

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Гуманитарно-педагогический институт

(наименование института полностью)

Кафедра «Дошкольная педагогика, прикладная психология»

(наименование)

37.04.01 Психология

(код и наименование направления подготовки)

Психология здоровья

(направленность (профиль))

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)

на тему **ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТРЕССА
И ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО ПРОДАЖАМ (НА
ПРИМЕРЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ТОРГОВЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ КАЗАХСТАНА)**

Студент

Н.П. Щербенко

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Научный
руководитель

к.п.н. Л.Ф. Чекина

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

Тольятти 2021

Оглавление

Введение.....	3
Глава 1 Теоретико-методологические обоснования проблемы взаимосвязи профессионального стресса и психологического здоровья сотрудников торговой организации.....	11
1.1 Основные подходы в исследовании стресса и профессионального стресса как психологического явления в научной литературе.....	11
1.2 Психологическое здоровье как показатель успешной социально-психологической адаптации личности.....	22
1.3 Особенности влияния профессионального стресса на психические процессы и трудовую деятельность работников сферы торговли.....	28
Глава 2 Эмпирическое исследование взаимосвязи профессионального стресса и психологического здоровья работников сферы торговли.....	42
2.1 Организация эксперимента и методы исследования.....	42
2.2 Анализ и интерпретация результатов эмпирического исследования.....	47
2.3 Результаты исследования взаимосвязей профессионального стресса и отдельных аспектов психологического здоровья.....	60
2.4 Рекомендации по проведению профилактических мероприятий, повышающих устойчивость специалистов по продажам к профессиональному стрессу.....	81
Заключение.....	88
Список используемой литературы.....	92
Приложение А Проверка нормальности распределения данных.....	99
Приложение Б Результаты частотного анализа.....	109
Приложение В Результаты корреляционного анализа.....	116
Приложение Г Результаты сравнительного анализа.....	146

Введение

Актуальность исследования. В связи с насыщенностью и высоким ритмом жизни современного человека проблема возникновения стресса становится все более значимой. Психологическое здоровье является важнейшим объективным условием эффективной жизнедеятельности. Важность привлечения внимания к вопросам психологического здоровья трудно переоценить, эта тема привлекает как современных ученых-исследователей, так и людей, мотивированных на поддержание здорового образа жизни. Высокий уровень адаптированности и стрессоустойчивости важен для сохранения и укрепления психологического здоровья и профессионального долголетия.

Исследование особенностей профессионального стресса представителей разных профессий является актуальным для психологии здоровья, так как профессиональное здоровье, как значимая часть общей картины здоровья, взаимосвязано с психологическим, физическим и личностным здоровьем человека. Удовлетворенность профессиональной деятельностью благоприятно влияет на качество и продолжительность жизни, на сохранность психических функций.

Профессиональная самореализация – значимая потребность зрелой личности, достижение успехов в деятельности, получение положительных эмоций в процессе работы особенно важно для современного человека. Современный стиль управления зачастую культивирует у работников возникновение стресса, создавая ситуации столкновения интересов, повышая конкуренцию, применяя критерии оценки и дифференцированную систему оплаты труда. В процессе трудовой деятельности практически неизбежно возникновение конфликтных и стрессовых ситуаций вследствие взаимодействия коллег, в случае игнорирования общих интересов компании и лоббирования собственных целей, порождая соперничество и напряженность в организации. Профессиональные и социальные отношения субъектов труда становятся все более динамичными и насыщенными многочисленными взаимодействиями,

происходит увеличение технологизации всех производственных процессов, стрессовые факторы становятся все более разнообразными и критически значимыми. Наукой установлено взаимовлияние психики и физического самочувствия, стрессы, высокие психоэмоциональные нагрузки в современной трудовой деятельности приводят к ухудшению качества ночного отдыха, ослаблению иммунитета, пищевым расстройствам, психосоматическим заболеваниям. В результате эмоциональных перегрузок у сотрудников возникает нервное и физическое истощение, которое негативно сказывается на соматическом и психологическом здоровье и приводит к возникновению профессионального стресса. Длительный стресс представляет собой угрозу возникновения синдрома профессионального выгорания. В современных научных работах зарубежных и отечественных ученых есть доказательства того, что игнорирование проявлений профессионального стресса и отсутствие своевременных профилактических мер может привести к депрессивным расстройствам, алкогольной и наркотической зависимости, а в крайних случаях, даже к суициду. Возникает острая необходимость в более детальном изучении одной из разновидностей стресса – стресса профессионального.

В настоящее время работа по сохранению психологического здоровья сотрудников, как основы поддержания благотворного морально-психологического организационного климата, становится одной из приоритетных задач руководителей, ведь профессиональное долголетие работников – одно из конкурентных преимуществ компании зависит от состояния физического и психологического здоровья сотрудников. Среди множества факторов, определяющих профессиональное долголетие и работоспособность, большое значение имеет способность к социально-психологической адаптации и психологической устойчивости к стрессовым ситуациям, возникающим в профессиональной деятельности.

Степень научной разработанности проблемы. Изучению стресса посвятили свои исследования такие ученые как Г. Селье, В.А. Бодров, А.В. Вальдман, Н.Е. Водопьянова, Л.А. Китаев-Смык, Ю.В. Щербатых,

А.Б. Леонова, Р.С. Немов, Дж. Гринберг, Р. Карасек, Р. Лазарус, Р. Тигранян, Р. Сапольски, С. Маслач, С. Фолкман, И.В. Дубровина, В.Д. Небылицын, А.С. Кузнецова, И.Ю. Кобозев. Но в связи с динамичными изменениями среды, которые не могут не отражаться на качестве человеческой жизни, необходимость изучения проблемы стресса остается актуальной на протяжении многих десятилетий и с каждым годом возрастает.

Однако, не смотря на высокую значимость и распространенность проблемы профессионального стресса и связанных с ним нарушений психологического здоровья, в настоящее время, проблема профессионального стресса, природы его возникновения и особенностей проявления на примере представителей отдельных профессий мало изучена и недостаточно представлена в научной литературе.

В настоящее время отсутствуют исследования взаимосвязи профессионального стресса и показателей психологического здоровья специалистов по продажам в торговых организациях Республики Казахстан, хотя данная форма экономической деятельности является одной из самых распространенных в регионе. Согласно данным статистики наибольшая часть трудоспособного населения Казахстана заняты в сфере торговли, что составляет 16,1% от всего занятого населения страны и прослеживается динамика в сторону увеличения, что свидетельствует об актуальности данного исследования. Также нельзя отрицать, что работа в данной сфере имеет стрессогенный характер. Насыщенные взаимодействия между подразделениями внутри организации, с контрагентами, поставщиками и покупателями, высокая конкуренция на внутреннем рынке, постоянная необходимость принятия быстрых и продуктивных решений, зависимость оплаты труда от объема продаж, способствуют появлению высокого эмоционального напряжения и профессионального стресса у специалистов по продажам.

В настоящее время в связи с доминированием рыночной экономики самой распространенной формой частной собственности являются Общества (Товарищества) с ограниченной ответственностью, занимающиеся торговлей

широким ассортиментом товарных позиций, имеют схожую структуру подразделений внутри организации и штатные единицы. В торговых организациях отдел продаж занимает значимую позицию, это подразделение включает таких специалистов, как коммерческий директор, руководители отделов оптовых и розничных продаж, менеджеров по работе с клиентами, менеджеров по продажам оптового звена, менеджеров по продажам розничного звена, продавцов-консультантов, старших продавцов-консультантов.

Вышеобозначенный анализ актуальности темы исследования позволил нам определить противоречия, состоящее в том, что, во-первых, проблема профессионального стресса активно разрабатывается в научной литературе, тогда как остается малоизученной сфера взаимосвязи профессионального стресса и психологического здоровья сотрудников, занятых в сфере торговли.

Данное противоречие позволило нам сформулировать **проблему исследования** – выявление особенностей проявления и протекания профессионального стресса специалистов по продажам и определение особенностей его взаимосвязи с выделенными аспектами психологического здоровья.

Цель данного исследования: выявить взаимосвязь между проявлением уровня профессионального стресса и психологическим здоровьем личности у специалистов по продажам.

Объект исследования: профессиональный стресс сотрудников торговой организации.

Предмет исследования: взаимосвязь профессионального стресса и психологического здоровья специалистов по продажам.

Гипотеза исследования: мы предполагаем, что существует взаимосвязь между профессиональным стрессом специалистов по продажам и выбранными переменными психологического здоровья, такими как способность к социально-психологической адаптации, самопринятие, принятие других, интернальность, эмоциональный комфорт.

Достижение поставленной цели определило **задачи исследования**:

- рассмотреть ряд теоретических вопросов, связанных с сущностью стресса, как психического явления на основе анализа основных подходов к определению понятия «стресс» и «профессиональный стресс» в современной психологии;
- выявить и исследовать выраженность профессионального стресса у сотрудников торговой организации и особенностей их психологического здоровья;
- установить и обосновать взаимосвязь между уровнем проявления профессионального стресса и психологическим здоровьем персонала;
- разработать актуальные рекомендации практического управления профессиональным стрессом, способствующие гармонизации психологического состояния сотрудников.

Теоретико-методологической базой исследования являются теоретические положения по проблемам профессионального стресса и психологического здоровья, которые сформулировали ведущие отечественные и зарубежные психологи: Н.Е. Водопьянова, О.В. Бойко, В.А. Бодров, Дж. Гринберг, И.В. Дубровина, Г. Селье, Ю.В. Щербатых, Р. Лазарус, Р. Карасек, Н.В. Самоукина, А.Б. Леонова.

В соответствии с поставленными задачами применялись следующие **методы исследования**:

- теоретический метод: анализ и синтез научной литературы по проблеме исследования;
- психодиагностические методы: методика диагностики социально-психологической адаптации (К. Роджерса и Р. Даймонд); опросник «Оценка удовлетворенности качеством жизни» Н.Е. Водопьяновой; методика «Оценка нервно-психического напряжения» (Т.А. Немчин); методика «Шкала организационного стресса» Мак-Лина, адаптированная Н.Е. Водопьяновой; методика «Оценка профессионального стресса» (опросник Вайсмана).
- методы статистической обработки данных (корреляционный анализ

и сравнительный анализ). В работе использовались непараметрические методы статистики – критерии U Манна-Уитни, H Краскела-Уоллиса и коэффициент ранговой корреляции ρ Спирмена.

Данные обработаны в программе IBMSPSS Statistics 23.

Эмпирической базой исследования является Товарищество с ограниченной ответственностью (ТОО) «Барс-NORD», расположенное в Северо-Казахстанской области, в городе Петропавловск и филиалы организации в городе Костанай и в городе Павлодар. Организация осуществляет деятельность по оптовой реализации строительных материалов, оказывает консультационные услуги. В штате предприятия трудится 150 человек, организация включает два филиала оптовые и розничные магазины и несколько профилирующих структур. В исследовании приняли участие 40 человек в возрасте от 22 до 45 лет: коммерческий директор, 6 руководителей отделов оптовых и розничных продаж, 4 менеджера по работе с клиентами, 5 менеджеров по продажам оптового звена, 5 менеджеров по продажам розничного звена, 10 продавцов-консультантов, 9 старших продавцов-консультантов. Из них женщин 23 (57,5 %) и мужчин 17 (42,5%). Средний возраст испытуемых 33,5 года. Среднее значение стажа работы 10,3 года.

Научная новизна исследования определяется постановкой и решением вопроса о принципах выявления взаимосвязи профессионального стресса и психологического состояния специалистов по продажам, выявлением особенностей современных представлений о профессиональном стрессе и методов профилактических мероприятий по формированию стрессоустойчивости.

В исследовательской работе была реализована задача теоретического и эмпирического обоснования взаимосвязи профессионального стресса и выделенных аспектов психологического здоровья специалистов по продажам.

Теоретическая значимость исследования. Полученные результаты исследования будут способствовать расширению теоретической базы по

проблеме профессионального стресса и его взаимосвязи с психологическим здоровьем для таких дисциплин как психология здоровья, психология труда, стресс-менеджмент.

Практическая значимость исследования. Выявление механизмов и закономерностей развития стрессовых реакций, возникающих на рабочем месте, оценка актуальных и потенциальных стрессоров дает возможность нормализации уровня профессионального стресса и улучшения психологического здоровья персонала и, как следствие, позволит минимизировать издержки компании, послужит повышению работоспособности и производительности труда, и повышению уровня удовлетворения от профессиональной деятельности. Результаты исследования могут получить практическую реализацию при составлении и проведении мероприятий по формированию стрессоустойчивости сотрудников, при разработке методических рекомендаций для руководителей организации по коррекции и профилактике профессионального стресса в торговых организациях, при составлении руководства для управленческого персонала по выявлению особенности проявления и протекания профессионального стресса специалистов по продажам, позволит определить особенности его взаимосвязи с психологическим здоровьем.

Научная достоверность результатов и обоснованность выводов настоящего исследования достигнуты применением надежных, валидных методик, использованием методов исследования, соответствующим его задачам, репрезентативностью выборки, реальностью исходных данных, применением методов математической статистики.

Личное участие автора заключается в проведении всех этапов эмпирического исследования, сборе и обработке теоретических и эмпирических показателей по методикам исследования, разработке выводов, публикации научных статей и участия в конференциях.

Апробация результатов исследования. Выводы диссертационного исследования нашли отражение в следующих публикациях:

Статья «Профессиональный стресс в современном мире» была опубликована в рамках XXXIV международной научно-практической конференции «Педагогика и психология в современном мире: теоретические и практические исследования».

Публикация статьи «Психологические детерминанты успешной профессиональной деятельности персонала торговой организации» в рамках СХСII Международной научно-практической конференции «Молодой исследователь: вызовы и перспективы».

Публикация статьи «Взаимосвязь социально-психологической адаптации как критерия психического здоровья и профессионального стресса у работников торговли» в рамках LXIII Международной научно-практической конференции «Экспериментальные и теоретические исследования в современной науке».

Цели и задачи, поставленные в настоящей диссертации, а также предмет исследования определили **структуру работы**. Диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, приложений и списка литературы. Во введении дается общая характеристика настоящей работы. В первой главе рассматривается понятие стресса, профессионального стресса и психологического здоровья в научной литературе. Во второй главе представлены результаты эмпирического исследования взаимосвязи профессионального стресса и психологического здоровья специалистов по продажам, отражены особенности репрезентации, составлены рекомендации по практическому применению полученных результатов для создания профилактических мероприятий и формирования стрессоустойчивости. В заключении предоставлены исследовательские итоги и предложены перспективы дальнейшей работы.

Список литературы включает в себя 69 источников (13 из которых на иностранном языке). Текст работы содержит 13 таблиц, 12 рисунков и 4 приложения. Объем основного текста составляет 97 страниц.

Глава 1 Теоретико-методологические обоснования проблемы взаимосвязи профессионального стресса и психологического здоровья сотрудников торговой организации

1.1 Основные подходы в исследовании стресса и профессионального стресса как психологического явления в научной литературе

В связи с насыщенностью и высоким ритмом жизни современного человека проблема возникновения стресса становится все более значимой не только в научных исследованиях, но и для каждого отдельно взятого индивида. Реалии современности таковы, что стрессовые ситуации становятся неизбежными и сопровождают человека на протяжении всей жизни. Понятие стресса вышло из границ сугубо научного применения и широко используется в житейской практике. На бытовом уровне воздействием стресса объясняют недочеты в работе, порицаемые обществом поступки, острые эмоциональные реакции, такие как гнев, раздражение, апатия, истощение и возникающие болезни. Большинство людей считает стресс-факторами только отрицательные события в то время, как неожиданная радость, повышение по службе или знаменательное событие так же могут служить стрессовой ситуацией (эустресс).

Слово «стресс» (от английского «stress») переводится как давление, нажим, напряжение и ранее чаще применялось в технических науках. В 1936 году Гансом Селье термин был введен в биологию, медицину и психологию. Врач, ученый-биолог, Г. Селье описал физиологический стресс как «общий адаптационный синдром, являющийся совокупностью стереотипных реакций, возникающих в организме на действие экстремальных раздражителей (стрессоров)» [43]. Первая фаза стресса – реакция тревоги (подготовка), вторая – стадия резистентности (сопротивления), предполагает

использование организмом своих ресурсов для борьбы со стрессовой ситуацией, третья стадия – истощения (резервы организма на исходе). В случае не формирования специфической функциональной системы, нарушается гомеостаз, и реакция на стресс сохраняется долго и проявляется достаточно интенсивно, что приводит к нарушению адаптации и формирует состояние дистресса. Дистресс способен привести к возникновению серьезных заболеваний, таких как, головные боли, мигрени, аллергические состояния, ревматизм, мышечные боли, артериальная гипертензия, ишемическая болезнь сердца, язве желудка и двенадцатиперстной кишки, развитию раковых опухолей.

Под термином «стресс» в современной науке понимают: напряжение, возбуждение под действием внешних стимулов, называемых «стрессорами» или «стресс-факторами»; субъективная эмоциональная реакция на определенное событие (стрессовое переживание), отражающее внутреннее психическое состояние напряжения или возбуждения; состояние, включающее комплекс специфических физиологических и психологических реакций; ситуацию, требующую изменений в поведении человека, мобилизации защитных механизмов.

В своей работе под термином «стресс» мы будем подразумевать неспецифическую общую реакцию человеческого организма на появление в жизни разнообразных неблагоприятных факторов, физических либо психологических, приводящих к негативным процессам нарушения гомеостаза и состоянию повышенного напряжения.

Внешние факторы, вызывающие стресс, «стрессоры», делятся на физиологические и психологические, на этом основании разделяют и типы стресса. К физиологическому стрессу, вызываемому непосредственно влиянием неблагоприятного стимула на организм, можно отнести болевые воздействия, воздействия чрезвычайно высоких и низких температур, чрезмерную физическую нагрузку и другие. Психологические стрессоры – стимулы, указывающие на опасность, угрозу, переживание, обиды,

необходимость решения сложной задач. В свою очередь, психологический стресс делится на эмоциональный, проявляющийся в случаях опасности, обиды, и информационный стресс, возникающий при информационных перегрузках, неспособностью принять верные решения и выполнить задачи в заданном темпе при ограниченном времени и высокой ответственности за результат.

В современной науке существует множество определений явления стресса, которые различаются в понимании сущности и механизмов его проявления. Основной целью научных работ является не просто всесторонний анализ понятия стресса, но и его влияния на личность.

Классификация стрессовых факторов, представленная в работах отечественных ученых, достаточно многообразна. Одна из наиболее полных классификаций экстремальных факторов выполнена профессором В.Д. Небылицыным, он отмечает внешние факторы (стрессоры) и внутренние (личные) факторы, характеризующие своеобразие психологического отражения и оценки ситуаций [32]. Стрессовой может быть признана реакция организма, достигающая предельного уровня напряжения физиологических и психологических интегративных способностей.

М.А. Одинцова с соавтором понятие «стресс» интерпретирует как проявление адаптационных механизмов человеческого организма в ответ на появление негативного воздействия на физическое либо психическое состояние человека, что приводит к возникновению нарушений в гомеостазе человеческого организма [35].

По мнению Л.А. Китаева-Смыка, стресс представляет собой состояние повышенного напряжения тела и проявляется в виде защитной реакции организма на ряд различных неблагоприятных факторов [19].

По мнению Н.Ф. Калины, под стрессом следует понимать эмоциональное и физическое напряжение, возникающее в определенных условиях, характеризующихся трудностями [17].

Профессор патофизиолог Ф.З. Меерсон обозначает, что стресс,

стандартная реакция организма на новый фактор среды, являющаяся звеном адаптации [30]. Профессор В. Вальдман относит к стрессам реакции перенапряжения психологических и адаптивных процессов [8]. Психолог, автор книг по физиологии стресса Роберт Сапольски, убежден, что стресс следствие переживаний человека о своем будущем, когда симпатическая нервная система активируется вне реальной угрозы для жизни [42].

Говоря о негативном влиянии стресса, стоит отметить, что некоторые виды стресса могут влиять на организм положительно, помогают развить своеобразный иммунитет, мобилизовать физические и психические резервы организма, увеличить работоспособность и производительность труда, стимулируют потребность в самосовершенствовании. Благоприятное воздействие холода как стрессового фактора применяется в закаливании, тренирующее действие может иметь также кратковременное голодание. Во время стрессового воздействия активизируется симпатический отдел вегетативной нервной системы, способствующий развитию адаптивных реакций. Приводит к выделению в кровь адреналина и норадреналина, служащих обезболиванию и высокой степени мобилизации защитных сил организма, в состоянии крайней степени психического напряжения под действием адреналина люди могут быть способными на сверхъестественные действия: забраться на высоту, вытащить человека из огня или ледяной воды, поднять груз больше своего веса. Стресс сопутствует процессу адаптации, помогает найти выход из непростых ситуаций, тем самым повышая выносливость [24].

Отмечая противоречия в определении термина «стресс», американский психолог Р. Лазарус сформулировал когнитивную теорию стресса, предложил обратить внимание не только на внешние стрессовые факторы, но и психологические процессы, учитывая защитные механизмы (физиологические и поведенческие реакции), которые связаны с внутренней психологической структурой личности. Реакция на стресс по большей части результат когнитивных процессов, образа мышления и оценки ситуации,

жизненных ресурсов, степени владения способами управления и адекватности выбора стратегии поведения в экстремальных условиях [61]. В своем исследовании он подтвердил гипотезу, что реакция на стресс зависит от оценки угрозы, которая может быть переоценена, возможно, отвлечь внимание человека от угрозы и уменьшить или нивелировать стрессовые реакции. Профессор калифорнийского университета Ричард Лазарус в 1974 году представил модель стресса, включающую эустресс (от греч. (eu- «хороший») и дистресс. Эустресс – здоровый, положительный стресс, вызываемый яркими положительными эмоциями (назначение на более высокую должность, получение награды на соревнованиях, свадьба, рождение ребенка). И дистресс – длительный стресс, оказывающий крайне негативное влияние на здоровье.

Доктор психологических наук В.А. Толочек считает, что стресс является одним из самых распространенных экстремальных факторов, затрудняющих условия жизнедеятельности [51]. «Стресс представляет собой состояние чрезмерно сильного и длительного психологического напряжения, которое возникает у человека, когда его нервная система получает эмоциональную перегрузку», – так определяет термин стресс Р.С. Немов, известный психолог [33].

«Психологический стресс – состояние, в котором личность оказывается в условиях, препятствующих ее самоактуализации», – резюмирует Ю.С. Савенко [10]. Профессор, доктор медицинских наук В.А. Бодров пишет, что стресс – «неспецифическое физиологическое и психологическое проявление адаптационной активности при сильных, экстремальных для организма, воздействиях» [5]. В своей книге, посвященной проблеме психологического стресса, в общепринятую классификацию ученый включает внутриличностный, межличностный, личностный, семейный и профессиональный виды стрессов.

В книге «Стресс и его значение для организма» Р.А. Тигранян пишет, что стресс – индивидуально воспринимаемый феномен, и причина его

кроется не во внешних, а во внутренних, психических процессах [50]. Одним людям присуща модель реакции «стресс кролика» (пассивная, эффективность деятельности ниспадает), другим – «стресс льва» с активной реакцией и возрастающей деятельностью. Исследователь отмечает, что причины стресса могут быть: физические факторы внешней среды, информационная нагрузка, нарушения физиологических функций (болезни, бессонница), а также психологические и психосоциальные факторы (осознаваемая угроза, отсутствие контроля над событиями, социальное давление).

П.Д. Горизонтов определяет стресс как «общую адаптивную реакцию организма, развивающуюся в ответ на угрозу нарушения гомеостаза» [12]. По мнению Б.М. Федорова, «стресс – это генерализованная реакция напряжения, которая возникает под действием факторов, угрожающих благополучию организма или требующих мобилизации адаптационных возможностей» [53]. Стресс – результат дисбаланса между предъявляемыми требованиями и возможностями адаптации к ним. Ответные реакции на стрессоры в виде физиологических и психологических изменений представляют собой третью стадию модели. Следующая стадия – противодействие стрессу и завершающая, пятая стадия, обратная связь, результат преодоления стресса [20].

Профессиональная самореализация – значимая потребность зрелой личности, достижение успехов в деятельности, получение положительных эмоций в процессе работы особенно важно для современного человека. В связи с этим, часто причинами нервного напряжения и развития стресса становятся ситуации, возникающие в трудовой деятельности. Исходя из этого, возникает острая необходимость в более детальном изучении одной из разновидностей стресса – стресса профессионального. Профессиональный стресс проявляется в психических и физических реакциях на сложные ситуации в производственной деятельности и развивается под влиянием таких факторов, как межличностные конфликты, неопределенность ролей; монотонная и однообразная работа, и, напротив, реорганизация, изменения

в привычных условиях труда, повышение в должности; работа, большая или недостаточная загруженность. Под профессиональным стрессом следует понимать многомерное явление, представленное психическими и физическими реакциями человеческого тела в ответ на появление стрессовых ситуаций в профессиональной деятельности. Вопросы гигиены труда, здоровья сотрудников и гармонизации рабочего процесса в России представлены в работах В.М. Бехтерева, возглавлявшего Институт по изучению мозга и психической деятельности, на базе которого функционировала лаборатория труда [38].

Термину «профессиональный стресс» близкими по смыслу (но не синонимичными) являются понятия «рабочий стресс» («трудовой стресс») и «организационный стресс». Появление организационного стресса связывают с негативным влиянием особенностей предприятия. Непосредственно профессия, вид деятельности приводит к возникновению профессионального стресса. По аналогии с механизмом возникновения стресса, описанным Г. Селье, динамику возникновения профессионального стресса можно представить в виде трех стадий: реакции тревоги (физиологические изменения), стадии сопротивления и стадии истощения, которая характеризуется невозможностью энергетического потенциала личности справиться со стрессором, возникают серьезные психические и физиологические изменения. Системная реакция организма человека на несоразмерность экзогенных и эндогенных факторов организационной среды под действием стрессоров различной этимологии представляет собой профессиональный стресс. Выделяя группу вне-организационных стрессоров, можно отметить способность стресса аккумулироваться в организме, так, например, семейные и личностные проблемы работника могут стать причиной появления и профессионального стресса. Стресс, возникая за пределами трудовой деятельности человека, (внутрисемейные неурядицы и конфликты, жизненные кризисы, негативные факторы

окружающей среды, денежные трудности) и провоцирует развитие соматических и психосоматических заболеваний.

Согласно Л.Д. Столяренко классификацию профессионального стресса следует проводить в соответствии с причинами его возникновения, представленными:

- отсутствием карьерного роста;
- соревновательной напряженностью;
- страхом ошибки;
- стрессом от разницы в скорости взаимодействия с коллегами [48].

А.М. Еникеева с соавторами в качестве причин профессионального стресса выделяет:

- перегрузку, работающего;
- неадекватное объяснение полномочий и обязанностей;
- неадекватное поведение других сотрудников в коллективе;
- длительный и «утомительный» путь в офис и обратно;
- не достаточную зарплату;
- монотонную деятельность или отсутствие карьерных устремлений [15].

Стрессорами на рабочем месте является неясность целей работы, конфликт требований, слишком большая или, напротив, малая загруженность, ролевой конфликт, невозможность участия в принятии важных решений, высокий уровень ответственности за труд коллег, отсутствие или пренебрежение отдыхом и выходными днями.

Занимаясь изучением проблемы возникновения профессионального стресса, Р. Карасек представил «модель взаимного соответствия» личности и окружающего мира. Согласно этой модели, причиной возникновения профессионального стресса является высокая ответственность и контроль: профессиональная деятельность предъявляет слишком высокие требования, не соответствующие способностям работника, когда уровень притязаний личности не соответствует получаемому вознаграждению [60].

М.А. Сычевой определены рабочие и организационные особенности, способствующие возникновению стресса. Автор делит их на четыре типа, представленных: характеристиками профессиональных потребностей и решаемых задач; ролевыми требованиями либо ожиданиями; организационными потребностями либо ожиданиями; внешними требованиями либо условиями [49].

Стрессоры включают:

- процесс несоответствия желаний и того, что можно делать на работе, и того, что эта работа требует от человека, и несоответствия способностей либо ресурсов организма удовлетворению данных потребностей;
- институциональные характеристики;
- профессиональные потребности и ролевые характеристики;
- индивидуальные характеристики и ожидания;
- физические параметры среды: стресс в групповых процессах, стресс на организационном уровне [52].

Профессиональный стресс – достаточно сложное понятие, сотрудник приходит на рабочее место с предрасположенностью к стрессу, так и стресс, связанный с работой, отражается на человеке в целом. Профессиональный стресс сложно дифференцировать, так как в процессе трудовой деятельности люди подвергаются воздействию стрессоров и не относящихся к работе. В модели Б. Перлман и Е.А. Хартман профессиональные деструкции рассматриваются как результат взаимодействия личностных характеристик сотрудника и стрессогенных факторов среды (коллег и ближайшего окружения) [65].

Автор книги «Управление стрессом» Дж. Гринберг рассматривает источники профессионального стресса подробно: «Одни относятся к работе. Другие связаны с ролью «нанятого» в конкретной организации, третьи – с карьерным ростом, четвертые – с отношением к работе и пятые – со структурой и климатом в организации» [59]. Заслуживает внимания

процессуальная модель выгорания как пятиступенчатого прогрессирующего процесса, предложенная Дж. Гринбергом. Первая стадия («медовый месяц»), характеризуется энтузиазмом и довольством работника профессиональной деятельностью, при продолжительном стрессовом воздействии уровень удовлетворения и инициативности снижается. Вторая стадия названа им «недостаток топлива», она характеризуется проявлением апатии, нарушением цикла сна, при отсутствии мотивации теряется интерес к работе, снижается эффективность труда, возникают проблемы с соблюдением трудовой дисциплины, а у сотрудников с высоким уровнем долженствования происходит перерасход внутренних ресурсов, что вредит здоровью. На третьей стадии проявляются склонностями к соматическим заболеваниям, психическому истощению, раздражительности, агрессии, подавленности. Кризисом или четвертой стадией является частичная или полная утрата трудоспособности и прогрессирование хронических заболеваний. Пятая стадией («пробивание стены») характеризуется появлением острых форм соматических и психических проблем и появлением опасных заболеваний.

ВОЗ отмечает, что профессиональный стресс принял масштабы глобальной эпидемии и стал «болезнью XXI века», по результатам многочисленных исследований уровня профессионального стресса отмечается негативная динамика в сторону увеличения, представители совершенно разных профессий могут оказаться в опасности крайнего психического напряжения и могут быть подвержены профессиональному выгоранию.

Н.Е. Водопьянова в книге «Психодиагностика стресса» отмечает, что к отрицательным последствиям организационного и профессионального стрессов относятся: ухудшение физического и психического состояния работников, увеличение случаев травматизма, снижение производительности и мотивации к труду, кадровая текучка, конфликты в коллективе и другие негативные психологические последствия [9].

Кандидат психологических наук Н.В. Самоукина: «Профессиональный

стресс – это напряжённое состояние работника, возникающее у него при воздействии эмоционально-отрицательных и экстремальных факторов, связанное с выполняемой профессиональной деятельностью» [41]. Стресс информационный связан с дефицитом времени на выполнение ответственных заданий, недостоверной, несвоевременной или неточной информацией по задачам. Эмоциональный стресс связан с ценностными установками работника относительно профессии и коммуникативный, связанный с проблемами делового общения.

Полное отсутствие стрессовых ситуаций на работе также негативное влияет на сотрудников, приводя к профессиональному застою, скуке, пониженной мотивации к труду и профессиональному росту. Каждому человеку в разной мере нужны новые впечатления, чтобы выбраться из ощущения монотонности и сохранять творческий потенциал. Большинство офисных работников способны предсказать свой рабочий день с необычайной точностью. Рутинная работа сама по себе не является стрессовой, но монотонность и предсказуемость достигает критической отметки, вызывая крайне неприятные ощущения [47].

Для плодотворной работы необходим оптимальный, желательный уровень профессионального стресса, который может поддерживаться мудрым рациональным руководством, заботой о психическом состоянии сотрудников и своевременным вниманием к проблемам кадров [57].

Неудовлетворенность работой, в том числе низкая оплата труда, способствует развитию профессионального стресса, который негативно отражается на физическом и психологическом здоровье сотрудников и на ранних этапах может проявляться в виде головных болей, нарушений сна и внимания, эмоциональной неустойчивости, расстройства пищеварения, повышения кровяного давления, подавленного настроения. С одной стороны продуктивная деятельность и профессиональный стресс несовместимы, а с другой, невозможно представить трудовую деятельность совершенно не подверженную воздействию стресса. Ощущение стресса субъективно,

большинству сотрудников трудно работать в состоянии дефицита времени и давления, однако, у некоторых людей состояние стрессового напряжения не вызывает дискомфорта, а, напротив, мобилизует, им необходимы жесткие временные рамки.

Профессиональный стресс представляет собой психическую и соматическую реакцию на негативные ситуации в трудовой деятельности человека. Проблема изучения организационного стресса в последние десятилетия приобретает научную и практическую актуальность. Изучение профессионального стресса представляет научный интерес для отечественных и зарубежных ученых современности. Возрастает количество научных публикаций, проводятся новые исследования, разрабатываются актуальные методики профилактики возникновения и борьбы со стрессом.

1.2 Психологическое здоровье как показатель успешной социально-психологической адаптации личности

Важность привлечения внимания к вопросам психического и психологического здоровья трудно переоценить, эта тема привлекает как современных ученых-исследователей, так и людей, мотивированных на поддержание здорового образа жизни. В своих исследованиях доктор психологических наук, профессор И.В. Дубровина разделяет два понятия – «психическое здоровье» и «психологическое здоровье». «Психическое здоровье» – относится к психическим процессам и механизмам, а «психологическое здоровье» относится к личности, этот термин значительно шире. Она отмечает, что психологическое здоровье «тесно взаимосвязано с высшими проявлениями человеческого духа» [14].

Словарь психологических терминов определяет, что понятие психическое здоровье – это «интегральная характеристика полноценности психологического функционирования индивида» [22]. «Психически здоровым считается человек умственно развитый, внутренне уравновешенный,

способный овладеть профессией, находиться в коллективе и переносить повышенные психические и физические нагрузки без последствий для своего здоровья» [34]. В числе определяющих критериев идентичность и постоянство своего «я» и переживаний в однотипных обстоятельствах; способность критической оценки собственной психической деятельности; адекватность психических реакций в соответствии с силой, частотой воздействий внешней среды, социальной ситуации; способность к регуляции поведения с ориентацией на общепринятые нормы; целеполагание и планирование своей жизни; способность адаптации к изменяющимся обстоятельствам. Психологически здоровый человек способен к адекватной коммуникации, к построению успешной карьеры, способен поддерживать благоприятную атмосферу в семье, коллективе, а также жить в гармонии с самим собой.

Возникает необходимость проанализировать термин в контексте различных направлений психологии. Ученые, развивающие деятельностный подход в психологии С.Л. Рубинштейн, Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, Б.Г. Ананьев, В.Н. Мясищев, П.Я. Гальперин, Д.Б. Эльконин, А.Р. Лурия, основным предметом исследования принимали деятельность, определяющую все психические процессы, сделав вывод, что не сознание определяет деятельность, а деятельность определяет сознание. Л.С. Выготский, отмечал, что «высшие психические функции сначала образуются как внешние формы деятельности и лишь потом, в результате интериоризации, становятся психическими процессами индивида» [11]. Основываясь на трудах Л.С. Выготского о происхождении и природе высших психических функций, А.Н. Леонтьев сформулировал принцип единства психики в ее различных формах и деятельности, С.Л. Рубинштейн – принцип единства сознания и деятельности, согласно этому принципу, психика и сознание формируются и проявляются в деятельности.

Представители психоаналитического, психодинамического направления ранее, чем представители гуманистической психологии, обратили свое внимание на личностное здоровье. Психические расстройства, по мнению

К.Г. Юнга и Э. Фромма, являются следствием внутреннего противоречия между внутренними посылами и внешними этическими нормами и устоями. Психоаналитический подход признает причиной возникновения болезней проблемы социальной адаптации индивида. Классик современного психоанализа Нэнси Мак-Вильямс относит к элементам душевного здоровья 16 признаков: способность любить (без обесценивания и без идеализация, отдавать, а не брать), способность работать (способность реализации творческого потенциала, способность играть (словами, символами, метафорами), безопасные отношения (нормальная привязанность), способность к автономии, постоянство себя, способность к восстановлению после стресса, адекватная самооценка, система нравственных ценностей, дифференциация эмоций, способность к рефлексии, чувство отдельности (ментализация), вариативность и гибкость в применении защитных механизмов психики, баланс между ориентированием на социум и на себя, энтузиазм (витальность) и смирение [63].

Э. Фромм, выделил здоровые (продуктивные) типы характера и нездоровые (непродуктивные). К продуктивным относится тип идеального психологического здоровья, уравновешенный, свободный, творческий и ориентированный на общественные интересы. Основатель индивидуальной психологии А. Адлер в числе критериев психического здоровья выделил выраженность социального интереса индивида.

Представители гуманистической психологии, зародившейся на рубеже 60-х годов XX века, выдвинувшие позитивную концепцию психического здоровья, предусматривают тенденции здоровой личности к развитию, росту, самореализации, осознанному руководству своими действиями и поступками, способности нести ответственность перед собой и другими, развитую систему ценностей, умение адекватно воспринимать себя и других.

В своих исследованиях представитель гуманистической психологии А. Маслоу предавал значение изучения жизнедеятельности здоровой личности, психически здорового человека, его критике была подвергнута

психоаналитическая теория З. Фрейда, сфокусированная на изучении болезни, патологии: «Фрейд показал нам больную сторону человека, а мы должны изучить здоровую». А. Маслоу считает уровень социально-психологической адаптации важным критерием душевного здоровья, итогом оптимального соотношения ценностей, потребностей и стремлений личности и общества. Самосовершенствование является основной задачей жизни человека, а психически здоровая личность способна к проявлению добродетели, дружелюбия, самоактуализации, здоровой адаптации. А. Маслоу выделил два элемента психологического здоровья: самоактуализация и стремление к ценностям гуманизма [29]. А. Маслоу пишет, что «психологически здоровые индивидуумы – это люди зрелые, с высокой степенью самоактуализации, имеющие реальные жизненные достижения и развившие свои личностные возможности» [28].

Здоровая личность, по определению К. Роджерса, открыта по отношению к опыту, стремится к полноценной и насыщенной жизни, чувству независимости, свободного творческого самовыражения, способна доверять собственным потребностям [25].

Проблему изучения понятий психического и психологического здоровья не обошли вниманием и современные отечественные ученые.

Дифференцированную модель трех уровней психического здоровья на основе структуры личности представил в своей работе Б.С. Братусь: уровень личностного здоровья (личностно-смысловой уровень), индивидуально-психологический и психофизиологический. Вовлеченность человека в «ансамбль общественных отношений в соподчинённости и иерархии его составляющих» – показатель психической нормы. [7]. Нормальное функционирование психических функций обеспечивает субъективную психическую комфортность, способность индивида к осознанной и рациональной деятельности, адаптированные формы поведения [6].

Психологическое здоровье характеризуется способностью к адаптации, саморазвитию и самореализации. Исследователи связывают психологическое

здоровье с типом жизни и организацией личности [39]. Это умение «формировать психологические образы нормы поведения определенного социума в соответствии с принятыми в нем ценностями и реагировать на его воздействия в деятельности» [2].

Профессором Е.В. Снедковым отмечаются значимые составляющие психологического здоровья: адекватные социальные взаимодействия, эффективность трудовой деятельности и личностные, духовные, интеллектуальные и творческие способности [12].

Доктор педагогических наук О.В. Хухлаева отмечает, что психологическое здоровье есть «гармония», «баланс» телесной и психической, эмоциональной и интеллектуальной составляющей личности; гармония потребностей личности и социума, определение личностью своего предназначения [54].

Психологическое здоровье – гармоничная совокупность биопсихосоциальной системы, которая отражает качество адаптации личности в разных сферах, те «установки, качества и функциональные способности, которые позволяют личности пройти успешную адаптацию в обществе» [1]. Болезни, в том числе и вызванные стрессом, являются итогом сбоя адаптационных механизмов. Под социальной адаптацией понимается преобразование среды к новым условиям деятельности и реальности, человек приспосабливается к новым условиям и приспособливает внешние условия к своим потребностям, этот процесс характеризует здоровую личность, способную к эффективной самоорганизации, социальной активности. Высшая сфера проявления адаптации – адаптированная психическая деятельность, которая определяется биологическими, психологическими и социальными ресурсами личности.

Состояние психологического здоровья не константно и может изменяться под воздействием психотравмирующих, физических, социально-экономических, экологических факторов. Нарушения психологического здоровья могут быть вызваны различными неблагоприятными факторами и стрессами. Не существует

людей совершенно не восприимчивых к воздействиям стресса, но имеется индивидуальный предел сопротивляемости. У людей с хорошим здоровьем и гармоничными чертами характера расстройство адаптации проявляется только при интенсивном и продолжительном неблагоприятном воздействии. Важно также учитывать общее состояние организма, уровень истощения функциональных систем организма, субъективную значимость события для индивида, эмоционально-смысловой контекст переживаний, способность к нахождению конструктивных способов преодоления стресса, а «психологическое предназначение преодоления состоит в обеспечении адаптации человека к требованиям ситуации» [3].

Проанализировав определения понятия психического и психологического здоровья в контексте различных направлений, можно резюмировать, что основными критериями психологического здоровья являются способность личности к успешной социально-психологической адаптации, адекватное принятие себя и других, способность к созидательной деятельности и творчеству.

Качественный аспект психологического здоровья личности – способность к эффективной самоорганизации, которая обеспечивает адекватную адаптацию. Доктор медицинских наук Ф. Березин признает адаптационную концепцию ведущим подходом в изучении личности [4]. Социально-психологическая адаптация выступает механизмом приспособления личности к обществу, образование собственного стиля поведения, степень адаптированности определяется способностью интеграции в систему общественных отношений без нарушения психического равновесия. По мнению Л.Н. Собчик, психическая адаптация определяется показателями актуального состояния психики [45].

Каждый человек имеет определенный уровень психической адаптации, процесс которой включает биологический, психологический и социальный факторы. Здоровая личность активно усваивает и преобразовывает социальные нормы, так формируется «состояние динамического равновесия

индивида с окружающей средой» [44]. Успех адаптации зависит от активности индивида, эмоциональной устойчивости, наличия осознаваемых или скрытых установок поведения, способности к самопринятию, внутреннему контролю, оптимизации средового взаимодействия. Запас стойкости защитных сил организма, их способности к поддержанию психического равновесия в ситуациях стресса определяет степень психологического здоровья человека.

Резюмируя определения, можно отметить, что гармоничную личность отличает гибкость, высокий уровень адаптивности – врожденной и приобретенной способности к адаптации. Реакция человека на стресс индивидуальна и не всегда предсказуема, она зависит от личностных и интеллектуальных особенностей и от субъективной значимости ситуации для человека. Т.А. Немчин главным фактором формирования психических состояний и адаптации считает не столько объективную сложность сложившейся ситуации, сколько ее субъективную, личную оценку [18]. Можно резюмировать, что человек с высоким уровнем психологического здоровья может эффективно справляться со стрессом, реализовать собственный потенциал, вносить вклад в общественную жизнь, продуктивно работать. Способность профессионала к саморазвитию и рефлексии, контролю эмоционального состояния и поведения помогает гармонизировать отношения, способствует успешному самосовершенствованию профессиональной деятельности.

1.3 Особенности влияния профессионального стресса на психические процессы и трудовую деятельность работников сферы торговли

Период зрелости характеризуется стабилизацией, интегрированием и совершенствованием психических и физических функций, традиционно возраст середины жизненного цикла олицетворяет период расцвета

потенциальных возможностей и называется «акме» (в переводе с греческого – это «вершина»). Психологически зрелый человек способен брать ответственность за свою жизнь себя и жизнь других, выполнять общественные и социальные функции, участвовать в производительном труде. «Профессия человека не только служит его самоопределению и самоутверждению, но и образует базис для построения жизненного пути, во многом определяя судьбу» [38]. Для человека в период зрелости важно реализовать себя как профессионала, специалиста в выбранной области деятельности. В процессе трудовой деятельности практически неизбежно возникновение конфликтных и стрессовых ситуаций во взаимодействии коллег, в случае игнорирования общих интересов компании и лоббирования собственных целей, порождая соперничество и напряженность в организации. Стрессовые факторы на производстве становятся все более разнообразными и критически значимыми. ВОЗ в числе факторов риска для психологического здоровья трудящихся перечисляет недостаточные меры по охране здоровья работников и гигиены труда, негибкий рабочий график, неконкретные задачи и организационные установки, низкий уровень поддержки работников, ограниченное участие в принятии решений и слабый контроль над областью своих трудовых обязанностей.

В данном контексте для психологии здоровья особо важными являются вопросы адаптации сотрудников в рамках различных профессий, появление нервно-психического напряжения, профессионального выгорания и утомления [39]. В вопросах профилактики этих состояний важно учитывать не только условия и форму труда, но и ключевые особенности проявления стресса в зависимости от специфики профессии.

Торговая организация – особая трудовая среда, основной характеристикой которой является конкуренция, как внешняя (с организациями схожего профиля), так и внутренняя (в коллективе). Работа специалистом по продажам является стрессовой. В условиях рыночной экономики повышение количества продаж и увеличение прибыли является

основной целью предпринимательской деятельности, успешность этих задач зависит от командной и слаженной работы каждого подразделения и сотрудника, в частности стремления к получению прибыли, руководство торговых организаций не готово платить работникам лишь за часы, проведенные на рабочем месте, в настоящее время стоит вопрос контроля за качеством труда сотрудника, его интенсивностью и плодотворностью. В настоящее время сфера обслуживания и продаж занимается не только удовлетворением потребностей населения в различных категориях товаров, но и решает множество актуальных задач. Функция торговых компаний состоит не только в оптимизации внутренней стратегии и сохранении доходов отдельного предприятия, но и в создании и сохранении рабочих мест, своевременной оплате налогов, направленных на повышение уровня экономики в регионе и в стране в целом.

Одним из важных звеньев в торговом предприятии является отдел продаж, продавцы-консультанты, в частности. Специалисты по продажам осуществляют деятельность по реализации товаров либо услуг, предлагаемых либо производимых предприятием. Работа специалистов по продажам связана с постоянным стрессом. Они проводят переговоры с клиентами и потенциальными клиентами, увеличивают количество покупателей, заключают сделки купли-продажи, принимают участие в деятельности по формированию видов продукции либо услуг, основываясь на потребностях представителей целевой аудитории. Данные специалисты в компании осуществляют деятельность по обслуживанию оптовых покупателей, а также посетителей. Данная профессиональная деятельность является профессией категории «человек-человек». В работе сфере обслуживания необходимы следующие компетенции: инициативность, деятельность, умение работать в команде, стремление к саморазвитию и самообразованию, внимательное отношение к потребностям покупателя, готовность помочь, оставаясь дружелюбным. Основные обязанности специалистов по продажам представлены следующим:

- разработка и выполнение мероприятий, направленных на продвижение продаж товаров или услуг;
- построение и поддержание отношений с торговыми предприятиями, торговыми марками;
- разработка и создание каналов для продвижения продуктов, ориентированных на конечных пользователей;
- составление договоров (купля-продажа, распространение продукции и тому подобное);
- расторжение договоров с поставщиками и покупателями;
- создание и ведение клиентской базы данных, увеличение количества клиентов;
- работа над построением и расширением ассортимента с учетом потребностей целевой аудитории [58].

Многолетние исследования в области управления человеческими ресурсами доказывают необходимость учитывать индивидуальные характеристики работников, видеть в подчиненных, прежде всего, человека с личностными, социальными и психофизиологическими особенностями, знать способы его мотивации [16]. Грамотный подход к управлению индивидуальными особенностями человека, применение социально-психологических методик управления персоналом, влияет на эффективность работы подразделений организации, и ее экономическую стабильность.

Доктор психологических наук В.Д. Шадриков ввел в отечественную психологию понятие профессионально важных качеств, влияющих на эффективность и успешность деятельности. Профессионально значимые качества являются предпосылкой профессиональной деятельности, но способны совершенствоваться, изменяя саму личность в целом [55]. Для обеспечения эффективности работы и повышения конкурентоспособности торговой компании необходим качественный подбор кадров, нацеленный на выявление профессионально значимых качеств у соискателей. В каждой трудовой деятельности есть особые желательные трудовые компетенции,

профессионально важные качества личности, способные обеспечить самореализацию человека в трудовой деятельности и определяющие конструктивность процесса профессионального развития сотрудника.

Согласно теории профессионального выбора американского исследователя Дж. Холланда торговые работники относятся как к предпринимательскому, так и к социальному типу личности. Е.С. Романова выделяет в профессиограмме профессионально значимые качества для менеджеров по продажам, отмечая такие способности как грамотная, краткая, выразительная, понятная речь, хорошая память, развитая сенсорная чувствительность, глазомер, воображение, внимание, артистичность; качества личности: самоконтроль, общительность, эмоциональная устойчивость, честность, ответственность, умение убеждать. И качества, препятствующие эффективности: плохая память, нечеткая речь, медлительность, грубость [40].

В профессиях, связанных со сферой обслуживания способность к эффективной коммуникации, является одним из главных профессионально значимых качеств. Основная специфика работы менеджера по продажам представлена взаимодействием напрямую с клиентами, то есть такой сотрудник является последним звеном в цепочке транзакций, ведущих к покупке. Естественно, производители, поставщики, рекламодатели и многие другие участники этой цепочки должны ориентироваться на целевую аудиторию, но за достижение конечной цели своей работы отвечает специалист по продажам. Наиболее успешные специалисты по продажам хорошо осведомлены о предмете своей деятельности, подходят к процессу продажи творчески, способны работать в условиях дефицита времени, обладают высокими коммуникативными навыками, их частные цели совпадают с интересами компании [58].

В.В. Назаренко создала обобщенную классификацию оценки эффективности деятельности торговых работников на основании объективных (экономических) и субъективных (психологических) критериев. К первой группе критериев она отнесла производительность, ритмичность,

мобильность, сработанность, качество, надежность, оптимальность, а к последним – целенаправленность, компетентность, общительность, удовлетворенность трудом, работоспособность, напряженность, мотивированность. Данные качества являются необходимыми для эффективной деятельности специалистов по продажам [31].

От сотрудников торговой компании требуются развитые коммуникативные навыки, хорошие организаторские способности, смекалка и эрудиция, аналитическое мышление, способность быстро учиться, грамотная речь, уверенность в себе, организованность, ответственность. Также важно уметь произвести приятное впечатление о себе, эффективно поддерживать высокий имидж компании.

Факторами профессионального стресса специалистов по продажам являются: большой объем аналитической информации, хроническая нехватка времени для выполнения задачи и высокий уровень личной ответственности [56]. Социальный психолог С. Maslach, изучая феномен профессионального стресса, потерю интереса к профессиональной деятельности и негативного отношения к клиентам, обнаружила, что на профессиональную идентификацию и поведение на рабочем заметно влияет эмоциональное возбуждение [62]. Профессиональный стресс специалистов по продажам проявляется хронической усталостью, нежеланием заниматься этим видом деятельности, избеганием общения, негативными соматическими и психическими явлениями. Недостаточное внимание к проблеме профессионального стресса работников сферы продаж приводит к низкой эффективности взаимодействия продавца и покупателя, следствием чего является неудовлетворенность качеством обслуживания и снижение экономических показателей предприятия. Профилактика профессионального стресса начинается с осознания сущности проблемы, выяснения причин возникновения и развития профессионального стресса [34].

По мнению Е.В. Корниенко с соавтором в динамике стрессового переживания менеджера по продажам можно выделить три стадии. На

первом этапе, когда вообще нет признаков стресса, личность не считает это стрессовым состоянием. Считается, что субъективные переживания, а не функциональные изменения в организме появляются позже [21].

Иногда наблюдается улучшение психического состояния менеджера по продажам во время стресса. В это время присутствует положительный опыт творческого вдохновения, радость от работы, веселье и оптимизм. Однако если человек находится на этой стадии длительный период времени, происходит переход утомления, что свидетельствует о значительном ухудшении всех показателей активности, приводящем к истощению резервов организма, снижению функциональных возможностей, снижению динамики психических и когнитивных процессов.

Трудовая деятельность специалистов по продажам регулируется, направляется управленческим персоналом организации: руководителем отделов, коммерческим директором. Лидер выступает как средство «интеграции индивидуальных и групповых целей», для достижения успеха предприятия [27]. В условиях повышенной конкуренции грамотное управление персоналом становится приоритетной задачей руководителей, так как способность организации в достижении успеха в современном деловом мире влияет на экономику предприятия в целом, во многом зависит эффективности трудовых взаимоотношений. При построении структуры управления коммерческой деятельностью необходимо учитывать взаимодействие и соподчиненность всех составных элементов, образующих целостную систему управления торговым предприятием. Компетентный руководитель специалистов по продажам имеет высокий авторитет среди подчиненных, а возглавляемый им коллектив, обладает высокой мотивацией и самооценкой и каждый член коллектива удовлетворен условиями труда, заработной платой, отношениями с коллегами и руководством.

Социальное пространство, в котором находится специалист, является детерминантой профессионального стресса. Стресс-факторы идентичны для большинства организаций, но конкретные причины и их восприятие отличается

определенной спецификой в разных странах, обусловленной влиянием различия социального контекста. В настоящее время торговля является одной из крупнейших сфер экономической деятельности в Республике Казахстан, социально-экономическое значение которой оценивается весьма высоко, в этой отрасли занято 16,1% от общей численности трудоспособного населения, согласно данным Департамента статистики Республики Казахстан, строительные материалы вошли в пятерку наиболее покупаемых товаров [46]. В программе развития введена мера постепенного упразднения открытых торговых площадей и рынков, что приведет к увеличению числа современных торговых площадок. Согласно мировым тенденциям развития этой сферы происходит вытеснение традиционных форматов торговли современными: преобладают крупные торговые сети, используются современные технологии продаж и маркетинга, внедряются передовые системы учета, широкое распространение получает электронная коммерция, улучшается логистическое обслуживание и информационное обеспечение, увеличивается товарооборот торговых предприятий.

Этнопсихология методом сравнительного анализа мифологии, языковых и культурно-нравственных особенностей доказывает психическое сходство и уникальность самосознания людей, относящихся к определенной нации, основанное, в большей степени, на социально-культурных факторах. Отмечается, что представителей народов Средней Азии отличает исполнительность, добросовестность, им свойственна определенная замкнутость в своих национальных группах, настороженность в общении с представителями других этносов. В речи преобладают конкретные, а не абстрактные понятия, склад ума практический, мышление рационально, не свойственно яркое внешнее проявление эмоций.

Обязательным элементом культуры считается уважение к старшим, национальной культуре и традициям, родному языку, искусству. Предпочтение отдается ровной и уважительной манере общения, без использования бранных слов. Этнопсихологи отмечают прерогативу

родственных связей: правила общественной жизни и традиционной культуры предписывают принимать сторону родных в любых ситуациях, помогать родственникам в трудоустройстве, стремясь к созданию себе окружения из близких людей, земляков. Также качествами, присущими казахам отмечают гостеприимство, общительность, свободолюбие, верность дружбе.

Адаптация к проживанию и работе в сложных природно-климатических условиях определила неспешность и размеренность труда, особенности жизненного уклада и традиций, кочевой образ жизни. Этнопсихологические исследования утверждают, что в большинстве населения этого региона «стремятся добросовестно выполнять свои служебные обязанности. Вместе с тем, если ослабляется контроль, они могут допускать поблажки. Исследователи отмечают их пониженную общественно-политическую активность в составе многонационального коллектива» [23].

Существуют определенные особенности реагирования на стресс в профессиональной деятельности, которые обусловлены этническими и культурными концептами, воспитанием в строгих правилах долга, справедливости, достоинства и признания обязательности труда и необходимости уважения к начальству, как к старшему по возрасту и положению. Обычаи, традиции, служащие нравственными образцами, предписывают спокойствие и размеренность в сложных ситуациях, а залог успеха считается умение видеть возможности в любой ситуации. Присуща копинг-стратегия, подразумевающая смену вида деятельности в случае раздражения или невозможности выполнить поставленную задачу: «Рука работает, голова отдыхает». Характер активности в профессиональной деятельности обусловлен традиционными установками, высоко оценивающими необходимость труда: «ключ счастья в труде», «жизнь без труда – тлеющая зола», «плохой работы нет, есть плохой работник»; также подчеркивающими значимость деятельности: «от любимой работы усталости нет», «от хорошей работы на душе покой».

Профессиональный стресс признается личной, индивидуальной

проблемой, а причиной возникновения стресса зачастую считается сам работник, который оказался не в состоянии противостоять стрессорам. О проблеме стресса не принято говорить на работе, это расценивается как проявление слабости. В тоже время многие признают существование профессионального стресса, но не считают необходимым озвучивать проблему и бороться с негативными проявлениями, преобразование стресса в заболевания и профессиональное выгорание остается не замеченным руководством и самим специалистом.

Современный стиль управления торговой организацией зачастую культивирует у работников возникновение стресса, создавая ситуации столкновения интересов, повышая конкуренцию, применяя критерии оценки и дифференцированную систему оплаты труда. В результате эмоциональных перегрузок у сотрудников возникает нервное и физическое истощение, которое негативно сказывается на соматическом и психическом здоровье и приводит к возникновению профессионального стресса. Длительный стресс представляет собой угрозу возникновения синдрома профессионального выгорания. В современных научных работах зарубежных и отечественных ученых есть доказательства того, что игнорирование проявлений профессионального стресса и отсутствие своевременных профилактических мер может привести к депрессивным расстройствам, алкогольной и наркотической зависимости, а в крайних случаях, даже к суициду. Стоит вспомнить, что в профессиональной деятельности значим не только итог, но и «важна также психологическая цена результата труда, отсутствие перегрузок, переутомления, стрессов работающего человека», – пишет А.К. Маркова в книге «Психология профессионализма» [26].

В условиях профессиональной деятельности специалисту важно умение эффективно противостоять стрессовым факторам для выполнения должностных инструкций. Получается, что саморегуляция становится важным ресурсом профессиональной эффективности. «Главная особенность современной ситуации на рынке труда – ограниченный спрос на трудовые

ресурсы, что связано с действием принципа «негарантированной занятости», при котором трудоспособный человек не имеет гарантий на стабильное рабочее место на протяжении всей трудовой жизни» [36].

Ф. Джилбрет в своей работе 1925 года «Азбука научной организации труда» отмечает, что здоровье рабочих и радость от трудовой деятельности повышают продуктивность труда. Необходимыми условиями здоровья работников Ф. Джилбрет считает: обеспечение необходимого отдыха и безопасности труда рабочих, уменьшение факторов, вызывающих утомление, рациональное устройство рабочей зоны, привлечение психологов для разрешения проблем персонала, он также организовал проведение в Америке Дня борьбы с утомлением. По мнению его супруги, первой женщины в Америке, получившей квалификацию доктора психологических наук, Лилиан Джилбрет, работа является «великим воспитателем» и должна формировать навыки здорового образа жизни у сотрудников, учитывать взаимосвязь профессиональных, умственных и нравственных качеств [37].

Получение удовольствия от трудовой деятельности и минимизация усталости возможно при выполнении человеком тех дел, к которым он наиболее приспособлен от природы. В своей книге «Делай то, для чего ты рожден» специалисты в области теории и типов личности Пол Тайгер, Барбара Бэррон-Тайгер отмечают, что правильно выбранная работа повышает жизненный тонус, раскрывает сильные стороны личности, согласуется со стилем поведения и отражает индивидуальность [64].

Профессиональное развитие специалистов по продажам индивидуально, адаптация к профессиональной деятельности отличается своеобразием, различается степень стремления к профессиональному совершенствованию. Для успешной работы специалист по продажам должен владеть способами организации самоконтроля и рефлексии: оценивать результаты проделанной работы, скорость и точность ее выполнения, четко следовать должностным инструкциям и отслеживать причинно-следственную связь, своевременно реагировать на замечания и устранять недостатки.

Результативность продаж в торговых точках целиком зависит от мастерства продавцов-консультантов, профессионально значимым качеством которых, является личностный компонент деятельности, лояльность взаимоотношений с покупателями и клиентоориентированность. Продавец способен создать благоприятный имидж компании, установить деловые связи, а итогом его продуктивной работы становится совершенная сделка на взаимовыгодных условиях и появление постоянных покупателей. Также необходимыми качествами специалистов в отделе продаж являются не только профессиональные знания, умения и навыки, но и стрессоустойчивость, умение грамотно вести диалог, находить компромиссы и разрешать конфликтные ситуации.

Особенности стрессоустойчивости работников в сфере продаж, взаимовлияние социально-психологической адаптации (как основной составляющей психологического здоровья) и профессионального стресса, вариабельность стрессовых реакций: от формирования соматических и психических расстройств до резистентности к стрессу, – все эти явления исследованы недостаточно. Анализ существующих исследований в сфере торгового обслуживания свидетельствует об активном научном поиске в направлении обеспечения эффективного взаимодействия и избегания организационных конфликтов.

Итак, в теоретическом анализе были рассмотрены многогранные понятия стресса, профессионального стресса, психического и психологического здоровья с позиций современных научных исследований. Были сделаны выводы относительно связи свойств и особенностей психологического здоровья и сферы профессиональной активности человека. Научные исследования указывают на необходимость своевременной разработки мероприятий профилактики и коррекции возникновения профессионального стресса. В последние десятилетия возросла актуальность исследований в области профессионального стресса как проблемы, ухудшающей психологическое, физическое здоровье специалистов,

препятствующей эффективной профессиональной реализации, снижающей работоспособность персонала и эффективность организации в целом.

Профессиональный стресс проявляется на физическом уровне синдромом хронической усталости, общей слабости, нарушениями цикла сна и бодрствования, аллергическими реакциями, расстройствами пищевого поведения, сердечно-сосудистыми заболеваниями, психосоматическими реакциями, обострениями хронических заболеваний. На эмоциональном уровне человек становится более беспокойным или апатичным, у него часто снижается настроение, появляются утомление, нервозность, агрессивность. В его поведении можно заметить прокрастинацию, рассредоточенность, появление или усиление пагубных привычек, ослабление памяти и нарушение концентрации внимания. Эффективное руководство имеет возможность предотвратить появление у сотрудников высокой степени профессионального стресса, путем проведения мероприятий по профилактике, создания благоприятной психологической атмосферы в коллективе, комфортной для профессиональной реализации сотрудников и повышения экономических показателей предприятия. В настоящее время наблюдается положительная динамика в области осознания руководителями важности создания благоприятного психологического микроклимата, необходимого для наиболее продуктивной работы и реализации потенциала каждого сотрудника, все больше внимания уделяется психологическому здоровью сотрудников, проводятся групповые психологические тренинги, совместные мероприятия, используются положительные подкрепления лучших сотрудников путем материального и нематериального стимулирования.

Систематические нагрузки, нервное напряжение, необходимость в общении со сложным контингентом – все это негативно влияет на психоэмоциональное состояние личности работника. В первой главе мы отметили, что понятие «профессиональный стресс» многомерное, представляющее собой совокупность психологических и физиологических

реакций специалистов на сложные ситуации в трудовой деятельности; понятие сложно дифференцируемое, так как реальные причины стресса могут скрываться в личностных особенностях самого профессионала. Организациям рекомендуется критически изучать обстановку на рабочем месте с целью ее адаптации в сторону улучшения условий для психологического здоровья сотрудников, опираясь на позитивный опыт компаний, лидирующих в этом направлении. Рекомендуется изучение потребностей отдельных работников, доступность информации о возможностях поддержки и помощи данной организации в вопросах поддержания психологического здоровья (например, психолог в организации, проводимые тренинги). Для преодоления стрессовых состояний психологами могут быть предложены методы релаксации, визуализации, аутогенные тренировки, дыхательные упражнения, техники формирования позитивного мышления, самовнушения, медитации.

Проведя теоретический анализ проблемы обоснования взаимосвязи профессионального стресса и психологического здоровья сотрудников, мы уделили внимание таким теоретическим аспектам как: профессиональный стресс, психическое и психологическое здоровье, социально-психологическая адаптация. Психологическими ресурсами личности для сохранения устойчивости в стрессовых ситуациях, возникающих в трудовой деятельности, служат индивидуально-психологические особенности личности, высокая адаптивность, социальная поддержка, эмоционально-волевые и профессионально значимые качества, способность к самопринятию.

Глава 2 Эмпирическое исследование взаимосвязи профессионального стресса и психологического здоровья работников сферы торговли

2.1 Организация эксперимента и методы исследования

Эмпирическое исследование проводилось в Товариществе с ограниченной ответственностью «Барс-NORD», расположенном в Северо-Казахстанской области, в городе Петропавловск, и в двух филиалах организации в городе Костанай и в городе Павлодар. Организация осуществляет деятельность по оптовой и розничной реализации строительных материалов, оказывает консультационные услуги. Штат предприятия состоит из 150 человек, организация включает два филиала, оптовые и розничные магазины и несколько профилирующих структур. Выборку исследования составили сотрудники Товарищества с ограниченной ответственностью «Барс-NORD» численностью 40 человек, в возрасте от 22 до 45 лет. Из них женщин 23 (57,5 %) и мужчин 17 (42,5%). Среднее значение стажа работы 10,3 года.

В исследовании приняли участие 40 человек: коммерческий директор, 6 руководителей отделов оптовых и розничных продаж, 4 менеджера по работе с клиентами, 5 менеджеров по продажам оптового звена, 5 менеджеров по продажам розничного звена, 10 продавцов-консультантов, 9 старших продавцов-консультантов.

В исследовании использовались валидные и надежные психодиагностические методики, хорошо зарекомендовавшие себя и широко используемые в прикладных психологических исследованиях. В частности, это:

- методика диагностики социально-психологической адаптации (К. Роджерса и Р. Даймонд);

- опросник «Шкала оценки качества жизни» (Р.С. Элиот, в адаптации Н.Е. Водопьяновой);
- методика «Оценка нервно-психического напряжения» (Т.А. Немчин);
- опросник «Шкала организационного стресса» А. МакЛина, адаптированная Н.Е. Водопьяновой;
- методика «Шкала оценки профессионального стресса» (опросник К. Вайсмана).

Цель данного исследования выявить взаимосвязь между проявлением уровня профессионального стресса и психологическим здоровьем личности у специалистов по продажам.

Объект исследования: профессиональный стресс сотрудников торговой организации.

Предмет исследования: взаимосвязь профессионального стресса и психологического здоровья специалистов по продажам.

Эмпирическое исследование нацелено на проверку и подтверждение гипотезы о взаимосвязи профессионального стресса специалистов по продажам с выбранными переменными психологического здоровья, такими как способность к социально-психологической адаптации, самопринятие, принятие других, интернальность, эмоциональный комфорт.

Приведем краткое описание используемых в исследовании методик, являющихся основным инструментарием для доказательства гипотезы.

Для изучения особенностей социально-психологической адаптации и связанных с ней показателей психологического здоровья используется личностный опросник К. Роджерса и Р. Даймонд.

Этот опросник состоит из 101 утверждения, сформулированного в третьем лице единственного числа без использования местоимений, этот прием используется для «нейтрализации» установки испытуемых на социально-желательные ответы, так как форма представлений суждений предполагает избегания влияния «прямого отождествления». Возможность

получения дифференцируемых ответов обеспечивается семибалльной шкалой.

Методика нацелена на выявление особенностей адаптации личности через интегральные показатели: адаптация, самовосприятие и принятие других, интернальность, эмоциональная комфортность, стремление к доминированию. Данные интегральные характеристики вычисляются по индивидуальной формуле, интерпретация проводится в соответствии с предлагаемыми нормативными данными.

Задача методики определить личностные факторы социально-психологической адаптации и социально-психологической дезадаптации работников компании; выяснить критерии социально-психологической адаптированности работников торговой организации и определить соответствующий диагностический инструментарий, разработать программу повышения уровня социально-психологической адаптированности работников торговой компании.

В качестве одного из основных методов исследования использовался опросник Н.Е. Водопьяновой для оценки качества жизни.

В основе опросника лежит предположение о том, что ощущение психологического комфорта (благополучия) является важным индикатором здоровья и позволяет диагностировать динамику перехода от состояния здоровья к болезни. В психологической литературе как эквивалент понятия психологического благополучия используется понятие качества жизни, как субъективного переживания удовлетворенности своей жизнью. Это понятие соотносится с психологическим здоровьем личности.

Опросник для оценки качества жизни в оригинальной версии разработан Р. Элиотом. Опросник помимо оценок по отдельным шкалам позволяет получить общий индекс качества жизни, представляющий субъективную удовлетворенность личности своими ресурсами для совладания с жизненными и профессиональными стрессами, с целью

помощи в нахождении баланса между воздействием стресса и преодолевающим поведением.

Опросник адаптирован и валидизирован Н.Е. Водопьяновой. Адаптированный для русскоязычной выборки опросник включает в себя 36 вопросов, соотносящихся с 9 категориями удовлетворенности. Качество жизни – субъективный показатель удовлетворенности или наоборот неудовлетворенности своей жизнью и самореализацией, складывается из различных факторов, таких как состояние здоровья, личные достижения, общение и поддержка, профессиональные достижения, самоконтроль и напряженность, негативные эмоции и оптимизм.

Время работы составляет порядка 30 минут.

Оценки по частным шкалам связаны с удовлетворенностью в разных сферах жизнедеятельности. Чем ниже оценки, соответственно тем выше неудовлетворенность качеством жизни в соответствующей сфере жизни.

Показано, что очень низкий индекс качества жизни (ИКЖ) характерен для депрессивных индивидов; низкий показатель ИКЖ часто встречается у индивидов с признаками эмоционального выгорания; для оптимистов с активной жизненной позицией характерен высокий показатель ИКЖ.

Надо отметить, что в качестве важных составляющих (индикаторов) психологического здоровья специалистов по продажам, мы выделяем особенности социально-психологической адаптации и связанные с ней шесть интегральных показателей: адаптации, интернальности, самопрятия, прятия других, эмоционального комфорта, стремления к доминированию. Уровень качества жизни неразрывно связан с психологическим здоровьем личности. Реализовав себя и свои потребности, человек повышает качество жизни и субъективную степень удовлетворённости жизнью. Психологическое здоровье личности зависит, в том числе и от степени удовлетворенности своей жизнью, является своеобразным итогом личностно-нравственных ориентиров и социальной деятельности индивида, это гармония во всех аспектах личности, согласованность между потребностями

общества и индивида. Такие категории как субъективная удовлетворенность качеством жизни, самопринятие, способность к саморазвитию, развитые коппинг-стратегии очень важны для психологического комфорта личности в условиях современного мира.

Продуктивность работы человека в существенной степени зависит от характера и выраженности актуального психического состояния, в условиях которого протекает конкретная деятельность. В этом заключается важное прикладное значение методики измерения степени выраженности нервно-психического напряжения (НПН). Нервно-психическое напряжение развивается в сложных условиях жизнедеятельности человека на фоне положительно или отрицательно окрашенных переживаний и представляет собой особое психическое состояние, протекающее в форме системного процесса, затрагивающего соматические и нервно-психические уровни организации личности, влияя на психическое состояние и работоспособность человека. Для исследования НПН используется опросник Т.А. Немчина «Оценка нервно-психического напряжения», проверенный на валидность и надежность. Опросник содержит список различных признаков нервно-психического напряжения, дифференцированных на основании данных клинико-психологического наблюдения, и представлен 30 основными характеристиками состояния НПН, разделенными на три степени выраженности.

Шкала организационного стресса А. МакЛина в русскоязычной адаптации Н.Е. Водопьяновой.

Шкала организационного стресса измеряет восприимчивость сотрудников к организационному стрессу (ОС). Высокие значения ОС указывают на подверженность личности рабочим стрессам и таким негативным его последствиям, как синдром хронической усталости, профессиональное выгорание, появление сердечно-сосудистых заболеваний. Обширные исследования связывают высокий уровень организационного стресса с предрасположенностью к поведению типа «А». Методика

определяет общий индекс ОС и пять вспомогательных показателей: когнитивность и способность самопознания, активность и продуктивность деятельности, интересы, гибкость поведения и принятие ценностей других.

Для оценки степени выраженности профессионального стресса использовалась методика К. Вайсмана. Методика предполагает ответы на 15 вопросов с 5-бальной шкалой. Итоговый результат может варьироваться от 15 баллов до 75 баллов. Высокие показатели по шкале К. Вайсмана свидетельствуют о выраженном профессиональном стрессе.

Представленные выше методики позволяют адекватно измерить основные психологические переменные, связанные с изучаемой проблемой и выдвинутой гипотезой, проверяемой в исследовании.

2.2 Анализ и интерпретация результатов эмпирического исследования

Для обоснованного выбора статистических критериев анализа эмпирической информации полученные данные проверялись на нормальность распределения.

Проверка данных на нормальность (см. приложение А) показала, что распределение данных по ряду переменных в сравниваемых выборках достоверно отличается от нормального, поэтому в работе использовались непараметрические методы статистики – критерии U Манна-Уитни, H Краскела-Уоллиса и коэффициент ранговой корреляции ρ Спирмена.

Данные обработаны в программе IBM SPSS Statistics 23.

Для проверки поставленных гипотез, в работе использовались методики диагностики психологического здоровья сотрудников и показателей профессионального стресса. Показатели психологического здоровья представлены результатами теста СПА (Тест-опросник Роджерса – Даймонд) и «Шкалы качества жизни»; показатели профессионального стресса – результатами тестов «Оценка нервно-психического напряжения», «Шкала

организационного стресса» и «Шкала оценки профессионального стресса».

Поуровневое распределение испытуемых по всем переменным исследования представлено в таблицах 1-5 и на рисунках 1-5, частотный анализ подробно представлен в приложении Б.

Показатели переменных психологического здоровья по выборке представлены результатами теста СПА (Тест-опросник Роджерса – Даймонд) в таблице 1.

Таблица 1 – Поуровневое распределение испытуемых по шкалам теста-опросника СПА Роджерса – Даймонд

Показатели СПА	Уровень выраженности показателя по выборке (в %)		
	Низк.	Сред.	Высок.
Адаптив-ть	0	43,6	56,4
Деадаптив-ть	35,9	61,5	2,6
Принят. Себя	0	30,8	69,2
Непринят. Себя	51,3	48,7	0
Принят. Других	0	53,8	46,2
Непринят. Других	35,9	43,6	20,5
Эмоц-ный комфорт	15,4	69,2	15,4
Эмоц-ный дискомфорт	33,3	46,2	20,5
Внутрен. Контроль	0	43,6	56,4
Внешн. Контроль	30,8	56,44	12,8
Доминирование	28,2	79,5	0
Ведомость	12,8	61,5	25,6
Эскапизм	28,2	66,7	5,1

Выборка в целом характеризуется высоким уровнем социально-психологической адаптации. Большая часть испытуемых имеет высокий уровень адаптивности, принятия себя и внутреннего контроля. По большей части других показателей СПА обнаружена асимметрия в сторону «позитивного» полюса шкалы. В выборке преобладает средний уровень эмоционального комфорта. Следует обратить внимание на скос показателей в сторону низкого уровня доминирования и высокую социальную ведомость.

На рисунке 1 представим полученные результаты для наглядности в виде диаграммы.

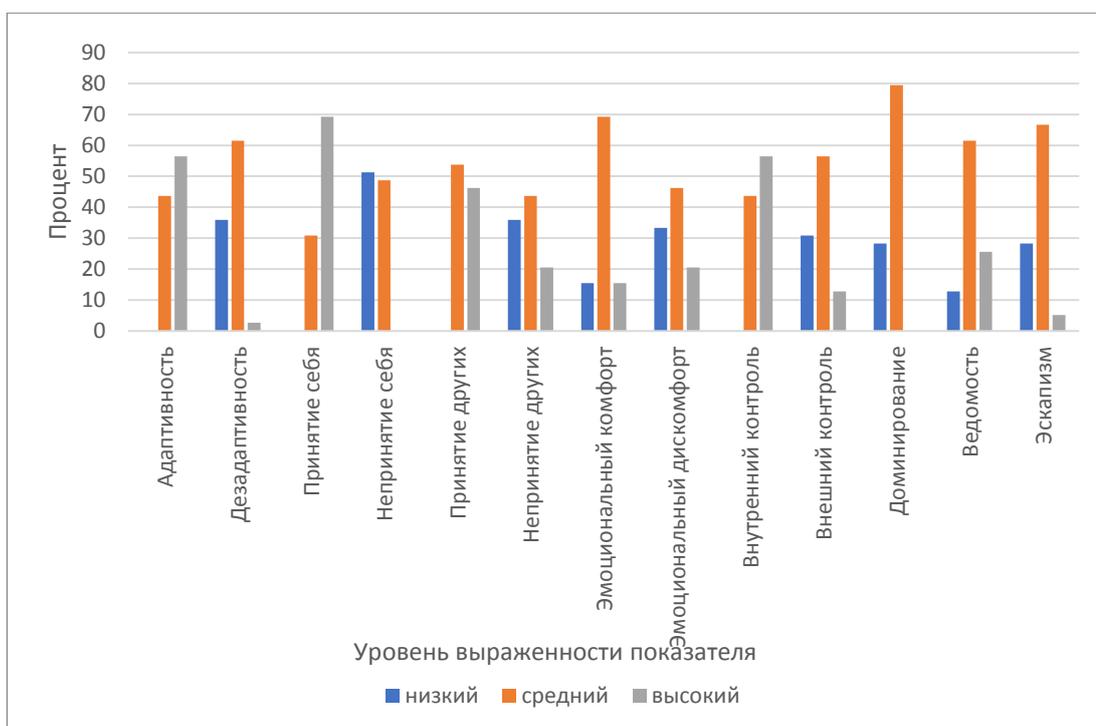


Рисунок 1 – Поуровневое распределение испытуемых по шкалам теста-опросника СПА

Таким образом данные, отображенные в таблице 1 и рисунке 1, а также частотный анализ, представленный в приложении Б, свидетельствуют, что выборка характеризуется высоким уровнем социально-психологической адаптации, принятия себя, интернальности. Низкий уровень распространенности в выборке имеют такие показатели как эскапизм, неприятие себя, доминирование.

Представим результаты показателей оценки качества жизни в выборке в таблице 2.

Таблица 2 – Поуровневое распределение испытуемых по показателям удовлетворенности качеством жизни (опросник Н.Е. Водопьяновой)

Шкалы УКЖ	Уровень выраженности показателя (в %)		
	Низк.	Средн.	Высок.
Работа	22,5	50	27,5
Личн. Достижен.	25	22,5	52,5
Здоровье	30	57,5	12,5
Общение с близк.	20	47,5	32,5
Поддержка	15	40	45
Оптимистичность	35	27,5	37,5

Продолжение таблицы 2

Шкалы УКЖ	Уровень выраженности показателя (в %)		
	Низк.	Средн.	Высок.
Напряженность	7,5	70	22,5
Самоконтроль	10	30	60
Негатив. эмоции	5	80	15
ИКЖ	7,5	57,5	35

Примечание: «Напряженность» представлена обратной шкалой – низкие показатели по шкале соответствуют высокой напряженности.

Распределение показателей удовлетворенности жизнью свидетельствуют о том, что сотрудники организации высоко оценивают качество жизни в целом, а также ее отдельные аспекты: личные достижения, самоконтроль, общение с близкими и их поддержку. Выборка характеризуется средним уровнем напряженности, с небольшой асимметрией в сторону низкого уровня. Для наглядности представим полученные данные на рисунке 2.

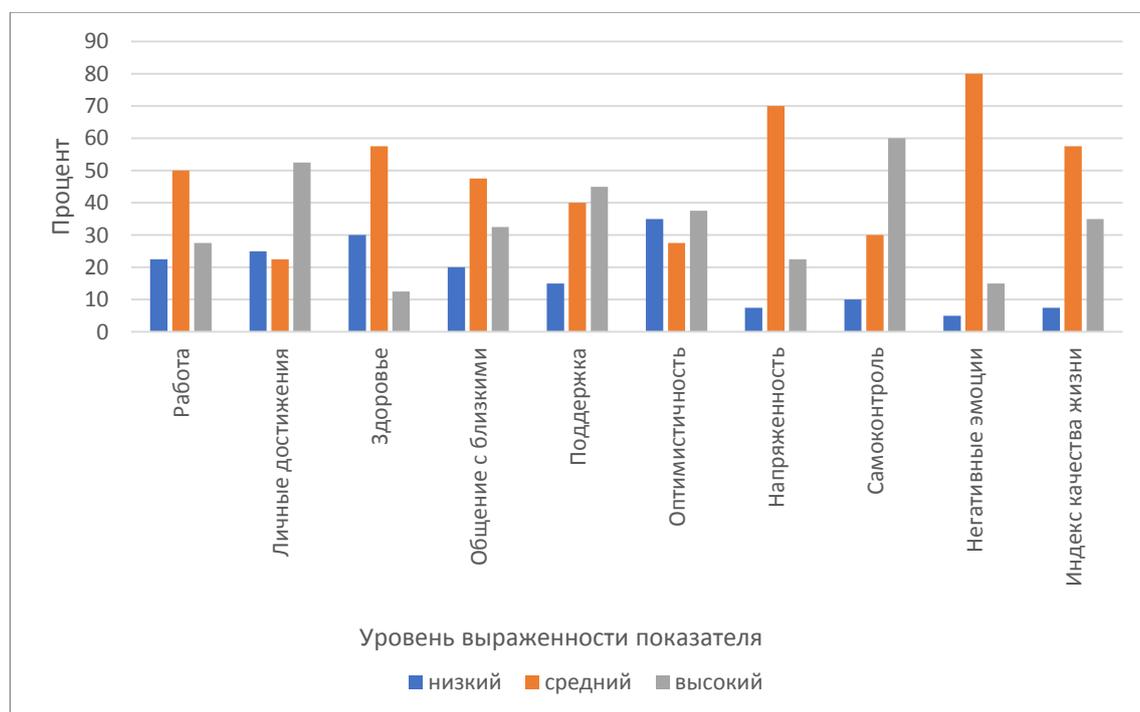


Рисунок 2 – Поуровневое распределение испытуемых по показателям удовлетворенности качеством жизни

Примечание: «Напряженность» представлена обратной шкалой – низкие показатели по шкале соответствуют высокой напряженности.

сотрудников находятся преимущественно в границах среднего уровня. По ряду показателей обнаружен небольшой перекоп в сторону низкой удовлетворенности. В частности, сотрудники организации скорее не удовлетворены собственным здоровьем и эмоциями.

Важной характеристикой выборки можно считать отсутствие испытуемых с высокими показателями НПН и преобладание слабого нервно-психического напряжения в выборке, что представлено в таблице 3.

Таблица 3 – Поуровневое распределение испытуемых по показателям нервно-психического напряжения (опросник Немчина)

Показатель	Уровень НПН (в %)	
	слабое	умеренное, интенсивное
Нервно-психическое напряжение	67,5	32,5

Слабое НПН имеют 27 человек в выборке, что составляет 67,5 от числа всех испытуемых, умеренное НПН отмечается у 13 человек, что составляет 32,5 от всех испытуемых. Как известно, продуктивность работы человека в существенной степени зависит от характера и выраженности актуального психического состояния, в условиях которого протекает конкретная деятельность.

Далее рассмотрим уровень распределения испытуемых по показателям организационного стресса, представленный в таблице 4. Организационный стресс непосредственно связан с конкретным предприятием, организацией.

Таблица 4 – Поуровневое распределение испытуемых по показателям организационного стресса (опросник Мак-Лина)

Показатель	Уровень стресса (в %)		
	низкий	средний	высокий
Организационный стресс	2,5	27,5	70

Полученные данные по методике ШОС Мак-Лина, указывают на преобладание в выборке высокого уровня организационного стресса.

Высокий показатель ОС имеют 70 процентов испытуемых. Предрасположенность к поведению типа «А» отмечается у 28 человек, типа «АВ» у 11 человек, типа «В» у 1 человека в выборке (смотри приложение Б). Ниже, в таблице 5 рассмотрим распределение испытуемых по уровню выраженности показателя профессионального стресса.

Таблица 5 – Поуровневое распределение испытуемых по показателям профессионального стресса (опросник Вайсмана)

Показатель	Уровень стресса (в %)		
	низкий	средний	высокий
Профессиональный стресс	25	30	45

Таким образом, в выборке преобладает слабое нервно-психическое напряжение при высоких показателях организационного и профессионального стресса, что представлено наглядно на рисунке 3.

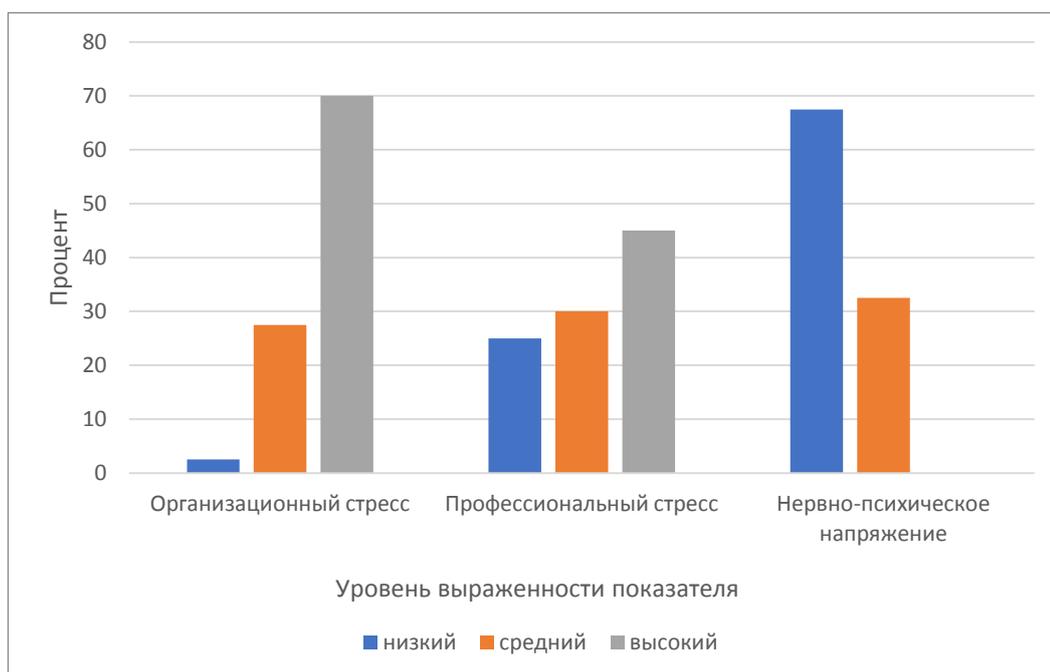


Рисунок 3 – Поуровневое распределение испытуемых по показателям нервно-психического напряжения, организационного и профессионального стресса

Несмотря на благоприятные показатели НПН, профессиональная деятельность способна негативно влиять на самочувствие, жизнь и работу

человека. Полученные данные говорят о том, что профессиональные стрессоры снижают активность сотрудников, гибкость поведения, социальную толерантность, широту интересов и адаптацию в целом (все это проявления организационного и профессионального стресса). О том, закономерна ли эта зависимость, позволит ответить статистический анализ данных, приведенных в следующих параграфах работы.

Рассмотрим результаты исследования взаимосвязей профессионального стресса и выбранных аспектов психологического здоровья.

Рассмотрим и проанализируем результаты корреляционного анализа, позволяющие говорить о наличии связей показателей профессионального стресса с показателями психологического здоровья сотрудников. В качестве инструмента статистического анализа использовался коэффициент ранговой корреляции ρ Спирмена. Подробный отчет о результатах корреляционного анализа приводится в приложении В.

Ниже рассмотрены результаты корреляционного анализа показателей социально-психологической адаптации (тест СПА) с переменными НПН, ОС и ПС.

Напомним, показатели психологического здоровья сотрудников измерялись с помощью теста-опросника СПА Роджерса-Даймонд и «Шкалой оценки качества жизни» Н.Е. Водопьяновой. Показатели профессионального стресса сотрудников измерены тестом-опросником Т.А. Немчина («Оценка нервно-психического напряжения»), МакЛина («Шкала организационного стресса», адаптация Н.Е. Водопьяновой) и К. Вайсмана («Оценка профессионального стресса»).

Обнаруженные достоверные корреляционные связи между переменными рассматриваются ниже.

Положительная корреляция говорит о том, что коррелирующие переменные изменяются однонаправленно: чем выше значение первой, тем выше значение второй. В частности, чем выше нервно-психическое

напряжение, тем выше показатели дезадаптивности, неприятия себя (смотри таблицу 6).

Таблица 6 – Матрица корреляций между показателями профессионального стресса и социально-психологической адаптации сотрудников

Переменные	Нервно-психическое напряжение	Организационный стресс	Профессиональный стресс
Адаптив-ть	-0,505**	-0,306	-0,686**
Дезадаптив-ть	0,437**	0,381*	0,708**
Принятие себ.	-0,371*	-0,277	-0,412**
Непринятие себ.	0,387*	0,377*	0,509**
Принятие др.	-0,421**	-0,218	-0,525**
Непринятие др.	0,511**	0,429**	0,750**
Эмоц-ный комфорт	-0,513**	-0,331*	-0,570**
Эмоц-ный дискомфорт	0,467**	0,414**	0,696**
Внутрен. контроль	-0,372*	-0,097	-0,543**
Внешн. контроль	0,440**	0,401*	0,750**
Доминирование	-0,313	-0,099	-0,259
Ведомость	0,259	0,324*	0,491**
Эскапизм	0,417**	0,351*	0,674**
Адаптация	-0,477**	-0,399*	-0,767**
Самоприятие	-0,402*	-0,388*	-0,520**
Приятие других	-0,545**	-0,419**	-0,788**
Эмоц.комфортность	-0,547**	-0,436**	-0,762**
Интернальность	-0,454**	-0,364*	-0,803**
Стремлен. к доминиров.	-0,327*	-0,248	-0,486**
Примечание: ** - корреляция значима на уровне $p \leq 0,01$; * - корреляция значима на уровне $p \leq 0,05$.			

Отрицательная корреляция свидетельствует о том, что коррелирующие переменные изменяются разнонаправлено: чем выше значение одной переменной, тем ниже значение другой, и наоборот. В частности, чем выше показатель нервно-психического напряжения, тем ниже показатели адаптивности, принятия себя.

Как видно из представленных результатов корреляционные связи имеют как положительную направленность, так и отрицательную. Проанализируем и обобщим имеющиеся положительные связи между измеряемыми переменными.

Из интересующего нас массива данных выделим и проанализируем вначале положительные связи.

Представленные данные позволяют говорить о том, что:

- уровень дезадаптивности растет с возрастанием показателей нервно-психической напряженности (нервно-психическое напряжение положительно коррелирует с дезадаптивностью ($\rho=0,437$; $p<0,01$);
- уровень дезадаптивности возрастает с ростом показателей организационного и профессионального стресса: организационный стресс положительно коррелирует с дезадаптивностью ($\rho=0,381$; $p<0,05$) профессиональный стресс положительно коррелирует с дезадаптивностью ($\rho=0,708$; $p<0,01$);
- степень неприятия себя увеличивается с ростом показателей уровня нервно-психической напряженности ($\rho=0,387$; $p<0,05$), организационного ($\rho=0,377$; $p<0,05$) и профессионального стресса ($\rho=0,509$; $p<0,01$);
- уровень неприятия других усиливается с возрастанием показателей нервно-психической напряженности ($\rho=0,511$; $p<0,01$), организационного ($\rho=0,429$; $p<0,01$) и профессионального стресса ($\rho=0,750$; $p<0,01$);
- степень эмоционального дискомфорта возрастает в связи с ростом нервно-психической напряженности ($\rho=0,467$; $p<0,01$), организационного ($\rho=0,414$; $p<0,01$) и профессионального стресса ($\rho=0,696$; $p<0,01$);
- уровень ведомости (противоположное доминированию) увеличивается с ростом организационного ($\rho=0,401$; $p<0,01$) и профессионального стресса ($\rho=0,491$; $p<0,01$);
- внешний контроль (экстернальность) возрастает с усилением нервно-психической напряженности ($\rho=0,440$; $p<0,01$), организационного ($\rho=0,324$; $p<0,05$) и профессионального стресса ($\rho=0,750$; $p<0,01$);

– происходит усиление эскапизма (стремление избежать тягот жизни, проблем) с возрастанием нервно-психической напряженности ($\rho=0,417$; $p<0,01$), организационного ($\rho=0,351$; $p<0,05$) и профессионального стресса ($\rho=0,674$; $p<0,01$).

Обобщая представленные взаимосвязи между рассматриваемыми переменными, можно говорить об усилении негативных (дезадаптации, степени неприятия других и себя, эмоциональный дискомфорт, ведомость, внешний контроль и эскапизм) (условно) сторон социально-психологической адаптации при одновременном возрастании нервно-психической напряженности, организационного и профессионального стресса.

Рассмотрим далее выявленные отрицательные корреляционные связи между измеряемыми переменными. На основе полученных связей можно говорить о том, что:

- чем выше показатели нервно-психической напряженности ($\rho=-0,505$; $p<0,01$) и профессионального стресса ($\rho=-0,686$; $p<0,01$), тем ниже уровень адаптивности;
- чем выше уровень нервно-психической напряженности ($\rho=-0,371$; $p<0,05$) и профессионального стресса ($\rho=-0,412$; $p<0,01$), тем меньше степень неприятия себя;
- с увеличением нервно-психической напряженности ($\rho=-0,547$; $p<0,01$), организационного ($\rho=-0,331$; $p<0,05$) и профессионального стресса ($\rho=-0,762$; $p<0,01$) снижается уровень эмоционального комфорта;
- высокий уровень внутреннего (интернального) контроля коррелирует с низкими уровнями нервно-психического напряжения ($\rho=-0,372$; $p<0,01$) и профессионального стресса ($\rho=-0,543$; $p<0,01$);
- степень адаптации снижается с ростом нервно-психической напряженности ($\rho=-0,505$; $p<0,01$), организационного ($\rho=-0,399$; $p<0,05$) и профессионального стресса ($\rho=-0,686$; $p<0,01$);

- уровень самоприятия снижается с ростом показателей нервно-психической напряженности ($\rho=-0,402$; $p<0,05$), организационного ($\rho=-0,388$; $p<0,05$), и профессионального стресса ($\rho=-0,520$; $p<0,05$);
- снижается степень приятия других в связи с ростом нервно-психической напряженности ($\rho=-0,545$; $p<0,01$), организационного ($\rho=-0,419$; $p<0,01$) и профессионального стресса ($\rho=-0,788$; $p<0,01$);
- степень эмоциональной комфортности снижается с возрастанием нервно-психической напряженности ($\rho=-0,513$; $p<0,01$), организационного ($\rho=-0,436$; $p<0,01$) и профессионального стресса ($\rho=-0,762$; $p<0,01$);
- показатели интернальности снижаются с ростом нервно-психической напряженности ($\rho=-0,454$; $p<0,01$), организационного ($\rho=-0,364$; $p<0,05$) и профессионального стресса ($\rho=-0,803$; $p<0,01$);
- снижается стремление к доминированию с увеличением показателей нервно-психической напряженности ($\rho=-0,327$; $p<0,05$), организационного и профессионального стресса ($\rho=-0,486$; $p<0,05$).

Таким образом, статистически достоверные факты, приведенные выше, свидетельствуют о том, что с ростом нервно-психической напряженности, организационного и профессионального стресса значимо снижаются позитивные (условно) аспекты социально-психологической адаптации сотрудников. Это: адаптивность и степень адаптации, степень приятия себя, внутренний контроль, уровень эмоциональной комфортности, степень приятия других, стремление к доминированию.

Рассмотрим далее значимые корреляционные связи между переменными удовлетворенности качеством жизни (по тесту Н.Е. Водопьяновой) и переменными нервно-психического напряжения, организационного и профессионального стресса.

Ниже приводятся анализ полученных достоверных корреляционных связей между основными переменными.

Данные корреляционного анализа (смотри таблицу 7) свидетельствуют о доминировании отрицательной взаимосвязи между измеряемыми переменными.

Таблица 7 – Матрица корреляций между показателями профессионального стресса и удовлетворенности качеством жизни

Переменные	Нервно-психическое напряжение	Организационный стресс	Профессиональный стресс
Работа	-0,486**	-0,460**	-0,740**
Личн. достижен.	-0,445**	-0,392*	-0,625**
Здоровье	-0,361*	-0,173	-0,480**
Общение с близк.	-0,386*	-0,330*	-0,716**
Поддержка	-0,555**	-0,367*	-0,694**
Оптимистичность	-0,319*	-0,453**	-0,697**
Напряженность	-0,373*	-0,216	-0,395*
Самоконтроль	-0,394*	-0,304	-0,645**
Негатив. эмоции	-0,077	-0,089	-0,194
ИКЖ	-0,456**	-0,373*	-0,716**

Примечания: 1) ** - корреляция значима на уровне $p \leq 0,01$; * - корреляция значима на уровне $p \leq 0,05$; 2) «Напряженность» представлена обратной шкалой – низкие показатели по шкале соответствуют высокой напряженности.

С точки зрения очевидной валидности, полученные взаимосвязи вполне логичны, и позволяют говорить о следующих закономерностях.

1) Удовлетворенность работой тем ниже, чем выше показатели нервно-психической напряженности ($\rho = -0,486$; $p < 0,01$), организационного ($\rho = -0,460$; $p < 0,01$) и профессионального стресса ($\rho = -0,740$; $p < 0,01$).

2) Удовлетворенность личными достижениями снижается с ростом нервно-психической напряженности ($\rho = -0,445$; $p < 0,01$), организационного ($\rho = -0,392$; $p < 0,05$) и профессионального стресса ($\rho = -0,625$; $p < 0,01$).

3) Показатели удовлетворенности здоровьем снижаются в случае возрастания нервно-психической напряженности ($\rho = -0,361$; $p < 0,05$), организационного и профессионального стресса ($\rho = -0,480$; $p < 0,01$).

4) Удовлетворенность общением в связи с увеличением степени нервно-психической напряженности значимо снижается ($\rho = -0,386$; $p < 0,05$),

увеличение организационного ($\rho=-0,330$; $p<0,05$) и профессионального стресса ($\rho=-0,716$; $p<0,01$) также приводят к снижению качества общения.

5) Показатели удовлетворенности социальной поддержкой также снижаются по мере увеличения степени нервно-психической напряженности ($\rho=-0,555$; $p<0,01$), организационного ($\rho=-0,367$; $p<0,05$) и профессионального стресса ($\rho=-0,694$; $p<0,01$).

6) Показатель оптимистичности снижается при усилении нервно-психической напряженности ($\rho=-0,319$; $p<0,05$), организационного ($\rho=-0,453$; $p<0,01$) и профессионального стресса ($\rho=-0,697$; $p<0,01$).

7) Напряженность, под которой в опроснике ИКЖ понимаются различные аспекты физического и психологического дискомфорта, повышается при повышении нервно-психической напряженности ($\rho=-0,319$; $p<0,05$) и профессионального стресса ($\rho=-0,697$; $p<0,01$).

8) Удовлетворенность самоконтролем падает при увеличении степени нервно-психической напряженности ($\rho=-0,394$; $p<0,05$) и профессионального стресса ($\rho=-0,645$; $p<0,01$).

9) Интегральный показатель индекса качества жизни (ИКЖ) значимо снижается при усилении нервно-психической напряженности ($\rho=-0,456$; $p<0,01$); организационного ($\rho=-0,373$; $p<0,05$) и профессионального стресса ($\rho=-0,716$; $p<0,01$).

Обобщая приведенные данные (и это подтверждается статистически), можно утверждать, что удовлетворенность качеством жизни снижается при возрастании нервно-психической напряженности, организационного и профессионального стресса. Или, говоря другими словами, оценка удовлетворенности качеством жизни (как по отдельным переменным, так и по интегральному индексу качества жизни) возрастает, если происходит снижение нервно-психической напряженности, организационного и профессионального стресса.

2.3 Результаты исследования взаимосвязей профессионального стресса и отдельных аспектов психологического здоровья

Проведем сравнительный анализ показателей социально-психологической адаптации работников с разным уровнем НПП. Сравнительный анализ показателей социально-психологической адаптации, групп, разделенных по уровню нервно-психического напряжения представлен в таблице 8. Показатели социально-психологической адаптации измерялись с помощью теста Роджерса-Даймонд.

Таблица 8 – Сравнительный анализ показателей социально-психологической адаптации сотрудников с разным уровнем НПП

Переменные СПА	Нервно-психическое напряжение (средние ранги)		U	p
	слабое	умеренное, интенсивное		
Адаптив-ть	22,83	14,35	95,5*	0,028
Дезадаптив-ть	17,37	25,27	100,5*	0,041
Принятие себя.	22,15	15,69	113	0,094
Непринятие себя.	17,65	24,69	108	0,068
Принятие друг.	22,1	15,81	114,5	0,102
Непринятие друг.	16,77	26,46	85*	0,012
Эмоцион. комфорт	23,35	13,31	82**	0,009
Эмоцион. дискомфорт	17,5	25	104	0,053
Внутрен. контроль	21,73	16,54	124	0,179
Внешн. контроль	17,44	25,12	102,5*	0,047
Доминирование	22,04	15,92	116	0,112
Ведомость	18,58	22,85	132	0,269
Эскапизм	18,15	23,69	121	0,151
Адаптация	22,98	14,04	91,5*	0,021
Самоприятие	22,38	15,23	107	0,065
Приятие других	23,46	13,08	79**	0,007
Эмоц-ная комфортность	23,29	13,42	83,5*	0,011
Интернальность	22,48	15,04	104,5	0,054
Стремл. к доминированию	22,25	15,5	110,5	0,081

Примечание:** - различия значимы на уровне $p \leq 0,01$; * - различия значимы на уровне $p \leq 0,05$.

Для статистического анализа использовался критерий U Манна-Уитни. Подробные отчеты о результатах анализа приведены в приложении Г.

Используя критерий Манна-Уитни, проведем сравнительный анализ выборок с различным уровнем нервно-психического напряжения и уровней социально-психологической адаптации. Наглядно представим полученные данные сравнения социально-психологической адаптации сотрудников с низким и умеренным/интенсивным уровнем нервно-психического напряжения на рисунках 4 и 5.

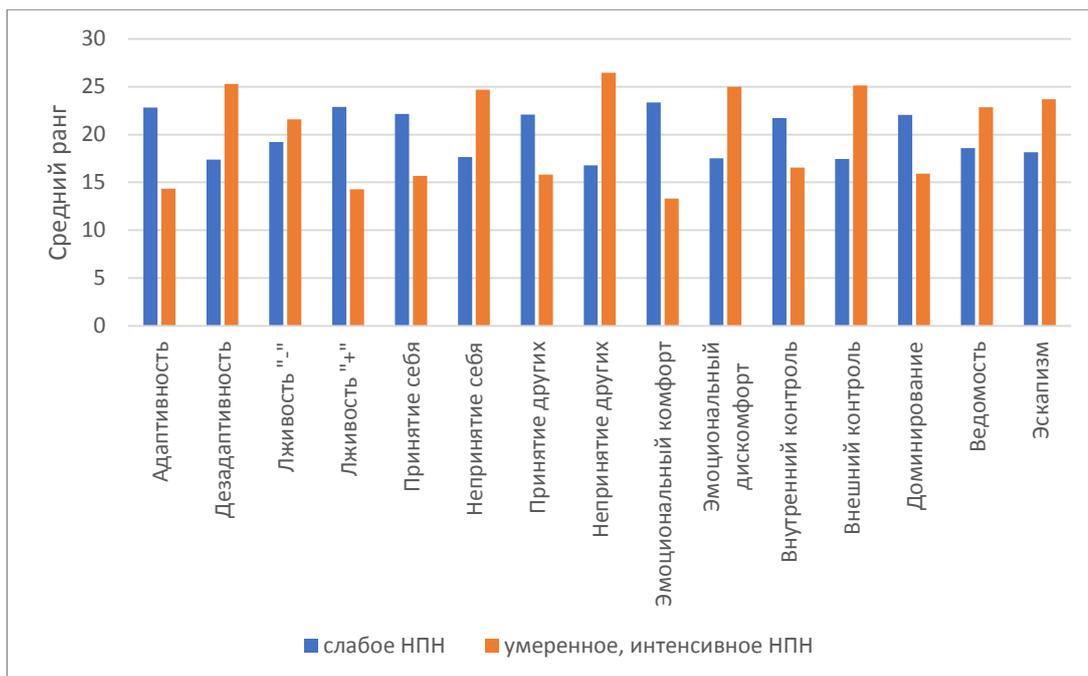


Рисунок 4 – Показатели социально-психологической адаптации сотрудников с низким и умеренным/интенсивным уровнем нервно-психического напряжения

Сравнительный анализ выборок с низким и более высоким уровнем нервно-психической напряженности позволяет говорить о том, что они отличаются по большинству измеряемых параметров социально-психологической адаптации. На рисунке 5 рассмотрим отдельно интегральные показатели СПА, служащие переменными психологического здоровья специалистов по продажам в сравнении с уровнем НПН.

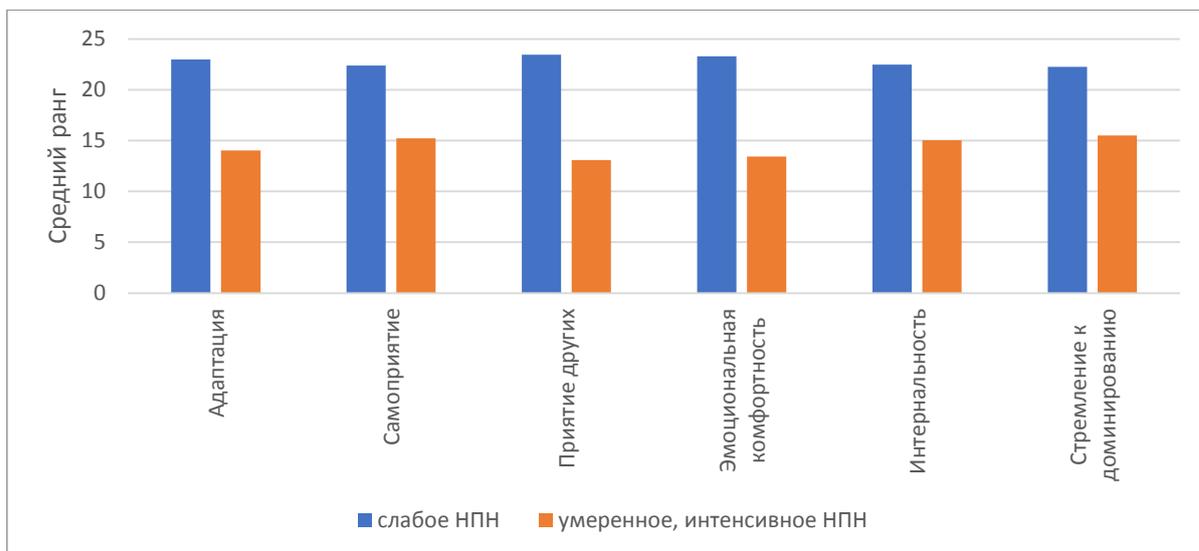


Рисунок 5 – Интегральные показатели СПА сотрудников с низким и умеренным/интенсивным уровнем нервно-психического напряжения

Представленные в таблице 8 и на рисунках 4, 5 данные позволяют сделать ряд выводов.

1) Адаптивность выше в выборке со слабой нервно-психической напряженностью, чем в выборке с более высоким показателем переменной ($U=95,5$; $p<0,05$).

2) Дезадаптивность выше в группе с более высоким уровнем нервно-психической напряженности, чем в выборке с низким уровнем ($U=100,5$; $p<0,05$).

3) Уровень неприятия других выше в группе с более высоким показателем нервно-психической напряженности по сравнению с группой слабого показателя ($U=85$; $p<0,05$).

4) Уровень эмоционального комфорта выше в выборке со слабой нервно-психической напряженностью, чем в группе с более высоким показателем ($U=82$; $p<0,01$).

5) Показатели внешнего (экстернального) контроля выше в группе с более высоким показателем нервно-психической напряженности ($U=102,5$; $p<0,05$).

6) Уровень адаптации (по интегральной шкале) выше в группе со слабой нервно-психической напряженностью, чем в группе с более высокими показателями ($U=91,5$; $p<0,05$).

7) Степень приятия других в группе со слабой нервно-психической напряженностью выше, чем в сравниваемой группе (выборке) ($U=79$; $p<0,01$).

8) Эмоциональная комфортность (по интегральной шкале) выше в группе с более низкой нервно-психической напряженностью ($U=83,5$; $p<0,05$).

Обобщая, можно утверждать, что уровень социально-психологической адаптации выше в группе с более низким уровнем нервно-психической напряженности.

Можно сделать акцент на том, что уровень актуальной нервно-психической напряженности является возможным фактором, значимо влияющим на уровень социально-психологической адаптации сотрудника. Этот факт может служить основанием для организации целенаправленных коррекционных мероприятий по снижению негативного влияния нервно-психической напряженности.

Проведем сравнительную оценку удовлетворенности качеством жизни. Оценка удовлетворенности качеством жизни (УКЖ) измерялась с помощью теста Н.Е. Водопьяновой. Уровень нервно-психической напряженности исследовался с помощью методики Т.А. Немчина. Сравнительный анализ УКЖ проводился в зависимости от уровней нервно-психической напряженности (данные представлены в таблице 9).

Таблица 9 – Сравнительный анализ показателей удовлетворенности качеством жизни сотрудников с разным уровнем НПН

Переменные УКЖ	Нервно-психическое напряжение (средние ранги)		U	p
	слабое	умеренное, интенсивное		
Работа	23,57	14,12	92,5*	0,016
Личн. достижен.	23,37	14,54	98*	0,025

Продолжение таблицы 9

Переменные УКЖ	Нервно-психическое напряжение (средние ранги)		U	p
	слабое	умеренное, интенсивное		
Здоровье	22,89	15,54	111	0,061
Общение с близк.	22,52	16,31	121	0,114
Поддержка	23,83	13,58	85,5**	0,009
Оптимист-ть	22,15	17,08	131	0,196
Напряжен-ть	22,61	16,12	118,5	0,097
Самоконтроль	23,41	14,46	97*	0,023
Негатив. эмоции	20,57	20,35	173,5	0,953
ИКЖ	23,37	14,54	98*	0,025

Примечание: 1) ** - различия значимы на уровне $p \leq 0,01$; * - различия значимы на уровне $p \leq 0,05$; 2) «Напряженность» представлена обратной шкалой – низкие показатели по шкале соответствуют высокой напряженности.

Ниже рассмотрим сравнительный анализ удовлетворенности качеством жизни в зависимости от степени нервно-психической напряженности (наглядно данные представлены на рисунке 6).

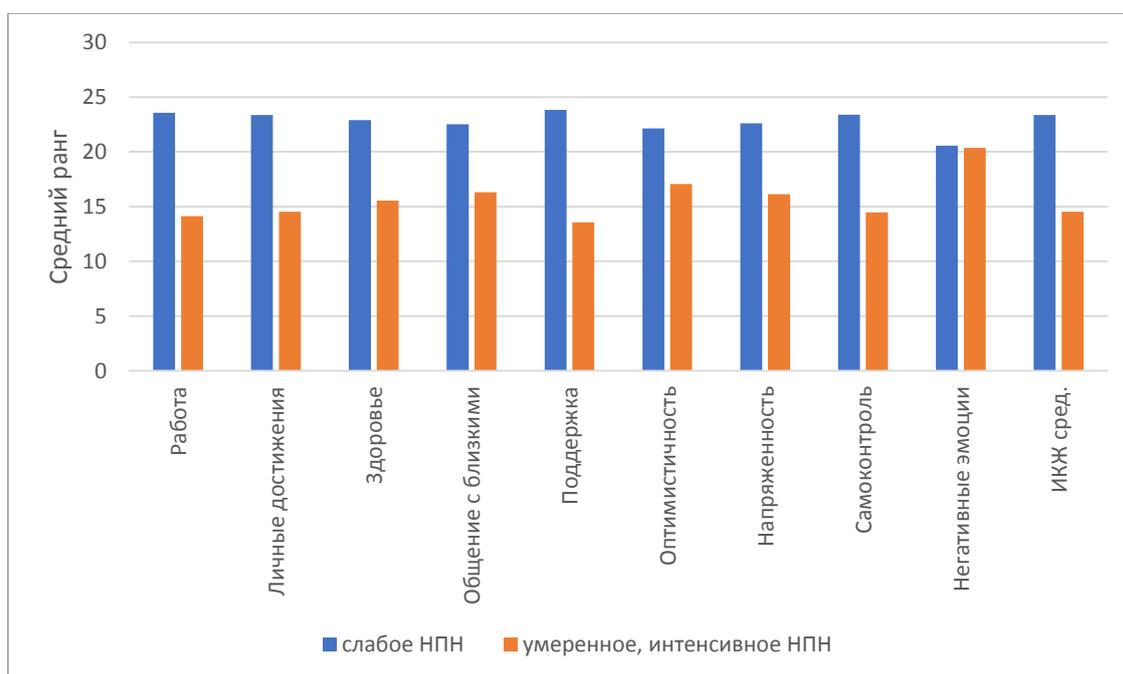


Рисунок 6 – Показатели удовлетворенности качеством жизни сотрудников с низким и умеренным/интенсивным уровнем нервно-психическим напряжением

Примечание: «Напряженность» представлена в обратной шкале – низкие показатели по шкале соответствуют высокой напряженности.

Рассматривая и анализируя показатели удовлетворенности жизнью в выборках со слабым и более высоким уровнем нервно-психической напряженности, можно сказать, что:

- удовлетворенность работой выше в группе со слабым уровнем НПН, чем в группе испытуемых с более высоким уровнем НПН (достоверные различия по шкале «Работа» ($U=92,5$; $p<0,05$);
- степень удовлетворенности личными достижениями выше в выборке испытуемых со слабым уровнем НПН, чем в группе с более высоким уровнем НПН («Личные достижения» ($U=98$; $p<0,05$);
- удовлетворенность поддержкой более высокая в группе со слабым уровнем НПН, чем в группе с более высоким уровнем НПН («Поддержка» ($U=85,5$; $p<0,01$);
- степень самоконтроля выше в выборке со слабым уровнем НПН, чем в группе с высоким уровнем НПН («Самоконтроль» ($U=97$; $p<0,05$);
- в целом и по интегральному показателю оценки жизни значимо выше в группе со слабым уровнем НПН (ИКЖ) ($U=98$; $p<0,05$).

Результаты исследования свидетельствуют о том, что удовлетворенность качеством жизни существенно снижается с ростом нервно-психической напряженности. Оценка параметров качества жизни (работы, личных достижений, социальной поддержкой, самоконтролем) значимо ниже в условиях высоких показателей нервно-психической напряженности.

Таким образом, уровень нервно-психической напряженности является фактором возможного и значимого влияния на переживание удовлетворенностью качеством жизни. Этот факт показывает также важность мониторинга уровней нервно-психической напряженности для возможности влияния на повышение уровня удовлетворенности качеством жизни.

Для проведения сравнительного анализа использовался критерий U Манна-Уитни. Подробные отчеты о результатах анализа приведены в приложение Г.2.

Представим сравнительный анализ показателей психологического здоровья специалистов по продажам в соответствии с разным уровнем организационного стресса в таблице 10.

Таблица 10 – Сравнительный анализ показателей социально-психологической адаптации сотрудников с разным уровнем организационного стресса

Переменные СПА	Организационный стресс (средние ранги)		U	p
	высокий (тип А)	средний (АВ) и низкий (В)		
Адаптивн-ть	17,91	24,71	105,5	0,085
Дезадаптив-ть	22,59	14,17	92*	0,033
Принят. себя	17,7	25,17	100	0,058
Непринят. себя	22,74	13,83	88*	0,024
Принят. других	18,13	24,21	111,5	0,121
Непринят. других	23,07	13,08	79*	0,011
Эмоц-ный комфорт	17,69	25,21	99,5	0,056
Эмоц-ный дискомфорт	22,78	13,75	87*	0,022
Внутрен. контроль	19,04	22,17	136	0,427
Внешн. контроль	22,72	13,88	88,5*	0,025
Доминиров-е	19,37	21,42	145	0,602
Ведомость	22,28	14,88	100,5	0,060
Эскапизм	22,04	15,42	107	0,093
Адаптация	17,33	26	90*	0,028
Самоприятие	17,28	26,13	88,5*	0,025
Приятие других	17,07	26,58	83*	0,016
Эмоц. комфортность	17,07	26,58	83*	0,016
Интернальность	17,44	25,75	93*	0,036
Стремл. к доминированию	18,35	23,71	117,5	0,175

Примечание: *- различия значимы на уровне $p \leq 0,05$.

Анализ показателей социально-психологической адаптации работников с разным уровнем организационного стресса. Показатели социально-психологической адаптации измерялись с помощью теста Роджерса-Даймонд.

Типы АВ и В были объединены в одну группу, так как типу В принадлежит только один испытуемый. Напомним, что модель поведения типа В характеризуется большей размеренностью, уравновешенностью, способностью к планомерной работе и качественному отдыху, сотрудники этого типа реже страдают неврозами.

Показатели социально-психологической адаптации сотрудников с разным уровнем организационного стресса наглядно изображены на рисунке 7.

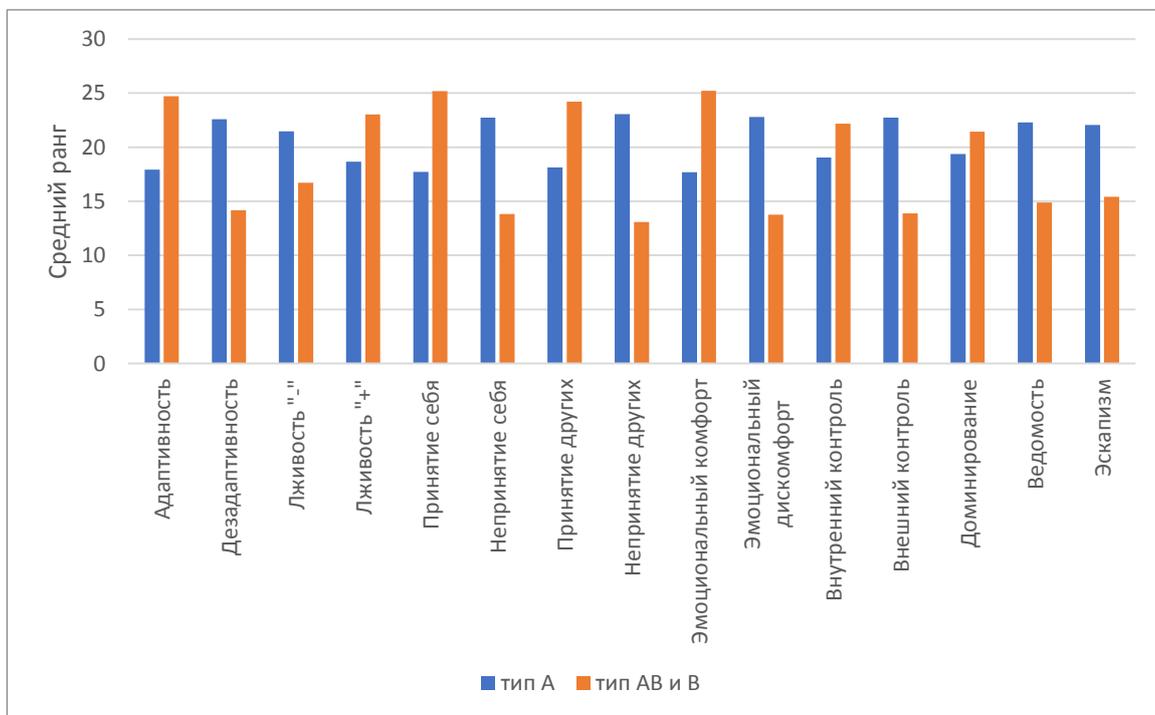


Рисунок 7 – Показатели социально-психологической адаптации сотрудников с разным уровнем организационного стресса

Рассмотрим выявленные значимые различия между сравниваемыми выборками испытуемых (с низким и высоким уровнем организационного стресса) по показателям социально-психологической адаптации:

- обнаружены достоверные различия по шкалам «Деадаптивность» ($U=92$; $p<0,05$); показатели адаптивности выше в группе с низким и средним уровнем организационного стресса по сравнению с группой имеющей показатель высокого организационного стресса;

- уровень неприятия себя (шкала «Непринятие себя») ($U=88$; $p<0,05$) и неприятия других (шкала «Непринятие других») ($U=79$; $p<0,05$) выше в группе с высоким показателем организационного стресса, чем в группе со средним показателем организационного стресса;

- сравниваемые группы отличаются по интегральной шкале уровня эмоциональной комфортности (шкала «Эмоциональная комфортность») ($U=83$; $p<0,05$), который выше в группе с низким и средним уровнем показателя организационного стресса, чем в группе с высоким показателем;
- показатель внешнего (экстернального) контроля («Внешний контроль») ($U=88,5$; $p<0,05$) выше в выборке испытуемых с высоким уровнем организационного стресса;
- интегральный показатель шкалы адаптации («Адаптация») ($U=90,5$; $p<0,05$) выше в группе испытуемых с низким и средним уровнем организационного стресса;
- показатели интегральных шкал самоприятия («Самоприятие») ($U=88,5$; $p<0,05$), прития других («Притие других») ($U=83$; $p<0,01$) и эмоциональная комфортность («Эмоциональная комфортность») ($U=83$; $p<0,05$) выше в выборке с низким и средним уровнем организационного стресса;
- показатели по интегральной шкале интернальности (внутреннего контроля) («Интернальность») ($U=93$; $p<0,05$) выше в группе испытуемых с низким и средним уровнем организационного стресса. Результаты статистического анализа интегральных показателей приведены на рисунке 8.

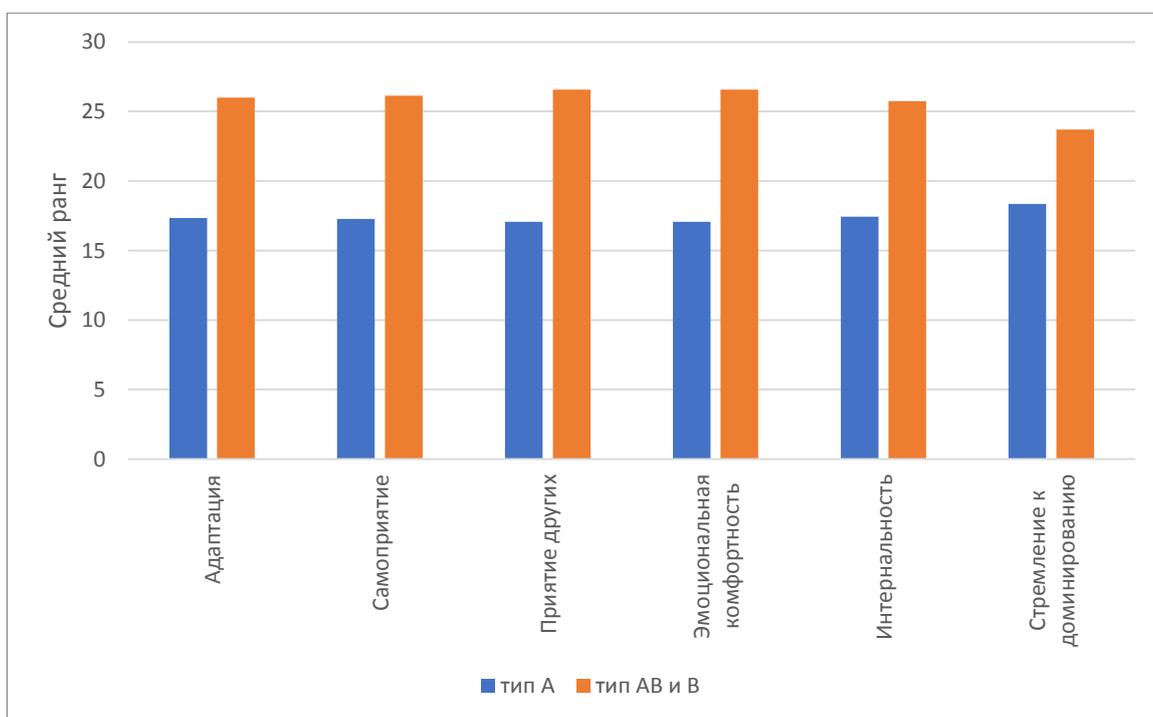


Рисунок 8 – Интегральные показатели социально-психологической адаптации сотрудников с разным уровнем организационного стресса

Если соотносить данные с известными типами личности, то можно сказать, что сотрудники типа А имеют значимо более высокие показатели дезадаптивности, неприятия себя, неприятия других, эмоционального дискомфорта и внешнего контроля. У сотрудников типов В и АВ значимо выше уровень адаптации, самоприятия, приятия других, эмоциональной комфортности и интернальности.

Обобщая эти различия между сравниваемыми группами, можно сказать, что позитивные индикаторы социально-психологической адаптации связаны с низкими и средними показателями ОС, это: адаптация, принятие себя, принятие других, интернальность, эмоциональная комфортность. Негативные индикаторы проявления социально-психологической адаптации связаны с высокими показателями организационного стресса, это: дезадаптивность, неприятие себя, неприятие других, внешний контроль.

Результаты статистического анализа особенностей социально-психологической адаптации сотрудников с различными показателями организационного стресса показывают, что высокие показатели

организационного стресса, в целом, негативно влияют на показатели социально-психологической адаптации.

Проведем оценку удовлетворенности качеством жизни в связи разным уровнем организационного стресса. Удовлетворенность качеством жизни измерялась тестом Н.Е. Водопьяновой. Данные сравнительного анализа представлены в таблице 11 и рисунке 9.

Таблица 11 – Сравнительный анализ показателей удовлетворенности качеством жизни сотрудников с разным уровнем организационного стресса

Переменные УКЖ	Организационный стресс (средние ранги)		U	p
	высокий (тип А)	средний (АВ) и низкий (В)		
Работа	17,55	27,38	85,5	0,014
Личн. достижен.	18,45	25,29	110,5	0,089
Здоровье	19,3	23,29	134,5	0,320
Общение с близк.	18,46	25,25	111	0,091
Поддержка	18,7	24,71	117,5	0,134
Оптимистичность	18,23	25,79	104,5	0,059
Напряженность	19,25	23,42	133	0,298
Самоконтроль	18,05	26,21	99,5*	0,042
Негатив. эмоции	18,75	24,58	119	0,143
ИКЖ	18,29	25,67	106	0,067

Примечание: 1) *- различия значимы на уровне $p \leq 0,05$; 2) «Напряженность» представлена обратной шкалой – низкие показатели по шкале соответствуют высокой напряженности.

Обнаружены достоверные различия по шкале самоконтроля ($U=99,5$; $p < 0,05$). Представим наглядно полученные результаты сравнения показателей ИКЖ и уровня организационного стресса на рисунке 9.

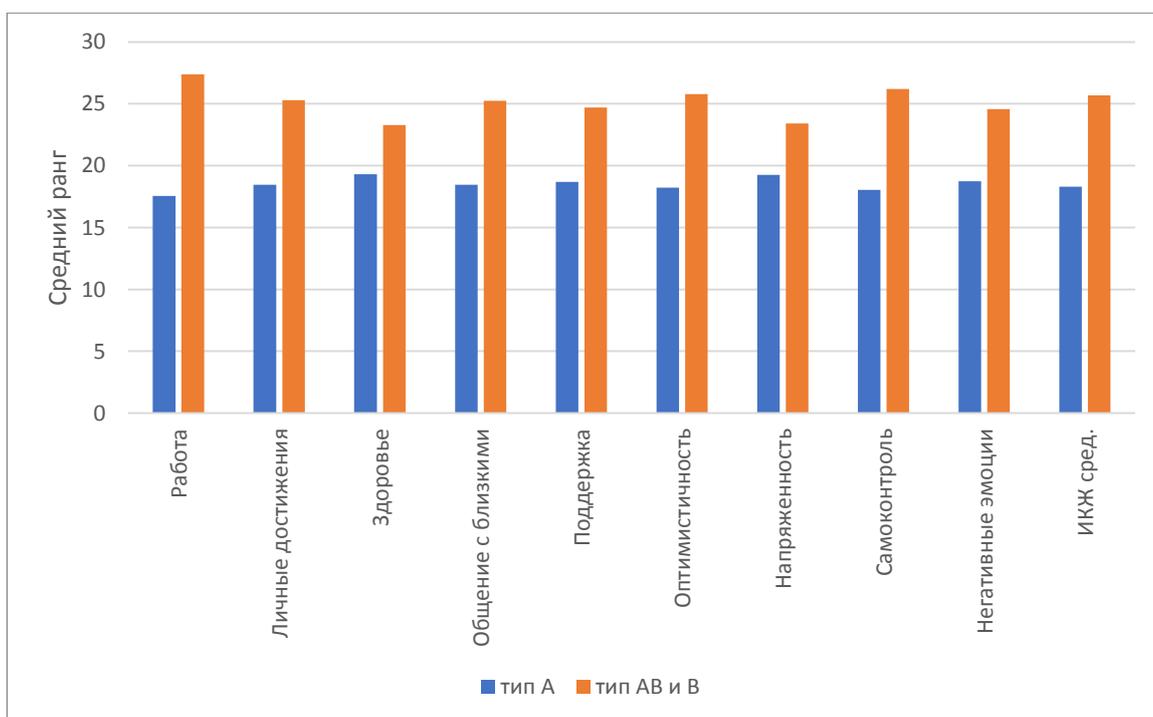


Рисунок 9 – Показатели удовлетворенности качеством жизни сотрудников с разным уровнем организационного стресса

Примечание: «Напряженность» представлена в обратной шкале – низкие показатели по шкале соответствуют высокой напряженности.

Сравнение между выборками испытуемых с разным уровнем организационного стресса по ряду переменных оценок удовлетворенности качеством жизни позволяет говорить о том, что:

- испытуемые с низким уровнем организационного стресса (ОС) отличаются от лиц с высоким уровнем ОС более высоким самоконтролем;
- в целом испытуемые с низким уровнем организационного стресса имеют более высокие показатели по всем шкалам оценки удовлетворенности качеством жизни;
- испытуемые с низким уровнем организационного стресса имеют более высокие показатели индекса качества жизни;
- сотрудники типа А имеют значимо более низкие показатели качества жизни, но сотрудников типов В и АВ уровень значимо выше.

Сотрудники с низким организационным стрессом имеют значимо более высокие показатели по всем названным показателям. Таким образом,

организационный стресс является значимым фактором, снижающим оценку качества жизни сотрудников.

Приведем сравнительный анализ показателей психологического здоровья работников с разным уровнем профессионального стресса. Подробные отчеты о результатах анализа приведены в приложении Д. Для определения динамики изменения показателей использовался критерий Краскела-Уоллиса. Проведем сравнительный анализ показателей СПА работников с разным уровнем профессионального стресса (рисунок 10).

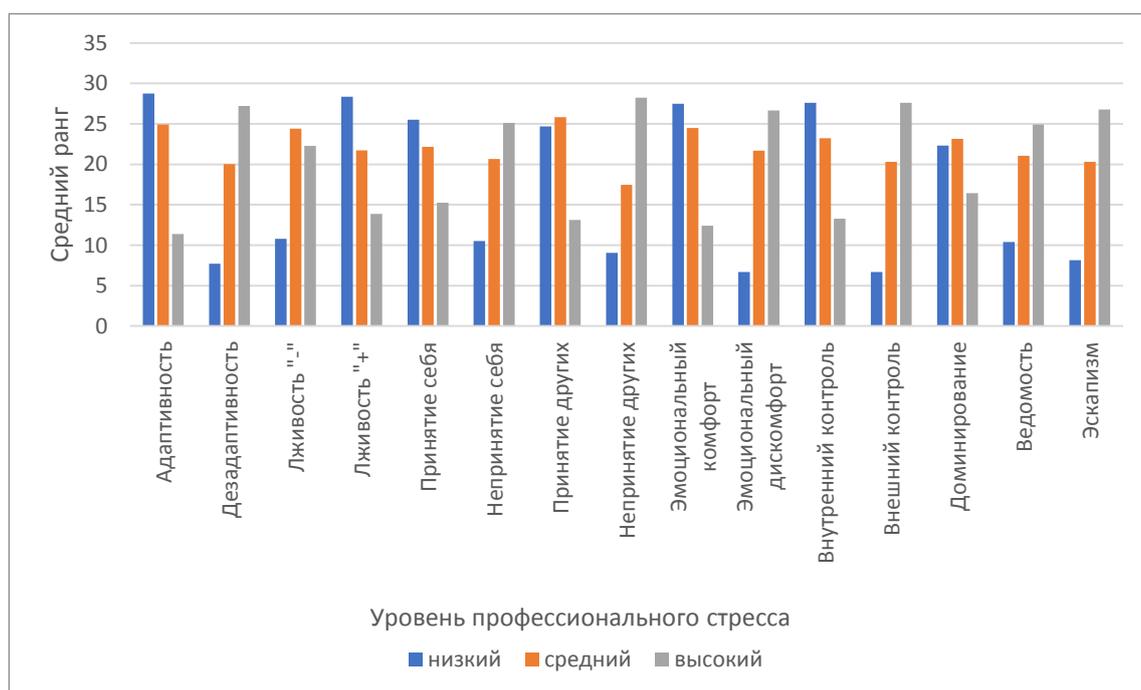


Рисунок 10 – Показатели социально-психологической адаптации сотрудников с разным уровнем профессионального стресса

Представим обобщенные результаты сравнительного анализа показателей СПА сотрудников с разным уровнем профессионального стресса в таблице 12.

Таблица 12 – Сравнительный анализ показателей социально-психологической адаптации сотрудников с разным уровнем профессионального стресса

Переменные	Уровень профессионального стресса (средний ранг)			χ^2	p
	низк.	средн.	высок.		
Адаптивн-ть	28,75	24,92	11,38	17,879**	0,000
Деадаптив-ть	7,7	20,04	27,21	18,464**	0,000

Продолжение таблицы 12

Переменные	Уровень профессионального стресса (средний ранг)			χ^2	p
	низк.	средн.	Высок.		
Принят. себя	25,5	22,17	15,24	5,768	0,056
Непринят. себя	10,5	20,67	25,12	10,503**	0,005
Принят. других	24,7	25,83	13,12	11,215**	0,004
Непринят. других	9,05	17,46	28,24	18,804**	0,000
Эмоц-ный комфорт	27,5	24,5	12,41	13,808**	0,001
Эмоц-ный дискомфорт	6,7	21,67	26,65	19,691**	0,000
Внутр. контроль	27,6	23,21	13,26	11,392**	0,003
Внешн. контроль	6,7	20,29	27,62	21,266**	0,000
Доминирование	22,3	23,13	16,44	3,011	0,222
Ведомость	10,4	21,04	24,91	10,416**	0,005
Эскапизм	8,15	20,29	26,76	16,914**	0,000
Адаптация	31,95	22,13	11,47	20,932**	0,000
Самопрятие	29,55	19,33	14,85	10,536**	0,005
Приятие других	30,85	23,96	10,82	21,559**	0,000
Эмоц. комфортность	33,1	20,92	11,65	22,432**	0,000
Интернальность	33,25	20,96	11,53	23,019**	0,000
Стремлен. к доминированию	26,85	22,5	14,21	8,597*	0,014
Примечание: ** - различия значимы на уровне $p \leq 0,01$; * - различия значимы на уровне $p \leq 0,05$.					

Представленные в таблице и на рисунке статистические данные позволяют говорить о том, что:

- с ростом профессионального стресса значимо снижается уровень адаптивности (значимые различия по шкалам «Адаптивность» ($\chi^2=17,879$; $p < 0,001$);
- с ростом профессионального стресса снижается уровень эмоционального комфорта (шкала «Эмоциональный комфорт») ($\chi^2=13,808$; $p < 0,01$);
- с ростом профессионального стресса снижается уровень внутреннего контроля (интернальности) (шкала «Внутренний контроль») ($\chi^2=11,392$; $p < 0,01$);
- с ростом профессионального стресса снижается адаптация (выявлены значимые различия по интегральной шкале «Адаптация» ($\chi^2=20,932$; $p < 0,001$)) и уровень самопрятия (выявлены значимые различия по интегральной шкале «Самопрятие») ($\chi^2=10,536$; $p < 0,01$);

- с ростом профессионального стресса снижается уровень эмоциональной комфортности по интегральной шкале «Эмоциональная комфортность» ($\chi^2=22,432$; $p<0,001$);
- с ростом профессионального стресса снижается уровень интернальности по интегральной шкале «Интернальность» ($\chi^2=23,019$; $p<0,001$).

Мы перечислили переменные социально-психологической адаптации, которые значимо снижаются при усилении профессионального стресса, интегральные показатели наглядно представлены на рисунке 11.

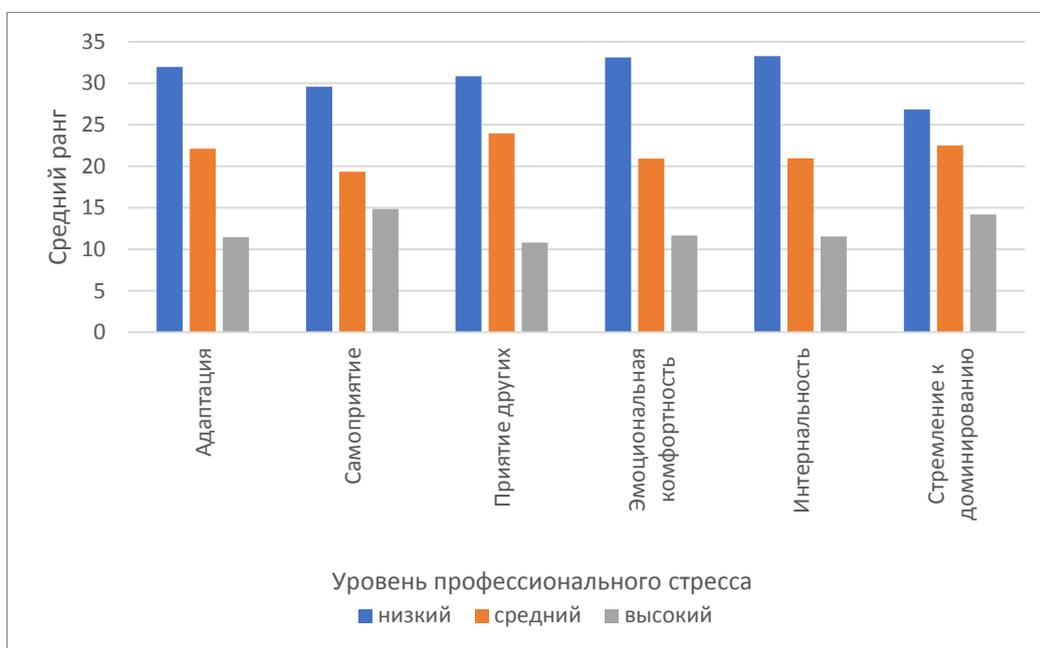


Рисунок 11 – Интегральные показатели социально-психологической адаптации сотрудников с разным уровнем профессионального стресса

Рассмотрим далее показатели социально-психологической адаптации, которые значимо возрастают с усилением профессионального стресса:

- с повышением уровня профессионального стресса возрастает уровень дезадаптивности (шкала «Дезадаптивность») ($\chi^2=18,464$; $p<0,001$);
- с усилением профессионального стресса возрастает степень неприятия себя (шкала «Неприятие себя») ($\chi^2=10,503$; $p<0,01$) и неприятия других (шкала «Неприятие других») ($\chi^2=10,503$; $p<0,01$);

- с ростом профессионального стресса растет степень эмоционального дискомфорта (шкала «Дискомфорт») ($\chi^2=19,691$; $p<0,001$);
- с увеличением профессионального стресса усиливаются проявления внешнего (экстернального) контроля (шкала «Внешний контроль») ($\chi^2=21,266$; $p<0,001$);
- увеличение показателей профессионального стресса приводит к усилению ведомости (шкала «Ведомость») ($\chi^2=10,416$; $p<0,01$);
- рост значений профессионального стресса приводит к более выраженному проявлению эскапизма (избегания, уклонения от проблем и трудностей) (шкала «Эскапизм») ($\chi^2=16,914$; $p<0,001$).

Таким образом, завершая этот анализ, можно сказать, что усиление профессионального стресса, в общем, приводит к негативным результатам процесса социально-психологической адаптации.

Во-первых, выраженный профессиональный стресс приводит к снижению позитивных показателей социально-психологической адаптации. Это: адаптивность, эмоциональная комфортность, внутренний контроль (интернальность), интегральная оценка адаптации и самопринятие.

Во-вторых, профессиональный стресс приводит к росту (увеличению) негативных показателей социально-психологической адаптации. Это: дезадаптивность, неприятие себя и других, эмоциональный дискомфорт, внешний контроль (экстернальность), ведомость и эскапизм.

То есть, при повышении уровня профессионального стресса значимо снижаются показатели адаптивности, принятия себя, эмоционального комфорта и внутреннего контроля. Значимо повышаются показатели дезадаптивности, неприятия себя, неприятия других, эмоционального дискомфорта, внешнего контроля, ведомости и эскапизма.

Можно утверждать (основываясь на эмпирических данных), что профессиональный стресс является существенным фактором, значимо снижающим возможности социально-психологической адаптации сотрудников и, в конечном итоге, качество их жизни.

Рассмотрим результаты сравнительного анализа оценки удовлетворенности качеством жизни сотрудников с разным уровнем профессионального стресса. Данные статистического анализа приведены в таблице 13 и на рисунке 12.

Таблица 13 – Сравнительный анализ показателей оценки качества жизни сотрудников с разным уровнем профессионального стресса

Переменные	Уровень профессионального стресса (средний ранг)			χ^2	p
	низк.	средн.	высок.		
Работа	28,45	27,46	11,44	19,848**	0,000
Личн. достиж.	29,3	24,08	13,22	13,871**	0,001
Здоровье	26	25,29	14,25	9,467**	0,009
Общение с близк.	31,3	22,58	13,11	16,250**	0,000
Поддержка	31,25	22,71	13,06	16,340**	0,000
Оптимистичность	30,5	23,58	12,89	16,001**	0,000
Напряженность	27,35	21,33	16,14	6,101*	0,047
Самоконтроль	30,7	21,63	14,08	13,317**	0,001
Негатив. эмоции	24	19,29	19,36	1,228	0,541
ИКЖ	30,75	23,92	12,53	17,125**	0,000

Примечание: 1) ** - различия значимы на уровне $p \leq 0,01$; * - различия значимы на уровне $p \leq 0,05$; 2) «Напряженность» представлена обратной шкалой – низкие показатели по шкале соответствуют высокой напряженности.

– обнаружены достоверные различия по шкале «Работа» ($\chi^2=19,848$; $p < 0,001$). Результаты анализа свидетельствуют о том, что оценки удовлетворенностью работой снижаются с ростом уровня профессионального стресса;

– удовлетворенность личными достижениями (шкала «Личные достижения») так же значимо снижается с ростом профессионального стресса ($\chi^2=13,871$; $p < 0,01$);

– удовлетворенность своим здоровьем (шкала «Здоровье») значимо снижается с ростом уровней профессионального стресса ($\chi^2=9,467$; $p < 0,01$);

– удовлетворенность общением с близкими (шкала «Общение с близкими») так же значимо снижается с ростом профессионального стресса ($\chi^2=16,250$; $p < 0,001$);

– оценка удовлетворенности поддержкой (шкала «Поддержка») снижается при усилении профессионального стресса ($\chi^2=16,340$; $p < 0,001$);

– оценка оптимистичности (шкала «Оптимистичность») снижается при росте профессионального стресса ($\chi^2=16,001$; $p<0,001$);

– субъективная оценка физической и психологической напряженности (шкала «Напряженность») значимо возрастает с увеличением показателя профессионального стресса ($\chi^2=6,101$; $p<0,05$);

– оценка самоконтроля (шкала «Самоконтроль») значимо снижается с ростом уровней профессионального стресса ($\chi^2=13,317$; $p<0,01$).

Общий показатель индекса качества жизни (ИКЖ) статистически значимо снижается с усилением профессионального стресса ($\chi^2=17,125$; $p<0,001$). Представим результаты наглядно на рисунке 12.

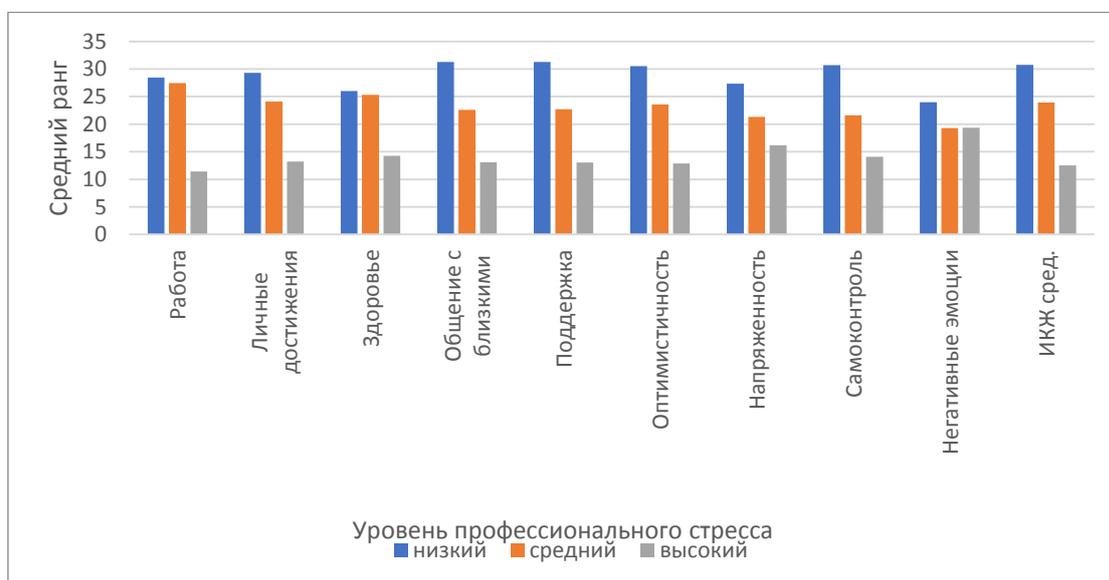


Рисунок 12 – Показатели удовлетворенности качеством жизни сотрудников с разным уровнем профессионального стресса

Примечание: «Напряженность» представлена в обратной шкале – низкие показатели по шкале соответствуют высокой напряженности.

Из представленных выше данных (таблица 13, рисунок 12) видно, что оценка удовлетворенности качеством жизни по всем шкалам (работа, личные достижения, общение с близкими) значимо снижается по мере роста уровней профессионального стресса.

Поскольку все названные показатели удовлетворенности качеством жизни по мере повышения уровня профессионального стресса значимо

снижаются можно утверждать, что профессиональный стресс негативно отражается на показателях удовлетворенности качеством жизни.

Таким образом, представленные эмпирические данные свидетельствуют о необходимости целенаправленного влияния на факторы профессионального стресса, снижающего удовлетворенность качеством жизни сотрудников.

Приведем обобщенные выводы по эмпирической части работы в соответствии с выдвинутыми гипотезами.

Корреляционный анализ переменных социально-психологической адаптации, нервно-психического напряжения, организационного стресса и профессионального стресса позволил получить информацию, обобщая которую можно утверждать, что:

- полученные взаимосвязи между рассматриваемыми переменными свидетельствуют об усилении негативных (условно) сторон социально-психологической адаптации при возрастании нервно-психической напряженности, организационного и профессионального стресса;

- с ростом нервно-психической напряженности, организационного и профессионального стресса значимо снижаются позитивные (условно) аспекты социально-психологической адаптации сотрудников;

Корреляционный анализ переменных оценки удовлетворенности качеством жизни с нервно-психическим напряжением, организационным стрессом и профессиональным стрессом позволил получить информацию о доминировании отрицательных взаимосвязей между измеряемыми переменными. С точки зрения очевидной валидности, полученные взаимосвязи вполне логичны. В общем, (и это подтверждается статистикой) можно утверждать, что:

- удовлетворенность качеством жизни снижается при возрастании нервно-психической напряженности, организационного и профессионального стресса;

– оценка удовлетворенности качеством жизни возрастает, если происходит снижение нервно-психической напряженности, организационного и профессионального стресса.

Таким образом, эмпирические данные свидетельствуют о том, что гипотеза о существовании взаимосвязи факторов профессионального стресса с переменными психологического здоровья находит свое эмпирически подкрепленное подтверждение.

Сравнительный анализ основных исследуемых переменных, разделенных по различным критериям.

Сравнение выборок по показателям социально-психологической адаптации с использованием критерия U Манна-Уитни, разделенных по уровню нервно-психического напряжения, выявило ряд достоверных различий:

– сравнительный анализ выборок с низким и высоким уровнем нервно-психической напряженности позволяет говорить о том, что они отличаются по большинству измеряемых параметров социально-психологической адаптации;

– уровень социально-психологической адаптации выше в группе с низким уровнем нервно-психической напряженности;

– сравнительный анализ показателей удовлетворенности качеством жизни сотрудников с разным уровнем нервно-психической напряженности показал, что удовлетворенность качеством жизни существенно снижается с ростом нервно-психической напряженности;

– сравнительный анализ показателей социально-психологической адаптации сотрудников с разным уровнем организационного стресса показал, что позитивные индикаторы социально-психологической адаптации связаны с низкими и средними показателями организационного стресса, а негативные индикаторы проявления социально-психологической адаптации связаны с высокими показателями организационного стресса.

Сотрудники типа А имеют значимо более высокие показатели дезадаптивности, неприятия себя, неприятия других, эмоционального дискомфорта и внешнего контроля. У сотрудников типов В и АВ значимо выше уровень адаптации, самоприятия, приятия других, эмоциональной комфортности и интернальности.

Таким образом, высокие показатели организационного стресса, в целом, негативно влияют на показатели социально-психологической адаптации.

Сравнение между выборками испытуемых с разным уровнем организационного стресса по ряду переменных оценок удовлетворенности качеством жизни позволяет говорить о том, что:

- испытуемые с низким уровнем организационного стресса (ОС) отличаются от лиц с высоким уровнем ОС более высоким самоконтролем;
- в целом испытуемые с низким уровнем организационного стресса имеют более высокие показатели по всем шкалам оценки удовлетворенности качеством жизни.

Сравнительный анализ показателей социально-психологической адаптации работников с разным уровнем профессионального стресса показало следующее.

В общем, усиление профессионального стресса приводит к негативным результатам процесса социально-психологической адаптации.

Во-первых, выраженный профессиональный стресс приводит к снижению позитивных показателей социально-психологической адаптации.

Во-вторых, профессиональный стресс приводит к росту (увеличению) негативных показателей социально-психологической адаптации.

При повышении уровня профессионального стресса значимо снижаются показатели адаптивности, принятия себя, эмоционального комфорта и внутреннего контроля. Значимо повышаются показатели

дезадаптивности, неприятия себя, неприятия других, эмоционального дискомфорта, внешнего контроля, ведомости и эскапизма.

Таким образом, можно сказать, что усиление профессионального стресса, в общем, приводит к негативным результатам процесса социально-психологической адаптации. Во-первых, выраженный профессиональный стресс приводит к снижению позитивных показателей социально-психологической адаптации. Во-вторых, профессиональный стресс приводит к росту (увеличению) негативных показателей социально-психологической адаптации.

При повышении уровня профессионального стресса значимо снижаются показатели адаптивности, принятия себя, эмоционального комфорта и внутреннего контроля. Значимо повышаются показатели дезадаптивности, неприятия себя, неприятия других, эмоционального дискомфорта, внешнего контроля, ведомости и эскапизма.

Сравнительный анализ показателей удовлетворенности качеством жизни сотрудников с разным уровнем профессионального стресса показал, что субъективная оценка удовлетворенности качеством жизни находится в сильной зависимости от уровня стресса. По мере увеличения профессионального и организационного стресса существенно снижается интегральная оценка качества жизни и ухудшаются ее отдельные компоненты: снижаются показатели удовлетворенности собственным здоровьем, работой и личными достижениями, общения с близкими и их поддержки, снижаются оптимистичность и самоконтроль, значимо повышается физическое и психологическое напряжение.

Таким образом, находит свое подтверждение гипотеза о том, что сравнительный анализ между группами, испытывающих профессиональный стресс разного уровня, соотносится с различиями в «профилях» психологического здоровья сотрудников. Резюмируя, можно сказать, что результаты корреляционного и сравнительного анализа эмпирических данных подтверждают правомерность выдвинутых предположений.

2.4. Рекомендации по проведению профилактических мероприятий, повышающих устойчивость сотрудников к профессиональному стрессу

Отметим вначале, что используемая в исследовании шкала организационного стресса МакЛина, связывает возникновение организационного стресса с недостаточно развитыми коммуникативными навыками, сложностями в принятии других людей, ригидностью поведения и пренебрежением отдыхом. Уязвимость к рабочим стрессам, эмоциональному выгоранию и хронической усталости повышается с ростом ОС. Высокий уровень ОС связывают с предрасположенностью к поведению типа «А». Устойчивость к стрессу можно повысить за счет осознанного контроля перечисленных факторов, которые могут способствовать его возникновению.

Необходимо создавать условия для целенаправленного повышения психологической культуры и важности самопознания. Важная предпосылка контроля над развитием ситуации и возможности влияния на возникающий стресс – знание своих психологических особенностей. Некоторые психологические особенности могут способствовать возникновению стрессовых ситуаций или усиливать их.

Для диагностики своих особенностей можно использовать современную версию личностных опросников – Большую Пятерку свойств личности. Методика позволяет выявлять (измерять) фундаментальные особенности личности. Это: экстраверсия (интроверсия), нейротизм (эмоциональная стабильность), доброжелательность (бессердечность), добросовестность (недобросовестность), открытость к новизне. Любая из этих характеристик, если она достаточно выражена, может быть связана стрессом. Например, такие характеристики, как эмоциональная неустойчивость, недоброжелательность, недобросовестность и закрытость для нового может быть фактором, способствующим возникновению и развитию стрессовой ситуации.

Поэтому важно знать свой психологический профиль, чтобы учитывать особенности своей личности для предотвращения нежелательных событий. Знание своих особенностей дает основание для контроля над значимым фактором, влияющим на развитие стрессовой ситуации и, в случае необходимости, исключить его негативное влияние. Психолог, решающий проблемы эффективной деятельности персонала организации, заинтересован в том, чтобы представить необходимую личностную информацию сотрудникам.

Важной детерминантой социального поведения является такая значимая составляющая личности, как Я-концепция. В общем, это совокупность всех представлений о себе, знания о себе. Развитие Я-концепции связано с формированием (накоплением) знаний о себе. Знания эти структурируются в связанные вокруг какого-то концепта образования, называемые схемами. Таким образом, я – концепция может быть хорошо доступным способом изменения себя, своей личности. Не будем касаться всех аспектов Я, затронем лишь один – возможные Я. Экспериментально показано, что возможные Я также являются схемой значимо влияющей на поведение личности. Можно утверждать, что, целенаправленно создавая возможные Я, мы можем моделировать необходимые и желательные для нашей личности образования, которые будут в дальнейшем определять наше поведение.

Взяв, например, за информационную основу определения параметров личности, связанных с организационным стрессом (методика Мак-Лина), можно их использовать для целенаправленного моделирования возможных Я. Создаваемые, таким образом, возможные Я будут препятствовать появлению эффектов негативного стресса. Психолог может помочь сотрудникам конструировать возможные Я, повышающие стрессоустойчивость и, таким образом, качество жизни.

Другой важный фактор, который имеет преимущественно когнитивную природу, позволяющий (при желании) управлять им – это чувство

самоэффективности. Данный конструкт, который ввел в научный оборот А. Бандура, имеет не только теоретическую, но и большую практическую ценность. Говоря просто, самоэффективность – это уверенность в том, что человек справится с предстоящим делом. А. Бандура показал, что самоэффективность может быть предиктором успешной деятельности, он исследовал и описал основные способы повышения самоэффективности, которые достаточно просты и легко применимы. Повышение самоэффективности, следовательно, может быть хорошим способом предотвращения негативного стресса. Психолог организации (совместно с сотрудником) может разработать стратегии повышения эффективности, препятствующие возможности влияния негативного стресса.

Возможно научиться управлению профессиональным стрессом путем прямого воздействия на жизненную ситуацию (смена места работы), изменения восприятия (стрессовая ситуация как вызов), воздействия на эмоциональное состояние (применения техник релаксации), регуляции физического состояния (спорт).

Специалисты в области психологии стресса предлагают общие правила, позволяющие контролировать возникновение и предотвращение стресса. Существует множество методик, позволяющих эффективно бороться с нежелательными последствиями стресса. Это и целенаправленная физическая активность, и сознательный контроль, и регуляция своей жизнедеятельности, позволяющая минимизировать и избегать возможного столкновения с нежелательными стрессорами.

Другие методы направлены на снижение силы стрессовой реакции, к ним относятся релаксационные техники и медитация.

Усилия по соблюдению общих правил борьбы с нежелательным стрессом позволяют повысить качество своей жизни. Эти правила достаточно простые.

- 1) Планировать свою жизнедеятельность таким образом, чтобы, по возможности, минимизировать или устранять стрессовые ситуации.

Повседневная жизнь чревата высокой вероятностью возникновения стрессов от ситуаций обыденной жизни, поездок на транспорте до рабочих ситуаций. Понятно, что невозможно спрогнозировать все возможные стрессовые события. Но к типичным хорошо знакомым ситуациям можно подготовиться, зная о потенциальных стрессорах, спланировать свое поведение так, чтобы исключить нежелательные стрессы, или заранее подготовиться к ним (если нет возможности их избежать).

2) Распределять свои занятия так, чтобы стрессовые события появлялись тогда, когда вам легче противостоять или когда легче с ними справиться. Известно, что одно и то же событие (фактор) может вызвать в одной ситуации слабый стресс, а в другой сильный. К примеру, телефонный звонок может порадовать в обычной ситуации и вызвать раздражение, если вы решаете сложную задачу. Прибегая к систематическому планированию, можно ослабить или устранить источник стресса.

3) Научится расслабляться между выполняемыми делами. Периодическая и целенаправленная релаксация позволяет остановить стрессовую реакцию и установить контроль. Незначительный стресс легче остановить, чем сильный. Прибавляемый один стресс к другому повышает интенсивность стрессовой реакции и ухудшает возможность эффективного копинга.

4) Научиться распознавать первые признаки начинающегося стресса. Чтобы избежать возникновения и усиления негативного стресса нужно приучить себя вовремя реагировать на первые признаки возможного стресса, чтобы немедленно блокировать его развития. Суть в том, чтобы, понимая стрессовую реакцию приучить себя вмешиваться сразу же, как только стресс начнет превышать условную границу безопасности.

5) Приучить себя воспринимать стресс как вызов. Стрессовые события

зачастую требуют немедленного реагирования. Для развития своих адаптивных возможностей следует относиться к стрессу как возможности их тренировки. Избегание вызова лишь подрывает нашу Я-концепцию и стремление контролировать стрессогенные события.

б) Стараться достигать разумно поставленных целей фиксируясь на решении проблем. Внимание является ограниченным ресурсом. Фиксируя внимание на чем-то одном, мы упускаем из вида другое. Чтобы достичь цели необходимо научиться сосредотачивать внимание на реальной проблеме, которую нужно решить, а не на самом себе. Расходование ресурсов внимания на себя и возможных оценок со стороны гарантирует неуспех. Привычка фокусировки на проблеме позволяет преодолеть чувство неуверенности в себе. Нацеленность на проблему способствует достижению цели и формированию чувства самоэффективности.

7) Развивать свои личностные качества, позволяющие защищать вас от стресса. Люди со временем способны меняться и при сознательном желании в лучшую сторону. Здоровых людей отличает позитивный подход к жизни и оптимизм, они берут ответственность за происходящее с ними на себя, стараются налаживать отношения с другими и готовы к переменам. Избежать стрессов невозможно. Но можно их минимизировать, создавая среду, способствующую гармонии, взаимной поддержке и сотрудничеству.

Другие методы направлены на снижение стрессовой реакции, к ним относятся релаксационные техники, аутогенная тренировка, медитация и др.

В качестве конкретных прикладных приемов устранения возможных негативных эффектов стресса рекомендуется использовать методики, не требующие больших временных затрат. Приведем некоторые простые, но эффективные методики.

А. Последовательное мышечное расслабление. Целью упражнения является полное мышечное расслабление на основе последовательного

снятия тонуса отдельных групп мышц. Человек освобождается от всякой внутренней напряженности, когда исчезает мышечное напряжение. Алгоритм упражнения простой.

- нужно удобно сесть на стул ступни на полу;
- вытягивая пальцы ног вперед, напрячь мышцы стоп и икр. Напряженное положение сохранять в течение 10 сек, затем мгновенно снять напряжение (расслабление);
- через 10 сек. напрягите следующую группу мышц (бедро). Через 10 сек. мгновенно сбросить напряжение. Во время напряжения мышц важно не ослаблять усилия.

Так нужно последовательно пройти все группы мышц (до лицевых мышц), напрягая и затем расслабляя их.

Б. Мышечное расслабление с визуализацией.

- сесть в кресло или на диван так, чтобы вам было удобно;
- закрыть глаза и мысленно представить картину, которая вызывает покой и умиротворенность: берег реки или моря, волны спокойно набегают друг на друга, слышен их плеск; или вы дремлете в лодке, тихо покачивающейся на волнах, или плывете на надувном матрасе. Выбрать какую-нибудь из подобных картин и четко и ясно представить ее в своем воображении;
- начиная от пальцев ног приказывать мышцам расслабляться, последовательно двигаясь по всем группам мышц по направлению к голове. Последовательно расслаблять все мышцы, монотонно произнося: расслабляю ступни, расслабляю пальцы ног.

Упражнение можно делать где угодно и когда угодно. Позволяет быстро и эффективно снять накопившееся напряжение в мышцах и, соответственно, психическое напряжение.

В. Глубокое дыхание с визуализацией.

Дыхательные техники являются быстрым и эффективным способом снятия напряжения. Дыхание похоже на движение волн (легкие раздуваются

и затем плавно выпускают воздух), которые мягко набегают на берег (выдох) и откатываются назад (вдох) по морскому песку или гальке. Для усиления эффекта вообразите легкое дуновение ветерка, волны, их плеск, запах морской воды. Нужно просто настроить себя на приятный ритм волны и специально не раздувать легкие. Это простое упражнение эффективного снятия внутреннего напряжения, в ситуации усталости, раздражения и агрессивного настроения, когда чувствуется напряженность, беспокойство и негативные эмоциональные состояния.

Контроль со стороны руководства в торговом предприятии зачастую направлен узко на рациональное использование ресурсов материальных, в то время как человеческие ресурсы остаются без внимания. Эффективные сотрудники являются важным стратегическим ресурсом компании, поэтому в условиях нынешнего кадрового дефицита, инвестиции в обучение и психологическое просвещение персонала являются оправданными.

Заключение

Жизнь современного человека, занятого трудовой деятельностью, наполнена различными формами негативного стресса, существенно снижающими качество жизни. Актуальной задачей психологии здоровья становятся разработки простых и эффективных методик, повышающих профессиональное долголетие сотрудников, улучшающих качество трудовой деятельности и качество жизни человека в целом.

Важную роль в провоцировании и развитии стрессовых ситуаций, которые негативно сказываются на профессиональной деятельности и существенно снижают качество жизни человека, играют межличностные факторы (взаимодействия с сотрудниками, руководством, клиентами). Для минимизации и возможного устранения влияния негативных факторов стресса, необходимы их четкая дифференциация, осознание личностных особенностей, которые могут либо усиливать, либо редуцировать негативное влияние профессионального стресса. Когнитивные факторы (знания, мнения, представления) играют ключевую роль в понимании и интерпретации социального мира, а личностные особенности интерпретации определяют поведение индивида в обществе.

Исследование показало, что особенности личности, как факторы социально-психологической адаптации (принятие других, особенности самовосприятия, интернальность, эмоциональная комфортность) связаны с особенностями профессионального стресса и оценкой качества жизни.

Важными переменными, снижающими качество жизни, являются нервно-психическая напряженность, организационные и профессиональные стрессы. Обобщая представленные взаимосвязи между рассматриваемыми переменными, можно говорить об усилении негативных сторон (дезадаптации, степени неприятия других и себя, эмоциональный дискомфорт, ведомость, внешний контроль и эскапизм) при одновременном

возрастании нервно-психической напряженности, организационного и профессионального стресса.

Данные корреляционного анализа переменных удовлетворенности качеством жизни и переменных нервно-психического напряжения, организационного и профессионального стресса свидетельствуют о наличии отрицательной взаимосвязи между измеряемыми переменными. Удовлетворенность личными достижениями, показатели удовлетворенности здоровьем, удовлетворенность общением, показатели удовлетворенности социальной поддержкой, показатель оптимистичности, удовлетворенность самоконтролем, интегральный показатель индекса качества жизни (ИКЖ) значимо снижаются при усилении нервно-психической напряженности; организационного и профессионального стресса, а эмоциональная напряженность – значимо возрастает.

На основе полученных данных мы можем говорить о том, что:

– сотрудники с низким уровнем нервно-психической напряженности характеризуются более высокими показателями адаптации и эмоциональной комфортности, а также частными показателями адаптации: адаптивностью, эмоциональным комфортом и приятием других;

– сотрудники с высоким уровнем нервно-психической напряженности отличаются значимо более высокими показателями дезадаптивности, неприятия других и внешнего (экстернального) локуса контроля;

– сотрудники с низким уровнем НПН значимо выше оценивают удовлетворенность качеством жизни в целом и ее отдельными сферами: своей работой, личными достижениями, социальной поддержкой и самоконтролем.

Сравнительный анализ выборок с низким и высоким уровнем нервно-психической напряженности позволяет говорить о том, что они отличаются по большинству измеряемых параметров психологического здоровья. Обобщая, можно утверждать, что уровень актуальной нервно-психической

напряженности является личностной переменной, значимо влияющей на уровень психологического здоровья сотрудника.

Получены статистически значимые различия между сравниваемыми выборками испытуемых (с низким и высоким уровнем организационного стресса) по показателям психологического здоровья. Обобщая эти различия между сравниваемыми группами, можно сказать, что позитивные индикаторы психологического здоровья присущи группам с низкими и средними показателями профессионального стресса. Это: адаптация, принятие себя, принятие других, интернальность, эмоциональная комфортность и самоконтроль. Негативные индикаторы проявления психологического здоровья характеризуют группу с высокими показателями профессионального стресса. Это: дезадаптивность, неприятие себя, неприятие других и внешний контроль.

Результаты статистического анализа особенностей психологического здоровья сотрудников с различными показателями организационного стресса показывают, что высокие показатели организационного стресса, в целом, связаны с негативными аспектами социально-психологической адаптации и удовлетворенности качеством жизни. Усиление профессионального стресса, в общем, приводит к негативным результатам процесса социально-психологической адаптации и к снижению удовлетворенности качеством жизни.

Во-первых, выраженный профессиональный стресс приводит к снижению позитивных показателей психологического здоровья: адаптивности, эмоциональной комфортности, внутреннего контроля (интернальности), а также интегральных показателей социально-психологической адаптации и самоприятия.

Во-вторых, профессиональный стресс приводит к росту (увеличению) негативных показателей: неприятия себя и других, эмоционального дискомфорта, дезадаптивности, экстернальности, ведомости и эскапизма.

В-третьих, профессиональный стресс приводит к снижению удовлетворенности качеством жизни. Высокий уровень профессионального стресса существенно снижает удовлетворенность профессиональной сферой, личными достижениями, собственным здоровьем, общением с близкими и их поддержкой, снижает показатели оптимистичности, негативно влияет на самоконтроль человека и увеличивает эмоциональную напряженность.

Основываясь на эмпирических данных и результатах сравнительного анализа, можно утверждать, что профессиональный стресс является существенным фактором, значимо снижающим выбранные показатели психологического здоровья, возможности социально-психологической адаптации сотрудников и качество их жизни.

Знание особенностей стрессовых реакций дает возможность контроля их негативного влияния. В данном контексте можно говорить о возможности целенаправленного влияния на нежелательные особенности личности за счет принятия их в расчет и их коррекции путем личностных изменений, направленных на улучшение качества жизни.

Вышеперечисленные факты ориентируют на необходимость повышения психологической грамотности сотрудников, позволяющей редуцировать эффекты негативного стресса и нервно-психической напряженности. В арсенале психолога существует большое разнообразие техник и методик, легко применимых в широком диапазоне различных событий и профессиональных ситуаций, связанных с различного рода стрессорами. Эти техники не требуют создания специальных условий, занимают мало времени и эффективны для предотвращения или исключения влияния негативного стресса.

Список используемой литературы

1. Андреева Г. М. Социальная психология. М. : Аспект Пресс, 2017. 363 с.
2. Башкирева Т. В. Общие критерии психического, психологического, социального здоровья. Мир психологии. 2007. №2. С. 140– 151.
3. Бергис Т. А. Основные подходы к изучению преодолевающего поведения в отечественной и зарубежной психологии. Вестник гуманитарного института ТГУ. Тольятти: Изд-во ТГУ, 2011. № 1 (10). С. 78 – 83.
4. Березин Ф. Б. Психическая и психофизиологическая адаптация человека. Л. : Наука, 1988. 267 с.
5. Бодров В. А. Психологический стресс: развитие и преодоление. М. : Пер Сэ, 2006. 528 с.
6. Бойко О. В. Охрана психического здоровья: учебное пособие для студ. высш. Учеб. заведений. М. : Академия, 2014. 268 с.
7. Братусь Б. С. Аномалии личности. М. : Мысль, 1988. 301 с.
8. Вальдман А. В., Козловская М. М., Медведев О. С. Фармакологическая регуляция эмоционального стресса. М. : Медицина, 1979. 359 с.
9. Водопьянова Н. Е. Психодиагностика стресса. СПб. : Питер, 2009. 336 с.
10. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб. : Питер, 2016. 336 с.
11. Гальперин П. Я. Введение в психологию: учебное пособие для вузов. М. : «Книжный дом «Университет», 2000. 336 с.
12. Горизонтов П. Д., Белоусова О. И., Федотова М. И. Стресс и система крови. М. : Медицина, 1988. 239с.
13. Дормашев Ю. Б., Романов В. . Психология внимания. М. : Тривола, 1995. 347 с.
14. Дубровина И. В. Практическая психология образования. СПб. : Питер, 2004. 592 с.

15. Еникеева А. М., Баймуратов Т. Р., Насретдинова Л. М., Хусаенова А. А. Стресс в профессиональной деятельности. Молодой ученый. 2018. № 27. С. 136-137.
16. Игумнов С. А. Управление стрессом: современные психологические и медикаментозные подходы. СПб. : Речь, 2007. 112 с.
17. Калина Н. Ф. Психология личности. М. : Академический проект, 2017. 214 с.
18. Карвасарский Б. Д. Клиническая психология: учебник для вузов. СПб. : Питер, 2020. 553 с.
19. Китаев-Смык Л. А. Психология стресса. М. : Книга по Требованию, 2013. 368 с.
20. Кокс Т., Маккей К. Трансактный подход к изучению производственного стресса. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития. Хрестоматия под ред. А. Б. Леоновой, О. Н. Чернышевой, М., 1995. С. 205-224.
21. Корниенко Е. В., Бюндюгова Т. В. Программа обучения навыкам преодоления профессионального стресса менеджеров по продажам. Современные наукоемкие технологии. 2017. № 4. С. 89-93.
22. Краткий психологический словарь: под общ. Ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. Ростов н/Д. : Феникс, 1998. 512 с.
23. Крысько В. Г. Этническая психология: учеб. пособие для студ. высш. Учеб. заведений. М. : Академия, 2002. 320 с.
24. Леонова А. Б., Кузнецова А. С. Психопрофилактика стрессов. М. : МГУ, 2017. 123 с.
25. Лэнгле А. Экзистенциальный анализ синдрома эмоционального выгорания. Вопросы психологии. 2008. № 2. С. 3-16.
26. Маркова А. К. Психология профессионализма. М. : Знание, 1996. 308 с.

27. Маршев В. И. История управленческой мысли. М. : ИНФРА-М, 2005. 731 с.
28. Маслоу А. Дальние пределы человеческой психики. СПб. : Евразия, 1999. 432 с.
29. Маслоу А. На подступах к психологии бытия. М. : «Рефл-бук», К. : «Ваклер», 1997. 300 с. URL: <http://psylib.org.ua/books/masla02/index.htm> (дата обращения: 19.01.2020).
30. Меерсон Ф. З. Адаптация, стресс, профилактика. М. : Наука, 1981. 279 с.
31. Назаренко В. В. Психологические детерминанты эффективности профессиональной деятельности (на примере торговых работников). М. : 2009. 374 с.
32. Небылицын В. Д. Психофизиологические исследования индивидуальных различий. М. : Наука, 1996. 267 с.
33. Немов Р. С. Психология. Книга 1. Общие основы психологии. М. : ВЛАДОС, 2004. 688 с.
34. Немчин Т. А. Состояние нервно–психического напряжения. Липецк : Липецк-Информ, 2006. 109 с.
35. Одинцова М. А. Психология стресса: учебник и практикум для вузов. М. : Юрайт, 2018. 299 с.
36. Пантелеева В. В. Психология кризисных состояний личности: учеб. пособие. Тольятти : Изд-во ТГУ, 2011. 194 с.
37. Психология здоровья: под ред. Г. С. Никифорова. СПб. : Питер, 2006. 607 с.
38. Психология здоровья: электрон. Учебное пособие. Е. А. Денисова, С. А. Кузьмичев, Т. В. Чапала, И. В. Малышева. Тольятти : Изд-во ТГУ, 2017 С. 86-88.
39. Розин В. М. Психическая реальность, способности и здоровье человека. М. : Едиториал УРСС, 2001. 224с.

40. Романова Е. С. 99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы. СПб. : Питер, 2003. 464 с.
41. Самоукина Н. В. Психология и педагогика профессиональной деятельности. М. : ЭКМОС, 2000. 281 с.
42. Сапольски Р. Психология стресса. СПб. : Питер, 2015. 480 с.
43. Селье Г. Очерки об адаптационном синдроме. М. : Медгиз, 1960. 254 с.
44. Семке В. Я. Психическое здоровье и общество. Сибирский вестник психиатрии и наркологии. 1996. № 1. С. 5-7.
45. Собчик Л. Н. Психология индивидуальности. Теория и практика психодиагностики. СПб. : Речь, 2003. 621 с.
46. Статистические показатели труда и занятости по основным видам экономической деятельности в 2020-2021 годах, официальный ресурс Департамента статистики Республики Казахстан URL: <https://stat.gov.kz/official/industry/25/statistic/7> (дата обращения 08.01.2021).
47. Степанова Л. П., Рождественская В. И. Особенности работоспособности в условиях монотонной деятельности. Вопросы психологии. 2007. № 3. С. 66-70.
48. Столяренко Л. Д. Психология личности. Ростов на/Д. : Феникс, 2017. 396 с.
49. Сычева М. А. Профилактика профессионального выгорания. Особенности управления профессиональным стрессом. В сборнике: Перспективы социально-экономического развития России. Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. 2020. № 2. С. 139-142.
50. Тигранян Р. А. Стресс и его значение для организма. М. : Наука, 1988. 356 с.
51. Толочек В. А. Современная психология труда: учеб. пособие. СПб. : Питер, 2005. 479 с.

52. Труфанова Т. А. Управление профессиональными стрессами: современные методы и подходы. Социально-экономические явления и процессы. 2016. № 8. С. 72-79.
53. Федоров Б. М. Стресс и система кровообращения. М. : Медицина, 1991. 318 с.
54. Хухлаева О. В. Основы психологического консультирования и психологической коррекции. М. : Академия, 2001. 208 с.
55. Шадриков В. Д. Введение в психологию: эмоции и чувства. М. : Логос, 2002. 156 с.
56. Щербатых Ю. В. Психология стресса и методы коррекции. СПб. : Питер, 2008. 256 с.
57. Alarcon G.M. A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*. 2016. №79. P. 549-562.
58. Bakker A., Demerouti E., Sanz-Vergel A.I. Burnout and Work Engagement: The JD-R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2016. 300 p.
59. Jerrold S. Greenberg *Comprehensive Stress Management* McGraw-Hill Education, 2016. 149-153 p.
60. Karasek R. *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. Basic Books, 1992. 398 p.
61. Lazarus R. S., Folkman S. *Stress, appraisal and coping*. N.Y.: Springer Publishing Company, 1984.
62. Maslach C. Patterns of burnout among a national sample of public contact workers. *Journal of Health s Human Resources Administration*, 1984. № 7. P. 189-212.
63. McWilliams Nancy. *Psychoanalytic diagnosis: understanding personality structure in the clinical process* (2nd ed.). New York : Guilford Press, 2011. 426 p.
64. Paul Tieger, Barbara Barron-Tieger. *Do What You Are*, 3rd ed., Little, Brown and Company, 2001. 432 p.

65. Perlman B., Hartman E. A. «Burnout»: summary and future and research, 1982. V. 14. № 5. P. 153-161.

66. Gude T., Tyssen R., Aasland O.G. Counselling for burnout in Norwegian doctors: one year cohort study. BMJ 2008. C. 337.

67. Lesage F.X., Berjot S., Altintas E., Paty B. Burnout among occupational physicians: a threat to occupational health systems. A nationwide crosssectional survey. Ann Occup Hyg 2013. № 57(7). C. 913-919.

68. Silva M.C. M., Gomes R.S. Occupational stress in health professionals: a study with 98 Portuguese doctor's and nurse practitioners. Psychol Studies. 2009, 14 (3), p. 239-248.

69. Stucky E.R., Dresselhaus T.R., Shively M. et al. Intern to Attending: Assessing Stress Among Physicians. Acad Med. 2009, Feb., 84 (2), p. 251-257.

Приложение А

Проверка нормальности распределения данных

Таблица А.1 – Общая выборка исследования

Критерии нормального распределения						
Переменные	Колмогорова-Смирнова ^а			Критерий Шапиро-Уилка		
	Статистика	ст.св.	Значимость	Статистика	ст.св.	Значимость
Адаптивн-ть	,126	39	,120	,957	39	,145
Деадаптив-ть	,123	39	,144	,953	39	,107
Лжив. "-"	,105	39	,200*	,954	39	,112
Лжив. "+"	,112	39	,200*	,943	39	,048
Принятие себ.	,130	39	,097	,946	39	,059
Непринятие себ.	,145	39	,037	,964	39	,235
Принят. других	,181	39	,002	,940	39	,039
Непринят. других	,166	39	,008	,911	39	,005
Эмоц-ный комфорт	,112	39	,200*	,970	39	,376
Эмоц-ный дискомфорт	,109	39	,200*	,951	39	,091
Внутр. контроль	,131	39	,088	,952	39	,092
Внешн. контроль	,115	39	,200*	,955	39	,123
Доминирование	,122	39	,149	,940	39	,039
Ведомость	,154	39	,020	,925	39	,012
Эскапизм	,092	39	,200*	,970	39	,385
Адаптация	,150	39	,028	,921	39	,009
Самоприятие	,162	39	,011	,951	39	,089
Приятие других	,160	39	,013	,925	39	,012
Эмоц-ная комфортность	,120	39	,170	,954	39	,114
Интернальность	,136	39	,065	,919	39	,008
Стремлен. к доминированию	,145	39	,039	,946	39	,058
Нервно-психическое напряжение	,171	39	,005	,897	39	,002
Организационный стресс	,122	39	,146	,971	39	,400
Профессиональный стресс	,141	39	,049	,954	39	,110
Работа	,123	39	,144	,942	39	,045
Личн. достижения	,154	39	,020	,914	39	,006
Здоровье	,207	39	,000	,885	39	,001
Общение с близкими	,142	39	,046	,928	39	,016
Поддержка	,168	39	,007	,916	39	,007
Оптимистичность	,161	39	,012	,925	39	,013
Напряженность	,135	39	,070	,951	39	,092
Самоконтроль	,169	39	,007	,903	39	,003
Негатив. эмоции	,189	39	,001	,869	39	,000

Продолжение таблицы А.1

Критерии нормального распределения						
Переменные	Колмогорова-Смирнова ^а			Критерий Шапиро-Уилка		
	Статистика	ст.св.	Значимость	Статистика	ст.св.	Значимость
ИКЖ сред.	,154	39	,021	,942	39	,043

Примечание

*. Это нижняя граница истинной значимости.

а. Коррекция значимости Лиллиефорса

Таблица А.2 – Выборки, разделенные по уровню нервно-психического напряжения

Критерии нормального распределения							
Переменные	Уровень нервно-психического напряжения	Колмогорова-Смирнова ^а			Критерий Шапиро-Уилка		
		Статистика	ст.св.	Значимость	Статистика	ст.св.	Значимость
Адаптивность	слабое	,115	26	,200*	,959	26	,366
	умеренное, интенсивное	,230	13	,059	,846	13	,025
Деадаптивность	слабое	,139	26	,200*	,961	26	,404
	умеренное, интенсивное	,197	13	,180	,794	13	,006
Лживость "-"	слабое	,128	26	,200*	,939	26	,128
	умеренное, интенсивное	,143	13	,200*	,946	13	,534
Лживость "+"	слабое	,129	26	,200*	,928	26	,069
	умеренное, интенсивное	,148	13	,200*	,950	13	,594
Принятие себя	слабое	,123	26	,200*	,954	26	,287
	умеренное, интенсивное	,192	13	,200*	,899	13	,129
Непринятие себя	слабое	,093	26	,200*	,973	26	,695
	умеренное, интенсивное	,285	13	,005	,816	13	,011
Принятие других	слабое	,215	26	,003	,885	26	,007
	умеренное, интенсивное	,145	13	,200*	,923	13	,279
Непринятие других	слабое	,142	26	,193	,927	26	,066
	умеренное, интенсивное	,245	13	,032	,792	13	,006
Эмоциональный комфорт	слабое	,139	26	,200*	,980	26	,871
	умеренное, интенсивное	,237	13	,044	,872	13	,055

Продолжение таблицы А.2

Критерии нормального распределения							
Переменные	Уровень нервно- психического напряжения	Колмогорова-Смирнова ^а			Критерий Шапиро-Уилка		
		Статистика	ст.св.	Значимос ть	Статист ика	ст.св.	Значимос ть
Эмоциональный дискомфорт	слабое	,163	26	,072	,957	26	,333
	умеренное, интенсивное	,241	13	,037	,875	13	,060
Внутренний контроль	слабое	,154	26	,114	,933	26	,090
	умеренное, интенсивное	,248	13	,028	,909	13	,178
Внешний контроль	слабое	,096	26	,200*	,970	26	,634
	умеренное, интенсивное	,293	13	,003	,780	13	,004
Доминирование	слабое	,117	26	,200*	,934	26	,099
	умеренное, интенсивное	,249	13	,027	,878	13	,068
Ведомость	слабое	,144	26	,175	,932	26	,087
	умеренное, интенсивное	,248	13	,028	,847	13	,026
Эскапизм	слабое	,080	26	,200*	,978	26	,837
	умеренное, интенсивное	,157	13	,200*	,921	13	,258
Адаптация	слабое	,103	26	,200*	,957	26	,337
	умеренное, интенсивное	,359	13	,000	,709	13	,001
Самоприятие	слабое	,111	26	,200*	,974	26	,731
	умеренное, интенсивное	,293	13	,003	,825	13	,014
Приятие других	слабое	,113	26	,200*	,951	26	,240
	умеренное, интенсивное	,265	13	,013	,748	13	,002
Эмоциональная комфортность	слабое	,089	26	,200*	,978	26	,829
	умеренное, интенсивное	,208	13	,126	,829	13	,015
Интернальность	слабое	,089	26	,200*	,962	26	,443
	умеренное, интенсивное	,312	13	,001	,712	13	,001
Стремление к доминированию	слабое	,089	26	,200*	,955	26	,301
	умеренное, интенсивное	,249	13	,027	,899	13	,128

Продолжение таблицы А.2

Критерии нормального распределения							
Переменные	Уровень нервно- психического напряжения	Колмогорова-Смирнова ^а			Критерий Шапиро-Уилка		
		Статистика	ст.св.	Значимос ть	Статист ика	ст.св.	Значимос ть
Нервно- психическое напряжение	слабое	,281	26	,000	,807	26	,000
	умеренное, интенсивное	,210	13	,122	,866	13	,047
Организационный стресс	слабое	,168	26	,058	,953	26	,275
	умеренное, интенсивное	,148	13	,200*	,963	13	,795
Профессиональны й стресс	слабое	,171	26	,048	,927	26	,064
	умеренное, интенсивное	,216	13	,100	,892	13	,102
Работа	слабое	,141	26	,198	,913	26	,030
	умеренное, интенсивное	,209	13	,123	,925	13	,296
Личные достижения	слабое	,165	26	,067	,913	26	,031
	умеренное, интенсивное	,132	13	,200*	,925	13	,292
Здоровье	слабое	,201	26	,009	,895	26	,012
	умеренное, интенсивное	,198	13	,171	,881	13	,074
Общение с близкими	слабое	,150	26	,138	,938	26	,118
	умеренное, интенсивное	,289	13	,004	,883	13	,079
Поддержка	слабое	,181	26	,028	,925	26	,061
	умеренное, интенсивное	,277	13	,007	,839	13	,021
Оптимистичность	слабое	,183	26	,025	,881	26	,006
	умеренное, интенсивное	,196	13	,183	,840	13	,021
Напряженность	слабое	,157	26	,096	,948	26	,211
	умеренное, интенсивное	,145	13	,200*	,947	13	,557
Самоконтроль	слабое	,168	26	,056	,883	26	,007
	умеренное, интенсивное	,133	13	,200*	,946	13	,544
Негативные эмоции	слабое	,200	26	,009	,854	26	,002
	умеренное, интенсивное	,211	13	,116	,895	13	,115

Продолжение таблицы А.2

Критерии нормального распределения							
Переменные	Уровень нервно-психического напряжения	Колмогорова-Смирнова ^а			Критерий Шапиро-Уилка		
		Статистика	ст.св.	Значимость	Статистика	ст.св.	Значимость
ИКЖ сред.	слабое	,163	26	,074	,941	26	,141
	умеренное, интенсивное	,154	13	,200*	,937	13	,419

Примечание
 *. Это нижняя граница истинной значимости.
 а. Коррекция значимости Лиллиефорса

Таблица А.3 – Выборки, разделенные по уровню организационного стресса

Критерии нормального распределения							
Переменные	Уровень организационного стресса	Колмогорова-Смирнова ^а			Критерий Шапиро-Уилка		
		Статистика	ст.св.	Значимость	Статистика	ст.св.	Значимость
Адаптивность	А	,168	27	,048	,936	27	,097
	АВ и В	,131	12	,200*	,950	12	,642
Деадаптивность	А	,141	27	,181	,925	27	,051
	АВ и В	,129	12	,200*	,951	12	,655
Лживость "-"	А	,135	27	,200*	,951	27	,222
	АВ и В	,191	12	,200*	,940	12	,493
Лживость "+"	А	,112	27	,200*	,946	27	,167
	АВ и В	,195	12	,200*	,894	12	,133
Принятие себя	А	,159	27	,079	,923	27	,047
	АВ и В	,191	12	,200*	,951	12	,656
Непринятие себя	А	,184	27	,020	,958	27	,339
	АВ и В	,115	12	,200*	,972	12	,930
Принятие других	А	,179	27	,026	,945	27	,162
	АВ и В	,235	12	,067	,882	12	,093
Непринятие других	А	,232	27	,001	,870	27	,003
	АВ и В	,154	12	,200*	,924	12	,318
Эмоциональный комфорт	А	,135	27	,200*	,945	27	,165
	АВ и В	,190	12	,200*	,918	12	,273
Эмоциональный дискомфорт	А	,144	27	,159	,942	27	,139
	АВ и В	,166	12	,200*	,931	12	,390
Внутренний контроль	А	,139	27	,194	,941	27	,130
	АВ и В	,192	12	,200*	,846	12	,033

Продолжение таблицы А.3

Критерии нормального распределения							
Переменные	Уровень организационного стресса	Колмогорова-Смирнова ^а			Критерий Шапиро-Уилка		
		Статистика	ст.св.	Значимость	Статистика	ст.св.	Значимость
Внешний контроль	А	,143	27	,166	,928	27	,063
	АВ и В	,139	12	,200*	,962	12	,807
Доминирование	А	,152	27	,113	,937	27	,106
	АВ и В	,144	12	,200*	,933	12	,415
Ведомость	А	,208	27	,004	,907	27	,019
	АВ и В	,130	12	,200*	,949	12	,616
Эскапизм	А	,124	27	,200*	,953	27	,259
	АВ и В	,181	12	,200*	,906	12	,189
Адаптация	А	,221	27	,002	,873	27	,003
	АВ и В	,116	12	,200*	,982	12	,990
Самопрятие	А	,190	27	,013	,939	27	,113
	АВ и В	,192	12	,200*	,954	12	,700
Приятие других	А	,215	27	,003	,880	27	,005
	АВ и В	,113	12	,200*	,965	12	,847
Эмоциональная комфортность	А	,167	27	,051	,932	27	,079
	АВ и В	,140	12	,200*	,960	12	,786
Интернальность	А	,211	27	,003	,863	27	,002
	АВ и В	,131	12	,200*	,982	12	,991
Стремление к доминированию	А	,173	27	,037	,941	27	,126
	АВ и В	,120	12	,200*	,935	12	,439
Нервно-психическое напряжение	А	,128	27	,200*	,925	27	,052
	АВ и В	,300	12	,004	,810	12	,012
Организационный стресс	А	,164	27	,060	,941	27	,130
	АВ и В	,207	12	,167	,945	12	,570
Профессиональный стресс	А	,149	27	,126	,922	27	,044
	АВ и В	,263	12	,022	,840	12	,028
Работа	А	,118	27	,200*	,958	27	,332
	АВ и В	,190	12	,200*	,867	12	,060
Личные достижения	А	,152	27	,114	,942	27	,135
	АВ и В	,287	12	,007	,804	12	,010
Здоровье	А	,176	27	,031	,903	27	,016
	АВ и В	,277	12	,011	,833	12	,023
Общение с близкими	А	,169	27	,047	,924	27	,048
	АВ и В	,219	12	,115	,878	12	,083
Поддержка	А	,207	27	,004	,906	27	,019
	АВ и В	,234	12	,067	,843	12	,030

Продолжение таблицы А.3

Критерии нормального распределения							
Переменные	Уровень организационного стресса	Колмогорова-Смирнова ^а			Критерий Шапиро-Уилка		
		Статистика	ст.св.	Значимость	Статистика	ст.св.	Значимость
Оптимистичность	А	,180	27	,025	,917	27	,034
	АВ и В	,222	12	,106	,863	12	,053
Напряженность	А	,182	27	,023	,940	27	,122
	АВ и В	,220	12	,115	,901	12	,162
Самоконтроль	А	,127	27	,200*	,940	27	,123
	АВ и В	,335	12	,001	,714	12	,001
Негативные эмоции	А	,228	27	,001	,859	27	,002
	АВ и В	,181	12	,200*	,889	12	,115
ИКЖ сред.	А	,117	27	,200*	,971	27	,622
	АВ и В	,260	12	,025	,738	12	,002
Примечание							
*. Это нижняя граница истинной значимости.							
а. Коррекция значимости Лильефорса							

Таблица А.4 – Выборки, разделенные по уровню профессионального стресса

Критерии нормального распределения							
Переменные	Уровень профессионального стресса	Колмогорова-Смирнова ^а			Критерий Шапиро-Уилка		
		Статистика	ст.св.	Значимость	Статистика	ст.св.	Значимость
Адаптивность	низк.	,258	10	,058	,893	10	,184
	сред.	,135	12	,200*	,987	12	,999
	выс.	,214	17	,038	,916	17	,125
Дезадаптивность	низк.	,190	10	,200*	,963	10	,821
	сред.	,177	12	,200*	,939	12	,480
	выс.	,167	17	,200*	,910	17	,100
Лживость "-"	низк.	,190	10	,200*	,948	10	,641
	сред.	,175	12	,200*	,953	12	,676
	выс.	,151	17	,200*	,942	17	,339
Лживость "+"	низк.	,221	10	,181	,861	10	,077
	сред.	,136	12	,200*	,949	12	,622
	выс.	,156	17	,200*	,953	17	,501

Продолжение таблицы А.4

Критерии нормального распределения							
Переменные	Уровень профессионального стресса	Колмогорова-Смирнова ^a			Критерий Шапиро-Уилка		
		Статистика	ст.св.	Значимость	Статистика	ст.св.	Значимость
Принятие себя	низк.	,151	10	,200*	,957	10	,751
	сред.	,158	12	,200*	,946	12	,572
	выс.	,190	17	,106	,902	17	,072
Непринятие себя	низк.	,182	10	,200*	,928	10	,427
	сред.	,194	12	,200*	,888	12	,111
	выс.	,228	17	,019	,870	17	,022
Принятие других	низк.	,155	10	,200*	,949	10	,657
	сред.	,168	12	,200*	,898	12	,149
	выс.	,183	17	,132	,942	17	,341
Непринятие других	низк.	,120	10	,200*	,979	10	,960
	сред.	,162	12	,200*	,919	12	,274
	выс.	,148	17	,200*	,916	17	,127
Эмоциональный комфорт	низк.	,265	10	,046	,865	10	,088
	сред.	,146	12	,200*	,984	12	,995
	выс.	,170	17	,200*	,938	17	,301
Эмоциональный дискомфорт	низк.	,223	10	,174	,912	10	,296
	сред.	,226	12	,091	,945	12	,563
	выс.	,129	17	,200*	,953	17	,506
Внутренний контроль	низк.	,212	10	,200*	,922	10	,372
	сред.	,122	12	,200*	,951	12	,652
	выс.	,162	17	,200*	,911	17	,106
Внешний контроль	низк.	,136	10	,200*	,954	10	,712
	сред.	,165	12	,200*	,961	12	,795
	выс.	,204	17	,059	,944	17	,366
Доминирование	низк.	,265	10	,045	,888	10	,163
	сред.	,168	12	,200*	,953	12	,681
	выс.	,245	17	,008	,878	17	,030
Ведомость	низк.	,250	10	,077	,906	10	,257
	сред.	,175	12	,200*	,888	12	,111
	выс.	,225	17	,022	,908	17	,092
Эскапизм	низк.	,178	10	,200*	,967	10	,863
	сред.	,111	12	,200*	,964	12	,837
	выс.	,141	17	,200*	,953	17	,509
Адаптация	низк.	,197	10	,200*	,934	10	,491
	сред.	,188	12	,200*	,940	12	,495
	выс.	,247	17	,007	,854	17	,013
Самопрятие	низк.	,183	10	,200*	,916	10	,325
	сред.	,187	12	,200*	,907	12	,193
	выс.	,279	17	,001	,817	17	,004

Продолжение таблицы А.4

Критерии нормального распределения							
Переменные	Уровень профессионального стресса	Колмогорова-Смирнова ^а			Критерий Шапиро-Уилка		
		Статистика	ст.св.	Значимость	Статистика	ст.св.	Значимость
Приятие других	низк.	,183	10	,200*	,937	10	,524
	сред.	,143	12	,200*	,950	12	,635
	выс.	,243	17	,009	,873	17	,024
Эмоциональная комфортность	низк.	,114	10	,200*	,983	10	,981
	средний	,133	12	,200*	,983	12	,993
	выс.	,191	17	,100	,912	17	,109
Интернальность	низк.	,169	10	,200*	,958	10	,760
	сред.	,145	12	,200*	,944	12	,557
	выс.	,174	17	,181	,936	17	,270
Стремление к доминированию	низк.	,200	10	,200*	,886	10	,152
	сред.	,116	12	,200*	,974	12	,945
	выс.	,289	17	,001	,870	17	,022
Нервно-психическое напряжение	низк.	,445	10	,000	,446	10	,000
	сред.	,163	12	,200*	,888	12	,110
	выс.	,081	17	,200*	,992	17	1,000
Организационный стресс	низк.	,244	10	,094	,810	10	,019
	сред.	,156	12	,200*	,917	12	,262
	выс.	,147	17	,200*	,954	17	,530
Профессиональный стресс	низк.	,301	10	,011	,816	10	,023
	сред.	,230	12	,079	,869	12	,064
	выс.	,125	17	,200*	,948	17	,424
Работа	низк.	,237	10	,117	,880	10	,132
	сред.	,186	12	,200*	,917	12	,260
	выс.	,174	17	,182	,946	17	,397
Личные достижения	низк.	,199	10	,200*	,879	10	,128
	сред.	,256	12	,029	,771	12	,004
	выс.	,165	17	,200*	,952	17	,484
Здоровье	низк.	,306	10	,009	,835	10	,038
	сред.	,231	12	,076	,829	12	,020
	выс.	,163	17	,200*	,912	17	,110
Общение с близкими	низк.	,322	10	,004	,815	10	,022
	сред.	,275	12	,013	,795	12	,008
	выс.	,218	17	,031	,881	17	,033
Поддержка	низк.	,230	10	,144	,947	10	,638
	сред.	,209	12	,157	,931	12	,394
	выс.	,226	17	,021	,821	17	,004
Оптимистичность	низк.	,240	10	,105	,830	10	,033
	сред.	,204	12	,181	,849	12	,036
	выс.	,281	17	,001	,759	17	,001

Продолжение таблицы А.4

Критерии нормального распределения							
Переменные	Уровень профессионального стресса	Колмогорова-Смирнова ^а			Критерий Шапиро-Уилка		
		Статистика	ст.св.	Значимость	Статистика	ст.св.	Значимость
Напряженность	низк.	,215	10	,200*	,864	10	,086
	сред.	,302	12	,003	,841	12	,029
	выс.	,237	17	,012	,900	17	,069
Самоконтроль	низк.	,170	10	,200*	,914	10	,310
	сред.	,205	12	,173	,884	12	,099
	выс.	,198	17	,077	,924	17	,175
Негативные эмоции	низк.	,126	10	,200*	,943	10	,585
	сред.	,266	12	,019	,754	12	,003
	выс.	,209	17	,046	,893	17	,051
ИКЖ сред.	низк.	,239	10	,111	,907	10	,259
	сред.	,207	12	,166	,901	12	,165
	выс.	,237	17	,012	,916	17	,127

Примечание
 *. Это нижняя граница истинной значимости.
 а. Коррекция значимости Лильефорса

Приложение Б

Результаты частотного анализа

Таблица Б.1 – Поуровневое распределение данных по тесту СПА (К. Роджерса и Р. Даймонд)

Адаптивность					
Уровни		Частота	Проценты	Валидный процент	Накопленный процент
Валидные	средний уровень	17	42,5	43,6	43,6
	высокий уровень	22	55,0	56,4	100,0
	Всего	39	97,5	100,0	
Пропущенные	Системные	1	2,5		
Всего		40	100,0		
Деадаптивность					
Уровни		Частота	Проценты	Валидный процент	Накопленный процент
Валидные	низкий уровень	14	35,0	35,9	35,9
	средний уровень	24	60,0	61,5	97,4
	высокий уровень	1	2,5	2,6	100,0
	Всего	39	97,5	100,0	
Пропущенные	Системные	1	2,5		
Всего		40	100,0		
Принятие себя					
Уровни		Частота	Проценты	Валидный процент	Накопленный процент
Валидные	средний уровень	12	30,0	30,8	30,8
	высокий уровень	27	67,5	69,2	100,0
	Всего	39	97,5	100,0	
Пропущенные	Системные	1	2,5		
Всего		40	100,0		
Непринятие себя					
Уровни		Частота	Проценты	Валидный процент	Накопленный процент
Валидные	низкий уровень	20	50,0	51,3	51,3
	средний уровень	19	47,5	48,7	100,0
	Всего	39	97,5	100,0	
Пропущенные	Системные	1	2,5		
Всего		40	100,0		

Продолжение таблицы Б.1

Принятие других					
Уровни		Частота	Проценты	Валидный процент	Накопленный процент
Валидные	средний уровень	21	52,5	53,8	53,8
	высокий уровень	18	45,0	46,2	100,0
	Всего	39	97,5	100,0	
Пропущенные	Системные	1	2,5		
Всего		40	100,0		
Непринятие других					
Уровни		Частота	Проценты	Валидный процент	Накопленный процент
Валидные	низкий уровень	14	35,0	35,9	35,9
	средний уровень	17	42,5	43,6	79,5
	высокий уровень	8	20,0	20,5	100,0
	Всего	39	97,5	100,0	
Пропущенные	Системные	1	2,5		
Всего		40	100,0		
Эмоциональный комфорт					
Уровни		Частота	Проценты	Валидный процент	Накопленный процент
Валидные	низкий уровень	6	15,0	15,4	15,4
	средний уровень	27	67,5	69,2	84,6
	высокий уровень	6	15,0	15,4	100,0
	Всего	39	97,5	100,0	
Пропущенные	Системные	1	2,5		
Всего		40	100,0		
Эмоциональный дискомфорт					
Уровни		Частота	Проценты	Валидный процент	Накопленный процент
Валидные	низкий уровень	13	32,5	33,3	33,3
	средний уровень	18	45,0	46,2	79,5
	высокий уровень	8	20,0	20,5	100,0
	Всего	39	97,5	100,0	
Пропущенные	Системные	1	2,5		
Всего		40	100,0		

Продолжение таблицы Б.1

Внутренний контроль					
Уровни		Частота	Проценты	Валидный процент	Накопленный процент
Валидные	средний уровень	17	42,5	43,6	43,6
	высокий уровень	22	55,0	56,4	100,0
	Всего	39	97,5	100,0	
Пропущенные	Системные	1	2,5		
Всего		40	100,0		
Внешний контроль					
Уровни		Частота	Проценты	Валидный процент	Накопленный процент
Валидные	низкий уровень	12	30,0	30,8	30,8
	средний уровень	22	55,0	56,4	87,2
	высокий уровень	5	12,5	12,8	100,0
	Всего	39	97,5	100,0	
Пропущенные	Системные	1	2,5		
Всего		40	100,0		
Доминирование					
Уровни		Частота	Проценты	Валидный процент	Накопленный процент
Валидные	низкий уровень	11	27,5	28,2	28,2
	средний уровень	20	50,0	51,3	79,5
	высокий уровень	8	20,0	20,5	100,0
	Всего	39	97,5	100,0	
Пропущенные	Системные	1	2,5		
Всего		40	100,0		
Ведомость					
Уровни		Частота	Проценты	Валидный процент	Накопленный процент
Валидные	низкий уровень	5	12,5	12,8	12,8
	средний уровень	24	60,0	61,5	74,4
	высокий уровень	10	25,0	25,6	100,0
	Всего	39	97,5	100,0	
Пропущенные	Системные	1	2,5		
Всего		40	100,0		

Продолжение таблицы Б.1

Эскапизм					
Уровни		Частота	Проценты	Валидный процент	Накопленный процент
Валидные	низкий уровень	11	27,5	28,2	28,2
	средний уровень	26	65,0	66,7	94,9
	высокий уровень	2	5,0	5,1	100,0
	Всего	39	97,5	100,0	
Пропущенные	Системные	1	2,5		
Всего		40	100,0		
Адаптация					
Уровни		Частота	Проценты	Валидный процент	Накопленный процент
Валидные	низкий уровень	10	25,0	25,6	25,6
	средний уровень	24	60,0	61,5	87,2
	высокий уровень	5	12,5	12,8	100,0
	Всего	39	97,5	100,0	
Пропущенные	Системные	1	2,5		
Всего		40	100,0		
Самопрятие					
Уровни		Частота	Проценты	Валидный процент	Накопленный процент
Валидные	средний уровень	22	55,0	55,0	55,0
	высокий уровень	18	45,0	45,0	100,0
	Всего	40	100,0	100,0	
Пропущенные					
Всего					
Прятие других					
Уровни		Частота	Проценты	Валидный процент	Накопленный процент
Валидные	низкий уровень	14	35,0	35,9	35,9
	средний уровень	21	52,5	53,8	89,7
	высокий уровень	4	10,0	10,3	100,0
	Всего	39	97,5	100,0	
Пропущенные	Системные	1	2,5		
Всего		40	100,0		
Эмоциональная комфортность					
Уровни		Частота	Проценты	Валидный процент	Накопленный процент
Валидные	низкий уровень	18	45,0	46,2	46,2
	средний уровень	15	37,5	38,5	84,6
	высокий уровень	6	15,0	15,4	100,0
	Всего	39	97,5	100,0	
Пропущенные	Системные	1	2,5		
Всего		40	100,0		

Продолжение таблицы Б.1

Интернальность					
Уровни		Частота	Проценты	Валидный процент	Накопленный процент
Валидные	низкий уровень	10	25,0	25,6	25,6
	средний уровень	20	50,0	51,3	76,9
	высокий уровень	9	22,5	23,1	100,0
	Всего	39	97,5	100,0	
Пропущенные	Системные	1	2,5		
Всего		40	100,0		
Стремление к доминированию					
Уровни		Частота	Проценты	Валидный процент	Накопленный процент
Валидные	низкий уровень	22	55,0	56,4	56,4
	средний уровень	17	42,5	43,6	100,0
	Всего	39	97,5	100,0	
	Пропущенные	Системные	1	2,5	
Всего		40	100,0		

Таблица Б.2 – Поуровневое распределение данных по тесту «Шкала оценки качества жизни» (Р.С. Элиот, в адаптации Н.Е. Водопьяновой)

Работа					
Уровни		Частота	Проценты	Валидный процент	Накопленный процент
Валидные	низкий уровень	9	22,5	22,5	22,5
	средний уровень	20	50,0	50,0	72,5
	высокий уровень	11	27,5	27,5	100,0
	Всего	40	100,0	100,0	
Личные достижения					
Уровни		Частота	Проценты	Валидный процент	Накопленный процент
Валидные	низкий уровень	10	25,0	25,0	25,0
	средний уровень	9	22,5	22,5	47,5
	высокий уровень	21	52,5	52,5	100,0
	Всего	40	100,0	100,0	
Здоровье					
Уровни		Частота	Проценты	Валидный процент	Накопленный процент
Валидные	низкий уровень	12	30,0	30,0	30,0
	средний уровень	23	57,5	57,5	87,5
	высокий уровень	5	12,5	12,5	100,0
	Всего	40	100,0	100,0	

Продолжение таблицы Б.2

Общение с близкими					
Уровни		Частота	Проценты	Валидный процент	Накопленный процент
Валидные	низкий уровень	8	20,0	20,0	20,0
	средний уровень	19	47,5	47,5	67,5
	высокий уровень	13	32,5	32,5	100,0
	Всего	40	100,0	100,0	
Поддержка					
Уровни		Частота	Проценты	Валидный процент	Накопленный процент
Валидные	низкий уровень	6	15,0	15,0	15,0
	средний уровень	16	40,0	40,0	55,0
	высокий уровень	18	45,0	45,0	100,0
	Всего	40	100,0	100,0	
Оптимистичность					
Уровни		Частота	Проценты	Валидный процент	Накопленный процент
Валидные	низкий уровень	14	35,0	35,0	35,0
	средний уровень	11	27,5	27,5	62,5
	высокий уровень	15	37,5	37,5	100,0
	Всего	40	100,0	100,0	
Напряженность					
Уровни		Частота	Проценты	Валидный процент	Накопленный процент
Валидные	низкий уровень	3	7,5	7,5	7,5
	средний уровень	28	70,0	70,0	77,5
	высокий уровень	9	22,5	22,5	100,0
	Всего	40	100,0	100,0	
Самоконтроль					
Уровни		Частота	Проценты	Валидный процент	Накопленный процент
Валидные	низкий уровень	4	10,0	10,0	10,0
	средний уровень	12	30,0	30,0	40,0
	высокий уровень	24	60,0	60,0	100,0
	Всего	40	100,0	100,0	
Негативные эмоции					
Уровни		Частота	Проценты	Валидный процент	Накопленный процент
Валидные	низкий уровень	2	5,0	5,0	5,0
	средний уровень	32	80,0	80,0	85,0
	высокий уровень	6	15,0	15,0	100,0
	Всего	40	100,0	100,0	

Продолжение таблицы Б.2

ИКЖ					
		Частота	Проценты	Валидный процент	Накопленный процент
Валидные	низкий уровень	3	7,5	7,5	7,5
	средний уровень	23	57,5	57,5	65,0
	высокий уровень	14	35,0	35,0	100,0
	Всего	40	100,0	100,0	

Таблица Б.3 – Поуровневое распределение данных по тесту «Оценка нервно-психического напряжения» (Т.А. Немчин)

Уровень нервно-психического напряжения					
Уровни		Частота	Проценты	Валидный процент	Накопленный процент
Валидные	слабое	27	67,5	67,5	67,5
	умеренное, интенсивное	13	32,5	32,5	100,0
	Всего	40	100,0	100,0	

Таблица Б.4 – Поуровневое распределение данных по тесту «Шкала организационного стресса» (А. МакЛин, адаптация Н.Е. Водопьяновой)

Уровень организационного стресса					
Уровни		Частота	Проценты	Валидный процент	Накопленный процент
Валидные	A	28	70,0	70,0	70,0
	AB	11	27,5	27,5	97,5
	B	1	2,5	2,5	100,0
	Всего	40	100,0	100,0	

Таблица Б.5 – Поуровневое распределение данных по тесту «Шкала оценки профессионального стресса» (опросник К. Вайсмана)

Уровень профессионального стресса					
Уровни		Частота	Проценты	Валидный процент	Накопленный процент
Валидные	низкий	10	25,0	25,0	25,0
	средний	12	30,0	30,0	55,0
	высокий	18	45,0	45,0	100,0
	Всего	40	100,0	100,0	

Приложение В
Результаты корреляционного анализа

Таблица В.1 – Результаты корреляционного анализа

Коэффициент / Параметры		Корреляции								
		Нервно-психическое напряжение	Организационный стресс	Профессиональный стресс	Работа	Личные достижения	Здоровье	Общение с близкими	Поддержка	
Ро Спирмена	Нервно-психическое напряжение	К-т кор.	1,000	,470**	,490**	-,486**	-,445**	-,361*	-,386*	-,555**
		Знач. (двухсторонняя)		,002	,001	,001	,004	,022	,014	,000
		N	40	40	40	40	40	40	40	40
	Организационный стресс	К-т кор.	,470**	1,000	,395*	-,460**	-,392*	-,173	-,330*	-,367*
		Знач. (двухсторонняя)	,002		,012	,003	,012	,285	,038	,020
		N	40	40	40	40	40	40	40	40
	Профессиональный стресс	К-т кор.	,490**	,395*	1,000	-,740**	-,625**	-,480**	-,716**	-,694**
		Знач. (двухсторонняя)	,001	,012		,000	,000	,002	,000	,000
		N	40	40	40	40	40	40	40	40
	Работа	К-т кор.	-,486**	-,460**	-,740**	1,000	,732**	,670**	,682**	,663**
		Знач. (двухсторонняя)	,001	,003	,000		,000	,000	,000	,000
		N	40	40	40	40	40	40	40	40

Продолжение таблицы В.1

Корреляции										
Коэффициент / Параметры		Нервно-психическое напряжение	Организационный стресс	Профессиональный стресс	Работа	Личные достижения	Здоровье	Общение с близкими	Поддержка	
Личные достижения	К-т кор.	-,445**	-,392*	-,625**	,732**	1,000	,454**	,617**	,822**	
	Знач. (двухсторонняя)	,004	,012	,000	,000		,003	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	
Здоровье	К-т кор.	-,361*	-,173	-,480**	,670**	,454**	1,000	,710**	,464**	
	Знач. (двухсторонняя)	,022	,285	,002	,000	,003		,000	,003	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	
Общение с близкими	К-т кор.	-,386*	-,330*	-,716**	,682**	,617**	,710**	1,000	,780**	
	Знач. (двухсторонняя)	,014	,038	,000	,000	,000	,000		,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	
Поддержка	К-т кор.	-,555**	-,367*	-,694**	,663**	,822**	,464**	,780**	1,000	
	Знач. (двухсторонняя)	,000	,020	,000	,000	,000	,003	,000		
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	
Оптимистичность	К-т кор.	-,319*	-,453**	-,697**	,843**	,708**	,683**	,710**	,629**	
	Знач. (двухсторонняя)	,045	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	

Продолжение таблицы В.1

Корреляция										
	Коэффициент / Параметры		Нервно-психическое напряжение	Организационный стресс	Профессиональный стресс	Работа	Личные достижения	Здоровье	Общение с близкими	Поддержка
	Напряженность	К-т кор.	-,373*	-,216	-,395*	,574**	,733**	,366*	,526**	,702**
		Знач. (двухсторонняя)	,018	,181	,012	,000	,000	,020	,000	,000
		N	40	40	40	40	40	40	40	40
	Самоконтроль	К-т кор.	-,394*	-,304	-,645**	,701**	,665**	,620**	,618**	,636**
		Знач. (двухсторонняя)	,012	,057	,000	,000	,000	,000	,000	,000
		N	40	40	40	40	40	40	40	40
	Негативные эмоции	К-т кор.	-,077	-,089	-,194	,380*	,180	,237	,231	,124
		Знач. (двухсторонняя)	,635	,586	,230	,016	,265	,141	,151	,445
		N	40	40	40	40	40	40	40	40
	ИКЖ сред.	К-т кор.	-,456**	-,373*	-,716**	,902**	,806**	,762**	,789**	,779**
		Знач. (двухсторонняя)	,003	,018	,000	,000	,000	,000	,000	,000
		N	40	40	40	40	40	40	40	40
	Адаптивность	К-т кор.	-,505**	-,306	-,686**	,506**	,622**	,305	,441**	,583**
		Знач. (двухсторонняя)	,001	,058	,000	,001	,000	,059	,005	,000
		N	39	39	39	39	39	39	39	39

Продолжение таблицы В.1

Корреляция									
Коэффициент / Параметры		Нервно-психическое напряжение	Организационный стресс	Профессиональный стресс	Работа	Личные достижения	Здоровье	Общение с близкими	Поддержка
Дезадаптивность	К-т кор.	,437**	,381*	,708**	-,639**	-,698**	-,415**	-,599**	-,656**
	Знач. (двухсторонняя)	,005	,017	,000	,000	,000	,009	,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
Лживость "-"	К-т кор.	,162	,213	,330*	-,303	-,445**	-,222	-,201	-,339*
	Знач. (двухсторонняя)	,324	,192	,040	,061	,005	,175	,221	,035
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
Лживость "+"	К-т кор.	-,497**	-,215	-,494**	,399*	,462**	,264	,219	,366*
Принятие себя	Знач. (двухсторонняя)	,001	,188	,001	,012	,003	,105	,180	,022
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
	К-т кор.	-,371*	-,277	-,412**	,290	,451**	,153	,252	,371*
Непринятие себя	Знач. (двухсторонняя)	,020	,088	,009	,073	,004	,351	,122	,020
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
	К-т кор.	,387*	,377*	,509**	-,454**	-,525**	-,312	-,478**	-,511**
Непринятие себя	Знач. (двухсторонняя)	,015	,018	,001	,004	,001	,053	,002	,001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
	К-т кор.	,387*	,377*	,509**	-,454**	-,525**	-,312	-,478**	-,511**

Продолжение таблицы В.1

Корреляция									
Коэффициент / Параметры		Нервно-психическое напряжение	Организационный стресс	Профессиональный стресс	Работа	Личные достижения	Здоровье	Общение с близкими	Поддержка
Принятие других	К-т кор.	-,421**	-,218	-,525**	,420**	,472**	,290	,396*	,513**
	Знач. (двухсторонняя)	,008	,183	,001	,008	,002	,073	,013	,001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
Непринятие других	К-т кор.	,511**	,429**	,750**	-,761**	-,782**	-,532**	-,706**	-,741**
	Знач. (двухсторонняя)	,001	,006	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
Эмоциональный комфорт	К-т кор.	-,513**	-,331*	-,570**	,527**	,453**	,355*	,497**	,546**
	Знач. (двухсторонняя)	,001	,039	,000	,001	,004	,026	,001	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
Эмоциональный дискомфорт	К-т кор.	,467**	,414**	,696**	-,573**	-,654**	-,327*	-,543**	-,637**
	Знач. (двухсторонняя)	,003	,009	,000	,000	,000	,042	,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
Внутренний контроль	К-т кор.	-,372*	-,097	-,543**	,324*	,456**	,132	,232	,343*
	Знач. (двухсторонняя)	,020	,556	,000	,044	,004	,422	,156	,033
	N	39	39	39	39	39	39	39	39

Продолжение таблицы В.1

Корреляция									
Коэффициент / Параметры		Нервно-психическое напряжение	Организационный стресс	Профессиональный стресс	Работа	Личные достижения	Здоровье	Общение с близкими	Поддержка
Внешний контроль	К-т кор.	,440**	,401*	,750**	-,639**	-,694**	-,426**	-,629**	-,675**
	Знач. (двухсторонняя)	,005	,011	,000	,000	,000	,007	,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
Доминирование	К-т кор.	-,313	-,099	-,259	,292	,351*	,085	,297	,283
	Знач. (двухсторонняя)	,052	,549	,111	,071	,028	,606	,067	,081
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
Ведомость	К-т кор.	,259	,324*	,491**	-,407*	-,485**	-,245	-,381*	-,403*
	Знач. (двухсторонняя)	,111	,044	,002	,010	,002	,133	,017	,011
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
Эскапизм	К-т кор.	,417**	,351*	,674**	-,601**	-,601**	-,345*	-,576**	-,620**
	Знач. (двухсторонняя)	,008	,029	,000	,000	,000	,031	,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
Адаптация	К-т кор.	-,477**	-,399*	-,767**	,668**	,738**	,430**	,607**	,670**
	Знач. (двухсторонняя)	,002	,012	,000	,000	,000	,006	,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39

Продолжение таблицы В.1

Корреляция										
	Коэффициент / Параметры	Нервно-психическое напряжение	Организационный стресс	Профессиональный стресс	Работа	Личные достижения	Здоровье	Общение с близкими	Поддержка	
	Самоприятие	К-т кор.	-,402*	-,388*	-,520**	,454**	,551**	,279	,465**	,514**
		Знач. (двухсторонняя)	,011	,015	,001	,004	,000	,086	,003	,001
		N	39	39	39	39	39	39	39	39
	Приятие других	К-т кор.	-,545**	-,419**	-,788**	,766**	,793**	,546**	,721**	,780**
		Знач. (двухсторонняя)	,000	,008	,000	,000	,000	,000	,000	,000
		N	39	39	39	39	39	39	39	39
	Эмоциональная комфортность	К-т кор.	-,547**	-,436**	-,762**	,633**	,678**	,430**	,641**	,704**
		Знач. (двухсторонняя)	,000	,005	,000	,000	,000	,006	,000	,000
		N	39	39	39	39	39	39	39	39
	Интернальность	К-т кор.	-,454**	-,364*	-,803**	,640**	,717**	,393*	,598**	,654**
		Знач. (двухсторонняя)	,004	,023	,000	,000	,000	,013	,000	,000
		N	39	39	39	39	39	39	39	39
	Стремление к доминированию	К-т кор.	-,327*	-,248	-,486**	,449**	,531**	,213	,439**	,416**
		Знач. (двухсторонняя)	,042	,129	,002	,004	,001	,192	,005	,008
		N	39	39	39	39	39	39	39	39
Примечание										
** . Корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя).										
* . Корреляция значима на уровне 0,05 (двухсторонняя).										

Таблица В.2 – Результаты корреляционного анализа

Корреляции										
Коэффициент / Параметры		Оптимистичность	Напряженность	Самоконтроль	Негативные эмоции	ИКЖ сред.	Адаптивность	Дезадаптивность	Лживость "-"	
Ро Спир мена	Нервно-психическое напряжение	К-т кор.	-,319*	-,373*	-,394*	-,077	-,456**	-,505**	,437**	,162
		Знач. (двухсторонняя)	,045	,018	,012	,635	,003	,001	,005	,324
		N	40	40	40	40	40	39	39	39
	Организационный стресс	К-т кор.	-,453**	-,216	-,304	-,089	-,373*	-,306	,381*	,213
		Знач. (двухсторонняя)	,003	,181	,057	,586	,018	,058	,017	,192
		N	40	40	40	40	40	39	39	39
	Профессиональный стресс	К-т кор.	-,697**	-,395*	-,645**	-,194	-,716**	-,686**	,708**	,330*
		Знач. (двухсторонняя)	,000	,012	,000	,230	,000	,000	,000	,040
		N	40	40	40	40	40	39	39	39
	Работа	К-т кор.	,843**	,574**	,701**	,380*	,902**	,506**	-,639**	-,303
		Знач. (двухсторонняя)	,000	,000	,000	,016	,000	,001	,000	,061
		N	40	40	40	40	40	39	39	39
	Личные достижения	К-т кор.	,708**	,733**	,665**	,180	,806**	,622**	-,698**	-,445**
		Знач. (двухсторонняя)	,000	,000	,000	,265	,000	,000	,000	,005
		N	40	40	40	40	40	39	39	39

Продолжение таблицы В.2

		Корреляция							
Коэффициент / Параметры		Оптимистичность	Напряженность	Самоконтроль	Негативные эмоции	ИКЖ сред.	Адаптивность	Деадаптивность	Лживость "-"
Здоровье	К-т кор.	,683**	,366*	,620**	,237	,762**	,305	-,415**	-,222
	Знач. (двухсторонняя)	,000	,020	,000	,141	,000	,059	,009	,175
	N	40	40	40	40	40	39	39	39
Общение с близкими	К-т кор.	,710**	,526**	,618**	,231	,789**	,441**	-,599**	-,201
	Знач. (двухсторонняя)	,000	,000	,000	,151	,000	,005	,000	,221
	N	40	40	40	40	40	39	39	39
Поддержка	К-т кор.	,629**	,702**	,636**	,124	,779**	,583**	-,656**	-,339*
	Знач. (двухсторонняя)	,000	,000	,000	,445	,000	,000	,000	,035
	N	40	40	40	40	40	39	39	39
Оптимистичность	К-т кор.	1,000	,587**	,803**	,394*	,910**	,477**	-,631**	-,384*
	Знач. (двухсторонняя)		,000	,000	,012	,000	,002	,000	,016
	N	40	40	40	40	40	39	39	39
Напряженность	К-т кор.	,587**	1,000	,622**	,389*	,712**	,438**	-,579**	-,219
	Знач. (двухсторонняя)	,000		,000	,013	,000	,005	,000	,181
	N	40	40	40	40	40	39	39	39

Продолжение таблицы В.2

Корреляция										
Коэффициент / Параметры		Оптимистичность	Напряженность	Самоконтроль	Негативные эмоции	ИКЖ сред.	Адаптивность	Деадаптивность	Лживость "-"	
Самоконтроль	К-т кор.	,803**	,622**	1,000	,344*	,842**	,500**	-,664**	-,442**	
	Знач. (двухсторонняя)	,000	,000		,030	,000	,001	,000	,005	
	N	40	40	40	40	40	39	39	39	
Негативные эмоции	К-т кор.	,394*	,389*	,344*	1,000	,457**	,060	-,246	-,070	
	Знач. (двухсторонняя)	,012	,013	,030		,003	,718	,131	,671	
	N	40	40	40	40	40	39	39	39	
ИКЖ сред.	К-т кор.	,910**	,712**	,842**	,457**	1,000	,492**	-,701**	-,427**	
	Знач. (двухсторонняя)	,000	,000	,000	,003		,001	,000	,007	
	N	40	40	40	40	40	39	39	39	
Адаптивность	К-т кор.	,477**	,438**	,500**	,060	,492**	1,000	-,543**	-,090	
	Знач. (двухсторонняя)	,002	,005	,001	,718	,001		,000	,588	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	
Деадаптивность	К-т кор.	-,631**	-,579**	-,664**	-,246	-,701**	-,543**	1,000	,546**	
	Знач. (двухсторонняя)	,000	,000	,000	,131	,000	,000		,000	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	

Продолжение таблицы В.2

		Корреляция							
Коэффициент / Параметры		Оптимистичность	Напряженность	Самоконтроль	Негативные эмоции	ИКЖ сред.	Адаптивность	Деадаптивность	Лживость "-"
Лживость "-"	К-т кор.	-,384*	-,219	-,442**	-,070	-,427**	-,090	,546**	1,000
	Знач. (двухсторонняя)	,016	,181	,005	,671	,007	,588	,000	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
Лживость "+"	К-т кор.	,371*	,261	,263	,044	,350*	,586**	-,294	-,113
	Знач. (двухсторонняя)	,020	,108	,105	,792	,029	,000	,070	,494
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
Принятие себя	К-т кор.	,357*	,323*	,445**	,050	,330*	,796**	-,495**	-,047
	Знач. (двухсторонняя)	,026	,045	,005	,761	,040	,000	,001	,777
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
Непринятие себя	К-т кор.	-,510**	-,535**	-,581**	-,208	-,530**	-,486**	,857**	,400*
	Знач. (двухсторонняя)	,001	,000	,000	,204	,001	,002	,000	,012
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
Принятие других	К-т кор.	,386*	,322*	,335*	-,013	,374*	,775**	-,299	,060
	Знач. (двухсторонняя)	,015	,046	,037	,936	,019	,000	,064	,716
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
Непринятие других	К-т кор.	-,726**	-,628**	-,700**	-,283	-,786**	-,648**	,901**	,412**

Продолжение таблицы В.2

		Корреляция								
Коэффициент / Параметры		Оптимистичность	Напряженность	Самоконтроль	Негативные эмоции	ИКЖ сред.	Адаптивность	Дезадаптивность	Лживость "-"	
	Знач. (двухсторонняя)	,000	,000	,000	,081	,000	,000	,000	,009	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	
Эмоциональный комфорт	К-т кор.	,477**	,548**	,434**	,293	,512**	,734**	-,448**	,074	
	Знач. (двухсторонняя)	,002	,000	,006	,071	,001	,000	,004	,654	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	
	К-т кор.	-,575**	-,574**	-,626**	-,244	-,648**	-,573**	,960**	,479**	
Эмоциональный дискомфорт	Знач. (двухсторонняя)	,000	,000	,000	,135	,000	,000	,000	,002	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	
	К-т кор.	,247	,428**	,374*	,108	,308	,788**	-,466**	-,142	
Внутренний контроль	Знач. (двухсторонняя)	,129	,007	,019	,511	,057	,000	,003	,389	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	
	К-т кор.	-,659**	-,583**	-,664**	-,246	-,706**	-,519**	,965**	,543**	
Внешний контроль	Знач. (двухсторонняя)	,000	,000	,000	,131	,000	,001	,000	,000	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	
	К-т кор.	,249	,393*	,277	,228	,279	,605**	-,385*	,233	
Доминирование	Знач. (двухсторонняя)	,126	,013	,087	,163	,086	,000	,016	,153	

Продолжение таблицы В.2

		Корреляция									
Коэффициент / Параметры		Оптимистичность	Напряженность	Самоконтроль	Негативные эмоции	ИКЖ сред.	Адаптивность	Деадаптивность	Лживость "-"		
	N	39	39	39	39	39	39	39	39		
	Ведомость	K-т кор.	-,414**	-,442**	-,486**	-,277	-,467**	-,298	,825**	,407*	
		Знач. (двухсторонняя)	,009	,005	,002	,088	,003	,065	,000	,010	
		N	39	39	39	39	39	39	39	39	
	Эскапизм	K-т кор.	-,543**	-,465**	-,546**	-,110	-,619**	-,359*	,844**	,632**	
			Знач. (двухсторонняя)	,000	,003	,000	,506	,000	,025	,000	,000
			N	39	39	39	39	39	39	39	39
	Адаптация	K-т кор.	,645**	,583**	,678**	,223	,704**	,726**	-,960**	-,455**	
			Знач. (двухсторонняя)	,000	,000	,000	,173	,000	,000	,000	,004
			N	39	39	39	39	39	39	39	39
	Самопрятие	K-т кор.	,515**	,530**	,580**	,192	,527**	,545**	-,861**	-,370*	
			Знач. (двухсторонняя)	,001	,001	,000	,241	,001	,000	,000	,020
			N	39	39	39	39	39	39	39	39
	Прятие других	K-т кор.	,713**	,617**	,667**	,256	,782**	,732**	-,844**	-,335*	
			Знач. (двухсторонняя)	,000	,000	,000	,116	,000	,000	,000	,037
			N	39	39	39	39	39	39	39	39

Продолжение таблицы В.2

		Корреляция							
Коэффициент / Параметры		Оптимистичность	Напряженность	Самоконтроль	Негативные эмоции	ИКЖ сред.	Адаптивность	Дезадаптивность	Лживость "-"
Эмоциональная комфортность	К-т кор.	,623**	,636**	,617**	,267	,688**	,744**	-,879**	-,325*
	Знач. (двухсторонняя)	,000	,000	,000	,100	,000	,000	,000	,044
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
Интернальность	К-т кор.	,647**	,567**	,657**	,226	,677**	,681**	-,928**	-,449**
	Знач. (двухсторонняя)	,000	,000	,000	,167	,000	,000	,000	,004
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
Стремление к доминированию	К-т кор.	,410**	,501**	,447**	,328*	,461**	,628**	-,707**	-,029
	Знач. (двухсторонняя)	,010	,001	,004	,041	,003	,000	,000	,862
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
Примечание									
** . Корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя).									
* . Корреляция значима на уровне 0,05 (двухсторонняя).									

Таблица В.3 – Результаты корреляционного анализа

Корреляции											
Корреляция / Параметры		Лживос ть "+"	Приняти е себя	Неприняти е себя	Приняти е других	Неприняти е других	Эмоциональны й комфорт	Эмоциональны й дискомфорт	Внутренн ий контроль	Внешни й контроль	
Ро Спир мена	Нервно- психическое напряжение	К-т кор.	-,497**	-,371*	,387*	-,421**	,511**	-,513**	,467**	-,372*	,440**
		Знач. (двухсторонняя)	,001	,020	,015	,008	,001	,001	,003	,020	,005
		N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
	Организационный стресс	К-т кор.	-,215	-,277	,377*	-,218	,429**	-,331*	,414**	-,097	,401*
		Знач. (двухсторонняя)	,188	,088	,018	,183	,006	,039	,009	,556	,011
		N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
	Профессиональный стресс	К-т кор.	-,494**	-,412**	,509**	-,525**	,750**	-,570**	,696**	-,543**	,750**
		Знач. (двухсторонняя)	,001	,009	,001	,001	,000	,000	,000	,000	,000
		N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
	Работа	К-т кор.	,399*	,290	-,454**	,420**	-,761**	,527**	-,573**	,324*	-,639**
		Знач. (двухсторонняя)	,012	,073	,004	,008	,000	,001	,000	,044	,000
		N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Личные достижения	К-т кор.	,462**	,451**	-,525**	,472**	-,782**	,453**	-,654**	,456**	-,694**	

Продолжение таблицы В.3

Корреляция / Параметры		Корреляции								
		Лживос ть "+"	Приняти е себя	Неприняти е себя	Приняти е других	Неприняти е других	Эмоциональны й комфорт	Эмоциональны й дискомфорт	Внутренн ий контроль	Внешни й контрол ь
	Знач. (двухсторонняя)	,003	,004	,001	,002	,000	,004	,000	,004	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Здоровье	К-т кор.	,264	,153	-,312	,290	-,532**	,355*	-,327*	,132	-,426**
	Знач. (двухсторонняя)	,105	,351	,053	,073	,000	,026	,042	,422	,007
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Общение с близкими	К-т кор.	,219	,252	-,478**	,396*	-,706**	,497**	-,543**	,232	-,629**
	Знач. (двухсторонняя)	,180	,122	,002	,013	,000	,001	,000	,156	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Поддержка	К-т кор.	,366*	,371*	-,511**	,513**	-,741**	,546**	-,637**	,343*	-,675**
	Знач. (двухсторонняя)	,022	,020	,001	,001	,000	,000	,000	,033	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Оптимистичность	К-т кор.	,371*	,357*	-,510**	,386*	-,726**	,477**	-,575**	,247	-,659**
	Знач. (двухсторонняя)	,020	,026	,001	,015	,000	,002	,000	,129	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39

Продолжение таблицы В.3

Корреляция / Параметры		Корреляции										
		Лживос ть "+"	Приняти е себя	Неприняти е себя	Приняти е других	Неприняти е других	Эмоциональны й комфорт	Эмоциональны й дискомфорт	Внутренн ий контрол ь	Внешни й контрол ь		
Корреляция / Параметры	Напряженность	К-т кор.	,261	,323*	-,535**	,322*	-,628**	,548**	-,574**	,428**	-,583**	
		Знач. (двухсторонняя)	,108	,045	,000	,046	,000	,000	,000	,007	,000	
		N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	
	Самоконтроль	К-т кор.	,263	,445**	-,581**	,335*	-,700**	,434**	-,626**	,374*	-,664**	
		Знач. (двухсторонняя)	,105	,005	,000	,037	,000	,006	,000	,019	,000	
		N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	
	Негативные эмоции	К-т кор.	К-т кор.	,044	,050	-,208	-,013	-,283	,293	-,244	,108	-,246
			Знач. (двухсторонняя)	,792	,761	,204	,936	,081	,071	,135	,511	,131
			N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
ИКЖ сред.		К-т кор.	,350*	,330*	-,530**	,374*	-,786**	,512**	-,648**	,308	-,706**	
		Знач. (двухсторонняя)	,029	,040	,001	,019	,000	,001	,000	,057	,000	
		N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	
Адаптивность		К-т кор.	,586**	,796**	-,486**	,775**	-,648**	,734**	-,573**	,788**	-,519**	
		Знач. (двухсторонняя)	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,001	

Продолжение таблицы В.3

Корреляции											
Корреляция / Параметры		Лживос ть "+"	Приняти е себя	Неприняти е себя	Приняти е других	Неприняти е других	Эмоциональны й комфорт	Эмоциональны й дискомфорт	Внутренн ий контроль	Внешни й контроль	
Корреляция / Параметры	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	
	Деадаптивность	К-т кор.	-,294	-,495**	,857**	-,299	,901**	-,448**	,960**	-,466**	,965**
		Знач. (двухсторонняя)	,070	,001	,000	,064	,000	,004	,000	,003	,000
		N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
	Лживость "-"	К-т кор.	-,113	-,047	,400*	,060	,412**	,074	,479**	-,142	,543**
		Знач. (двухсторонняя)	,494	,777	,012	,716	,009	,654	,002	,389	,000
		N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
	Лживость "+"	К-т кор.	1,000	,515**	-,288	,522**	-,394*	,258	-,297	,528**	-,320*
		Знач. (двухсторонняя)		,001	,076	,001	,013	,113	,066	,001	,047
		N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
	Принятие себя	К-т кор.	,515**	1,000	-,623**	,577**	-,465**	,449**	-,550**	,586**	-,485**
		Знач. (двухсторонняя)	,001		,000	,000	,003	,004	,000	,000	,002
N		39	39	39	39	39	39	39	39	39	
Непринятие себя	К-т кор.	-,288	-,623**	1,000	-,206	,748**	-,362*	,820**	-,398*	,814**	

Продолжение таблицы В.3

Корреляции											
Корреляция / Параметры		Лживос ть "+"	Приняти е себя	Неприняти е себя	Приняти е других	Неприняти е других	Эмоциональны й комфорт	Эмоциональны й дискомфорт	Внутренн ий контроль	Внешни й контроль	
	Знач. (двухсторонняя)	,076	,000		,208	,000	,024	,000	,012	,000	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	
Принятие других	К-т кор.	,522**	,577**	-,206	1,000	-,440**	,586**	-,337*	,530**	-,322*	
	Знач. (двухсторонняя)	,001	,000	,208	,005	,000	,036	,001	,045		
	N	39	39	39	39	39	39	39	39		
	Непринятие других	К-т кор.	-,394*	-,465**	,748**	-,440**	1,000	-,597**	,824**	-,498**	,835**
		Знач. (двухсторонняя)	,013	,003	,000	,005	,000	,000	,001	,000	
		N	39	39	39	39	39	39	39	39	
	Эмоциональный комфорт	К-т кор.	,258	,449**	-,362*	,586**	-,597**	1,000	-,479**	,437**	-,449**
		Знач. (двухсторонняя)	,113	,004	,024	,000	,000	,002	,005	,004	
		N	39	39	39	39	39	39	39	39	
	Эмоциональный дискомфорт	К-т кор.	-,297	-,550**	,820**	-,337*	,824**	-,479**	1,000	-,458**	,936**
		Знач. (двухсторонняя)	,066	,000	,000	,036	,000	,002	,003	,000	
		N	39	39	39	39	39	39	39	39	

Продолжение таблицы В.3

Корреляции											
Корреляция / Параметры		Лживос ть "+"	Приняти е себя	Неприняти е себя	Приняти е других	Неприняти е других	Эмоциональны й комфорт	Эмоциональны й дискомфорт	Внутренн ий контроль	Внешни й контроль	
Внутренний контроль	К-т кор.	,528**	,586**	-,398*	,530**	-,498**	,437**	-,458**	1,000	-,444**	
	Знач. (двухсторонняя)	,001	,000	,012	,001	,001	,005	,003		,005	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	
Внешний контроль	К-т кор.	-,320*	-,485**	,814**	-,322*	,835**	-,449**	,936**	-,444**	1,000	
	Знач. (двухсторонняя)	,047	,002	,000	,045	,000	,004	,000	,005		
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	
Доминирование	К-т кор.	,207	,568**	-,421**	,423**	-,453**	,617**	-,433**	,380*	-,302	
	Знач. (двухсторонняя)	,207	,000	,008	,007	,004	,000	,006	,017	,061	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	
Ведомость	К-т кор.	-,210	-,423**	,838**	-,015	,656**	-,157	,770**	-,368*	,802**	
	Знач. (двухсторонняя)	,200	,007	,000	,928	,000	,341	,000	,021	,000	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	
Эскапизм	К-т кор.	-,187	-,246	,612**	-,214	,745**	-,282	,777**	-,428**	,839**	

Продолжение таблицы В.3

Корреляции											
Корреляция / Параметры		Лживос ть "+"	Приняти е себя	Неприняти е себя	Приняти е других	Неприняти е других	Эмоциональны й комфорт	Эмоциональны й дискомфорт	Внутренн ий контроль	Внешни й контроль	
Адаптация	Знач. (двухсторонняя)	,254	,131	,000	,192	,000	,082	,000	,007	,000	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	
	К-т кор.	,405*	,630**	-,816**	,448**	-,915**	,570**	-,926**	,633**	-,916**	
	Знач. (двухсторонняя)	,011	,000	,000	,004	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	
Самоприятие	К-т кор.	,334*	,698**	-,988**	,264	-,758**	,381*	-,844**	,442**	-,813**	
	Знач. (двухсторонняя)	,038	,000	,000	,105	,000	,017	,000	,005	,000	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	
	К-т кор.	,471**	,495**	-,679**	,598**	-,967**	,642**	-,781**	,548**	-,789**	
	Знач. (двухсторонняя)	,002	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
Приятие других	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	
	К-т кор.	,471**	,495**	-,679**	,598**	-,967**	,642**	-,781**	,548**	-,789**	
	Знач. (двухсторонняя)	,002	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
Эмоциональная комфортность	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	
	К-т кор.	,386*	,570**	-,727**	,540**	-,867**	,750**	-,913**	,535**	-,853**	
	Знач. (двухсторонняя)	,015	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	

Продолжение таблицы В.3

		N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Интернальность	К-т кор.		,451**	,626**	-,765**	,473**	-,830**	,512**	-,911**	,623**	-,954**
		Знач. (двухсторонняя)	,004	,000	,000	,002	,000	,001	,000	,000	,000
		N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Стремление к доминированию	К-т кор.		,286	,606**	-,698**	,318*	-,694**	,554**	-,700**	,507**	-,625**
		Знач. (двухсторонняя)	,078	,000	,000	,049	,000	,000	,000	,001	,000
		N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Примечание											
** . Корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя).											
* . Корреляция значима на уровне 0,05 (двухсторонняя).											

Таблица В.4 – Результаты корреляционного анализа

Корреляции											
Корреляция / Параметры			Доминирование	Ведомость	Эскапизм	Адаптация	Самопрятие	Приятие других	Эмоциональная комфортность	Интернальность	Стремление к доминированию
Ро Спирмена	Нервно-психическое напряжение	К-т кор.	-,313	,259	,417**	-,477**	-,402*	-,545**	-,547**	-,454**	-,327*
		Знач. (двухсторонняя)	,052	,111	,008	,002	,011	,000	,000	,004	,042
		N	39	39	39	39	39	39	39	39	39

Продолжение таблицы В.4

Корреляции											
Корреляция / Параметры		Доминирование	Ведомость	Эскапизм	Адаптация	Самоприятие	Приятие других	Эмоциональная комфортность	Интернальность	Стремление к доминированию	
Организационный стресс	К-т кор.	-,099	,324*	,351*	-,399*	-,388*	-,419**	-,436**	-,364*	-,248	
	Знач. (двухсторонняя)	,549	,044	,029	,012	,015	,008	,005	,023	,129	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	
Профессиональный стресс	К-т кор.	-,259	,491**	,674**	-,767**	-,520**	-,788**	-,762**	-,803**	-,486**	
	Знач. (двухсторонняя)	,111	,002	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,002	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	
Работа	К-т кор.	,292	-,407*	-,601**	,668**	,454**	,766**	,633**	,640**	,449**	
	Знач. (двухсторонняя)	,071	,010	,000	,000	,004	,000	,000	,000	,004	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	
Личные достижения	К-т кор.	,351*	-,485**	-,601**	,738**	,551**	,793**	,678**	,717**	,531**	
	Знач. (двухсторонняя)	,028	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	
Здоровье	К-т кор.	,085	-,245	-,345*	,430**	,279	,546**	,430**	,393*	,213	

Продолжение таблицы В.4

Корреляции										
Корреляция / Параметры		Доминирование	Ведомость	Эскапизм	Адаптация	Самоприятие	Приятие других	Эмоциональная комфортность	Интернальность	Стремление к доминированию
	Знач. (двухсторонняя)	,606	,133	,031	,006	,086	,000	,006	,013	,192
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Общение с близкими	К-т кор.	,297	-,381*	-,576**	,607**	,465**	,721**	,641**	,598**	,439**
	Знач. (двухсторонняя)	,067	,017	,000	,000	,003	,000	,000	,000	,005
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Поддержка	К-т кор.	,283	-,403*	-,620**	,670**	,514**	,780**	,704**	,654**	,416**
	Знач. (двухсторонняя)	,081	,011	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,008
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Оптимистичность	К-т кор.	,249	-,414**	-,543**	,645**	,515**	,713**	,623**	,647**	,410**
	Знач. (двухсторонняя)	,126	,009	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,010
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Напряженность	К-т кор.	,393*	-,442**	-,465**	,583**	,530**	,617**	,636**	,567**	,501**
	Знач. (двухсторонняя)	,013	,005	,003	,000	,001	,000	,000	,000	,001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39

Продолжение таблицы В.4

Корреляции											
Корреляция / Параметры		Доминирование	Ведомость	Эскапизм	Адаптация	Самоприятие	Приятие других	Эмоциональная комфортность	Интернальность	Стремление к доминированию	
Самоконтроль	К-т кор.	,277	-,486**	-,546**	,678**	,580**	,667**	,617**	,657**	,447**	
	Знач. (двухсторонняя)	,087	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,004	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	
Негативные эмоции	К-т кор.	,228	-,277	-,110	,223	,192	,256	,267	,226	,328*	
	Знач. (двухсторонняя)	,163	,088	,506	,173	,241	,116	,100	,167	,041	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	
ИКЖ сред.	К-т кор.	,279	-,467**	-,619**	,704**	,527**	,782**	,688**	,677**	,461**	
	Знач. (двухсторонняя)	,086	,003	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,003	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	
Адаптивность	К-т кор.	,605**	-,298	-,359*	,726**	,545**	,732**	,744**	,681**	,628**	
	Знач. (двухсторонняя)	,000	,065	,025	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	
Деадаптивность	К-т кор.	-,385*	,825**	,844**	-,960**	-,861**	-,844**	-,879**	-,928**	-,707**	

Продолжение таблицы В.4

Корреляции											
Корреляция / Параметры		Знач. (двухсторонняя)	Доминирование	Ведомость	Эскапизм	Адаптация	Самоприятие	Приятие других	Эмоциональная комфортность	Интернальность	Стремление к доминированию
			,016	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N		39	39	39	39	39	39	39	39	39
Лживость "-"	К-т кор.		,233	,407*	,632**	-,455**	-,370*	-,335*	-,325*	-,449**	-,029
	Знач. (двухсторонняя)		,153	,010	,000	,004	,020	,037	,044	,004	,862
	N		39	39	39	39	39	39	39	39	39
Лживость "+"	К-т кор.		,207	-,210	-,187	,405*	,334*	,471**	,386*	,451**	,286
	Знач. (двухсторонняя)		,207	,200	,254	,011	,038	,002	,015	,004	,078
	N		39	39	39	39	39	39	39	39	39
Принятие себя	К-т кор.		,568**	-,423**	-,246	,630**	,698**	,495**	,570**	,626**	,606**
	Знач. (двухсторонняя)		,000	,007	,131	,000	,000	,001	,000	,000	,000
	N		39	39	39	39	39	39	39	39	39
Непринятие себя	К-т кор.		-,421**	,838**	,612**	-,816**	-,988**	-,679**	-,727**	-,765**	-,698**
	Знач. (двухсторонняя)		,008	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000

Продолжение таблицы В.4

Корреляции											
Корреляция		Параметры	Доминирование	Ведомость	Эскапизм	Адаптация	Самоприятие	Приятие других	Эмоциональная комфортность	Интернальность	Стремление к доминированию
	Принятие других	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
		К-т кор.	,423**	-,015	-,214	,448**	,264	,598**	,540**	,473**	,318*
		Знач. (двухсторонняя)	,007	,928	,192	,004	,105	,000	,000	,002	,049
	Непринятие других	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
		К-т кор.	-,453**	,656**	,745**	-,915**	-,758**	-,967**	-,867**	-,830**	-,694**
		Знач. (двухсторонняя)	,004	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	Эмоциональный комфорт	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
		К-т кор.	,617**	-,157	-,282	,570**	,381*	,642**	,750**	,512**	,554**
		Знач. (двухсторонняя)	,000	,341	,082	,000	,017	,000	,000	,001	,000
	Эмоциональный дискомфорт	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
		К-т кор.	-,433**	,770**	,777**	-,926**	-,844**	-,781**	-,913**	-,911**	-,700**
		Знач. (двухсторонняя)	,006	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Внутренний контроль	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	
	К-т кор.	,380*	-,368*	-,428**	,633**	,442**	,548**	,535**	,623**	,507**	

Продолжение таблицы В.4

Корреляции											
Корреляция / Параметры		Доминирование	Ведомость	Эскапизм	Адаптация	Самоприятие	Приятие других	Эмоциональная комфортность	Интернальность	Стремление к доминированию	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	
	Знач. (двухсторонняя)	,017	,021	,007	,000	,005	,000	,000	,000	,001	
Внешний контроль	К-т кор.	-,302	,802**	,839**	-,916**	-,813**	-,789**	-,853**	-,954**	-,625**	
	Знач. (двухсторонняя)	,061	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	
Доминирование	К-т кор.	1,000	-,198	-,134	,491**	,482**	,482**	,564**	,379*	,829**	
	Знач. (двухсторонняя)		,226	,415	,002	,002	,002	,000	,017	,000	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	
Ведомость	К-т кор.	-,198	1,000	,679**	-,764**	-,815**	-,580**	-,602**	-,766**	-,659**	
	Знач. (двухсторонняя)	,226		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	
Эскапизм	К-т кор.	-,134	,679**	1,000	-,795**	-,611**	-,690**	-,664**	-,807**	-,441**	
	Знач. (двухсторонняя)	,415	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,005	

Продолжение таблицы В.4

Корреляции											
Корреляция / Параметры		Доминирование	Ведомость	Эскапизм	Адаптация	Самопрятие	Прятие других	Эмоциональная комфортность	Интернальность	Стремление к доминированию	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Адаптация	К-т кор.	,491**	-,764**	-,795**	1,000	,840**	,887**	,917**	,951**	,774**	
	Знач. (двухсторонняя)	,002	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Самопрятие	К-т кор.	,482**	-,815**	-,611**	,840**	1,000	,691**	,750**	,790**	,726**	
	Знач. (двухсторонняя)	,002	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Прятие других	К-т кор.	,482**	-,580**	-,690**	,887**	,691**	1,000	,880**	,812**	,699**	
	Знач. (двухсторонняя)	,002	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Эмоциональная комфортность	К-т кор.	,564**	-,602**	-,664**	,917**	,750**	,880**	1,000	,869**	,750**	
	Знач. (двухсторонняя)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Интернальность	К-т кор.	,379*	-,766**	-,807**	,951**	,790**	,812**	,869**	1,000	,683**	

Продолжение таблицы В.4

Корреляции											
Корреляция		Параметры	Доминирование	Ведомость	Эскапизм	Адаптация	Самоприятие	Приятие других	Эмоциональная комфортность	Интернальность	Стремление к доминированию
		Знач. (двухсторонняя)	,017	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
		N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
	Стремление к доминированию	К-т кор.	,829**	-,659**	-,441**	,774**	,726**	,699**	,750**	,683**	1,000
		Знач. (двухсторонняя)	,000	,000	,005	,000	,000	,000	,000	,000	
		N	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Примечание											
** . Корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя).											
* . Корреляция значима на уровне 0,05 (двухсторонняя).											

Приложение Г

Результаты сравнительного анализа

Таблица Г.1 – Сравнительный анализ показателей психологического здоровья работников с разным уровнем нервно-психического напряжения

Переменные	Ранги						
	N			Средний ранг		Сумма рангов	
	Уровень нервно-психического напряжения			Уровень нервно-психического напряжения		Уровень нервно-психического напряжения	
	слабое	умеренное, интенсивное	Всего	слабое	умеренное, интенсивное	слабое	умеренное, интенсивное
Адаптив-ть	26	13	39	22,83	14,35	593,50	186,50
Дезадап-ть	26	13	39	17,37	25,27	451,50	328,50
Лжив. "-"	26	13	39	19,21	21,58	499,50	280,50
Лжив. "+"	26	13	39	22,87	14,27	594,50	185,50
Принятие себ.	26	13	39	22,15	15,69	576,00	204,00
Непринятие себ.	26	13	39	17,65	24,69	459,00	321,00
Принятие друг.	26	13	39	22,10	15,81	574,50	205,50
Непринятие друг.	26	13	39	16,77	26,46	436,00	344,00
Эмоц. комфорт	26	13	39	23,35	13,31	607,00	173,00
Эмоц. дискомфорт.	26	13	39	17,50	25,00	455,00	325,00
Внутр. контроль	26	13	39	21,73	16,54	565,00	215,00
Внеш. контроль	26	13	39	17,44	25,12	453,50	326,50
Доминиров.	26	13	39	22,04	15,92	573,00	207,00
Ведом-ть	26	13	39	18,58	22,85	483,00	297,00
Эскапизм	26	13	39	18,15	23,69	472,00	308,00
Адаптац.	26	13	39	22,98	14,04	597,50	182,50
Самоприятие	26	13	39	22,38	15,23	582,00	198,00
Приятие друг.	26	13	39	23,46	13,08	610,00	170,00
Эмоц-я комфортн-ть	26	13	39	23,29	13,42	605,50	174,50
Интернальн-ть	26	13	39	22,48	15,04	584,50	195,50
Стремл. к доминиров.	26	13	39	22,25	15,50	578,50	201,50
Орг. стресс	27	13	40	17,85	26,00	482,00	338,00
Проф. стресс	27	13	40	18,17	25,35	490,50	329,50
Работа	27	13	40	23,57	14,12	636,50	183,50
Личн. достиж.	27	13	40	23,37	14,54	631,00	189,00
Здоровье	27	13	40	22,89	15,54	618,00	202,00
Общен. с близкими	27	13	40	22,52	16,31	608,00	212,00

Продолжение таблицы Г.1

Переменные	Ранги						
	N			Средний ранг		Сумма рангов	
	Уровень нервно-психического напряжения			Уровень нервно-психического напряжения		Уровень нервно-психического напряжения	
	слабое	умеренное, интенсивное	Всего	слабое	умеренное, интенсивное	слабое	умеренное, интенсивное
Поддержка	27	13	40	23,83	13,58	643,50	176,50
Оптимист-ть	27	13	40	22,15	17,08	598,00	222,00
Напряж-сть	27	13	40	22,61	16,12	610,50	209,50
Самоконтроль	27	13	40	23,41	14,46	632,00	188,00
Негатив. эмоц.	27	13	40	20,57	20,35	555,50	264,50
ИКЖ сред.	27	13	40	23,37	14,54	631,00	189,00
Примечание							
*. Корреляция значима на уровне 0,05 (двухсторонняя).							

Таблица Г.2 – Результаты статистических критериев

Переменные	Статистические критерии ^a					Точная знч. [2*(1-сторон. знач.)]
	U Манна-Уитни	W Вилкоксона	Z	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)		
Адаптив-ть	95,500	186,500	-2,193	,028	,027 ^b	
Деадаптив-ть	100,500	451,500	-2,043	,041	,040 ^b	
Лжив. "-"	148,500	499,500	-,614	,539	,546 ^b	
Лжив. "+"	94,500	185,500	-2,232	,026	,025 ^b	
Принятие себ.	113,000	204,000	-1,674	,094	,099 ^b	
Непринятие себ.	108,000	459,000	-1,826	,068	,071 ^b	
Принятие друг.	114,500	205,500	-1,637	,102	,105 ^b	
Непринятие друг.	85,000	436,000	-2,510	,012	,011 ^b	
Эмоц-ный комфорт	82,000	173,000	-2,600	,009	,009 ^b	
Эмоц-ный дискомфорт	104,000	455,000	-1,939	,053	,054 ^b	
Внутр. контроль	124,000	215,000	-1,345	,179	,187 ^b	
Внеш. контроль	102,500	453,500	-1,984	,047	,047 ^b	
Доминиров.	116,000	207,000	-1,591	,112	,119 ^b	
Ведом-ть	132,000	483,000	-1,106	,269	,281 ^b	
Эскапизм	121,000	472,000	-1,435	,151	,159 ^b	
Адаптац.	91,500	182,500	-2,310	,021	,020 ^b	
Самоприятие	107,000	198,000	-1,848	,065	,066 ^b	
Приятие друг.	79,000	170,000	-2,684	,007	,006 ^b	
Эмоц. комфортность	83,500	174,500	-2,549	,011	,010 ^b	
Интернальн-ть	104,500	195,500	-1,924	,054	,054 ^b	
Стремлен. к доминир.	110,500	201,500	-1,745	,081	,081 ^b	

Продолжение таблицы Г.2

Статистические критерии ^а					
Переменные	U Манна-Уитни	W Вилкоксона	Z	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)	Точная знч. [2*(1- сторон. знач.)]
Организационный стресс	104,000	482,000	-2,076	,038	,039 ^b
Профессиональный стресс	112,500	490,500	-1,822	,068	,068 ^b
Работа	92,500	183,500	-2,407	,016	,015 ^b
Личн. достиж.	98,000	189,000	-2,246	,025	,025 ^b
Здоровье	111,000	202,000	-1,872	,061	,064 ^b
Общен. с близкими	121,000	212,000	-1,581	,114	,120 ^b
Поддержка	85,500	176,500	-2,611	,009	,008 ^b
Оптимис-ть	131,000	222,000	-1,294	,196	,207 ^b
Напряжен-ть	118,500	209,500	-1,660	,097	,100 ^b
Самоконтроль	97,000	188,000	-2,281	,023	,023 ^b
Негатив. эмоц.	173,500	264,500	-,059	,953	,955 ^b
ИКЖ сред.	98,000	189,000	-2,241	,025	,025 ^b

Примечание
 а. Группирующая переменная: Уровень нервно-психического напряжения
 б. Не скорректировано на наличие связей.

Таблица Г.3 – Сравнительный анализ показателей психологического здоровья работников с разным уровнем организационного стресса

Переменные	Ранги						
	N			Средний ранг		Сумма рангов	
	Уровень организационного стресса			Уровень организационного стресса		Уровень организационного стресса	
	A	AB и B	Всего	A	AB и B	A	AB и B
Адаптив-ть	27	12	39	17,91	24,71	483,50	296,50
Деадаптив-ть	27	12	39	22,59	14,17	610,00	170,00
Лжив. "-"	27	12	39	21,46	16,71	579,50	200,50
Лжив. "+"	27	12	39	18,65	23,04	503,50	276,50
Принятие себ.	27	12	39	17,70	25,17	478,00	302,00
Непринятие себ.	27	12	39	22,74	13,83	614,00	166,00
Принятие друг.	27	12	39	18,13	24,21	489,50	290,50
Непринятие друг.	27	12	39	23,07	13,08	623,00	157,00
Эмоц-ный комфорт	27	12	39	17,69	25,21	477,50	302,50
Эмоц-ный дискомфорт	27	12	39	22,78	13,75	615,00	165,00
Внутрен. контроль	27	12	39	19,04	22,17	514,00	266,00

Продолжение таблицы Г.3

Переменные	Ранги						
	N			Средний ранг		Сумма рангов	
	Уровень организационного стресса			Уровень организационного стресса		Уровень организационного стресса	
	A	AB и B	Всего	A	AB и B	A	AB и B
Внешн. контроль	27	12	39	22,72	13,88	613,50	166,50
Доминирование	27	12	39	19,37	21,42	523,00	257,00
Ведомость	27	12	39	22,28	14,88	601,50	178,50
Эскапизм	27	12	39	22,04	15,42	595,00	185,00
Адаптация	27	12	39	17,33	26,00	468,00	312,00
Самоприятие	27	12	39	17,28	26,13	466,50	313,50
Прият. друг.	27	12	39	17,07	26,58	461,00	319,00
Эмоц-я комфорт-ть	27	12	39	17,07	26,58	461,00	319,00
Интернальн-ть	27	12	39	17,44	25,75	471,00	309,00
Стремл. к доминир.	27	12	39	18,35	23,71	495,50	284,50
Профессиональны й стресс	28	12	40	22,57	15,67	632,00	188,00
Работа	28	12	40	17,55	27,38	491,50	328,50
Личн. достиж.	28	12	40	18,45	25,29	516,50	303,50
Здоровье	28	12	40	19,30	23,29	540,50	279,50
Общен. с близким	28	12	40	18,46	25,25	517,00	303,00
Поддержка	28	12	40	18,70	24,71	523,50	296,50
Оптимистич-ть	28	12	40	18,23	25,79	510,50	309,50
Напряжен-ть	28	12	40	19,25	23,42	539,00	281,00
Самоконтроль	28	12	40	18,05	26,21	505,50	314,50
Негатив. эмоц.	28	12	40	18,75	24,58	525,00	295,00
ИКЖ сред.	28	12	40	18,29	25,67	512,00	308,00
Нервно-психическое напряжение	28	12	40	23,57	13,33	660,00	160,00

Таблица Г.4 – Результаты статистических критериев

Переменные	Статистические критерии ^a				
	U Манна-Уитни	W Вилкоксона	Z	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)	Точная знч. [2*(1-сторон. знач.)]
Адаптив-ть	105,500	483,500	-1,722	,085	,086 ^b
Деадаптив-ть	92,000	170,000	-2,132	,033	,033 ^b

Продолжение таблицы Г.4

Статистические критерии ^а						
U Манна-Уитни	W Вилкоксона	Z	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)	Точная знч. [2*(1-сторон. знач.)]		
Лжив. "-"		122,500	200,500	-1,208	,227	,233 ^b
Лжив. "+"		125,500	503,500	-1,117	,264	,271 ^b
Принятие себ.		100,000	478,000	-1,893	,058	,061 ^b
Непринятие себ.		88,000	166,000	-2,262	,024	,024 ^b
Принятие друг.		111,500	489,500	-1,549	,121	,126 ^b
Непринятие друг.		79,000	157,000	-2,533	,011	,011 ^b
Эмоц-ный комфорт		99,500	477,500	-1,908	,056	,056 ^b
Эмоц-ный дискомфорт		87,000	165,000	-2,285	,022	,022 ^b
Внутр. контроль		136,000	514,000	-,793	,427	,443 ^b
Внешн. контроль		88,500	166,500	-2,240	,025	,024 ^b
Доминиров-е		145,000	523,000	-,521	,602	,620 ^b
Ведомость		100,500	178,500	-1,878	,060	,061 ^b
Эскапизм		107,000	185,000	-1,680	,093	,098 ^b
Адаптация		90,000	468,000	-2,192	,028	,028 ^b
Самоприят.		88,500	466,500	-2,238	,025	,024 ^b
Прият. друг.		83,000	461,000	-2,406	,016	,015 ^b
Эмоц. комфортность		83,000	461,000	-2,405	,016	,015 ^b
Интернальность		93,000	471,000	-2,102	,036	,036 ^b
Стремл. к доминиров.		117,500	495,500	-1,356	,175	,178 ^b
Профессиональный стресс		110,000	188,000	-1,714	,086	,090 ^b
Работа		85,500	491,500	-2,445	,014	,013 ^b
Личн. достижения		110,500	516,500	-1,703	,089	,090 ^b
Здоровье		134,500	540,500	-,994	,320	,328 ^b
Общен. с близк.		111,000	517,000	-1,690	,091	,096 ^b
Поддержка		117,500	523,500	-1,498	,134	,138 ^b
Оптимистич-ть		104,500	510,500	-1,887	,059	,060 ^b
Напряжен-ть		133,000	539,000	-1,042	,298	,313 ^b
Самоконтроль		99,500	505,500	-2,035	,042	,042 ^b
Негатив. эмоц.		119,000	525,000	-1,466	,143	,154 ^b
ИКЖ сред.		106,000	512,000	-1,832	,067	,069 ^b
Нервно-психическое напряжение		82,000	160,000	-2,574	,010	,010 ^b
Примечание						
а. Группирующая переменная: Уровень организационного стресса						
б. Не скорректировано на наличие связей.						

Таблица Г.5 – Сравнительный анализ показателей психологического здоровья работников с разным уровнем профессионального стресса

Переменные	Ранги						
	N				Средний ранг		
	Уровень профессионального стресса				Уровень профессионального стресса		
	низк.	средн.	высок.	Всего	низк.	средн.	высок.
Адаптив-ть	10	12	17	39	28,75	24,92	11,38
Деадаптив-ть	10	12	17	39	7,70	20,04	27,21
Лжив. "-"	10	12	17	39	10,80	24,42	22,29
Лжив. "+"	10	12	17	39	28,35	21,71	13,88
Принятие себ.	10	12	17	39	25,50	22,17	15,24
Непринятие себ.	10	12	17	39	10,50	20,67	25,12
Принят. друг.	10	12	17	39	24,70	25,83	13,12
Непринят. друг.	10	12	17	39	9,05	17,46	28,24
Эмоц-ный комфорт	10	12	17	39	27,50	24,50	12,41
Эмоц-ный дискомфорт	10	12	17	39	6,70	21,67	26,65
Внутр. контроль	10	12	17	39	27,60	23,21	13,26
Внешн. контроль	10	12	17	39	6,70	20,29	27,62
Доминирование	10	12	17	39	22,30	23,13	16,44
Ведомость	10	12	17	39	10,40	21,04	24,91
Эскапизм	10	12	17	39	8,15	20,29	26,76
Адаптация	10	12	17	39	31,95	22,13	11,47
Самоприятие	10	12	17	39	29,55	19,33	14,85
Прият. друг.	10	12	17	39	30,85	23,96	10,82
Эмоц. комфортность	10	12	17	39	33,10	20,92	11,65
Интернальность	10	12	17	39	33,25	20,96	11,53
Стремл. к доминиров.	10	12	17	39	26,85	22,50	14,21
Нервно-психическое напряжение	10	12	18	40	10,55	19,67	26,58
Организационный стресс	10	12	18	40	13,40	18,00	26,11
Работа	10	12	18	40	28,45	27,46	11,44
Личн. достиж.	10	12	18	40	29,30	24,08	13,22
Здоровье	10	12	18	40	26,00	25,29	14,25
Общен. с близк.	10	12	18	40	31,30	22,58	13,11
Поддержка	10	12	18	40	31,25	22,71	13,06
Оптимистич-ть	10	12	18	40	30,50	23,58	12,89
Напряжен-ть	10	12	18	40	27,35	21,33	16,14
Самоконтроль	10	12	18	40	30,70	21,63	14,08
Негатив. эмоц.	10	12	18	40	24,00	19,29	19,36
ИКЖ сред.	10	12	18	40	30,75	23,92	12,53

Таблица Г.6 – Результаты статистических критериев

Статистические критерии ^{a,b}			
Переменные	Хи-квадрат	ст.св.	Асимптотическая значимость
Адаптив-ть	17,879	2	,000
Дезадаптив-ть	18,464	2	,000
Лжив. "-"	9,096	2	,011
Лжив. "+"	10,645	2	,005
Принятие себ.	5,768	2	,056
Непринятие себ.	10,503	2	,005
Принят. друг.	11,215	2	,004
Непринят. друг.	18,804	2	,000
Эмоц-ный комфорт	13,808	2	,001
Эмоц-ный дискомфорт	19,691	2	,000
Внутренний контр.	11,392	2	,003
Внешний контр.	21,266	2	,000
Доминирование	3,011	2	,222
Ведомость	10,416	2	,005
Эскапизм	16,914	2	,000
Адаптация	20,932	2	,000
Самоприятие	10,536	2	,005
Приятие друг.	21,559	2	,000

Продолжение таблицы Г.6

Эмоц. комфортность	22,432	2	,000
Интернал-ть	23,019	2	,000
Стремл. к доминиров.	8,597	2	,014
Нервно-психическое напряжение	12,525	2	,002
Организационный стресс	8,479	2	,014
Работа	19,848	2	,000
Личн. достиж.	13,871	2	,001
Здоровье	9,467	2	,009
Общен. с близк.	16,250	2	,000
Поддержка	16,340	2	,000
Оптимистич-ть	16,001	2	,000
Напряжен-ть	6,101	2	,047
Самоконтроль	13,317	2	,001
Негатив. эмоц.	1,228	2	,541
ИКЖ сред.	17,125	2	,000

Примечание

a. Критерий Краскела-Уоллиса

b. Группирующая переменная: Уровень профессионального стресса

Таблица Г.7 – Результаты попарного сравнения групп
а) низкий и средний уровень организационного стресса

Переменные	Ранги						
	N			Средний ранг		Сумма рангов	
	Уровень профессионального стресса			Уровень профессионального стресса		Уровень профессионального стресса	
	низкий	средний	Всего	низкий	средний	низкий	средний
Адаптив-ть	10	12	22	12,80	10,42	128,00	125,00
Деадаптив-ть	10	12	22	7,70	14,67	77,00	176,00
Лжив. "-"	10	12	22	7,50	14,83	75,00	178,00
Лжив. "+"	10	12	22	13,90	9,50	139,00	114,00
Принятие себ.	10	12	22	12,60	10,58	126,00	127,00
Непринятие себ.	10	12	22	8,80	13,75	88,00	165,00
Принят. друг.	10	12	22	11,10	11,83	111,00	142,00
Непринят. друг.	10	12	22	8,95	13,63	89,50	163,50
Эмоц-ный комфорт	10	12	22	12,40	10,75	124,00	129,00
Эмоц-ный дискомфорт	10	12	22	6,55	15,63	65,50	187,50
Внутренний контр.	10	12	22	13,40	9,92	134,00	119,00
Внешний конт-ль	10	12	22	6,70	15,50	67,00	186,00
Доминиров-е	10	12	22	10,95	11,96	109,50	143,50
Ведомость	10	12	22	8,80	13,75	88,00	165,00
Эскапизм	10	12	22	7,80	14,58	78,00	175,00
Адаптация	10	12	22	14,95	8,63	149,50	103,50
Самоприятие	10	12	22	14,20	9,25	142,00	111,00
Прият. друг.	10	12	22	13,85	9,54	138,50	114,50
Эмоц. комфортность	10	12	22	16,30	7,50	163,00	90,00
Интернальность	10	12	22	16,25	7,54	162,50	90,50
Стремл. к доминиров.	10	12	22	12,85	10,38	128,50	124,50
Работа	10	12	22	11,90	11,17	119,00	134,00
Личн. достиж.	10	12	22	13,40	9,92	134,00	119,00
Здоровье	10	12	22	11,35	11,63	113,50	139,50
Общен. с близк.	10	12	22	14,90	8,67	149,00	104,00
Поддержка	10	12	22	14,95	8,63	149,50	103,50
Оптимистич-ть	10	12	22	14,25	9,21	142,50	110,50
Напряжен-ть	10	12	22	13,70	9,67	137,00	116,00
Самоконтроль	10	12	22	14,40	9,08	144,00	109,00
Негатив. эмоц.	10	12	22	13,00	10,25	130,00	123,00
ИКЖ сред.	10	12	22	14,30	9,17	143,00	110,00
Нервно-психическое напряжение	10	12	22	8,30	14,17	83,00	170,00
Организационный стресс	10	12	22	9,85	12,88	98,50	154,50

Таблица Г.8 – Результаты статистических критериев

Статистические критерии ^а					
Переменные	U Манна-Уитни	W Вилкоксона	Z	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)	Точная знч. [2*(1-сторон. знач.)]
Адаптив-ть	47,000	125,000	-,860	,390	,418 ^b
Деадаптив-ть	22,000	77,000	-2,507	,012	,011 ^b
Лжив. "-"	20,000	75,000	-2,644	,008	,007 ^b
Лжив. "+"	36,000	114,000	-1,598	,110	,123 ^b
Принятие себ.	49,000	127,000	-,728	,466	,497 ^b
Непринятие себ.	33,000	88,000	-1,786	,074	,080 ^b
Принят. друг.	56,000	111,000	-,266	,790	,821 ^b
Непринят. друг.	34,500	89,500	-1,688	,091	,093 ^b
Эмоц-ный комфорт	51,000	129,000	-,597	,551	,582 ^b
Эмоц-ный дискомфорт	10,500	65,500	-3,270	,001	,000 ^b
Внутрен. контроль	41,000	119,000	-1,259	,208	,228 ^b
Внешн. контроль	12,000	67,000	-3,172	,002	,001 ^b
Доминиров.	54,500	109,500	-,365	,715	,722 ^b
Ведомость	33,000	88,000	-1,791	,073	,080 ^b
Эскапизм	23,000	78,000	-2,447	,014	,014 ^b
Адаптация	25,500	103,500	-2,276	,023	,021 ^b
Самоприятие	33,000	111,000	-1,781	,075	,080 ^b
Прият. друг.	36,500	114,500	-1,552	,121	,123 ^b
Эмоц. комфортность	12,000	90,000	-3,169	,002	,001 ^b
Интернальность	12,500	90,500	-3,133	,002	,001 ^b
Стремл. к доминиров.	46,500	124,500	-,890	,373	,381 ^b
Работа	56,000	134,000	-,265	,791	,821 ^b
Личн. достиж.	41,000	119,000	-1,266	,206	,228 ^b
Здоровье	58,500	113,500	-,100	,921	,923 ^b
Общен. с близк.	26,000	104,000	-2,259	,024	,025 ^b
Поддержка	25,500	103,500	-2,300	,021	,021 ^b
Оптимистич-ть	32,500	110,500	-1,837	,066	,069 ^b
Напряжен-ть	38,000	116,000	-1,472	,141	,159 ^b
Самоконтроль	31,000	109,000	-1,928	,054	,059 ^b
Негатив. эмоц.	45,000	123,000	-1,007	,314	,346 ^b
ИКЖ сред.	32,000	110,000	-1,855	,064	,069 ^b
Нервно-психическое напряжение	28,000	83,000	-2,255	,024	,036 ^b
Организационный стресс	43,500	98,500	-1,105	,269	,283 ^b

Примечание
а. Группирующая переменная: Уровень профессионального стресса
б. Не скорректировано на наличие связей.

Таблица Г.9 – низкий и высокий уровень организационного стресса

Переменные	Ранги						
	N			Средний ранг		Сумма рангов	
	Уровень профессионального стресса			Уровень профессионального стресса		Уровень профессионального стресса	
	низк.	высок.	Всего	низк.	высок.	низк.	высок.
Адаптив-ть	10	17	27	21,45	9,62	214,50	163,50
Деадаптив-ть	10	17	27	5,50	19,00	55,00	323,00
Лжив. "-"	10	17	27	8,80	17,06	88,00	290,00
Лжив. "+"	10	17	27	19,95	10,50	199,50	178,50
Принят. себя	10	17	27	18,40	11,41	184,00	194,00
Непринят. себя	10	17	27	7,20	18,00	72,00	306,00
Принят. друг.	10	17	27	19,10	11,00	191,00	187,00
Непринят. друг.	10	17	27	5,60	18,94	56,00	322,00
Эмоц-ный комфорт	10	17	27	20,60	10,12	206,00	172,00
Эмоц-ный дискомфорт	10	17	27	5,65	18,91	56,50	321,50
Внутренний контр.	10	17	27	19,70	10,65	197,00	181,00
Внешний контр.	10	17	27	5,50	19,00	55,00	323,00
Доминирование	10	17	27	16,85	12,32	168,50	209,50
Ведомость	10	17	27	7,10	18,06	71,00	307,00
Эскапизм	10	17	27	5,85	18,79	58,50	319,50
Адаптация	10	17	27	22,50	9,00	225,00	153,00
Самоприятие	10	17	27	20,85	9,97	208,50	169,50
Прият. друг.	10	17	27	22,50	9,00	225,00	153,00
Эмоц-ная комфортность	10	17	27	22,30	9,12	223,00	155,00
Интернальность	10	17	27	22,50	9,00	225,00	153,00
Стремл. к доминиров-ю	10	17	27	19,50	10,76	195,00	183,00
Работа	10	18	28	22,05	10,31	220,50	185,50
Личн. достиж.	10	18	28	21,40	10,67	214,00	192,00
Здоровье	10	18	28	20,15	11,36	201,50	204,50
Общен. с близк.	10	18	28	21,90	10,39	219,00	187,00
Поддержка	10	18	28	21,80	10,44	218,00	188,00
Оптимистич-ть	10	18	28	21,75	10,47	217,50	188,50
Напряжен-ть	10	18	28	19,15	11,92	191,50	214,50
Самоконтроль	10	18	28	21,80	10,44	218,00	188,00
Негатив. эмоц.	10	18	28	16,50	13,39	165,00	241,00
ИКЖ сред.	10	18	28	21,95	10,36	219,50	186,50
Нервно-психическое напряжение	10	18	28	7,75	18,25	77,50	328,50
Организационный стресс	10	18	28	9,05	17,53	90,50	315,50

Таблица Г.10 – Результаты статистических критериев

Статистические критерии ^а					
Переменные	U Манна- Уитни	W Вилкоксона	Z	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)	Точная знч. [2*(1- сторон. знач.)]
Адаптив-ть	10,500	163,500	-3,748	,000	,000 ^b
Деадаптив-ть	,000	55,000	-4,276	,000	,000 ^b
Лжив. "-"	33,000	88,000	-2,623	,009	,008 ^b
Лжив. "+"	25,500	178,500	-3,006	,003	,002 ^b
Принятие себ.	41,000	194,000	-2,218	,027	,027 ^b
Непринятие себ.	17,000	72,000	-3,433	,001	,000 ^b
Принятие друг.	34,000	187,000	-2,591	,010	,009 ^b
Непринят. друг.	1,000	56,000	-4,229	,000	,000 ^b
Эмоц-ный комфорт	19,000	172,000	-3,328	,001	,000 ^b
Эмоц-ный дискомфорт	1,500	56,500	-4,203	,000	,000 ^b
Внутр. контроль	28,000	181,000	-2,872	,004	,003 ^b
Внешн. контроль	,000	55,000	-4,275	,000	,000 ^b
Доминирование	56,500	209,500	-1,446	,148	,155 ^b
Ведомость	16,000	71,000	-3,482	,000	,000 ^b
Эскапизм	3,500	58,500	-4,106	,000	,000 ^b
Адаптация	,000	153,000	-4,272	,000	,000 ^b
Самоприятие	16,500	169,500	-3,446	,001	,000 ^b
Приятие друг.	,000	153,000	-4,274	,000	,000 ^b
Эмоц. комфортность	2,000	155,000	-4,172	,000	,000 ^b
Интернальность	,000	153,000	-4,274	,000	,000 ^b
Стремл. к доминиров-ю	30,000	183,000	-2,766	,006	,005 ^b
Работа	14,500	185,500	-3,644	,000	,000 ^b
Личн. достиж.	21,000	192,000	-3,319	,001	,000 ^b
Здоровье	33,500	204,500	-2,730	,006	,005 ^b
Общен. с близк.	16,000	187,000	-3,566	,000	,000 ^b
Поддержка	17,000	188,000	-3,518	,000	,000 ^b
Оптимистич-ть	17,500	188,500	-3,509	,000	,000 ^b
Напряжен-ть	43,500	214,500	-2,255	,024	,024 ^b
Самоконтроль	17,000	188,000	-3,526	,000	,000 ^b
Негатив. эмоц.	70,000	241,000	-,971	,332	,356 ^b
ИКЖ сред.	15,500	186,500	-3,577	,000	,000 ^b
Нервно-психическое напряжение	22,500	77,500	-3,292	,001	,001 ^b
Организационный стресс	35,500	90,500	-2,627	,009	,007 ^b
Примечание					
а. Группирующая переменная: Уровень профессионального стресса					
б. Не скорректировано на наличие связей.					

Таблица Г.11 – средний и высокий уровень организационного стресса

	Ранги						
	N			Средний ранг		Сумма рангов	
	Уровень профессионального стресса			Уровень профессионального стресса		Уровень профессионального стресса	
Переменные	средн.	высок.	Всего	средн.	высок.	средн.	высок.
Адаптив-ть	12	17	29	21,00	10,76	252,00	183,00
Деадаптив-ть	12	17	29	11,88	17,21	142,50	292,50
Лжив. "-"	12	17	29	16,08	14,24	193,00	242,00
Лжив. "+"	12	17	29	18,71	12,38	224,50	210,50
Принят. себя	12	17	29	18,08	12,82	217,00	218,00
Непринят. себя	12	17	29	13,42	16,12	161,00	274,00
Принят. друг.	12	17	29	20,50	11,12	246,00	189,00
Непринят. друг.	12	17	29	10,33	18,29	124,00	311,00
Эмоц-ный комфорт	12	17	29	20,25	11,29	243,00	192,00
Эмоц-ный дискомфорт	12	17	29	12,54	16,74	150,50	284,50
Внутр. контроль	12	17	29	19,79	11,62	237,50	197,50
Внешн. контроль	12	17	29	11,29	17,62	135,50	299,50
Доминирование	12	17	29	17,67	13,12	212,00	223,00
Ведомость	12	17	29	13,79	15,85	165,50	269,50
Эскапизм	12	17	29	12,21	16,97	146,50	288,50
Адаптация	12	17	29	20,00	11,47	240,00	195,00
Самоприятие	12	17	29	16,58	13,88	199,00	236,00
Прият. друг.	12	17	29	20,92	10,82	251,00	184,00
Эмоц. комфортность	12	17	29	19,92	11,53	239,00	196,00
Интернальность	12	17	29	19,92	11,53	239,00	196,00
Стремл. к доминированию	12	17	29	18,63	12,44	223,50	211,50
Работа	12	18	30	22,79	10,64	273,50	191,50
Личн. достиж.	12	18	30	20,67	12,06	248,00	217,00
Здоровье	12	18	30	20,17	12,39	242,00	223,00
Общен. с близк.	12	18	30	20,42	12,22	245,00	220,00
Поддержка	12	18	30	20,58	12,11	247,00	218,00
Оптимистич-ть	12	18	30	20,88	11,92	250,50	214,50
Напряжен-ть	12	18	30	18,17	13,72	218,00	247,00
Самоконтроль	12	18	30	19,04	13,14	228,50	236,50
Негатив. эмоц.	12	18	30	15,54	15,47	186,50	278,50
ИКЖ сред.	12	18	30	21,25	11,67	255,00	210,00
Нервно-психическое напряжение	12	18	30	12,00	17,83	144,00	321,00
Организационный стресс	12	18	30	11,63	18,08	139,50	325,50

Таблица Г.12 – Результаты статистических критериев

Статистические критерии ^а					
Переменные	U Манна- Уитни	W Вилкоксона	Z	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)	Точная знч. [2*(1- сторон. знач.)]
Адаптив-ть	30,000	183,000	-3,194	,001	,001 ^b
Деадаптив-ть	64,500	142,500	-1,664	,096	,097 ^b
Лжив. "-"	89,000	242,000	-,582	,561	,586 ^b
Лжив. "+"	57,500	210,500	-1,982	,047	,048 ^b
Принят. себя	65,000	218,000	-1,644	,100	,107 ^b
Непринят. себя	83,000	161,000	-,850	,395	,419 ^b
Принят. друг.	36,000	189,000	-2,948	,003	,003 ^b
Непринят. друг.	46,000	124,000	-2,495	,013	,012 ^b
Эмоц. комфорт	39,000	192,000	-2,798	,005	,004 ^b
Эмоц. дискомфорт	72,500	150,500	-1,309	,191	,195 ^b
Внутрен. контроль	44,500	197,500	-2,557	,011	,009 ^b
Внешн. контроль	57,500	135,500	-1,977	,048	,048 ^b
Доминиров-е	70,000	223,000	-1,433	,152	,166 ^b
Ведомость	87,500	165,500	-,645	,519	,527 ^b
Эскапизм	68,500	146,500	-1,494	,135	,140 ^b
Адаптация	42,000	195,000	-2,659	,008	,007 ^b
Самопрятие	83,000	236,000	-,843	,399	,419 ^b
Прият. друг.	31,000	184,000	-3,150	,002	,001 ^b
Эмоц. комфортность	43,000	196,000	-2,615	,009	,008 ^b
Интернальность	43,000	196,000	-2,619	,009	,008 ^b
Стремл. к доминиров-ю	58,500	211,500	-1,931	,053	,053 ^b
Работа	20,500	191,500	-3,725	,000	,000 ^b
Личн. достиж.	46,000	217,000	-2,637	,008	,008 ^b
Здоровье	52,000	223,000	-2,382	,017	,017 ^b
Общен.с близк.	49,000	220,000	-2,518	,012	,012 ^b
Поддержка	47,000	218,000	-2,601	,009	,009 ^b
Оптимистич-ть	43,500	214,500	-2,760	,006	,005 ^b
Напряжен-ть	76,000	247,000	-1,368	,171	,185 ^b
Самоконтроль	65,500	236,500	-1,812	,070	,072 ^b
Негатив. эмоц.	107,500	278,500	-,022	,983	,983 ^b
ИКЖ сред.	39,000	210,000	-2,926	,003	,003 ^b
Нервно-психическое напряжение	66,000	144,000	-1,781	,075	,079 ^b
Организационный стресс	61,500	139,500	-1,978	,048	,048 ^b
Примечание					
а. Группирующая переменная: Уровень профессионального стресса б. Не скорректировано на наличие связей.					