученные результаты эмпирического исследования могут выступить основанием для проектирования и построения тренингов психологами данных предприятий, что позволит более эффективно формировать у работников не только стрессоустойчивое поведение, но и развивать личностные качества, способствующие адаптации. А также проработанная модель личных качеств, способствующих адаптации операционно-кассовых работников, может быть применена в сфере профессионального отбора – выявление соответствия кандидата.

Дальнейшее развитие данной работы может проходить в следующем направлении: расширении группы испытуемых с целью подтверждения наметившейся тенденции, разработка конкретных рекомендаций для психологов, работающих в Банках и научно-исследовательских институтах, оценка профессионального выгорания работников Банка. Кроме этого, можно отследить динамику стрессоустойчивого поведения и развития личных качеств, способствующих адаптации, в период профессиональной деятельности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Батаршов, А.В. Психодиагностика в управлении: монография / А.В. Батаршов. – М.: Дело, 2005. – 496 с.
2. Водопьянова, Н.Е. Синдром выгорания диагностика и профилактика. / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. – СПб.: Питер, 2005. – 336 с.
3. Жданов, О.И. Стресс в жизнедеятельности госслужащих и пути его профилактики: монография / О.И. Жданов. – М., 2004. – 78 с.
4. Истратова, О.Н. Справочник психолога-консультанта организации. / О.Н. Истратова, Т.В. Эксакусто. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2006. – 638 с.
5. Калачева, Т.Г. Профессионализм государственных служащих субъекта Федерации: методологический и методический подходы к анализу проблемы: монография / Т.Г. Калачева. – Нижний Новгород: Волго-Вятской академии государственной службы, 1998. – 189 с.
6. Климов, Е.А. Психология и профессия / Е.А. Климов // Школа и производство. – 2000. – №4 – С. 16-21
7. Китаев-Смык, Л.А. Психология стресса: монография / Л.А. Китаев-Смык. – М.: Наука, 1983. – 368 с.
8. Леонова, А.Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса / А.Б. Леонова // Вестник МГУ. Серия 14. Психология. – 2000. – № 3. – С. 4-21
9. Леонтьев, Д.А. Человек и мир: экзистенциальный цикл взаимодействия / Д.А. Леонтьев // 4-ая Российская конференция по экологической психологии: сб. научн. тр. – Москва: УМК Психология, 2005. – С. 186-188.
10. Магура, М.И. Оценка работы персонала / М.И. Магура, М.Б. Курбатов // Управление персоналом. – 2005. – 224 с.
11. Марищук, В.Л. Поведение и саморегуляция человека в условиях стресса / В.Л. Марищук, В.М. Евдокимов. – СПб., 2001. – 196 с.
12. Машков, В.Н. Практика психологического обеспечения руководства, управления, менеджмента: монография / В.Н. Машков. – СПб.: Речь, 2005. – 304 с.
13. Мотовилин, О. Г. Оценка персонала: монография / О.Г. Мотовилин. – М.: Высшая школа психологии, 2005. – 112 с.
14. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии / под общей ред. А. А. Крылова.– СПб, 2000. – 560 с.
15. Психология и этика делового общения: учебник для вузов / Под ред. проф. В.Н. Лавриненко. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Юнити-Дана, 2002.- 415 с.

16. Самоукина, Н.В. Преодоление стресса и депрессии в жизни и на работе / Н.В. Самоукина // Деньги и кредит. – 1999. - №6. – С. 70-75
17. Самоукина, Н.В. Карьера без стресса: монография / Н.В. Самоукина. – СПб.: Питер, 2003. – 256 с.
18. Фетискин, Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2002. – 490 с.
19. Фонарев, А.Р. Психология становления личности профессионала : учеб. пособие / А.Р. Фонарев. – М.: Издательство Московского психолого-социального института, 2005. – 240 с.
20. Шкатулла, В.И. Настольная книга менеджера по кадрам: монография / В.И. Шкатулла. – М.: НОРМА, 2000. – 560 с.
21. Щербатых, Ю.В. Психология стресса: монография / Ю.В. Щербатых. – Эксмо, 2005. – 304 с.

© Маясова Т.В., 2014