

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

Гуманитарно-педагогический институт

(наименование института полностью)

Кафедра «Педагогика и психология»

(наименование)

37.04.01 Психология

(код и наименование направления подготовки)

Психология здоровья

(направленность (профиль))

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)

на тему Исследование психологического здоровья и стресса в профессиональной
деятельности государственных служащих

Обучающийся

В.В. Фатеева

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Научный

руководитель

канд. пед. наук, Л.Ф. Чекина

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Оглавление

Введение.....	4
Глава 1 Теоретическое исследование основы взаимосвязи психологического здоровья и профессионального стресса в трудовой деятельности личности государственного служащего.....	11
1.1 Научные подходы к исследованию биологической и психологической природы стресса в профессиональной сфере.....	11
1.2 Особенности оценки психологического здоровья личности в рамках профессиональной деятельности...	18
1.3 Факторы профессионального стресса и психологического здоровья государственных служащих.....	23
Глава 2 Содержание экспериментального изучения взаимосвязи психологического здоровья и стресса в профессиональной деятельности государственных служащих.....	48
2.1 Формирование эмпирического исследования и применение методов.....	48
2.2 Оценка и интерпретирование полученных эмпирических данных.....	51
2.3 Результаты эмпирического исследования соотношений.....	69
2.4 Разработка предложений по повышению профессиональной стрессоустойчивости государственных служащих (военнослужащих).....	86
Заключение.....	102
Список используемой литературы.....	105
Приложение А Анализ результатов (частотный).....	110

Приложение Б	Погрупповое распределение результатов по уровням выделенных переменных психологического здоровья.....	113
Приложение В	Сравнительный анализ результатов по группам	115
Приложение Г	Показатели стресса и тревожности по группам.	120

Введение

Актуальность исследования. Жизнь современного общества с каждым днем становится все интенсивнее, меняется привычный порядок вещей. Насыщенность взаимодействия в профессиональной и социальной сфере, увеличивающаяся технологизация процессов производства и многочисленные неблагоприятные факторы окружающей среды почти незаметно и длительно оказывают воздействие на человека. Зачастую такое воздействие сопутствует нарушению безопасности труда и профессиональной результативности, перенапряжению психических и физических процессов и как следствие, приводит к изменению функционального состояния организма человека в целом.

В тяжелых условиях жизнедеятельности личности возможно развитие такого эмоционального состояния, как стресс. Профессиональный стресс занимает одно из ключевых мест в системе стресс-факторов и их влияния, как на физическое, так и на психологическое здоровье человека.

По мнению большинства специалистов, причинами профессионального стресса являются высокий темп работы, ограниченные сроки выполнения трудовых задач, монотонность и однообразность труда, а также отсутствие карьерных перспектив. Способность к психологической устойчивости и социально-психологической адаптации к стрессовым ситуациям в трудовой деятельности определяет способности человека долгое время и на высоком уровне решать профессиональные задачи. Поэтому важность изучения вопросов взаимосвязи профессионального стресса и психологического здоровья личности трудно переоценить.

Однако, невзирая на большую значимость проблемы нарушений психологического здоровья человека, связанных с факторами профессионального стресса, проблема изучения причины происхождения и характера проявления самого стресса профессиональной деятельности

в области довольно большого количества профессий изучена недостаточно в научной сфере.

Данное противоречие позволяет сформулировать проблему исследования, которая состоит в определении особенностей появления и протекания стресса в профессиональной деятельности государственных служащих и выявлении особенностей взаимосвязи его с некоторыми показателями психологического здоровья служащих данной сферы.

Цель исследования: выявить аспекты взаимосвязи уровня стресса профессиональной деятельности и психологического здоровья личности государственного служащего, с учетом занимаемой им категории.

Объект исследования: психологическое здоровье личности государственного служащего.

Предмет исследования: взаимосвязь психологического здоровья и профессионального стресса государственного служащего.

Гипотеза исследования состоит в предположении о том, что категория служащих государственной сферы является одним из факторов определяющих своеобразие взаимосвязи психологического здоровья и профессионального стресса, а выделенные критерии психологического здоровья государственных служащих (переменные социально-психологической адаптации и удовлетворенности качеством жизни), изменяются, если:

- изменяется уровень профессионального стресса государственных служащих;
- изменяется уровень организационного стресса государственных служащих;
- изменяется уровень личностной тревожности государственных служащих.

В рамках достижения выбранной цели важно решить **задачи:**

- проанализировать отечественную и зарубежную литературу по изучению проблемы стресса профессиональной деятельности и понятия психологического здоровья личности;
- определить и эмпирически изучить наличие взаимосвязи между состоянием психического здоровья сотрудников государственной службы (военнослужащих) и уровнем выраженности профессионального стресса;
- выявить значимые различия во взаимосвязи выделенных критериев психологического здоровья и уровня профессионального и организационного стресса различных категорий государственных служащих (военнослужащих);
- разработать предложения по повышению профессиональной стрессоустойчивости государственных служащих;
- сформулировать выводы о проделанной работе.

Теоретико-методологическую основу исследования составили: теоретические положения по проблемам психологического здоровья и профессионального стресса, которые разработаны отечественными и зарубежными психологами такими, как Г.С. Никифоров, В.А. Ананьев, О.В. Хухлаева, И.В. Дубровина, Б.С. Братусь, С.Л. Рубинштейн, А. Маслоу, К. Роджерс и другие.

Методы исследования:

- теоретические методы: анализ, синтез и обобщение научных источников по изучаемой проблематике;
- методы математически-статистического анализа обработки данных.

Методики эмпирического исследования:

- адаптированная Н.Е. Водопьяновой «Шкала организационного стресса» А. МакЛина;
- опросник К. Вайсмана «Оценка профессионального стресса»;
- личностный опросник К. Роджерса и Р. Даймонда «Шкала социально-психологической адаптации»;

- опросник «Оценка удовлетворенности качеством жизни» Н.Е. Водопьяновой;
- адаптированная Ю.А. Ханиным «Шкала тревоги» Ч.Д. Спилбергера;

Опытно-экспериментальной базой исследования является воинская часть Западного военного округа.

Характеристика выборки исследования: 80 человек (возраст от 18 до 43 лет мужского пола): 20 человек из офицерского состава, 20 человек из курсантского состава, 20 человек, находящихся на контрактной службе, 20 человек, проходящих срочную службу.

Научная новизна исследования состоит в том, что:

- проблемные вопросы состояния психологического здоровья государственных служащих во взаимосвязи с профессиональным стрессом мало изучены в области психологии;
- существует необходимость дополнительного анализа и разработки профилактических мер по профессиональной стрессоустойчивости сотрудников данной сферы.

Теоретическая значимость работы состоит в том, что:

- данные по результатам исследования будут способствовать развитию теоретической базы знаний в области изучения профессионального стресса как фактора, который может оказать отрицательное воздействие на психологическое самочувствие и здоровье государственных служащих в целом;
- результаты могут стать основой дальнейших исследований для дисциплин психологии управления в системе государственной службы, психологии здоровья и так далее.

Практическая значимость работы состоит в том, что его результаты могут быть применены в области военной и организационной психологии в целях проведения профилактических мероприятий по стрессоустойчивости и разработки методических рекомендаций по коррекции психологических состояний в профессиональной деятельности государственных служащих.

Предотвращение ответных реакций организма на стрессовые раздражители позволит увеличить эффективность от выполнения профессиональных обязанностей, снижая вероятность перехода к высокому уровню профессионального стресса и сохраняя тем самым психологическое здоровье служащего на должном уровне.

Достоверность и обоснованность результатов обеспечивались:

- использованием надежных и достоверных методик;
- применением надлежащих методов исследования в рамках выполнения поставленных задач;
- репрезентативностью выборки;
- действительностью первоначальных полученных сведений;
- применение методов математической систематизации и использования статистических данных.

Личное участие автора заключается в следующем:

- в формировании и поэтапного осуществления эмпирического исследования;
- в сборе и обработке полученных данных в ходе исследования;
- в разработке предложений;
- в принятии участия в международных конференциях и публикациях тезисов доклада.

В течение всего периода работы производилась **апробация и внедрение результатов исследования**. Полученные результаты докладывались на таких конференциях, как:

- международная научно-практическая конференция «Методы и механизмы реализации компетентностного подхода в психологии и педагогике» г. Воронеж, 2022 г;
- LXIX международная конференция «Исследования молодых ученых» г. Казань, 2023 г;
- международная научно-практическая конференция «Актуальные проблемы педагогики и психологии» г. Челябинск, 2024 г.

На защиту выносятся:

– Здоровье сотрудника и эффективность его работы может зависеть от многочисленных внешних и внутренних условий окружающей среды. Если данные условия несут неблагоприятный характер, то трудовая деятельность может сопровождаться рядом стрессоров.

Такой вид деятельности как государственная служба требует от сотрудника определенных затрат психологического и физического плана. Специфическая особенность данного рода деятельности заключается в многообразии и трудности выполнении поставленных задач. Экстремальность условий, система правил и норм, обязательных к соблюдению определяют высокую вероятность возникновения состояния стрессов в жизни госслужащих.

– В рамках противодействия стрессу особую роль играют психологические ресурсы личности как самостоятельные механизмы регуляции психических состояний. Характер выполняемой профессиональной деятельности может быть фактором, определяющим предрасположенность к стрессу и стрессогенным заболеваниям. Деятельность государственных служащих зачастую протекает в психологически напряженных условиях, поэтому личность, которая работает в данной сфере, должна обладать устойчивостью к стрессам. Стрессоустойчивость позволяет индивиду преодолевать тяжелые жизненные ситуации, а также управлять своими эмоциями, выстраивать более конструктивные отношения в социальной среде. Такое свойство личности как стрессоустойчивость помогает человеку успешно справляться с профессиональными задачами без отрицательных последствий для своего физического и психического здоровья. Устойчивость к стрессу выражается в степени адаптации личности к воздействию средовых факторов профессиональной деятельности.

– Негативные внешние и внутренние факторы среды могут способствовать развитию и усилению профессионального стресса в деятельности государственного служащего, что в свою очередь может привести к ухудшению психологического здоровья служащего. В связи с этим особое внимание важно уделить вопросам разработки мер по профилактике профессионального стресса и снижению частоты возникновения возможных психологических рисков. Изучению данного аспекта и посвящено исследование.

Структура магистерской диссертации. Работа состоит из введения, двух глав, заключения, содержит 18 рисунков, 7 таблиц, список используемой литературы (55 источников) и 4 приложения. Основной текст работы изложен на 108 страницах.

Глава 1 Теоретическое исследование основы взаимосвязи психологического здоровья и профессионального стресса в трудовой деятельности личности государственного служащего

1.1 Научные подходы к исследованию биологической и психологической природы стресса в профессиональной деятельности

Проблема стресса представляет собой научную проблему, на рассмотрение которой были направлены основные усилия ученых многих направлений. Тем не менее, многие вопросы также остаются не достаточно изученными и по сегодняшний день.

Среди научных подходов по исследованию данной области можно выделить несколько основных групп, где понятие «стресс» это:

- ответная реакция на неблагоприятное воздействие окружения, которая может выражаться в различных состояниях (защитной реакции, дезадаптации, нервно-психической напряженности и так далее). Стресс как реакция;
- характеристика внешней среды в рамках беспокоящих стресс-факторов (вредных стимулов). Стресс понимается здесь как ряд причин, а не симптомов, стресс как стимул;
- результат предшествующих ему факторов и его последствий (разность между требованиями со стороны среды и возможностями личности). Стресс как отсутствие равновесия [14].

В рамках каждого подхода были разработаны определенные модели и концепции:

- ответной реакции (модель Г. Селье) [40];
- стимульные (концепция Т.Х. Холмса, Р.Х. Рахе) [51];
- трансактные (концепция Р. Лазаруса, модель Т. Кокса и Дж. Макэя) [50];

– несоответствия (концепция совладания).

Так, наиболее известной в первом подходе является классическая модель Г. Селье, который выделил несколько значимых положений:

- реакция организма независима от источника стрессового фактора и обращена на сохранение его целостности;
- динамика стадии адаптации включает:
 - фазу тревоги (и мобилизации) – снижение сопротивляемости (временное), активизация сил;
 - фазу стабилизации или резистентности – устойчивость к стрессору, адаптация к условиям, используется максимум задействованных ресурсов (эустресс);
 - фазу истощения, которая возникает при продолжительном воздействии стрессовых условий (проявляются необратимые симптомы предыдущей первой фазы) (дистресс);
- длительность и сила защитной реакции истощает физиологические ресурсы организма и приводит к различным расстройствам и дисфункциям [21].

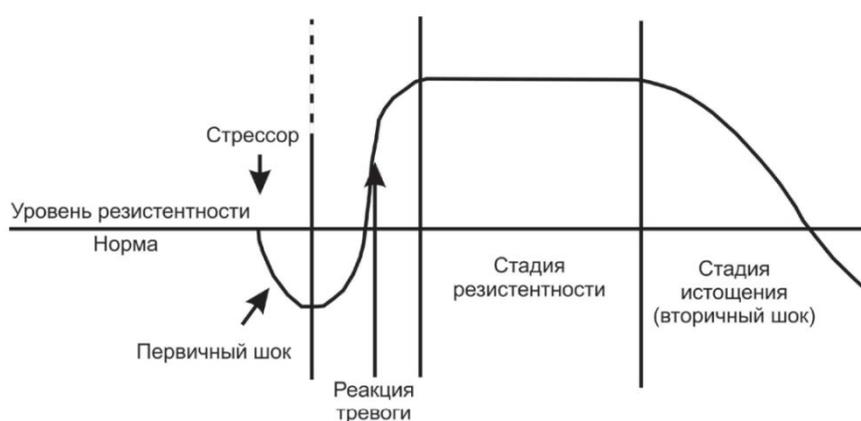


Рисунок 1 – Стадии общего адаптационного синдрома организма

Таким образом, в модели Г. Селье стресс рассматривается как физиологическая реакция организма, которая является неотъемлемой частью адаптационного процесса (рисунок 1). Стресс рассматривался им в контексте гормональных и биохимических аспектов.

Продолжение физиологическому направлению исследований проблемы стресса положили работы У. Кеннона, И.П. Павлова, Э. Геллгорна, Л.А. Орбели, П.В. Симонова и других исследователей [35].

Так, создатель теории гомеостаза У. Кеннон занимался изучением роли вегетативной и центральной нервной системы в поддержании относительного постоянства при мобилизации врожденных программ организма «борьбы и бегства». Русский и советский физиолог И.П. Павлов экспериментально исследовал связь физиологических нарушений в организме со стрессовыми воздействиями, отметив значительную роль индивидуальных наследственных факторов. Благодаря работам выдающегося ученого Л. Орбели была подтверждена взаимосвязь нервной системы и обмена веществ в тканях, что определяло действие стресса через механизмы работы симпатических нервов.

Благодаря психосоциальной модели, разработанной А. Каганоми Л. Леви, стресс стал рассматриваться как многосторонний процесс с обратной связью между всеми его следственными факторами [53]. В данной модели наследственная психобиологическая программа определяет конкретную типовую реакцию.

В контексте второго научного подхода в стимульной модели любое событие определяется как стресс, если оно вызывает личностное напряжение. В рамках данного направления Дж. Вайтцманом было выделено несколько «стрессогенных» ситуаций (рисунок 2) [55].

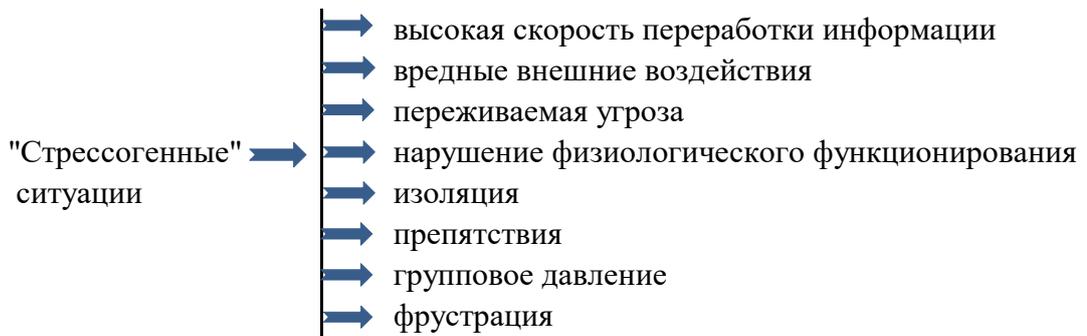


Рисунок 2 – Типовые «стрессогенные» ситуации по Д. Вайтцману

В концепции третьего подхода одной из самых известных является транзактная модель Т. Кокса и Дж. Макэя [20] отличительной чертой, которой является то, что стресс рассматривается как замкнутая система с обратной связью личности и окружения (социума). Здесь авторы выделили несколько пять стадий, которые, по их мнению, наиболее полно раскрывают механизмы стресса (рисунок 3) [50].



Рисунок 3 – Модель стресса Т. Кокса и Дж. Макэя

В работах таких ученых, как Р. Лазарус, С. Фолкман, Р. Ланьер пониманию стресса уделяется внимание как значимой психологической категории, где было выделено понятие психологического (эмоционального) стресса [35].

Р. Лазарус считает, что существуют значительные различия между психологическим и физиологическим стрессом по таким критериям как:

- воздействующий стимул,
- механизм развития,
- характер ответных реакций [7].

Так, для усиления психологического стресса значимо личностное отношение субъекта к ситуации, то есть уровень ее значимости для него, а также интеллектуальные процессы и личностные особенности человека.

Р. Ланьер и Р. Лазарус рассматривали психологический стресс как ответную реакцию на взаимодействие личности с окружающей средой, позже как процесс [49]. Также С. Фолкман связывал психологический стресс с превышением человеческих ресурсов и формированием угрозы личностного благополучия [52].

Модели несоответствия рассматривают стресс со стороны динамического процесса, который активизирует психологические ресурсы личности в соответствии с заявленными требованиями среды. Сюда относят как личностные особенности человека (его опыт, ценности и так далее), так и различные механизмы регуляции (концепции совладания) [35].

Анализ современной литературы показал, что определение психологического стресса рассматривается во многих направлениях психологии: когнитивном, системном, деятельностном, гуманистическом и так далее.

Так в когнитивном направлении психологический стресс воспринимается как динамическое состояние, которое вызвано внутренними причинами (личностными, поведенческими, когнитивными характеристиками). Бихевиоризм рассматривает психологический стресс

через призму взаимодействия личности и среды (обратная связь). Системный подход видит психологический стресс со стороны функционирования основных структурных уровней личности и их взаимодействие, важное место занимает выбор стратегии поведения. Деятельностный подход связывает процесс совладания с уровнем развития сознания и жизненного мира индивида. Направление гуманистической и экзистенциальной психологии видит стресс как позитивное явление, которое помогает становлению зрелости личности, особое внимание уделяется созиданию самого себя, расширению восприимчивости, ценности творчества и так далее.

Таким образом, психологический (или эмоциональный) стресс является результатом нарушением психологической устойчивости личности в силу разного рода причин, а физиологический (или системный) стресс представляет собой реакцию на изменение физического состояния организма при воздействии на него вредных факторов окружающей среды [27].

В зависимости от жизненных сфер, в которых возникает стресс Р.Т. Вонг выделяет: межличностный, личностный, внутриличностный, семейный, рабочий, общественный, финансовый, экологический стрессы [35].

Психофизиолог В.А. Бодров рассматривает в своих работах похожую классификацию психологического стресса: личностный, внутриличностный, межличностный, семейный и профессиональный [9].

Профессиональный стресс выражается в эмоциональном напряжении, которое сопровождает трудовую деятельность личности. Данный вид стресса также может быть:

- производственный – вызван самой профессиональной деятельностью;
- организационный – источниками являются несовершенства организации труда.

Понятие «профессиональный стресс» включает в себя несколько составляющих. Прежде всего, это объективное явление и может быть как деструктивным, так и положительным. Данного рода стресс, включает в себя

процессы социального, индивидуального психологического и физиологического характера. Также это комплексный и управляемый процесс, который доступен для корректировки [33].

Н.В. Самоукина рассматривает следующие виды профессионального стресса [39]:

- информационный стресс (возникает при необходимости принятия быстрого решения и отсутствии необходимой информации для решения задачи, в случаях информационных перегрузок);
- эмоциональный стресс (возникает при ощущении отрицательных эмоций, связанных с профессией, при наличии межличностных деловых конфликтов и тому подобное);
- коммуникативный стресс (связан с индивидуальными особенностями донесения информации работниками, проблемы в деловом общении).

Российский и советский психолог В.А. Бодрова также рассматривает различные модели и теории рабочего стресса:

- модель стресса Д. Каца и Р. Кана, где источником является социальное окружение;
- модель Мак-Грата, источником стресса является субъективное отражение реальной ситуации;
- общая модель М.Д. Смита, источниками стрессовых реакций (регулируются индивидуальными характеристиками) являются условия труда [54];
- когнитивная модель Г.Р. Хокки, источником выступает разногласие требований трудовой деятельности и когнитивных возможностей субъекта, что провоцирует напряжение [8].

Многообразие теорий и моделей исследования стресса различных сфер человеческой жизни говорит о важности изучения данного направления. Знания о механизмах работы стресса позволяет нам понять, каким образом может оказать воздействие стресс на трудовую деятельность сотрудника той

или иной профессии, а также на его физическое и психологическое самочувствие.

В целях лучшего понимания, каким образом профессиональный стресс взаимосвязан со здоровьем личности, рассмотрим общие подходы к изучению понятия «психологическое здоровье».

1.2 Особенности оценки психологического здоровья личности в рамках профессиональной деятельности

Понятие «здоровье» довольно многогранно. Оно затрагивает различные аспекты человеческой жизни (биологические, духовные, психологические и так далее). В различные времена ученые многих направлений создавали психологические теории здоровья, однако по сегодняшний день, нет единогласно принятой позиции.

Долгое время здоровье рассматривали либо со стороны философии, либо с медицинской точки зрения. Так, немецкий философ Ф.В. Ницше полагал, что «здоровья как такового не существует» [35]. Французский философ А. Бергсон считал, что «ум человека не способен понять жизнь, поскольку сам является ее творением» [35].

Работы З. Фрейда и его учеников А. Адлера, К. Юнга и других ученых были посвящены разработке психологических теорий личности и изучению явлений психики.

Обобщая научные взгляды на исследование понятия здоровья, стоит отметить несколько временных эталонов здоровья (рисунок 4).

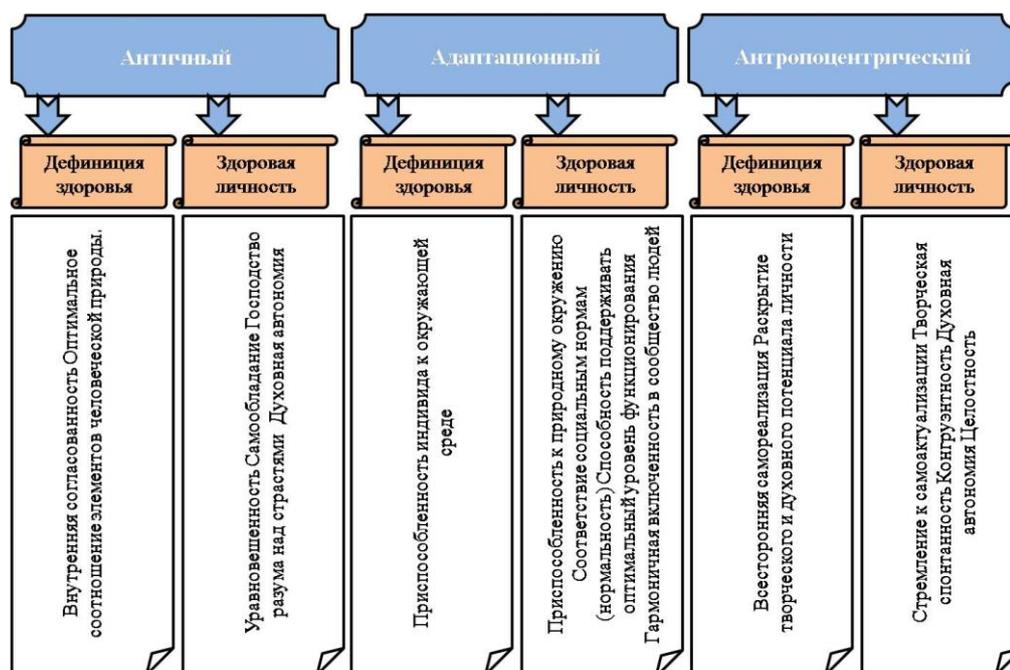


Рисунок 4 – Сравнение эталонов здоровья по О.С. Васильеву, Ф.Р. Филатову

Таким образом, каждая историческая эпоха и соответствующая ей социальная среда порождает свой «эталон» здоровья, который является фундаментом для построения тех или иных концепций и моделей [2].

В настоящее время эксперты Всемирной Организации Здравоохранения попытались учесть все многомерные стороны понятия «здоровье», определив его как состояние благополучия физического, душевного и социального, таким образом, учитывая все аспекты жизнедеятельности человека [4].

Разные виды словарей трактуют определение здоровья по-разному. Так, словарь С.И. Ожегова трактует данное понятие как «правильную, нормальную деятельность организма, его полное физическое и психическое благополучие» [30]. В большом толковом словаре в данное определение вкладывается физиологический аспект: «нормальное состояние организма, при котором правильно действуют все его органы» [37].

Исходя из подходов к определению здоровья, мы можем понять, что одной из важной составляющей здоровья является здоровье психики человека.

Психическое здоровье затрагивает сразу несколько практических областей, таких как медицинскую и психологическую [47]. Так, многие авторы разделяют понятия психического и психологического здоровья.

«Психическое заболевание часто имеет более или менее выраженную органическую основу, а психологическое душевное нездоровье изначально психогенно, то есть порождено психологическими трудностями, которые испытывает личность» выделяет душевное здоровье О.И. Даниленко [16].

Советский и российский психолог Б.С. Братусь в составе психического здоровья отмечает несколько уровней, такие как индивидуальный, личностный и психофизиологического здоровья, определяя первые два как психологические [10].

В работах И.В. Дубровиной здоровье также рассматривается как со стороны психики, так и со стороны психологии. Психическое здоровье здесь включает различные процессы психики, а понятие психологического здоровья полностью относится к личности и ее духовной составляющей [3].

Согласно Г.С. Абрамовой и Ю.А. Юдчиц главными аспектами психического здоровья являются:

- адаптация личности,
- ее социализация,
- и индивидуализация [1].

Психическое здоровье не дает состояния полного благополучия, при сохраненной психике личность может страдать душевно [48].

Психологический подход основывается, прежде всего, на оценке здорового процесса функционирования индивида, которые разные авторы описывают через понятия:

- самоактуализации и самореализации – А. Маслоу [25];
- полноценной жизни – Роджерс К. [38];
- стремление к смыслу – В. Франкл [46].

Психологическое здоровье имеет отличительные свойства такие как, стрессоустойчивость, саморегуляция, психологический комфорт и так далее.

Имеет динамическую структуру таких характеристик человека, которые помогают ему приспособляться к окружающей обстановке и находить равновесие между потребностями общественными и личностными [11].

Психолог О.В. Хухлаева в модель психологического здоровья включает следующие компоненты:

- развивающий,
- аксиологический,
- потребностно-мотивационный,
- инструментально-технологический,
- социально-культурный.

К развивающему компоненту относится развитие умственного, физического, личностного, социального плана в рамках культурных особенностей. Личностная целостность необходима для реализации аксиологического компонента. В инструментальном компоненте большую роль играет овладение рефлексией [22]. Потребностно-мотивационный компонент является индикатором наличия у человека потребности в саморазвитии, должен обладать внутренними ресурсами для своей активности, таким образом, человек становится ответственен за свою собственную жизнь [23]. Социально-культурный компонент содержит национальные духовные ценности человека, которые входят в общую структуру общечеловеческих ценностей.

В своих трудах С.И. Оксанич, рассматривая психологическое здоровье, выделила следующие компоненты:

- поведенческий (ценностное самоотношение);
- эмоциональный (психологически-эмоциональный статус);
- когнитивный (представления о здоровом образе жизни) [15].

Значимым компонентом здесь выступает психологически-эмоциональный статус, в корне которого находятся возможности психики регуляторного характера [28]. Данный компонент проявляется в виде тревожности, в общей удовлетворенности, стабильности и эмоциональной

устойчивости личности. Поведенческий компонент является структурным компонентом психологического здоровья. Он характеризуется отношением человека к самому себе к другим людям, а также включает цели жизненного плана человека [24].

По мнению доктора медицинских наук Ф. Березина ведущим подходом в изучении личности является адаптационная концепция [6]. Уровень адаптированности личности характеризуется ее успешным взаимодействием в обществе без нарушения внутреннего равновесия и психического комфорта.

У человека выделяют несколько видов адаптации такие как, физическая, психическая и социальная. Психическая адаптация играет наиболее значимую роль в приспособлении личности к окружающим обстоятельствам в целом, так как механизмы данного процесса имеют, прежде всего, психическую основу.

Согласно Ю.А. Александровскому главным фактором, который способствует сохранению состояния здоровья, служит адаптированная человеческая активность. «Норма» (здоровье) присутствует тогда, когда степень психической адаптации способствует адекватному уровню жизнедеятельности [32]. «Психологическое предназначение преодоления состоит в обеспечении адаптации человека к требованиям ситуации» [5].

Учитывая взгляды на проблему адаптации важно отметить, что данный процесс, включает в себя несколько подсистем (социально-психологического взаимодействия, обработки информации, сна и бодрствования и так далее), относящихся к психическому и физиологическому уровню, связующим звеном которых являются эмоции. Адаптационные возможности личности строго индивидуальны и могут зависеть от многочисленных факторов.

1.3 Факторы профессионального стресса и психологического здоровья государственных служащих

Для того чтобы вернее определить некоторые особенности влияния профессионального стресса на состояние здоровья сотрудников государственной службы необходимо для начала выяснить, что представляет собой сама государственная служба и какова ее структура.

В настоящее время выделяют несколько подходов в понимании государственной службы: институциональный и деятельностный.

В институциональном подходе государственная служба рассматривается как социально-правовой институт. В данном контексте социальный институт государственной службы представляет собой, устойчивую организованную форму совместной деятельности лиц, находящихся на службе государства, целью которой является служение народу и обеспечение законных прав и свобод граждан. Социальный институт государственной службы занимает важное место в жизни общества. Благодаря государственным органам обеспечивается надежная защита государства, его границ, экономики, образования и иной инфраструктуры страны.

Согласно М. Веберу социальным организациям присущи следующие признаки:

- разделение труда,
- штатные сотрудники,
- порядок подчиненности,
- правила, регулирующие режим работы и так далее [13].

В настоящее время среди характеристик социальной организации выделяют:

- целенаправленность,
- социальную общность,

- принцип иерархичности,
- разделение и специализацию труда,
- вертикальность построения,
- реализацию социальных функций.

Как социальная организация государственная служба – это «целевая управляемая общность, имеющая иерархическую структуру, обладающая определенной самостоятельностью и независимостью, реализующая общие интересы граждан и имеющая свои особые интересы» [34]. Система государственной службы является сложной структурой, которая включает в себя различные типы и виды службы.

Со стороны деятельностного подхода Государственная служба Российской Федерации (далее государственная служба) представляет собой профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий:

- Российской Федерации;
- федеральных органов государственной власти, иных федеральных государственных органов;
- субъектов Российской Федерации;
- органов государственной власти субъектов Российской Федерации, иных государственных органов субъектов Российской Федерации;
- лиц, замещающих должности, устанавливаемые Конституцией Российской Федерации, федеральными законами для непосредственного исполнения полномочий федеральных государственных органов лиц, замещающих должности, устанавливаемые конституциями, уставами, законами субъектов Российской Федерации для непосредственного исполнения полномочий государственных органов субъектов Российской Федерации;
- федеральных территорий;
- органов публичной власти федеральных территорий;

– лиц, замещающих в федеральной территории должности, устанавливаемые федеральными законами и указами Президента Российской Федерации, а также уставом федеральной территории для непосредственного исполнения полномочий органов публичной власти федеральной территории [44].

Система государственной службы включает в себя:

- государственную службу,
- военную службу,
- государственную службу иных видов.

Одним из видов федеральной государственной службы является военная служба. Данный вид службы представляет собой профессиональную служебную деятельность граждан на воинских должностях в Вооруженных Силах Российской Федерации, других войсках, воинских (специальных) формированиях и органах, осуществляющих функции по обеспечению обороны и безопасности государства.

В своей служебной (профессиональной) деятельности военнослужащий руководствуется, прежде всего, Конституцией Российской Федерации, а также федеральными законами, общевоинскими уставами и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации. Воинский долг военнослужащего состоит в защите государственного суверенитета и территориальной целостности Российской Федерации и в обеспечении безопасности государства, включая отражение вооруженного нападения.

Поэтому военнослужащего обязывает быть:

- верным, Военной присяге (обязательству) и беззаветно служить народу Российской Федерации, мужественно и умело защищать Российскую Федерацию;
- дисциплинированным, бдительным, хранить государственную тайну;
- честным, храбрым, при выполнении воинского долга проявлять разумную инициативу и так далее.

Военнослужащий обязан беспрекословно выполнять приказы командиров (начальников) и совершенствовать воинское мастерство. Он должен соблюдать правила воинской вежливости, поведения.

Военнослужащие обязаны знать и соблюдать требования безопасности военной службы, заботиться о сохранении своего здоровья. Военнослужащие должны повседневно заниматься закаливанием, физической подготовкой и спортом, воздерживаться от вредных привычек.

Каждый военнослужащий, назначенный на воинскую должность, имеет должностные обязанности, которые определяют его полномочия, а также объем выполняемых им в соответствии с занимаемой воинской должностью задач. Должностные обязанности исполняются только в интересах военной службы.

Все военнослужащие равны перед законом и могут привлекаться к дисциплинарной, административной, материальной, гражданско-правовой и уголовной ответственности в зависимости от характера и тяжести совершенного ими правонарушения.

Государственная гражданская служба представляет собой профессиональную деятельность по выполнению государственных задач и функций, осуществляемую лицами, находящимися на штатных должностях гражданской службы в государственных органах.

Служебная дисциплина проявляется в обязанности гражданских служащих добросовестно исполнять функции по замещаемой должности, соблюдать установленные в государственном органе правила осуществления служебной деятельности.

Таким образом, специфика деятельности государственного служащего (военнослужащего) заключается в выполнении, предписанных нормативными актами, ограничений, запретов и обязанностей, за несоблюдение которых предусмотрены определенные виды ответственности вплоть до увольнения со службы.

Изучив структуру, принципы, на которых основывается государственная служба, поняв, какие требования предъявляются к сотрудникам в профессиональной деятельности, мы можем отметить, что такой вид деятельности как государственная служба требует от сотрудника определенных затрат психологического и физического плана. Специфическая особенность данного рода деятельности заключается в многообразии и трудности выполнении поставленных задач. Экстремальность условий, система правил и норм, обязательных к соблюдению определяют высокую вероятность возникновения состояния стрессов, как в профессиональной, так и трудовой жизни госслужащих.

Как показали различные исследования, стресс, в трудовой деятельности, явление неоднозначное и противоположное. Стресс в экстремальных условиях, в том числе при повышении уровня нагрузки извне появляется как всеобщий адаптационный синдром. Данный синдром протекает в виде необходимой вегетативной и соматической реакции организма. Такой приспособительный природный механизм играет важную роль в жизни человека, а в профессиональной деятельности может привести его к успеху в достижении целей, преодолении трудностей, повышении по карьерной лестнице. Противоположной стороной данного явления может быть, наоборот, ухудшение результативности в рабочей деятельности и привести к дистрессу, о котором мы говорили в предыдущих параграфах.

Еще в трудах В.М. Бехтерева поднимались вопросы гигиены труда и здоровья сотрудников, влияющих на гармонизации рабочего процесса [36].

Многообразие условий негативного характера способно стать причиной стресса в профессиональной деятельности государственного служащего. Такие условия являются факторами среды, в которой функционирует индивид, они же в свою очередь могут оказать воздействие на работоспособность и здоровье человека в процессе профессиональной деятельности.

Выделяют две основные категории факторов, оказывающих воздействие на состояние человека – факторы макросреды и микросреды или же внешние и внутренние факторы. В рамках исследования влияния профессионального стресса на психологическое самочувствие человека внешние факторы являются лишь стрессо-енными условиями профессиональной деятельности.

В совокупности факторы, формирующие условия труда в зависимости от источника происхождения можно выделить:

- факторы макросреды (не зависят от специфики трудовой деятельности):
 - социально-экономические,
 - демографические,
 - политико-правовые,
 - социокультурные,
 - естественно-природные.
- факторы микросреды (факторы, зависящие от особенностей трудовой деятельности и ее коллектива):
 - физическое окружение,
 - социальное окружение.

Демографический фактор включает продолжительность жизни человека, уровень рождаемости и так далее.

Естественно-природные факторы в силах оказать большое воздействие на самочувствие человека. Климат, температура воздуха, уровень атмосферного давления и другие природные показатели могут воздействовать на основные физиологические системы организма, изменения могут наблюдаться со стороны нервной, сердечно-сосудистой, и дыхательной систем, обмена веществ. Рабочее состояние организма в ходе выполнения профессиональной деятельности само по себе связано с повышением обменных процессов и работы систем в организме, которое осуществляется через вегетативную нервную систему, а под воздействием неблагоприятных

факторов природной среды данные процессы усиливаются, что не может не сказываться на физическом и психологическом состоянии человека. Уровень работоспособности организма зависит от состояния нервной системы. Учитывая особенности труда государственных служащих по роду деятельности, сотрудники могут оказаться в совершенно различных природных условиях, поэтому важно учитывать данные факторы и развигать меры по снижению неблагоприятного воздействия факторов данного характера на работников.

Социально-экономические факторы – это уровень безработицы, инфляции, доходов страны. Данные факторы также отражают состояние трудящихся и в совокупности их социальные блага и гарантии (продолжительность рабочего времени, санитарные нормы и правила, различного рода льготы и другое).

Политико-правовые факторы – это политический режим, система законов и нормативно-правовых актов, соблюдение прав и свобод трудящихся и отдельного индивида и прочее.

Социокультурные факторы представляют собой культуру страны, традиции и обычаи, психологию нации и так далее.

Одними из наиболее важных и обширных факторов, влияющих на психологическое состояние сотрудника государственных органов в рамках профессиональной деятельности, являются так называемые физические условия трудового процесса – факторы, которые связаны с выполняемым трудом.

К их числу относятся факторы:

- технико-технологические;
- санитарно-гигиенические;
- механической и физической безопасности;
- эргономические или инженерно-психологические;
- эстетические;
- хозяйственно-бытовые;

– организационные.

Технико-технологические факторы включают в себя возможности техники и технологии, автоматизацию труда, режим труда и отдыха и тому подобное. Данные факторы характеризуют показатели объемов физического и умственного труда.

Физический труд связан с энергетическими затратами организма на поддержание усилий опорно-двигательного аппарата и необходимых функциональных систем. Умственный труд опирается на высшие психические функции человека такие как: внимание, память, эмоциональная и интеллектуальная сферы. При сложных работах нарушается координационная функция центральной нервной системы и наступает переутомление, производительность труда падает и растет процент ошибок и дефектов в работе.

Согласно рекомендациям Международной организации труда условно можно выделить факторы, которые влияют на работоспособность и уровень усталости (степень утомления) в процессе выполнения труда:

- температура, влажность, тепловое излучение в рабочей зоне,
- загрязненность воздуха,
- шум,
- вибрация, вращение, толчки,
- рабочее положение,
- освещенность в рабочей зоне,
- темп работы,
- монотонность работы,
- нервное напряжение,
- физическое усилие.

Во время выполнения задач профессиональной деятельности человек может подвергаться влиянию различных факторов природного и техногенного характера, которые отрицательно могут влиять на его организм.

В настоящее время по степени вредности и опасности воздействия условий труда на человека выделяют несколько классов:

- оптимальные;
- допустимые;
- вредные;
- опасные [34].

Оптимальные условия труда являются самыми безопасными для работника и благоприятно воздействуют на его работоспособность.

Допустимыми условиями труда являются условия, при которых функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха.

Вредными условиями труда являются условия труда, при которых увеличивается риск повреждения здоровья, а функциональное восстановление организма занимает более длительное время.

Опасные условия труда – это условия, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, которые способны создать угрозу жизни работника, а также высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности.

К вредным и (или) опасным факторам трудового процесса относят:

- тяжесть трудового процесса – показатели физической нагрузки на опорно-двигательный аппарат и на функциональные системы организма работника;
- напряженность трудового процесса – показатели сенсорной нагрузки на центральную нервную систему и органы чувств работника [45].

Так, существующие различные виды факторов, относящихся к вредным, и опасным – это стрессовые условия профессиональной деятельности. Все вышеперечисленные факторы имеют психологические и физиологические границы, которые определены нормативами. Если данные факторы превышают допустимые пороги, то они могут стать причиной возникновения физических и психических профессиональных заболеваний.

Поэтому очень важно соблюдение на рабочем месте правил безопасности труда, режима труда и отдыха и иных условий по охране здоровья сотрудника.

На состояние здоровья сотрудника государственной службы оказывает воздействие уровень комфортности при выполнении профессиональной деятельности. В качестве показателей комфортности устанавливают санитарно-гигиенические условия работы, которые включают в себя соблюдение нормативных требований к :

- параметрам микроклимата (значения температуры воздуха, его влажности и так далее);
- естественному и искусственному освещению;
- содержанию вредных веществ в воздухе;
- уровню шума и вибрации.

Параметры микроклимата в рабочей зоне должны соответствовать оптимальным или допустимым значениям, что обеспечивает здоровый рабочий процесс и минимизирует возникновение каких-либо отклонений в состоянии здоровья человека. Нормализация зрительных условий труда это работа по обеспечению безопасности выполнения профессиональной деятельности, так как освещение является важным фактором, который воздействует на организм человека и функционирование его основных процессов высшей нервной деятельности, иммунобиологических и обменных процессов.

Современная профессиональная деятельность государственных служащих стала отличаться большим объемом информации, высоким уровнем ответственности выполняемых задач, что послужило причиной увеличения нагрузки на нервную систему служащего. Эргономические или инженерно-психологические условия работы учитывают антрометрические и психофизиологические свойства человека в трудовом процессе во взаимосвязи с эксплуатацией машин и оборудования с целью создания оптимальных условий труда.

Организация и планировка рабочего места входят в группу инженерно-психологических факторов. Приспособленная зона для той или иной трудовой деятельности с учетом психических и физиологических особенностей организма позволяет человеку более рационально и оперативно выполнять профессиональные задачи, с минимальным уровнем активности напряжения физических, зрительных и слуховых возможностей индивида. Достижимость, простота и безопасность в эксплуатации оборудования, правильность конструкции и расположения рабочей зоны снижает уровень усталости, что положительным образом влияет на психологическое состояние сотрудника и улучшает результативность его активности.

При создании рабочих зон необходимо принимать во внимание:

- площадь для оборудования рабочего пространства для сотрудника;
- наличие средств защиты сотрудника;
- потребность в обзоре во время работы;
- конструктивные особенности мебели и так далее.

Формированию у сотрудника хорошего самочувствия и работоспособности благоприятствует техническая эстетика, архитектурная планировка зданий, интерьерные решения в помещениях, форма инструментов, конструктивная особенность спецодежды (формы) и так далее. Как инструмент ориентации и информации применяются определенные цветовые гаммы в оформлении рабочих комнат и зон отдыха, что обеспечивает психологический комфорт. Физиологически оптимальные цвета снижают утомляемость зрения, повышают работоспособность и оказывают положительное воздействие на психические функции человека.

К факторам профессионального стресса относят также факторы социально – бытового характера. Условия питания, уборка помещений, возможности для химчистки и починки спецодежды (формы), наличие туалетных и душевых комнат создают дополнительные параметры психологического комфорта в рамках выполнения служебной деятельности.

Таким образом, рабочее место, организованное максимально удобным образом, с учетом психофизиологических параметров человека и санитарно-гигиенических нужд, помогает не испытывать лишнего дискомфорта при выполнении служебных обязанностей.

Организационные факторы стресса – это факторы, которые связаны с работой деятельности организации, включая ее нормы и ценности.

Среди таких факторов, которые в свою очередь способны оказать воздействие на повышение интенсивности профессионального стресса и состояние здоровья государственных служащих (военнослужащих), следует отметить:

- формы кооперации труда,
- внутрисменный режим труда и отдыха,
- ритм труда,
- трудовые перегрузки и недогрузки.

Как мы описывали ранее, форма организации труда сотрудников государственной службы имеет свои отличительные черты. Исходя из особенностей работы системы государственной службы, служащему (военнослужащему) приписаны конкретные требования и строгие нормы для выполнения в служебной деятельности, что в свою очередь может отражаться на его психологическом самочувствии.

На состояние психологического здоровья сотрудника благотворно влияет соблюдение режима труда и отдыха. Удобный рабочий график и предоставление отпусков обеспечивает высокий уровень работоспособности. Режим труда и отдыха государственных служащих закреплён на законодательном уровне и соблюдается по всем предписанным нормам. Однако в ряде случаев может возникнуть необходимость в ненормированном рабочем дне и потребоваться высокая отдача своему профессиональному делу.

Также в целях избегания стрессовых ситуаций важно грамотно распределить обязанности и нагрузки между сотрудниками.

При чрезмерных физических и нервно-психические перегрузках, (умственное перенапряжение, монотонность труда, эмоциональные перегрузки) может возникнуть состояние фрустрации и чувство безнадежности. «Недостаток нагрузки бесполезен для человека, в точности так же, как и перегрузка» [43]. В том случае, когда задача соответствует способностям работника, у него не возникает лишнего напряжения, а также чувства беспокойства относительно своей ценности и важности. Последствиями таких факторов как неподходящий ритм работы, умственная и информационная перегрузка «могут стать не только психическая усталость, но и вероятность возникновения расстройств нервной системы» [43]. По этой причине важен баланс активности служащего (военнослужащего).

Существует также зависимость между самочувствием сотрудников государственной службы и такими факторами как:

- стиль руководства;
- меры материального стимулирования;
- условия профессионального развития;
- включенность в работу и другие.

Так, у сотрудника может возникнуть чувство беспомощности и потери контроля над ситуацией, если он не может оказать содействие в решении важных трудовых задач, что как следствие, ведет к снижению уверенности в собственной профессиональной значимости.

Строгий стиль руководства может привести к усилению стресса и оказать воздействие на самочувствие. Поэтому очень важно, чтобы стиль управления соответствовал той или иной ситуации и особенностям подчиненных. Посредством правильного примера организационного поведения, руководитель может обеспечить решение поставленных задач с большой эффективностью и отдачей от сотрудников.

В целях получения конкретных результатов деятельности государственных служащих необходимо соблюдать баланс карьерных передвижений, учитывая опыт и профессиональные характеристики каждого

отдельного сотрудника. Чем больше уверенность в карьерном росте, удовлетворенность профессиональной самореализацией, следовательно, и качеством жизни, тем меньше вероятность возникновения профессионального стресса и психологического нездоровья у работника.

Материальные факторы вытекают из принятых в организации принятой оплаты труда, надбавок, премирования, предоставления льгот и материальной помощи. Использование прозрачных механизмов взыскания и поощрения с учетом оценки эффективности профессиональной деятельности государственного служащего (военнослужащего) обеспечивает смягчение действия иных факторов стресса. Правильность применения механизмов регулирования при анализе результативности работы служащего оказывает большое воздействие на его устойчивое морально-психологическое состояние. И напротив несправедливые наказания, незаслуженное осуждение или пристрастная критика, лишение вознаграждения зачастую приводит к плохому психологическому самочувствию.

Любая человеческая деятельность протекает в определенном социальном окружении. Социальные факторы, связанные с трудовой деятельностью сотрудников государственной службы представляют собой совокупность различных факторов макро и микроструктуры. Макросреда – это взаимоотношения личности с внешним миром, а микросреда представляет собой непосредственное социальное окружение человека. Поэтому, взаимосвязь между выполняемой профессиональной деятельностью и самочувствием служащего необходимо рассматривать в рамках процессов, которые протекают в условиях внутренней структуры организации. Данные процессы всегда включают в себя официальные и личностные (неформальные) взаимоотношения. Структура отношений, которая формируется в организации, является частью социально-психологического климата и определяет отношения между участниками по вертикали и по горизонтали. Вертикальные взаимоотношения – это отношения

«руководитель-коллектив», в которых учитывается степень удовлетворенности руководством, восприятие поставленных задач и руководителя в целом, а также уровень участия руководителя в управлении. Отношения по горизонтали включают в себя межличностные отношения в коллективе, его сплоченность и так далее.

Таким образом, окружающая социальная среда на работе не может не отражаться на психологическом здоровье сотрудника. Межличностные взаимоотношения в коллективе оказывают непосредственное воздействие на настроение, состояние комфортности на рабочем месте, ощущение легкости в решении повседневных задач.

Особенности организации профессиональной деятельности государственных служащих и правила исполнения служебных функций определяют именно формальный статус госслужащих. Деятельностное опосредование отношений «руководство-подчинение», по мнению Б.Д. Парыгина, заключены в рамки определенных требований и правил к системе функционально-ролевых обязанностей руководителя и подчиненных [31]. Уровень психической напряженности и неопределенности снижается при верной организации деловых взаимоотношений. Одна из главных функций, которую выполняют правильно организованные деловые отношения – это продвижение интересов каждого сотрудника. Построение деловых взаимоотношений с учетом психологических и социальных стимулов определяет перспективы реализации знаний, умений и навыков каждого участника взаимоотношений, а также признания его профессиональных качеств и компетентности.

В рамках изучения проблемы взаимосвязи профессионального стресса и психологического здоровья государственного служащего необходимо отметить воздействие факторов личностного порядка. В рамках противодействия стрессу особую роль играют психологические ресурсы личности как самостоятельные механизмы регуляции психических состояний. Деятельность государственных служащих зачастую протекает

в психологически напряженных условиях, поэтому личность, которая исполняет профессиональные обязанности в данной сфере, должна обладать устойчивостью к стрессам. Стрессоустойчивость позволяет индивиду преодолевать тяжелые жизненные ситуации, а также управлять своими эмоциями, выстраивать более конструктивные отношения в социальной среде [17]. Такое свойство личности как стрессоустойчивость помогает человеку успешно справляться с профессиональными задачами без отрицательных последствий для своего физического и психического здоровья. Устойчивость к стрессу выражается в степени адаптации личности к воздействию факторов макро и микросреды профессиональной деятельности.

Среди значимых требований, предъявляемых к личности, в процессе адаптации к факторам стресса профессиональной деятельности являются ее индивидуальные характеристики, среди которых можно выделить:

- профессиональные,
- морально-нравственные и организационные,
- психологические,
- физиологические,
- физические.

Профессионально важные качества являются совокупностью черт сотрудника, необходимых для успешного осуществления трудовой деятельности. Среди таких качеств различают:

- уровень знаний сотрудника;
- наличие умений и опыта в области профессии;
- стремление к совершенствованию своих профессиональных навыков;
- степень удовлетворенности результатами профессиональной деятельности.

В системе профессиональных качеств Е.А. Климов отмечает, наиболее важные в деятельности сотрудника [18]:

- гражданские качества в виде идеалов и духовных стремлений человека как части общества;
- отношение к труду, интересы в профессиональной области, удовлетворенность трудом и так далее;
- единичные специальные способности, необходимые в данной профессиональной деятельности;
- знания, умения, опыт, привычки.

Морально-нравственные и организационные факторы включают в себя духовно-нравственное воспитание и волевые качества личности. Рассмотрение данных характеристик личности в рамках изучения взаимосвязи стресса психологического здоровья и стресса в профессиональной деятельности государственных служащих имеет особое значение. Нравственно гуманистический аспект в деятельности государственных гражданских служащих и особенно военнослужащих составляет одну из важнейших ее сторон. Нравственность государственного служащего (военнослужащего) состоит из следующих неотъемлемых компонентов: нравственные знания, убеждения и потребности. Все три составляющих базируются на опыте и знаниях в справедливости требований профессиональной морали как основы выполнения своего долга [29]. Нравственные убеждения определяют подготовленность личности к профессиональной деятельности, и позволяют ей сознательно относиться к своему поведению и действиям на практике. Наивысшей степенью морально-нравственного сознания служащего являются его нравственные потребности. Данные потребности определяются в ощущении желания и необходимости соблюдения требований профессиональной этики и морали, что в данном случае становится стойким качеством личности, которое позволяет с высоким чувством долга выполнять свои профессиональные обязанности на достойном уровне. Устойчивое понимание принципов морали и этического поведения толкает личность к решению проблем с точки зрения критериев добра и зла, что организует ее волевые качества такие как:

целеустремленность, самостоятельность, выдержка, решительность, смелость, настойчивость, дисциплинированность, организованность и другие. Данные качества помогают ставить перед собой определенные цели и достигать конкретных результатов в профессиональной деятельности. Поэтому данные характеристики личности сотрудника государственной службы (военнослужащего) занимают важное место в решении проблем взаимосвязи профессионального стресса и психологического здоровья личности.

К числу основных психологических свойств личности обычно относят:

- направленность личности;
- способности личности;
- темперамент личности;
- характер личности;
- психические состояния.

Структура побуждений и мотиваций в жизни и деятельности индивида определяет его позицию и активность в жизни. Данное психологическое свойство личности и есть ее направленность. Система направленности представлена в виде: мировоззрения, потребностей, целей, склонностей, интересов, мотивов личности.

Трудовая направленность определяется устойчивой доминирующей системой мотивов, обеспечивающие наивысшую устойчивость личности в отношении ее к профессиональному труду. Профессиональная направленность личности связана с таким понятием как профессиональные намерения индивида.

По мнению Т.Б. Курбацкой развитие профессиональной направленности имеет следующие составляющие:

- влечение к профессии;
- желание приобрести профессию;
- профессиональный интерес;
- профессиональная склонность;

- профессиональные идеалы;
- профессиональное мировоззрение.

Таким образом, такое психологическое свойство личности как направленность по отношению к профессиональной деятельности проявляется в отношении к труду и профессии в целом, а также выражается в виде профессиональных стремлений и интересов индивида.

Психологические качества личности, бесспорно, связаны со способностями. Проблему способностей в своих трудах описывал психолог Б.М. Теплов [41]. Он выделил наиболее важные признаки способностей:

- то такие индивидуально-психологические особенности личности, которые отличают одного человека от другого;
- способностями являются только такие индивидуальные особенности, которые влияют на успешность деятельности;
- способности не сводятся к знаниям, умениям, навыкам, а объясняют легкость и быстроту приобретения знаний, умений, навыков.

Таким образом, способности – это определенное сочетание личностно-психологических качеств, которые проявляются в конкретном виде деятельности.

Существует большая классификация способностей. Различают общие, специальные, частные теоретические и практические, коммуникативные и предметно-деятельностные способности личности.

Общие способности – это уровень интеллекта личности. Они проявляются в виде группы свойств и качеств таких как: познавательные, творческие, речевые, художественные и другие.

Специальные способности помогают легче обучаться музыкальной, технической и иной специальной деятельности.

К частным способностям относят уровень мышления, воображения, восприятия, памяти и внимания, то есть психические познавательные функции. Частные способности относят также к способностям

профессионального характера. Они обуславливают успешность в разном виде деятельности, но являются комплексными.

Теоретические способности в основе склонности человека к абстрактно-логическому мышлению, а практические определяют склонность к конкретно-практическим действиям.

Коммуникативные способности выражаются в способностях к общению и взаимодействию с людьми, а предметно-деятельностные способности связаны с взаимодействием людей с природой, техникой, знаковой информацией, художественными образами и так далее.

Оценка способностей личности в рамках профессиональной деятельности имеет большое значение. Сотрудник, который находится на должности, несоответствующей его личностным способностям, может приносить своей работой не пользу, а вред, так как он хуже будет выполнять поставленные перед ним задачи, делать ошибки и промахи. В контексте применения способностей личности в профессиональной деятельности важно не только наличие у индивида задатков и склонностей к той или иной деятельности, но и их развитие в рамках осуществления труда, что само по себе помогает устранять и снижать воздействие профессиональных стресс-факторов на сотрудника. Соблюдение данных условий позволяет сохранять психологическое здоровье индивида.

Личность как организм является структурой, в которую входит ряд систем, обеспечивающих его жизнедеятельность. Нервная система – одна из таких систем, которая позволяет сохранять постоянство внутренней среды организма для поддержания его жизнеобеспечения. Выявленные свойства нервной системы позволили объяснить понятие темперамента.

Темперамент личности выражается в совокупности динамических особенностей психической деятельности, зависящих от особенностей высшей нервной деятельности данного человека.

Психологические характеристики типов темперамента строятся на следующих его свойствах сензитивности и реактивности.

Выделяется также ряд других качеств темперамента такие как: подвижность, скорость протекания психических процессов, уравновешенность, ригидность или пластичность, активность, эмоциональность, психофизиологическая устойчивость, работоспособность.

Темперамент отражает формальные стороны протекания психических процессов и их проявления в поведении, не затрагивая их предметной направленности. Особенности темперамента могут препятствовать или способствовать развитию определенных сторон характера.

Темперамент и характер образуют систему индивидуальности, определяющую общий облик человека. Человек, который живет в единстве с особенностью черт характера и свойствами темперамента является социально зрелой личностью.

Характер личности представляет собой ее индивидуально-психологические свойства, которые отражают типичные для данного человека способы реагирования и поведения в окружающем мире. Основополагающее значение имеют ценностные ориентации – моральные, жизненные и деловые ценности. В настоящее время систему свойств характера определяют отношением личности к: людям, труду, вещам, самому себе.

Характер и воплощает в себе морально-психологические особенности личности. Так, характер при отношении к людям выражается в доброжелательности и уважительности, сотрудничестве или агрессивности и заносчивости и так далее.

Отношение личности к труду отражается в ценностных ориентациях индивида к трудовому процессу, трудолюбию и порядочности, активности или наоборот пассивности и так далее.

Свойство характера, проявляющееся в отношении к вещам, показывает какой человек аккуратный или неряшливый, обращается с вещами бережно или наоборот небрежно и так далее.

В отношении к самому себе выражается самооценка и самовосприятие личности, требовательность к себе, необходимостью в самореализации и так далее. Данное свойство, по сути, является саморефлексией, то есть умением смотреть на себя со стороны и считаться с оценкой себя другими. Пренебрежение мнением о себе других людей является зачастую причиной низкой культуры и застоя в развитии личности.

К. Леонгард выделял такое понятие как акцентуация характера, которая означает сильную выраженность отдельных черт характера или их сочетаний. Данная особенность может провоцировать возникновение психических состояний, таких как депрессия, быстрое утомление, определенные доминантные состояния и другие. Таким образом, акцентуированные личности будут сильнее подвержены профессиональному стрессу, стресс-факторы рабочей деятельности могут усугубить психологическое состояние человека с соответствующим типом акцентуации характера. Поэтому в данной взаимосвязи важно соблюдение правил охраны и безопасности труда, обеспечивающих соответствующие условия трудового процесса для физического и психологического здоровья сотрудника.

Физиологическими индивидуальными характеристиками личности, которые влияют на ее уровень устойчивости к стрессовым факторам профессиональной деятельности, являются:

- наличие или отсутствие острых и хронических заболеваний;
- биологические ритмы;
- функциональные состояния такие как: укачивание, гипоксия, монотония и так далее;
- возрастные изменения;
- наличие или отсутствие вредных привычек.

В рамках профессиональной деятельности государственной службы физиологические и физические характеристики личности имеют большое значение. К физическому здоровью сотрудника данной сферы (военнослужащего) предъявляются особые требования при приеме на службу

и в процессе ее несения. Если служащий не будет им соответствовать, то при выполнении служебных задач он будет испытывать трудности и как следствие психологический дискомфорт. «Государственная служба предполагает возникновение уникальных по сложности и многообразию стрессовых ситуаций, в которых государственные служащие должны действовать успешно» [12], поэтому наличие каких-либо заболеваний или несоответствия физических качеств усложняет адаптацию личности к данным ситуациям.

При изучении стресса в профессиональной деятельности госслужащих необходимо обратить внимание, в том числе и на взаимосвязь между переменами в жизни индивида и стрессом.

Исследователи выделяют четыре основных тенденции [42]:

- множество внезапных перемен или перемен за короткий период увеличивают вероятность стресса и риск влияния на состояние здоровья;
- любые изменения (отрицательные или положительные) являются источниками стресса, так как организм вынужден адаптироваться;
- у изменений есть тенденция, при которой одно изменение приводит к другому, создавая движущуюся силу, что приводит к нарастанию стресса, так как идет смена адаптаций;
- некоторые изменения в жизни человека могут вызвать больший стресс, чем другие.

Многие авторы считают, что субъективные переживания стрессовых ситуаций отражаются на организме в виде функциональных изменений на эндокринном, висцеральном и психологическом уровне [35]. Даже на первоначальном этапе переживания неосознаваемой тревоги организм индивида реагирует перестройкой метаболизма. На последующих уровнях проявляются психосоматические реакции вегетативного характера и соматической мускулатуры.

Таким образом, теоретический анализ психологической литературы определил важность изучения вопроса взаимосвязи профессионального стресса и психологического здоровья личности в рамках нормализации функциональных состояний организма и профилактики устойчивости к стрессовым воздействиям окружающей среды.

Выводы по первой главе

Проблема стресса представляет собой научную проблему, на рассмотрение которой были направлены основные усилия ученых многих направлений.

Среди научных подходов по исследованию понятия «стресс» можно выделить несколько основных групп, где понятие «стресс» рассматривается как реакция, как стимул и как отсутствие равновесия. Стресс является функциональным состоянием организма наряду с релаксацией, сном, оптимальным рабочим состоянием и утомлением, который характеризуется неустойчивостью и увеличенной физической и психической активностью.

Психологический (или эмоциональный) стресс является результатом нарушением психологической устойчивости личности в силу разного рода причин, а физиологический (или системный) стресс представляет собой реакцию на изменение физического состояния организма при воздействии на него вредных факторов окружающей среды.

Понятие «профессиональный стресс» включает в себя несколько составляющих. Прежде всего, это объективное явление и может быть как деструктивным, так и положительным. Данного рода стресс, включает в себя, процессы социального, индивидуального психологического и физиологического характера. Также это комплексный и управляемый процесс, который доступен для корректировки.

Многообразие условий негативного характера способно стать причиной стресса в профессиональной деятельности государственного

служащего (военнослужащего). Такие условия являются факторами среды, в которой функционирует индивид, они же в свою очередь могут оказать воздействие на работоспособность и здоровье человека в процессе профессиональной деятельности. Данные факторы можно разделить на: субъективные (личностные), объективные (внешней среды) и специфические [26].

«Психологическое здоровье» по отношению к «психическому здоровью» является понятием более широким и его можно определить как систему биологических и социальных характеристик, которые помогают личности адаптироваться к условиям окружающей среды (общественной, профессиональной). Результатом сбоя адаптационных механизмов являются болезни, в том числе вызванные и профессиональным стрессом.

Теоретический анализ психологической литературы показал важность изучения вопроса взаимосвязи профессионального стресса и психологического здоровья личности в рамках нормализации функциональных состояний организма и профилактики устойчивости к стрессовым воздействиям окружающей среды.

Глава 2 Содержание экспериментального изучения взаимосвязи психологического здоровья и стресса в профессиональной деятельности государственных служащих

2.1 Формирование эмпирического исследования и применение методов

Практическое исследование проводилось в нескольких воинских частях Западного военного округа. Выборку исследования составили военнослужащие воинских частей Западного военного округа численностью 80 человек, возраст которых составлял от 18 до 43 лет.

Во время исследования было опрошено 80 человек: 20 – из офицерского состава, 20 – контрактной службы (из состава сержантов, прапорщиков), 20 – из курсантского состава, 20 человек, проходящих срочную службу.

Данное исследование имеет цель определение особенностей взаимосвязи психологического здоровья и уровня профессионального стресса государственного служащего (военнослужащего).

Задачи исследования:

- проанализировать отечественную и зарубежную литературу по изучению проблемы стресса профессиональной деятельности и отдельных показателей психологического здоровья личности;
- определить и эмпирически изучить наличие взаимосвязи между состоянием психического здоровья сотрудников государственной службы (военнослужащих) и уровнем выраженности профессионального стресса;
- выявить наличие или отсутствие различий между группами респондентов по критериям профессионального стресса и психологического здоровья;

- разработать предложения по профилактике профессионального стресса и дать оценку их эффективности;
- сформулировать выводы о проделанной работе.

Экспериментальное изучение нацелено на проверку и удостоверение гипотезы о зависимости между профессиональным стрессом государственных служащих (военнослужащих) с отдельными показателями психологического здоровья, а также о наличии различий между группами респондентов по показателям профессионального стресса и некоторым переменным психологического здоровья.

В связи с этим в исследовании применялись психодиагностические методики, которые широко используются в прикладных психологических исследованиях и зарекомендовали себя как методики надежные и валидные, а именно:

- адаптированная Ю.А. Ханиным «Шкала тревоги» Ч.Д. Спилбергера (далее – тест на выявление тревожности);
- опросник К. Вайсмана «Оценка профессионального стресса»;
- адаптированная Н.Е. Водопьяновой «Шкала организационного стресса» А. МакЛина;
- личностный опросник К. Роджерса и Р. Даймонда «Шкала социально-психологической адаптации» (далее – тест СПА);
- опросник «Оценка удовлетворенности качеством жизни» Н.Е. Водопьяновой.

В эмпирическом исследовании каждая из методик была применена для конкретной цели исследования.

Так, с целью выявления особенностей приспособленности личности к социальной среде и связанных с ней переменных психологического здоровья была использована методика К. Роджерса и Р. Даймонда «Шкала социально-психологической адаптации».

Задачей данной методики является выявление личностных факторов социально-психологической адаптации и дезадаптации госслужащих, что

будет способствовать разработке программы повышения уровня социально-психологической адаптированности служащих государственной структуры.

«Шкала тревоги» Ч.Д. Спилбергера позволяет определить личности, относимые к категории высокотревожных, низкотревожных и с умеренным уровнем тревожности. Здесь стоит иметь в виду, выше будет итоговый показатель, когда выше будет и степень личностной тревожности.

Личностная тревожность представляет собой конституциональную черту, обуславливающую склонность воспринимать угрозу в широком диапазоне ситуаций. При высоком уровне личностной тревожности каждая из этих ситуаций будет обладать стрессовым воздействием на субъект, и вызывать у него выраженную тревогу. Очень высокая личностная тревожность прямо коррелирует с наличием невротического конфликта, с эмоциональными и невротическими срывами и психосоматическими заболеваниями [19].

Главным показателем в опроснике, «Оценка удовлетворенности качеством жизни» Н.Е. Водопьяновой является переживание психологического благополучия или комфорта, что может послужить индикатором динамики психологического здоровья при переходе состояния от здоровья к болезни и наоборот. Субъективное ощущение удовлетворенности своей жизнью раскрывает понятие качества жизни, которое используется как эквивалент психологического благополучия (комфорта). Чем ниже оценки в соответствующей сфере жизни, тем ниже удовлетворенность качеством жизни и выше напряженность в данной области.

Низкий показатель качества жизни чаще встречается у депрессивных личностей и лиц с характерными признаками эмоционального выгорания.

Для измерения восприимчивости к организационному стрессу была использована «Шкала организационного стресса» А. МакЛина, адаптированная и валидизированная Н.Е. Водопьяновой.

Методика оценки организационного стресса позволяет нам определить общий индекс и несколько дополнительных показателей. При высоких значениях индекса организационного стресса мы можем говорить о предрасположенности к профессиональному стрессу и его последствиям, а также склонности личности к поведению типа «А» с отсутствием гибкости в поведении и наличием трудностей в коммуникативной сфере.

Таким образом, выбор методов для проведения эмпирического исследования был определен в соответствии с поставленными на начало исследования целями и задачами.

2.2 Оценка и интерпретирование полученных эмпирических данных

На первоначальном этапе оценки эмпирических данных, мы проверили результаты исследования на предмет принадлежности закону нормального распределения.

По итогам процедуры проверки при помощи статистического критерия Колмогорова-Смирнова было выявлено, что из тридцати двух показателей общей выборки только пять соответствуют закону нормального распределения, а с использованием критерия Шапиро-Уилка установлено, что двадцать девять показателей из тридцати двух распределены отлично от нормального. Распределение иных данных также является смешанным. Исходя из этого, для дальнейшей работы мы применяем методы непараметрической статистики:

- Н-критерий Краскела-Уоллиса,
- U-критерий Манна-Уитни,
- коэффициент r – метод ранговой корреляции Спирмена.

Расчеты данных производились в программе IBM SPSS Statistics версии 23.

Поставленные условия гипотезы проверялись с учетом результатов методик определения показателей профессионального стресса, и уровня личностной тревожности:

- опросник «Шкала тревожности»;
- опросник «Шкала оценки профессионального стресса»;
- опросник «Шкала организационного стресса».

А также методик определения показателей психологического здоровья личности государственного служащего (военнослужащего):

- опросник «Шкала оценки удовлетворенности качеством жизни»;
- опросник «Шкала социально-психологической адаптации».

Вопросы данных методик были аккумулированы в анкету. В процессе исследования бланки анкет были розданы 80 респондентам, которые были распределены на группы (группа 1 – 20 человек из офицерского состава, группа 2 – 20 человек из курсантского состава, группа 3 – 20 человек, находящихся на контрактной службе (категория сержантов, прапорщиков), группа 4 – 20 человек, проходящих срочную службу по призыву).

Рассмотрим подробнее, каким образом распределились ответы респондентов по тем или иным показателям, которые применялись в работе.

Известный факт, что тревожность как личностный фактор способен предшествовать и усиливать развитие стресса в профессиональной деятельности. С увеличением уровня такого вида тревожности как личностная, растет стрессовое воздействие окружающей среды на человека и заставляет его отвечать состоянием тревоги.

Процентное распределение респондентов по уровню личностной тревожности представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Распределение респондентов по уровню личностной тревожности (опросник Ч.Д. Спилбергера (в адаптации Ю.А. Ханина))

Показатель	Уровень в процентном соотношении по выборке (%)		
	Низкий	Средний	Высокий
Личностная тревожность	67,5	30	2,5

Опрос показал, что низкий уровень личностной тревожности преобладает у респондентов. Так, на момент проведения исследования, лишь у двух человек наблюдается высокий уровень личностной тревожности, а у 24 человек – средний уровень личностной тревожности.

В рамках исследования у респондентов был проанализирован уровень профессионального стресса (таблица 2).

Таблица 2 – Распределение ответов респондентов по опроснику К. Вайсмана «Оценка профессионального стресса»

Показатель	Уровень в процентном соотношении по выборке (%)		
	Низкий	Средний	Высокий
Профессиональный стресс	37,5	60	2,5

Уровень профессионального стресса сотрудника может зависеть от большого количества факторов. В любой трудовой деятельности стресс бывает неизбежен. Так, среди опрошенных респондентов государственной службы преобладает средний уровень профессионального стресса (у 48 человек).

Склонность личности к поведению типа «А», промежуточному типу поведения «АВ» и противоположному поведению типу «В» диагностировалась при помощи «Шкалы организационного стресса» (таблица 3).

Таблица 3 – Распределение респондентов по уровню организационного стресса (опросник «Шкалы организационного стресса» К. Маклина (в адаптации Н.Е. Водопьяновой))

Показатель	Уровень в процентном соотношении по выборке (%)		
	Низкий	Средний	Высокий
Высокая восприимчивость к стрессу	12,5	–	–
Средняя стресс-толерантность	–	37,5	–
Высокая толерантность	–	–	50

Так, по результатам мы можем увидеть, что большая часть респондентов (40 человек) обладает высокой толерантностью к организационному стрессу и предрасположенность к более спокойному поведению. Приверженность поведению типа «АВ» и средним уровнем устойчивости обладают 30 человек из выборки.

Наглядно, поуровневое распределение респондентов по рассмотренным выше показателям можно увидеть на рисунке 5.

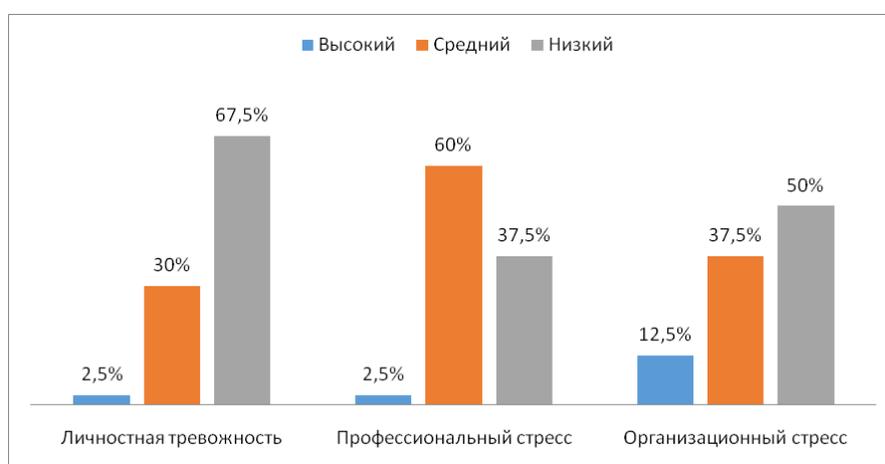


Рисунок 5 – Распределение респондентов по показателям

Таким образом, опрос показал, что у всех служащих по общей выборке наблюдается слабый уровень личностной тревожности с высокой и средней толерантностью к организационному стрессу на фоне среднего уровня профессионального стресса.

Распределение по уровням личностной тревожности, профессионального стресса и организационного стресса групп респондентов представим для наглядности в виде гистограммы (рисунок 6).

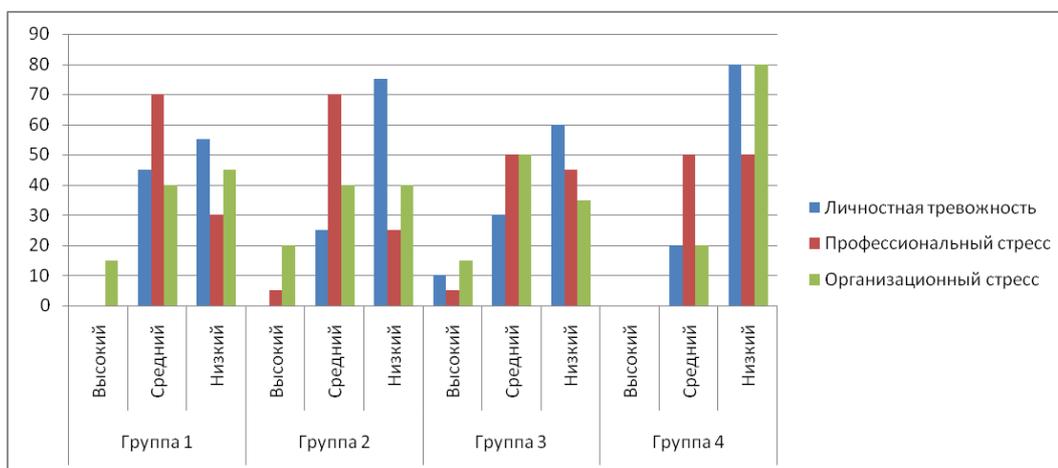


Рисунок 6 – Погрупповое распределение респондентов по показателям

Из диаграммы мы можем заметить, что в группе 1 преобладает средний уровень профессионального стресса (14 человек) с низким уровнем личностной тревожности (11 человек), высокой (9 человек) толерантностью к организационному стрессу.

Респонденты второй группы имеют показатели низкого уровня тревожности (15 человек) и на фоне среднего уровня профессионального стресса (14 человек) и организационного стресса (8 человек).

Группа 3 согласно полученным данным обладает слабой личностной тревожностью (12 человек) на фоне среднего уровня профессионального стресса (10 человек) и организационного стресса (10 человек).

Четвертая группа респондентов имеет результаты с низким уровнем личностной тревожности (16 человек) и предрасположенностью к поведению типа «В», высокой толерантностью к организационному стрессу (16 человек) в рамках среднего показателя уровня профессионального стресса (10 человек).

Из данного распределения видно, что показатели рассредоточены в каждой группе респондентов в разном процентном соотношении (таблица 4).

Таблица 4 – Распределение респондентов в выборке по группам в соответствии с уровнем показателей личностной тревожности, профессионального стресса, организационного стресса

Респонденты	Уровень	Показатель		
		Личностная тревожность (%)	Профессиональный стресс (%)	Организационный стресс (%)
Группа 1	Высокий	–	–	15
	Средний	45	70	40
	Низкий	55	30	45
Группа 2	Высокий	–	5	20
	Средний	25	70	40
	Низкий	75	25	40
Группа 3	Высокий	10	5	15
	Средний	30	50	50
	Низкий	60	45	35
Группа 4	Высокий	–	–	–
	Средний	20	50	20
	Низкий	80	50	80

Анализ полученных ответов по общей выборке позволил нам понять, что у военнослужащих преобладает средний уровень профессионального стресса с наличием в двух группах (группа 2, группа 3) среднего уровня организационного стресса.

Подробный частотный анализ общей выборки и погрупповое распределение по уровню личностной тревожности, профессионального и организационного стресса располагается в приложении А (таблица А.1).

Не смотря на низкие показатели личностной тревожности во всех четырех группах, нельзя оставить без внимания, что профессиональная деятельность, в частности деятельность, связанная с государственной службой, может соотноситься с иными аспектами психологического здоровья служащего.

Деятельность военнослужащего зачастую связана с большим количеством стрессоров, которые могут оказывать неблагоприятное воздействие на его самочувствие.

Рассмотрим далее результаты, которые получили в ходе исследования взаимосвязи отдельных критериев психологического здоровья и профессионального стресса в деятельности государственного служащего (военнослужащего).

Для данной цели исследования были использованы переменные показатели психологического здоровья личности теста СПА Роджерса-Даймонда с учетом распределения по общей и групповой выборке.

В соответствии с результатами, большая часть военнослужащих имеет высокие показатели по таким переменным, как адаптивность и принятие себя и других. Согласно результатам, показатели внутреннего контроля преобладают над показателями внешнего контроля, что может являться предпосылкой для успешной социальной адаптации. Результаты по показателю доминирование разделились таким образом, что 40 человек обладают средним уровнем, а высоким уровнем – 34 человека. Небольшой процент по выборке имеет средний показатель ведомости – 18 человек и ухода от проблем – 8 человек. Данные по показателю эмоционального комфорта разделились практически пополам между средним и высоким уровнем, 39 человек и 41 человек соответственно, при этом небольшой эмоциональный дискомфорт испытывает всего пять человек.

Представим данные результаты в виде гистограммы (рисунок 7).

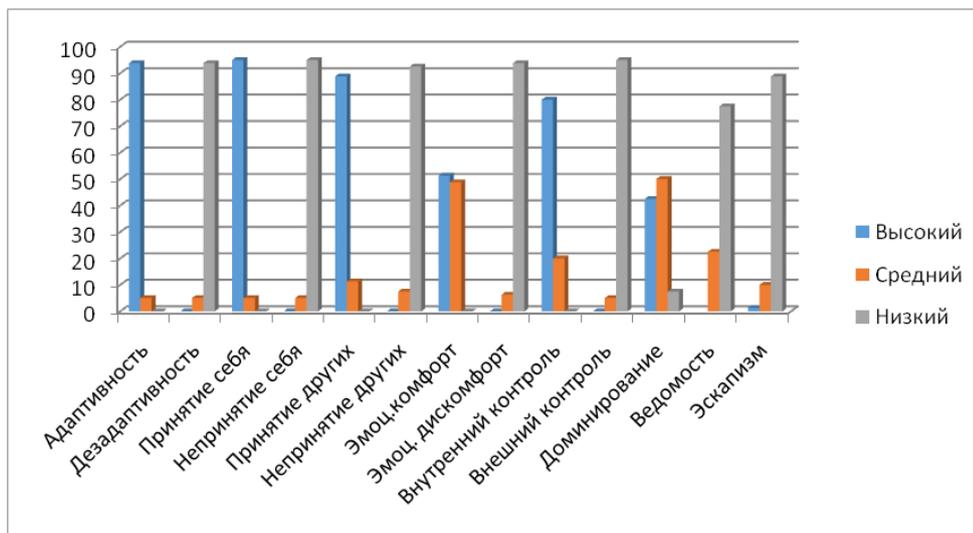


Рисунок 7 – Поуровневое распределение общей выборки

Таким образом, в целом военнослужащих данной выборки мы можем охарактеризовать как людей, которые могут дать реалистичную оценку происходящим вещам и событиям, как личности, которые имеют зрелые взгляды на действительность и понимание проблем, с желанием брать ответственность на себя за принятые решения.

Далее рассмотрим, каким образом расположились показатели в каждой из групп (Приложение Б, таблица Б.1).

Представим наглядно полученные результаты по наиболее различным интегральным показателям эмоционального комфорта и стремления к доминированию по группам респондентов (рисунок 8).

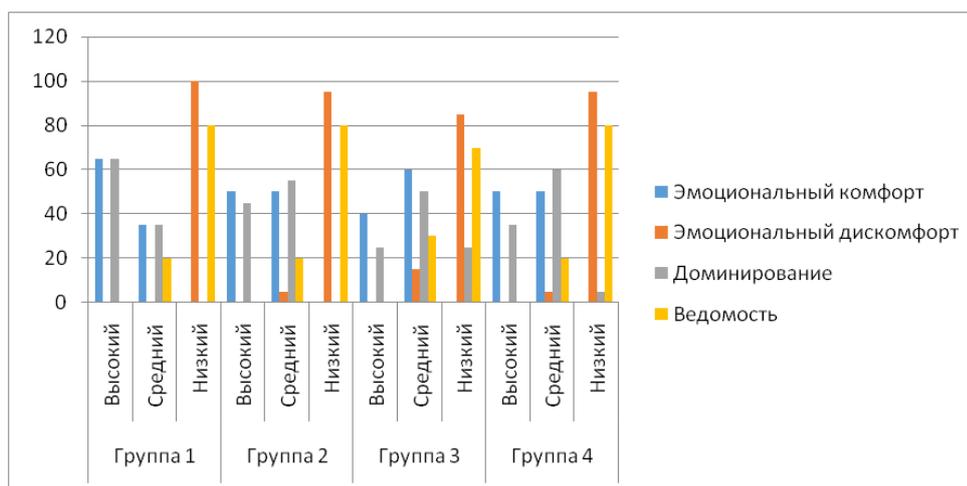


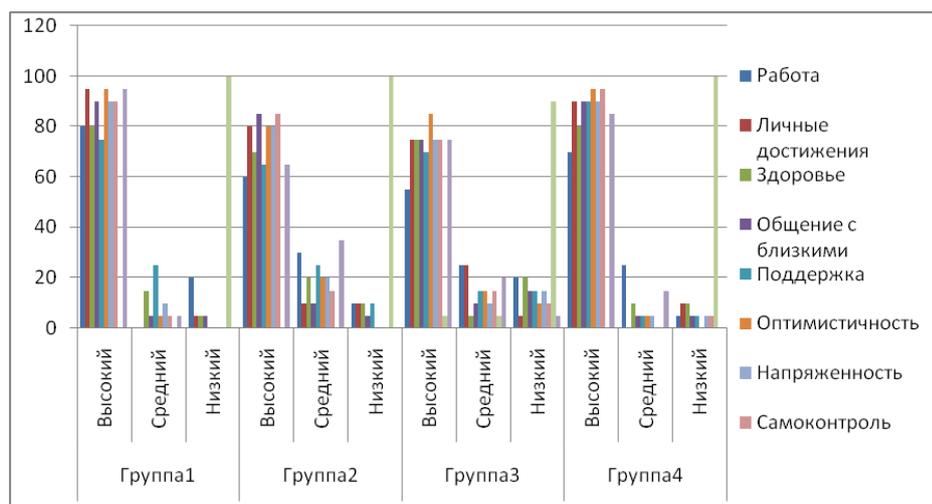
Рисунок 8 – Погрупповое представление интегральных показателей

Из анализа мы можем заметить, что высокий уровень эмоционального комфорта преобладает в группе 1 (13 человек из офицерского состава), средний уровень эмоционального комфорта преобладает во всех остальных группах респондентов (10 человек из курсантского состава, 12 человек, проходящих службу на контрактной основе, 10 человек из состава срочной службы). Разница в эмоциональном фоне данных групп может быть связана, в том числе, с различным характером профессиональной деятельности и круга обязанностей, которые выполняют разные группы респондентов, находясь на службе.

Высокий уровень показателя «доминирование» также превалирует в первой группе респондентов (13 человек), что характеризует данную группу как специалистов, стремящихся к лидерству и руководству, что вполне ожидаемо от офицерского состава. Военнослужащим из группы 2 (11 человек), группы 3 (10 человек), группы 4 (12 человек) соответствует средний диапазон распределения по данному проявлению. Меньшее стремление к доминированию также может соотноситься с определенным родом выполняемых должностных задач, а также нахождение на определенной ступени в иерархии подчинения.

В целях оценки качества жизни респондентов была применена «Шкала оценки удовлетворенности качеством жизни» (далее – тест оценки качества жизни Н.Е. Водопьяновой) (Приложение В, таблица В.1).

Данные оценки качества жизни говорят о том, что в целом, респонденты удовлетворены своим уровнем жизни (64 человека). Такие категории как: личные достижения, общение с близкими (друзьями), оптимистичность и самоконтроль имеют высокие показатели. Результаты по показателям «работа» и «поддержка (внешняя, внутренняя)» распределились по всем трем уровням, в большей степени с уклоном на высокий уровень (53 человека – «работа» и 60 человек – «поддержка») Для более детального анализа рассмотрим, как именно рассредоточились результаты оценки качества жизни по группам и представим данные в виде гистограммы (рисунок 9).



Примечание: шкала «Напряженность» является обратной

Рисунок 9 – Погрупповое представление показателей теста

Из погруппового анализа видно, что большинство показателей сосредоточились на высоком уровне. На высоком уровне из всех групп у группы 4 наиболее высокий показатель по критерию «оптимистичность» (19 человек), таким образом, респонденты данной подвыборки

к окружающим обстоятельствам относятся положительно и с верой в желаемый исход, самый низкий показатель у группы 2 (16 человек), что тоже представляет внушаемый процент. Также группа 4 выбивается вперед по критерию «самоконтроль» (19 человек), группа 3 по данному критерию из всех групп показала меньший результат (15 человек). Следует отметить, что военнослужащие каждой из групп, чьи показатели по критерию «самоконтроль» находятся на высокой отметке, можно охарактеризовать как личностей, которые способны контролировать свои эмоции, мысли и поведение на должном уровне. Стоит заметить, что поддержка и общение с близкими на самом высоком уровне находится также у группы 4 (18 человек), слабее всех ее ощущают респонденты из группы 3 (14 человек). Внешняя поддержка может оказать воздействие на настроение и внутреннее мироощущение человека, поэтому она занимает важное место в жизни каждой личности и дает энергию на решение как повседневных, так и профессиональных задач. Больше всех напряжение испытывает группа 3 (15 человек имеют низкий уровень, 2 человека средний и 3 человека высокий), наименьшие показатели напряженности выражены в группе 4 (18 человек с низким уровнем), несколько респондентов из группы 1 и группы 2 ощущают напряженность на среднем уровне (группа 1 – два человека, группа 3 – два человека), высокие показатели напряженности также присутствуют у двух человек группы 2. Респонденты группы 1, имеют самые высокие показатели по критерию «личные достижения» (19 человек). В других группах присутствуют респонденты, которые считают свой уровень личностных достижений недостаточным (в группе 3 – четыре человека средний уровень, один человек – низкий уровень; в группе 2 – два человека средний уровень, два человека – низкий уровень; в группе 4 – два человека низкий уровень). Такое распределение результатов может соотноситься с реализацией личности в профессиональном плане. Группа 1 представлена респондентами-военнослужащими из офицерского состава, которые по роду профессиональной деятельности обладают большей властью, получают

большее денежное довольствие, их должность более престижна, по сравнению с респондентами из группы 2, группы 3, группы 4, что вполне оправдывает полученные результаты исследования. По показателю «здоровье», самые высокие результаты на фоне всей выборки у группы 1 и группы 4 (16 человек в каждой из групп). В группе 3 и группе 2 испытывают некоторые сложности со здоровьем на среднем уровне (один человек в группе 3, четыре человека в группе 2) и низком уровне (четыре человека в группа 3 и два человека в группе 2). Общий индекс качества жизни (далее – ИКЖ) находится на высоком уровне у каждой из групп. Согласно данным, можно сделать вывод, респонденты группы 1 наиболее довольны своей профессиональной и личной жизнью (19 человек), наименее всех (в сравнении по высокому уровню каждой из групп) – группа 2 (13 человек). В сравнении по среднему уровню ИКЖ группа 2 имеет самые высокие показатели (семь человек). Низкий свой уровень ИКЖ оценивают респонденты из группы 3 (один человек).

Таким образом, детальный разбор групп дает более точное распределение результатов исследования по методике оценки качества жизни, что позволяет лучше понять полученные характеристики государственного служащего (военнослужащего).

Несмотря на положительные показатели по ряду рассмотренных критериев, профессиональная деятельность государственных служащих (военнослужащих) может оказать отрицательное воздействие на самочувствие и качество жизни в целом.

Работа и должностные обязанности военнослужащего зачастую связаны со стрессорами, которые способны при длительном воздействии на человека снизить результативность его умственной и физической деятельности. Снижение любого такого рода активности повышает риск изменения внутреннего мироощущения и правильного восприятия происходящего, что может найти свое выражение в изменении гибкости в поведении человека, его адаптации к новым условиям среды,

толерантности к социуму и другое. Такого рода перестройки в данном случае являются проявлениями переживания стресса (в том числе профессионального и организационного).

С целью исследования взаимосвязей профессионального стресса и некоторых критериев профессионального здоровья выполним корреляционный анализ, в рамках которого мы сможем увидеть соотношения показателей психологического здоровья государственных служащих (военнослужащих) с показателями профессионального стресса.

К показателям стресса государственных служащих (военнослужащих) мы относим результаты исследования методик по определению уровня профессионального, организационного стресса, личностной и ситуативной тревожности (которые были рассмотрены ранее).

Параметры психологического здоровья государственных служащих (военнослужащих) были рассмотрены ранее в методиках диагностики адаптации и оценки качества жизни.

Рассмотрим полученные достоверные результаты корреляции между показателями личностной тревожности, профессионального и организационного стресса и переменными по тесту оценки качества жизни Н.Е. Водопьяновой (таблица 5).

Таблица 5 – Матрица корреляций между показателями личностной тревожности, профессионального и организационного стресса и удовлетворенности качеством жизни военнослужащих

Переменные	Личностная тревожность	Профессиональный стресс	Организационный стресс
Работа	-,322**	-,337**	-,386**
Личные достижения	-,569**	-,578**	-,529**
Здоровье	-,615**	-,392**	-,478**
Общение с близкими людьми (друзьями)	-,530**	-,533**	-,583**
Поддержка (внутренняя, внешняя)	-,570**	-,426**	-,546**
Оптимистичность	-,648**	-,532**	-,541**
Напряженность	-,691**	-,428**	-,527**

Продолжение таблицы 5

Переменные	Личностная тревожность	Профессиональный стресс	Организационный стресс
Самоконтроль	-,571**	-,331**	-,336**
Негативные эмоции	,570**	,315**	,514**
ИКЖ	-,630**	-,495**	-,600**
Примечания: 1) ** – $p \leq 0,01$; * – $p \leq 0,05$; 2) Шкала «Напряженность» является обратной.			

Учитывая полученные корреляции, мы можем увидеть, что преобладают связи разнонаправленные, так как большинство данных отрицательные. Таким образом, мы понимаем, что показатели движутся в разных направлениях: при увеличении одной переменной другая – уменьшается, и наоборот.

Так, при изменении личностной тревожности, профессионального и организационного стресса у государственного служащего (военнослужащего) меняется удовлетворенность качеством жизни по всем ее показателям.

Ощущение довольства от сферы работы и личных достижений уменьшается с ростом личностной тревожности ($\rho = -,322$; $p < 0,01$ и $\rho = -,569$; $p < 0,01$ соответственно), уровня профессионального ($\rho = -,337$; $p < 0,01$ и $\rho = -,578$; $p < 0,01$ соответственно) и организационного стресса ($\rho = -,386$; $p < 0,01$ и $\rho = -,529$; $p < 0,01$ соответственно).

Удовлетворенность своим здоровьем у военнослужащих уменьшается с увеличением личностной тревожности ($\rho = -,615$; $p < 0,01$), показателей профессионального ($\rho = -,392$; $p < 0,01$) и организационного стресса ($\rho = -,478$; $p < 0,01$).

Удовлетворение от общения с близкими людьми и ощущение поддержки (внутренней и внешней) чувствуют в меньшей степени при усилении личностной тревожности ($\rho = -,530$; $p < 0,01$ и $\rho = -,570$; $p < 0,01$ соответственно), показателей профессионального ($\rho = -,533$; $p < 0,01$ и $\rho = -,426$;

$p < 0,01$ соответственно) и организационного стресса ($\rho = -,583$; $p < 0,01$ и $\rho = -,546$; $p < 0,01$ соответственно).

Состояние оптимистичности и самоконтроля ощущается хуже при повышении личностной тревожности ($\rho = -,648$; $p < 0,01$ и $\rho = -,571$; $p < 0,01$ соответственно), профессионального ($\rho = -,532$; $p < 0,01$ и $\rho = -,331$; $p < 0,01$ соответственно) и организационного стресса ($\rho = -,541$; $p < 0,01$ и $\rho = -,336$; $p < 0,01$ соответственно).

Чувство напряженности (представлено обратной шкалой) возрастает с ростом уровня личностной тревожности ($\rho = -,691$; $p < 0,01$), показателей профессионального ($\rho = -,428$; $p < 0,01$) и организационного стресса ($\rho = -,527$; $p < 0,01$).

Негативные эмоции представлены положительной корреляцией с личностной тревожностью, профессиональным и организационным стрессами. Значит, показатели этих переменных движутся в одном направлении.

Так, при нарастании негативных эмоций увеличивается и личностная тревожность ($\rho = ,570$; $p < 0,01$), уровень профессионального ($\rho = ,315$; $p < 0,01$) и организационного стресса ($\rho = ,514$; $p < 0,01$), и наоборот.

Общий показатель индекса качества жизни становится ниже тогда, как личностная тревожность ($\rho = -,630$; $p < 0,01$), уровень профессионального ($\rho = -,495$; $p < 0,01$) и организационного стресса ($\rho = -,600$; $p < 0,01$) растут.

В общем, согласно результатам статистического корреляционного анализа, переменные оценки удовлетворенности качеством жизни соотносятся с показателями личностной тревожности государственных служащих (военнослужащих), их данными профессионального и организационного стресса (коррелируют положительно или отрицательно). Общий интегральный показатель ИКЖ падает с ростом личностной тревожности, профессионального и организационного стресса, а также, наоборот, с уменьшением личностной тревожности, профессионального и организационного стресса увеличивается ИКЖ.

Далее рассмотрим каким образом согласуются переменные личностной тревожности, профессионального и организационного стресса с показателями психологического здоровья государственных служащих (военнослужащих) по критериям теста СПА Роджерса-Даймонда (таблица 6).

Таблица 6 – Матрица корреляций между показателями личностной тревожности, профессионального и организационного стресса и СПА военнослужащих

Переменные	Личностная тревожность	Профессиональный стресс	Организационный стресс
Адаптивность	-,499**	-,373**	-,459**
Дезадаптивность	,580**	,649**	,526**
Принятие себя	-,401**	-,355**	-,402**
Непринятие себя	,520**	,455**	,463**
Принятие других	-,268*	-,264*	-,368**
Непринятие других	,554**	,632**	,484**
Эмоциональный комфорт	-,358**	-,350**	-,310**
Эмоциональный дискомфорт	,496**	,573**	,409**
Внутренний контроль	-,357**	-,084	-,221*
Внешний контроль	,637**	,582**	,552**
Доминирование	-,163	-,007	-,023
Ведомость	,409**	,401**	,446**
Эскапизм (уход от проблем)	,498**	,534**	,515**
Примечание: ** – $p \leq 0,01$; * – $p \leq 0,05$.			

Мы можем заметить, корреляций с положительной направленностью больше, чем с отрицательной по показателям социально-психологической адаптации государственных служащих (военнослужащих).

Разберем, как именно сочетаются переменные с положительной связью по показателям личностной тревожности, профессионального и организационного стресса.

Такие переменные как дезадаптивность, непринятие себя и других у сотрудников государственной службы (военнослужащих) возрастает с увеличением показателей личностной тревожности и профессионального

и организационного стресса. Их значимые корреляции имеют следующие значения:

- дезадаптация и личностная тревожность ($\rho=,580$; $p<0,01$),
дезадаптация и профессиональный стресс ($\rho=,649$; $p<0,01$),
дезадаптация и организационный стресс ($\rho=,526$; $p<0,01$);
- неприятие себя и личностная тревожность ($\rho=,520$; $p<0,01$),
неприятие себя и профессиональный стресс ($\rho=,455$; $p<0,01$),
неприятие себя и организационный стресс ($\rho=,463$; $p<0,01$);
- неприятие других и личностная тревожность ($\rho=,554$; $p<0,01$),
неприятие других и профессиональный стресс ($\rho=,632$; $p<0,01$),
неприятие других и организационный стресс ($\rho=,484$; $p<0,01$).

Эмоциональный дискомфорт военнослужащих увеличивается с возрастанием личностной тревожности ($\rho=,496$; $p<0,01$), а также как профессионального ($\rho=,573$; $p<0,01$), так и организационного стресса ($\rho=,409$; $p<0,01$).

При увеличении личностной тревожности, профессионального и организационного стресса у государственных служащих (военнослужащих) возрастает склонность приписывать причины происходящего внешним факторам, а не своим поступкам и действиям. Так, внешний локус контроля становится выше одновременно с ростом личностной тревожности ($\rho=,637$; $p<0,01$) профессионального стресса ($\rho=,582$; $p<0,01$) и организационного стресса ($\rho=,552$; $p<0,01$).

Также с ростом показателей профессионального стресса, организационного стресса и личностной тревожности повышается стремление быть подчиненным (а не брать управление на себя), желание уходить от решения проблемных задач. Об этом свидетельствуют положительные корреляции переменных «ведомость» и «эскапизм» с личностной тревожностью ($\rho=,409$; $p<0,01$ и $\rho=,498$; $p<0,01$ соответственно), профессиональным стрессом ($\rho=,401$; $p<0,01$ и $\rho=,534$;

$p < 0,01$ соответственно), организационным стрессом ($\rho = ,446$; $p < 0,01$ и $\rho = ,515$; $p < 0,01$ соответственно).

Рассмотрим также отрицательные соотношения полученных результатов анализа.

Среди таких переменных присутствует «адаптивность», которая имеет следующие взаимосвязи с показателями:

- с ростом личностной тревожности уменьшается адаптивность военнослужащих к окружающей среде ($\rho = -,499$; $p < 0,01$);
- с увеличением показателя профессионального стресса и организационного стресса приспособление военнослужащих к требованиям системы падает ($\rho = -,373$; $p < 0,01$ и $\rho = -,459$; $p < 0,01$ соответственно).

С возрастанием личностной тревожности, профессионального стресса и организационного стресса меняются в противоположную сторону и другие показатели социально-психологической адаптации государственных служащих (военнослужащих), а именно:

- уменьшается уровень удовлетворенности индивида своими личными характеристиками, то есть степень принятия себя (корреляция переменной «принятие себя» и личностной тревожности ($\rho = -,401$; $p < 0,01$), профессионального стресса ($\rho = -,355$; $p < 0,01$), организационного стресса ($\rho = -,402$; $p < 0,01$);
- стремится к снижению также и потребность во взаимодействии с другими людьми (корреляция показателя «принятие других» и личностной тревожности ($\rho = -,268$; $p < 0,05$), профессионального стресса ($\rho = -,264$; $p < 0,05$), организационного стресса ($\rho = -,368$; $p < 0,01$);
- уменьшается понятность эмоционального плана в отношении к окружающей действительности (корреляция эмоционального комфорта и личностной тревожности ($\rho = -,358$; $p < 0,01$), профессионального стресса ($\rho = -,350$; $p < 0,01$), организационного стресса ($\rho = -,310$; $p < 0,01$);

– переменная «внутренний контроль» показала значимые связи с личностной тревожностью ($\rho=-,357$; $p<0,01$) и показателями организационного стресса ($\rho=-,221$; $p<0,05$), так с уменьшением личностной тревожности и организационного стресса локус смещается в сторону интернальности.

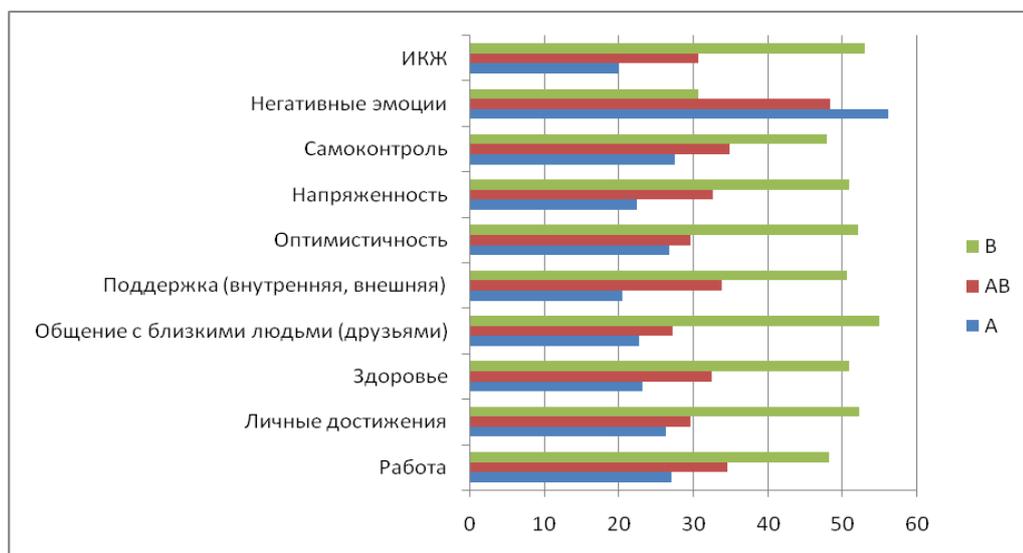
Резюмируя описанные выше результаты корреляционных зависимостей, мы можем сказать, что отрицательные стороны социально-психологической адаптации военнослужащих растут одновременно с уровнем профессионального стресса, а с уменьшением степени профессионального стресса мы наблюдаем увеличение положительных аспектов психологического здоровья военнослужащих (государственных служащих).

Таким образом, мы можем прийти к выводу о наличии взаимосвязи профессионального стресса и некоторых показателей психологического здоровья государственных служащих (военнослужащих).

2.3 Результаты эмпирического исследования соотношений

Выполним сравнительный анализ критериев интегрального показателя индекса качества жизни государственных служащих (военнослужащих) (измеренные тестом оценки качества жизни Н.Е. Водопьяновой) и уровней организационного стресса при помощи метода математической статистики критерия Краскела-Уоллиса.

Для визуального представления построим на основе полученных данных диаграмму (рисунок 10).



Примечание: шкала «напряженность» является обратной

Рисунок 10 – Показатели УКЖ государственных служащих (военнослужащих) по поведению типа А, типа АВ, типа В

Сравнение респондентов по показателям УКЖ с разным типом устойчивости к организационному стрессу показало, что:

- респонденты с высокой толерантностью к стрессу (низкий уровень организационного стресса (далее – ОС) отличаются от респондентов с высокой предрасположенностью к стрессу (высокий уровень ОС) и средней стресс – толерантностью (средний уровень ОС) более высокими результатами по показателям: личные достижения ($\chi^2=20,983$; $p<0,01$), здоровье ($\chi^2=17,401$; $p<0,01$), самоконтроль ($\chi^2=8,939$; $p<0,05$), работа ($\chi^2=9,755$; $p<0,01$), поддержка ($\chi^2=17,481$; $p<0,01$), общение с близкими ($\chi^2=32,071$; $p<0,01$), оптимистичность ($\chi^2=20,370$; $p<0,01$);
- респонденты с низким уровнем организационного стресса отличаются от респондентов с высокой предрасположенностью к стрессу и средним уровнем организационного стресса более низкими результатами по показателям: напряженность ($\chi^2=18,253$; $p<0,01$) и негативные эмоции ($\chi^2=15,291$; $p<0,01$).

Так, при поведении типа А переменная «негативные эмоции» имеет более высокие показатели, то есть настроение респондентов становится лучше с понижением уровня ОС.

Таким образом, показатели по УКЖ и общему индексу качества жизни ($\chi^2=24,730$; $p<0,01$) имеют государственные служащие (военнослужащие) с низким уровнем организационного стресса, что в свою очередь делает организационный стресс важным фактором в оценке УКЖ.

Далее проанализируем показатели УКЖ государственных служащих (военнослужащих) и уровней профессионального стресса (измеренные опросником К. Вайсмана) также при помощи Н-критерия.

Для наглядного представления построим на основе полученных данных диаграмму (рисунок 11).

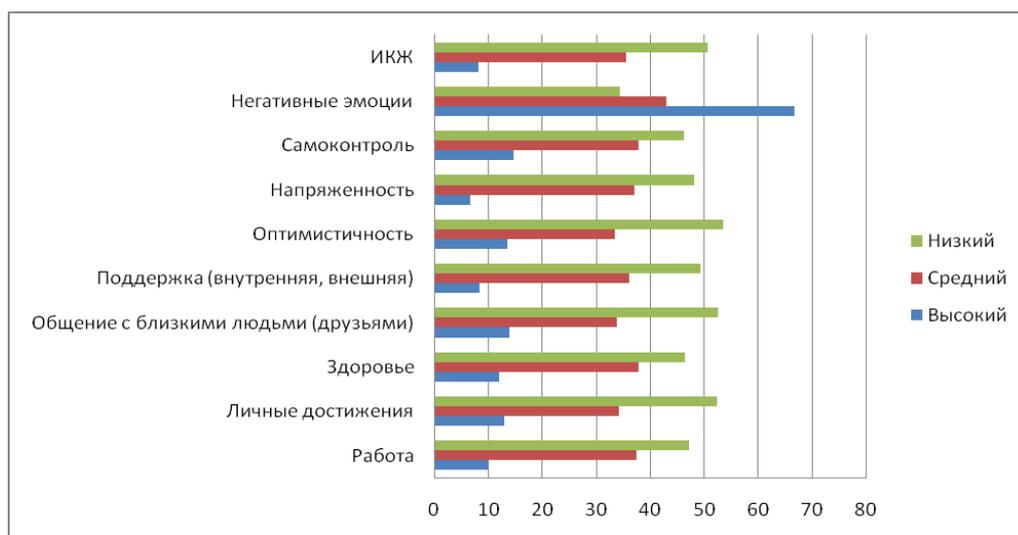


Рисунок 11 – Показатели УКЖ государственных служащих (военнослужащих) по уровню профессионального стресса

Сравнение респондентов по показателям УКЖ с разным уровнем профессионального стресса (далее – ПС) говорит:

- военнослужащие с высоким уровнем профессионального стресса менее удовлетворены работой ($\chi^2=6,898$; $p<0,05$);

- респонденты с низким уровнем профессионального стресса имеют более высокие личные достижения ($\chi^2=14,745$; $p<0,01$);
- с уменьшением уровня профессионального стресса опрошенные военнослужащие имеют выше показатели по шкале «общение с близкими людьми (друзьями)» ($\chi^2=15,218$; $p<0,01$) и по шкале «поддержка (внутренняя, внешняя)» ($\chi^2=9,993$; $p<0,01$);
- ощущение оптимистичности также повышается с понижением уровня ПС ($\chi^2=16,785$; $p<0,01$);
- общий индекс качества жизни уменьшается при увеличении уровня ПС ($\chi^2=11,780$; $p<0,01$);
- напряженность выше в группе с более высоким уровнем профессионального стресса ($\chi^2=8,924$; $p<0,05$).

Так, с уменьшением уровня профессионального стресса положительные стороны удовлетворенности качеством жизни государственных служащих (военнослужащих) и общий индекс качества жизни растут, а с его повышением усиливаются негативные показатели УКЖ. Поэтому мы можем говорить о негативном отражении уровня профессионального стресса на критериях удовлетворенности качеством жизни.

Используя критерий Краскела-Уоллиса, проведем сравнительный анализ результатов с различным уровнем личностной тревожности и уровня удовлетворенности качеством жизни респондентов.

Представим данные в виде диаграммы (рисунок 12).

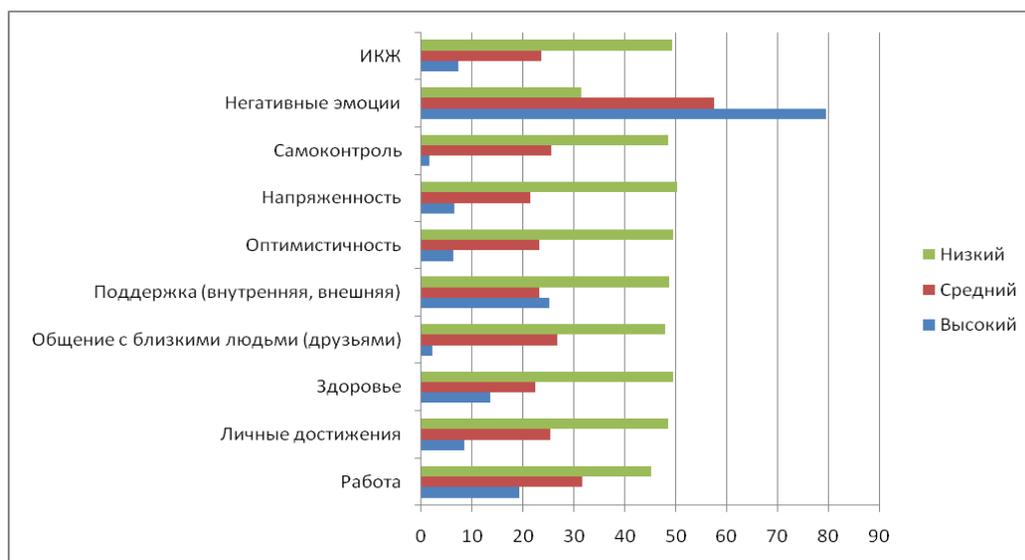


Рисунок 12 – Показатели УКЖ государственных служащих (военнослужащих) по уровню личностной тревожности

Сравнение показателей УКЖ респондентов с разным уровнем личностной тревожности (высокий, средний, низкий) показало следующие результаты:

- военнослужащие с низким уровнем личностной тревожности более удовлетворены работой ($\chi^2=7,399$; $p<0,05$);
- респонденты с низким уровнем личностной тревожности удовлетворенность по шкале «личные достижения» ощущают сильнее, чем с средним, а также высоким уровнем тревожности ($\chi^2=21,031$; $p<0,01$);
- удовлетворенность шкалой «здоровье» ниже с увеличением личностной тревожности ($\chi^2=25,878$; $p<0,01$);
- сила удовлетворенности становится больше по шкалам «общение с близкими людьми (друзьями)» и «поддержка (внутренняя, внешняя)» с уменьшением уровня личностной тревожности (достоверные различия по переменной «общение с близкими людьми (друзьями)» ($\chi^2=20,238$; $p<0,01$) и переменной «поддержка (внутренняя, внешняя)» ($\chi^2=21,196$; $p<0,01$);

- степень оптимистичности и самоконтроля падает с ростом уровня личностной тревожности ($\chi^2=26,073$; $p<0,01$ и $\chi^2=22,455$; $p<0,01$ соответственно);
- растет напряженность и негативные эмоции при высоком уровне личностной тревожности (для переменной «напряженность» ($\chi^2=31,213$; $p<0,001$); для переменной «негативные эмоции» ($\chi^2=27,041$; $p<0,01$);
- общий показатель ИКЖ становится выше с уменьшением уровня личностной тревожности.

Таким образом, более высокие результаты государственные служащие (военнослужащие) показали по положительным переменным УКЖ и интегральному показателю индекса качества жизни с меньшим уровнем личностной тревожности, а при высоком уровне личностной тревожности растут негативные показатели УКЖ. Это дает нам право считать, что личностная тревожность занимает одно из значимых мест в удовлетворенности качеством жизни респондентов.

Далее сделаем сравнительный анализ переменных социально – психологической адаптации государственных служащих (военнослужащих) (измеренной тестом СПА Роджерса-Даймонда по уровням организационного стресса.

Как мы знаем, в соответствии с методикой Маклина по определению уровня организационного стресса, подразумевает несколько видов отношения к стрессу (высокая толерантность, средняя стресс-толерантность, высокая предрасположенность).

Рассмотрим на диаграмме, каким образом распределились показатели социально-психологической адаптации в зависимости от стиля отношения к стрессу (рисунок 13).

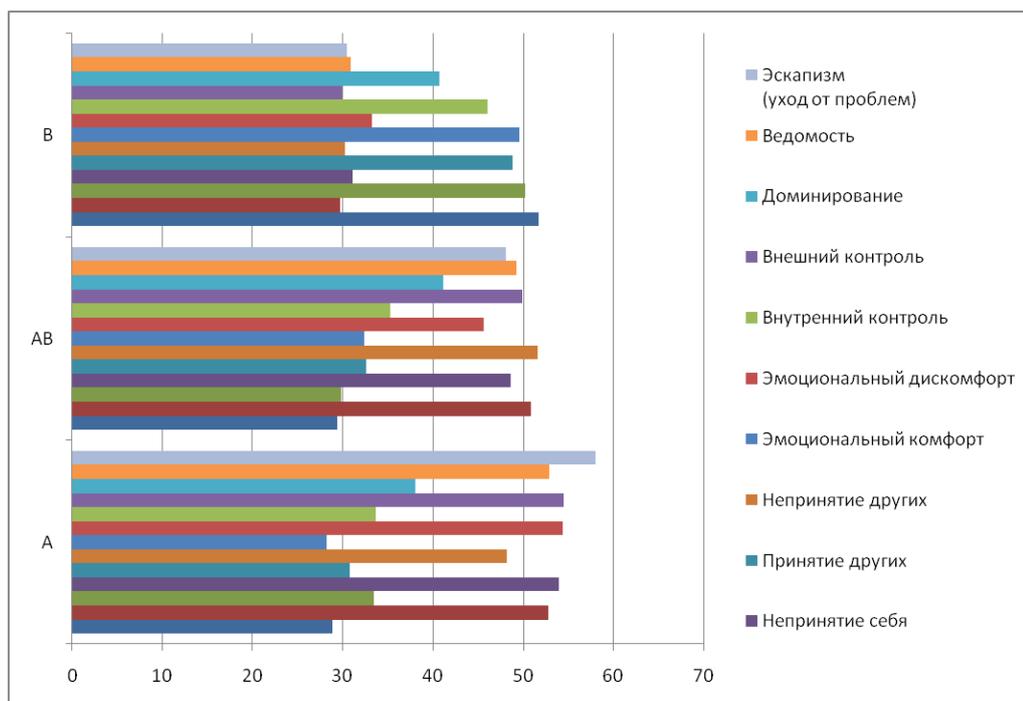


Рисунок 13 – Показатели социально-психологической адаптации государственных служащих (военнослужащих) по типам поведения

По результатам видно, что присутствуют значимые различия в зависимости от типа А, типа АВ, типа В, то есть уровня организационного стресса) по следующим показателям социально-психологической адаптации (далее – СПА):

- уровень адаптивности у респондентов значительно выше при низком уровне организационного стресса, при высокой восприимчивости к стрессу степень адаптивности значительно снижается ($\chi^2=18,855$; $p<0,01$), в тоже время переменная «дезадаптивность» имеет низкие показатели у респондентов с низким уровнем организационного стресса ($\chi^2=17,443$; $p<0,01$);
- переменные СПА «принятие себя» и «принятие других» имеет значение выше у респондентов с низким уровнем организационного стресса (типом поведения В) ($\chi^2=14,300$; $p<0,01$ и $\chi^2=10,713$; $p<0,01$);
- в то же время степень неприятия себя и других значительно ниже у военнослужащих с «иммунным типом» поведения, то есть при низком уровне ОС ($\chi^2=15,554$; $p<0,01$ и $\chi^2=15,950$; $p<0,01$);

- эмоциональный комфорт выше у респондентов с низким уровнем ОС и типом поведения В ($\chi^2=12,695$; $p<0,01$), а показатели эмоционального дискомфорта выше у военнослужащих с высокой восприимчивостью к ОС ($\chi^2=10,899$; $p<0,01$);
- склонность приписывать причины происходящего внешним факторам выше у военнослужащих с высоким уровнем организационного стресса (переменная СПА «внешний контроль» $\chi^2=20,402$; $p<0,01$);
- показатели переменных СПА «ведомость» и «эскапизм» также понижаются с понижением уровня ОС ($\chi^2=14,083$; $p<0,01$ и $\chi^2=16,809$; $p<0,01$ соответственно), они выше у респондентов с высокой восприимчивостью к ОС.

Получаем выводы – положительные показатели СПА становятся выше с типом поведения В и низким уровнем ОС, тогда как при средней стресс-толерантности к стрессу и высокой восприимчивости к стрессу данные показатели снижаются, но повышаются отрицательные показатели СПА. Так, мы можем в данном случае, говорить о негативном отражении уровня организационного стресса на социально-психологическую адаптацию государственных служащих (военнослужащих).

Далее рассмотрим, имеются ли различия в зависимости от уровня профессионального стресса.

Для наглядного представления построим на основе полученных данных диаграмму (рисунок 14).

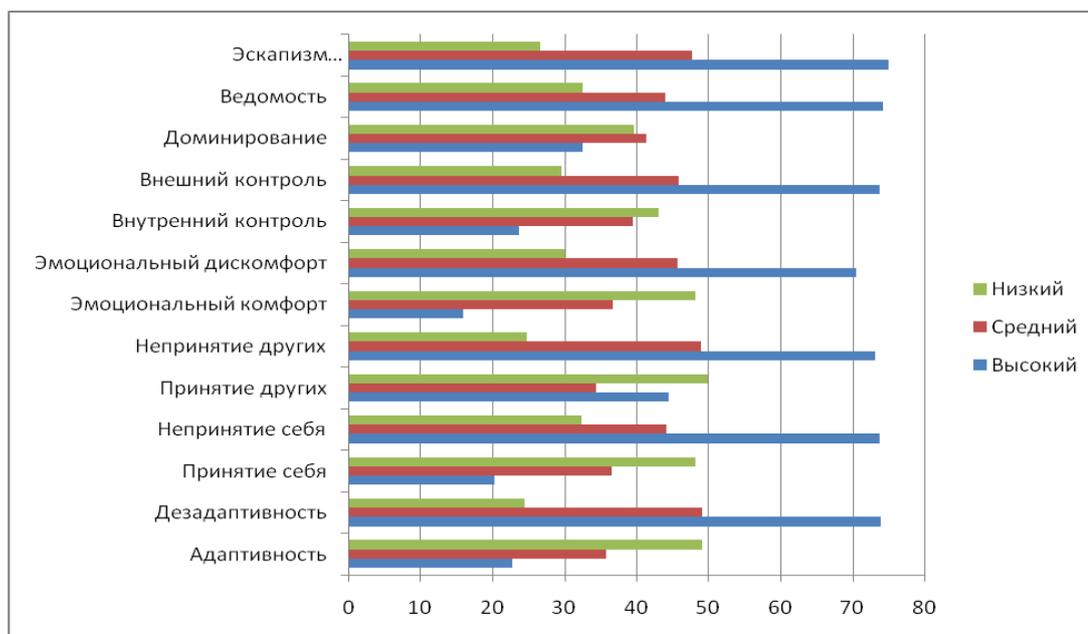


Рисунок 14 – Показатели СПА государственных служащих (военнослужащих) по уровню профессионального стресса

Сравнение респондентов по показателям СПА с разным уровнем ПС показывает, что:

- военнослужащие с высоким уровнем профессионального стресса хуже адаптируются в социальной среде ($\chi^2=7,267$; $p<0,05$);
- респонденты с низким уровнем профессионального стресса имеют более низкий уровень деадаптивности ($\chi^2=25,047$; $p<0,01$);
- с уменьшением уровня профессионального стресса опрошенные военнослужащие имеют выше значения по переменным «принятие себя» ($\chi^2=6,281$; $p<0,05$) и «принятие других» ($\chi^2=8,454$; $p<0,05$);
- степень неприятия себя и других выше в группе с более высоким уровнем профессионального стресса (переменная «непринятие себя» $\chi^2=10,282$; $p<0,01$, $\chi^2=24,434$; $p<0,01$);
- ощущение эмоционального комфорта также повышается с понижением уровня ПС ($\chi^2=6,880$; $p<0,05$);
- у респондентов с повышением уровня профессионального стресса растут показатели по переменным: «внешний контроль» ($\chi^2=16,028$;

$p < 0,01$); «ведомость» ($\chi^2 = 8,926$; $p < 0,05$); «эскапизм» ($\chi^2 = 20,328$; $p < 0,01$).

Таким образом, мы можем видеть то, что изменение уровня профессионального стресса приводит к изменению в показателях социально-психологической адаптации государственных служащих (военнослужащих), при этом увеличение уровня профессионального стресса показывает изменение положительных критериев СПА в сторону понижения. Поэтому мы можем говорить о негативном отражении повышения уровня профессионального стресса на социально-психологическую адаптацию военнослужащих.

Используя критерий Краскела-Уоллиса, проведем сравнительный анализ результатов показателей СПА с различным уровнем личностной тревожности. Значимые различия имеются у респондентов с разным уровнем личностной тревожности по нескольким показателям СПА (рисунок 15).

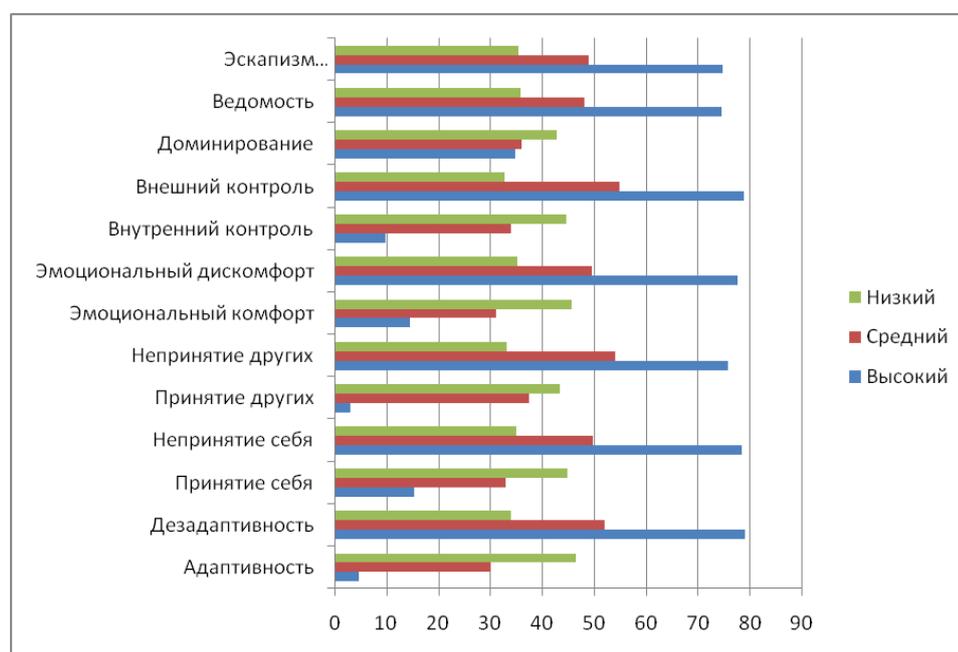


Рисунок 15 – Показатели СПА государственных служащих (военнослужащих) по уровню личностной тревожности

Сравнение показателей СПА респондентов с разным высоким, средним, низким уровнем личностной тревожности дало следующие результаты:

- респонденты с низким уровнем личностной тревожности имеют более высокие показатели адаптивности ($\chi^2=12,993$; $p<0,01$);
- военнослужащие с высоким уровнем личностной тревожности сильнее ощущают состояние дезадаптивности, чем со средним и низким уровнем тревожности ($\chi^2=15,567$; $p<0,01$);
- военнослужащие с высоким уровнем личностной тревожности сильнее ощущают состояние дезадаптивности, чем со средним и низким уровнем тревожности ($\chi^2=15,567$; $p<0,01$);
- показатели «принятие себя» и «принятие других» выше у респондентов с низкой личностной тревожностью ($\chi^2=6,843$; $p<0,05$), ($\chi^2=6,591$; $p<0,05$);
- возрастает показатель «непринятия себя» и «непринятия других» ($\chi^2=13,895$; $p<0,01$ и $\chi^2=18,290$; $p<0,01$ соответственно) с повышением уровня личностной тревожности у респондентов;
- эмоциональный комфорт ниже у респондентов с высоким уровнем личностной тревожности ($\chi^2=9,126$; $p<0,01$), а эмоциональный дискомфорт становится выше при усилении уровня личностной тревожности ($\chi^2=14,205$; $p<0,01$);
- показатели субъективного контроля также меняются с изменением уровня личностной тревожности, так внутренний контроль имеет выше показатели у респондентов с понижением уровня личностной тревожности ($\chi^2=7,009$; $p<0,05$), внешний контроль усиливается с повышением уровня личностной тревожности респондентов ($\chi^2=25,300$; $p<0,01$);
- ведомость и уход от проблем имеют высокие показатели при высоком уровне личностной тревожности (переменные «ведомость» ($\chi^2=9,141$; $p<0,01$) и «эскапизм» ($\chi^2=10,313$; $p<0,01$)).

Так, с уменьшением уровня личностной тревожности наблюдается высокие показатели положительных переменных СПА, а при высоком уровне личностной тревожности растут негативные показатели СПА. Что говорит о значительности уровня личностной тревожности в социально-психологической адаптации государственных служащих (военнослужащих).

Отмечены значительные различия по некоторым критериям психологического здоровья государственных служащих (военнослужащих) в зависимости от группы респондентов (из офицерского состава, из курсантского состава, находящихся на контрактной службе и проходящих срочную службу).

Сравнительный анализ проводился при помощи статистического U-критерий Манна-Уитни.

Так, анализ группы 1 и группы 3 (офицерский состав и военнослужащие контрактной службы) выявил значимые различия по показателям психологического здоровья, измеренных, при помощи теста СПА Роджерса-Даймонда и теста оценки качества жизни Н.Е. Водопьяновой (Приложение В, таблица В.2).

Так, значительные различия были выявлены по следующим критериям психологического здоровья: «работа», «принятие других», «эмоциональный комфорт», «внутренний контроль», «доминирование». Представим данные различия в виде гистограммы (рисунок 16).

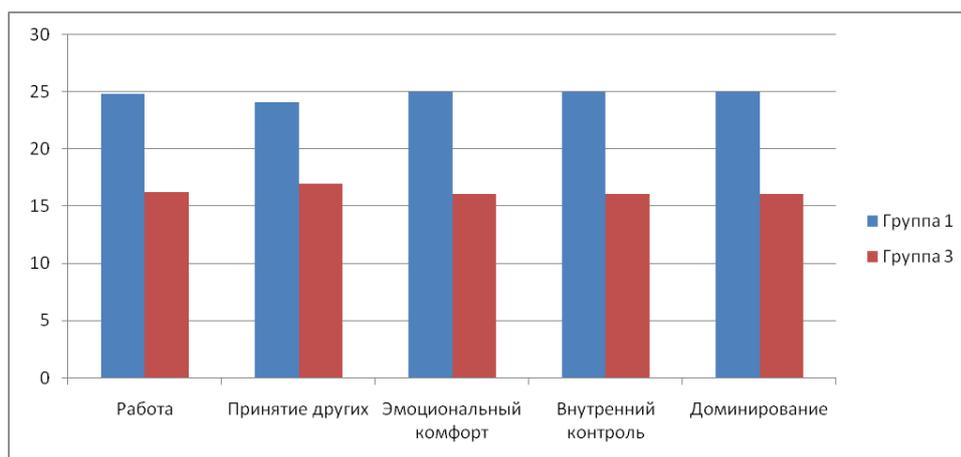


Рисунок 16 – Критерии психологического здоровья государственных служащих (военнослужащих) по группе 1 и группе 3

Из полученных результатов видно:

- степень удовлетворенности по шкале «работа» выше в группе 1, чем в группе 3 ($U=115,000$; $p<0,05$);
- переменная СПА «принятие других» выше в группе 1, чем в группе 3 ($U=129,000$; $p\leq 0,05$);
- уровень эмоционального комфорта в группе 1 превышает уровень эмоционального комфорта группы 3 ($U=129,000$; $p<0,05$);
- в группе 3 внутренний контроль ниже, внутреннего контроля группы 1 ($U=111,500$; $p<0,05$);
- степень стремления к лидерству выше у группы 1 по сравнению с группой 3 (переменная «доминирование») ($U=111,500$; $p<0,05$).

Проведем сравнительный анализ по группе 1 и группе 4 (офицерский состав и военнослужащие срочной службы) (Приложение В, таблица В.3).

Значимые различия в группе 1 и группе 4 выявлены по шкале УКЖ «поддержка (внутренняя, внешняя)», степень удовлетворенности по данной переменной в группе 4 выше, чем в группе 1 ($U=119,000$; $p\leq 0,05$).

Значительных различий по группе 1 и группе 2 (офицерский состав и курсантский состав) при помощи U-критерия не выявлено.

Проведем статистический сравнительный анализ группы 2 и группы 3 (курсантский состав и военнослужащие контрактной службы) (Приложение В, таблица В.4) и представим числовые результаты в виде гистограммы (рисунок 17).

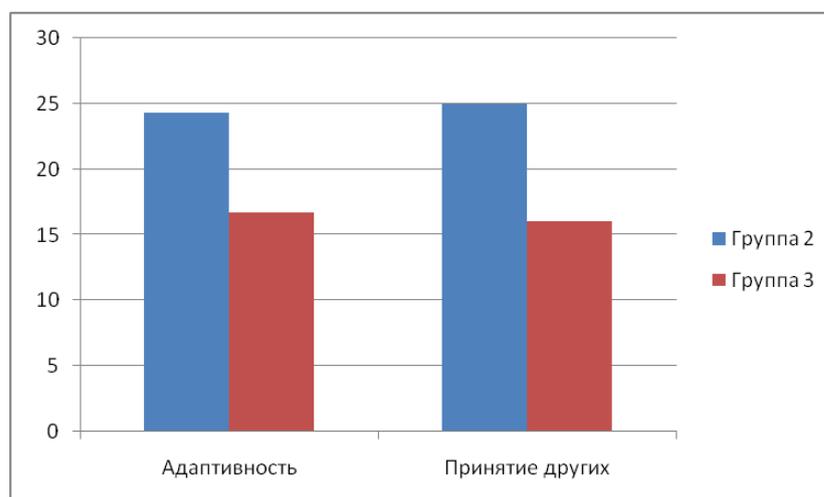


Рисунок 17 – Переменные СПА «адаптивность» и «принятие других» государственных служащих (военнослужащих) по группе 2 и группе 3

Сравнительный анализ группы 2 и группы 3 (курсантский состав и военнослужащие контрактной службы) значительные различия показал по переменным социально-психологической адаптации:

- адаптивность в группе 2 выше показателей адаптивности в группе 3 ($U=124,000$; $p<0,05$);
- переменная принятие других в группе 3 ниже, чем в группе 2 ($U=111,000$; $p<0,05$).

Респонденты из курсантского состава и срочной службы значимых различий по критериям СПА и УКЖ, определяемых при помощи U-критерия, не имеет.

Далее проведем сравнительный анализ по группе 3 и группе 4 (военнослужащие контрактной службы и военнослужащие срочной службы) (Приложение В, таблица В.5).

В ходе анализа были выявлены значительные различия между респондентами группы 3 и группы 4 по следующим критериям:

- удовлетворенность работой у группы 3 ниже, чем удовлетворенность работой у группы 4 ($U=118,500$; $p<0,05$);
- удовлетворенность по переменной «поддержка (внутренняя, внешняя)» выше у группы 4, чем у группы 3 ($U=122,500$; $p<0,05$);
- интегральный показатель качества жизни выше у респондентов группы 4 ($U=114,000$; $p<0,01$);
- степень адаптивности больше у группы 4, по сравнению с группой 3 ($U=104,500$; $p<0,05$);
- переменная СПА «принятие других» имеет более высокие показатели в группе 4 ($U=107,000$; $p<0,05$).

Представим числовые значения в гистограмме для наглядности (рисунок 18).

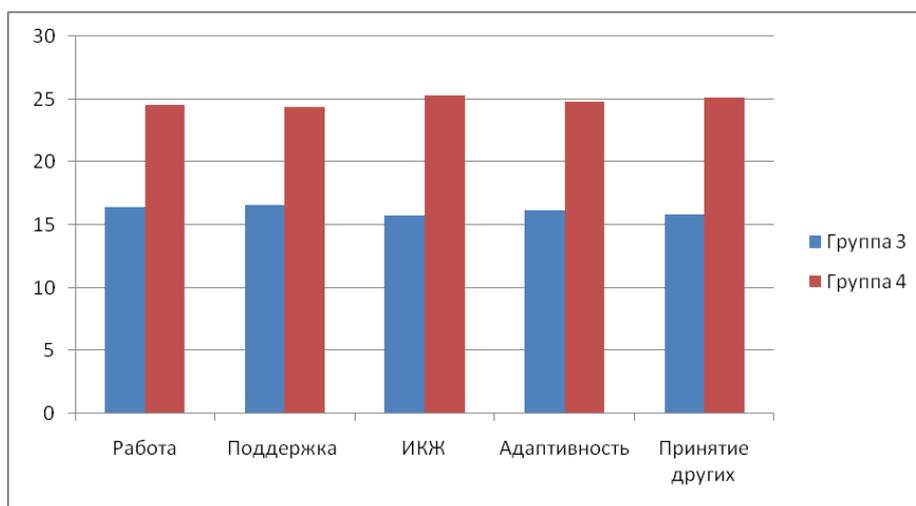


Рисунок 18 – Критерии психологического здоровья государственных служащих (военнослужащих) по группе 3 и группе 4

Таким образом, можно увидеть, что у респондентов группы 4 выше показатели по переменным УКЖ: «работа», «поддержка (внешняя и внутренняя)», «индекс качества жизни»; по переменным СПА: «адаптивность», «принятие других».

Проведем при помощи критерия Манна-Уитни погрупповой анализ в соответствии с показателями профессионального стресса, организационного стресса и личностной тревожности (таблица 7).

Таблица 7 – Сравнительный анализ показателей ПС, ОС, личностной тревожности по группам

Показатели	Респонденты (средние ранги)		U	p
	Группа 1	Группа 3		
Организационный стресс	19,90	21,10	188,000	,745
Профессиональный стресс	23,68	17,33	136,500	,085
Личностная тревожность	18,45	22,55	159,000	,265
Показатель	Группа 1	Группа 2	U	p
Организационный стресс	20,23	20,78	194,500	,881
Профессиональный стресс	18,28	22,73	155,500	,228
Личностная тревожность	21,38	19,63	182,500	,633
Показатель	Группа 1	Группа 4	U	p
Организационный стресс	25,95	15,05	91,000**	,003
Профессиональный стресс	24,55	16,45	119,000*	,028
Личностная тревожность	22,43	18,58	161,500	,292
Показатель	Группа 2	Группа 3	U	p
Организационный стресс	20,35	20,65	197,000	,935
Профессиональный стресс	23,40	17,60	142,000	,116
Личностная тревожность	17,55	23,45	141,000	,109
Показатель	Группа 2	Группа 4	U	p
Организационный стресс	25,93	15,08	91,500**	,003
Профессиональный стресс	24,40	16,60	122,000*	,035
Личностная тревожность	21,30	19,70	184,000	,663
Показатель	Группа 3	Группа 4	U	p
Организационный стресс	26,75	14,25	75,000**	,001
Профессиональный стресс	21,60	19,40	178,000	,551
Личностная тревожность	24,33	16,68	123,500*	,038

Примечание: ** – $p \leq 0,01$; * – $p \leq 0,05$.

По показателям профессионального, организационного стресса, личностной тревожности в ходе статистического анализа были выявлены значительные различия в группе 1 и группе 4 (Приложение Г, рисунок, Г.1):

- показатели профессионального стресса выше в группе 1 ($U=119,000$; $p < 0,05$);
- показатели организационного стресса ниже в группе 4 ($U=91,000$; $p < 0,01$).

Значительные различия выявлены в группе 2 и группе 4 следующего характера (Приложение Г, рисунок Г.2):

- профессиональный стресс выше в группе 2, чем в группе 4 ($U=122,000$; $p<0,05$);
- организационный стресс выше в группе 2, по сравнению с группой 4 ($U=91,500$; $p<0,01$).

Между группами 3 и 4 выявлены следующие значительные различия (Приложение Г, рисунок Г.3):

- организационный стресс сильнее выражен в группе 3 ($U=75,000$; $p<0,01$);
- личностная тревожность также выше у респондентов группы 3 ($U=123,500$; $p<0,05$).

Мы видим, что показатели организационного, профессионального стресса и личностной тревожности группы 4 значительно различаются с показателями организационного, профессионального стресса и личностной тревожности других групп (группой 1, группой 2, группой 3).

Учитывая полученные в ходе эмпирического исследования, и математического анализа соотношения показателей профессионального стресса и переменных психологического здоровья государственных служащих (военнослужащих), необходимо отметить, что важным аспектом здесь является разработка предложений по снижению уровня профессионального стресса и профилактике устойчивости к стресс-факторам в деятельности государственных служащих (военнослужащих).

2.4 Разработка предложений по повышению профессиональной стрессоустойчивости государственных служащих (военнослужащих)

Психологическая работа в структуре государственной службы представляет собой комплекс мероприятий, который проводится в рамках поддержания психологической устойчивости личного состава и сохранению психического здоровья военнослужащих, членов их семей, а также гражданского персонала.

Военная служба является особым видом федеральной государственной службы, которая исполняется гражданами в:

- Вооруженных Силах Российской Федерации;
- войсках, национальной гвардии Российской Федерации;
- спасательных воинских формированиях федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на решение задач в области гражданской обороны;
- Службе внешней разведки Российской Федерации;
- органах федеральной службы безопасности;
- органах государственной охраны;
- органах военной прокуратуры;
- военных следственных органах Следственного комитета Российской Федерации;
- федеральном органе обеспечения мобилизационной подготовки органов государственной власти Российской Федерации;
- в воинских подразделениях федеральной противопожарной службы;
- создаваемых на военное время специальных формированиях.

В данных структурах присутствует развернутая система психологического обеспечения служебной деятельности, организованная тем или иным образом.

Психологическая работа является составной частью морально-психологического обеспечения деятельности государственной службы.

С целью профилактики стрессоустойчивости государственного служащего (военнослужащего) при выполнении профессиональных задач важно уделить особое внимание работе в рамках психологического просвещения.

Пропаганда знаний по вопросам психологического здоровья государственного служащего (военнослужащего), гражданского персонала, а также членов их семей может предупредить негативное воздействие различных стрессоров в профессиональной деятельности данной области.

Среди значимых мероприятий по психологическому просвещению следует отметить:

- разработку доступных методических рекомендаций (брошюр) с информацией о психологическом состоянии личности при переживании стресса;
- размещение доступного лекционного материала по актуальной психологической проблематике (также по вопросам профессионального стресса) в информационно – телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте органов государственной службы;
- проведение онлайн – консультаций в формате вечеров вопросов и ответов для различных категорий федеральных и гражданских государственных служащих, а также членов семей по проблематике психологического здоровья;
- проведение с установленной периодичностью оффлайн встреч с руководящим и подчиненным составом по психолого-педагогическим вопросам, а также занятий в рамках профилактики воздействия профессионального и иных видов стресса на личность служащего и иным интересующим темам здоровьесбережения.

Одним из ключевых аспектов в рамках повышения профессиональной стрессоустойчивости государственных служащих (военнослужащих) является деятельность по оказанию психологической помощи.

В системе федеральной государственной службы во многих структурах предусмотрен штатный психолог, одним из главных направлений, деятельности которого является оказание психологической помощи государственным служащим (военнослужащим), гражданскому персоналу и членам их семей.

Работа по данному направлению предусматривает диагностику состояния личности, психологическое воздействие и сопровождение служащего.

Планирование психологического воздействия зависит от результата диагностики личности, где могут применяться различные формы и методы работы.

Прежде всего, необходимо создать необходимые условия для успешного психологического консультирования (временные рамки, обстановка окружающей среды и тому подобное).

Формы психологической работы могут быть в данном случае как индивидуальными, так и групповыми и включать в себя классические и современные методики психокоррекции и психологической помощи:

- аутогенная тренировка;
- арттерапевтические направления (изотерапия, сказкотерапия, музыкотерапия, танцевальная терапия, игровая терапия, фототерапия);
- библиотерапия;
- метод рациональной перестройки системы отношений;
- логотерапия;
- метод «Проективный рисунок»;
- обучение релаксационным упражнениям (дыхательные упражнения, управление мышечным тонусом и так далее);
- идеомоторная тренировка;

– социально-психологические тренинги и тому подобное.

Таким образом, в рамках профилактики и устойчивости к стрессам в профессиональной служебной деятельности психологическая помощь может решить задачи:

- по восстановлению психологической готовности к выполнению служебных задач;
- психологической поддержки служащих в период их адаптации к окружающим условиям;
- по разрешению кризисных психологических состояний;
- профилактике конфликтных ситуаций в коллективах;
- по улучшению самочувствия служащего, путем изменения его реакций и форм поведения.

Важное место в профилактике воздействия профессионального стресса на государственных служащих (военнослужащих) занимает психологическая подготовка личного состава в целях достижения способности переносить высокие нервно-психические, психологические (физические) нагрузки.

В данном вопросе важна правильная организация совместной работы психологической службы, руководящего состава и подчиненного состава:

- соблюдение мер предупреждения вероятных негативных психических реакций у служащих;
- научение приемам, способам психологической саморегуляции и средств возможной самопомощи;
- адекватная оценка степени психической устойчивости (в особенности к воздействию психотравмирующих факторов), физической выносливости, то есть уровня профессиональной подготовки служащего в целом.

Немаловажным здесь является и подход самого государственного служащего (военнослужащего) к оценке своего психологического состояния.

Своевременность обращения к штатному психологу государственной службы или гражданскому психологу может сыграть важную роль

в профилактике последствий воздействия профессионального стресса и иных стресс-факторов на самочувствие личности.

В целях самостоятельного предупреждения отрицательного воздействия на организм негативных факторов стресса профессиональной деятельности служащему необходимо:

- соблюдать правила психологической гигиены (самоанализ, самопросвещение в области психологического здоровья, обучение психологическим практикам саморегуляции и релаксации);
- следовать условиям самодисциплины в поддержании необходимого режима сна и бодрствования, режима труда и отдыха, рациональной организации различных видов деятельности;
- заниматься всесторонним развитием личностных качеств (повышение собственной осознанности; совершенствование старых навыков, обучение новым; развитие интеллекта; повышение удовлетворенности качеством жизни; профессиональное обучение и развитие; поддержание социальных взаимоотношений на должном уровне и тому подобное);
- укреплять здоровье и физически развиваться (соблюдение правил личной и общественной гигиены, регулярные занятия физической подготовкой и спортом (при отсутствии противопоказаний)).

С целью улучшения психологического самочувствия государственного служащего (военнослужащего) и обеспечения процесса обучения психологическим приемам и методам необходимо создание психологических комнат разгрузки на рабочих местах, оборудованных с соблюдением технических требований и размещенными в них VR-технологиями (технологиями «искусственной реальности»).

Комнаты психологической разгрузки предназначены, прежде всего, для расслабления и снятия психологического напряжения, которое может быть вызвано различными стресс-факторами в служебной деятельности. Психологическая разгрузка может благотворно отражаться

на психологическом здоровье личности и результативности выполнения профессиональных задач. Поэтому в повышении стрессоустойчивости и способности к адаптации в стрессовых ситуациях навык расслабления крайне необходим.

В настоящее время IT-технологии возможно использовать для психологической самодиагностики.

Так, использование современных информационных технологий для обеспечения психологического здоровья и своевременного предупреждения отрицательного самочувствия государственных служащих (военнослужащих) возможно в рамках создания и применения вопросно-ответной системы «бота-психолога».

Чат-боты представляют собой программируемые модули, которые могут взаимодействовать с пользователем в режиме реального времени. Основная функция чат-ботов – это дать быстрый и четкий ответ на ряд вопросов, информацией по которым он владеет.

Создание психологического чат-бота для государственных служащих (военнослужащих), а также членов их семей может помочь в решении следующих задач:

- своевременно выявлять признаки воздействия профессионального стресса и тем самым предупреждать ухудшение самочувствия служащего;
- оказать помощь в первичной диагностике психологического состояния личности;
- обеспечить анонимность психодиагностики, что зачастую бывает основным фактором, препятствующим в обращении за помощью;
- вести статистику обращений с учетом конкретного запроса, что поможет корректировать методическую базу работы психологического просвещения и так далее.

Таким образом, работа по повышению профессиональной стрессоустойчивости государственных служащих (военнослужащих)

включает в себя ряд определенных мероприятий, результативность, которых во многом зависит от согласованности действий психологической службы, руководящего и самого подчиненного состава.

Выводы по второй главе

Данные, полученные в ходе эмпирического исследования, были обработаны при помощи математически-статистических методов.

Так, на предварительном этапе анализа данных общая выборка и выборка по группам была проверена на соответствие закону нормального распределения, что определило дальнейшее использование методов непараметрических статистик.

Поставленные условия гипотезы проверялись с учетом результатов методик определения показателей профессионального, организационного стресса и уровня личностной тревожности, а также методик определения показателей психологического здоровья личности государственного служащего (военнослужащего).

Так, опрос показал, что в общей выборке наблюдается слабый уровень личностной тревожности с высокой и средней толерантностью к организационному стрессу на фоне среднего уровня профессионального стресса.

Погрупповое распределение показателей личностной тревожности, профессионального стресса, организационного стресса выделило (касаемо среднего уровня) среди групп наибольшие показатели профессионального стресса у военнослужащих из офицерского состава и у военнослужащих из курсантского состава, наибольшие показатели организационного стресса – у военнослужащих контрактной службы, наибольшие показатели личностной тревожности – у военнослужащих офицерского состава.

Поуровневое распределение общей выборки по переменным психологического здоровья показало сдвиги по переменным эмоционального

комфорта и доминирования. Из погруппового анализа мы можем заметить, преобладание высокий уровень эмоционального комфорта у военнослужащих из офицерского состава, средний уровень эмоционального комфорта преобладает во всех остальных группах респондентов. Разница в эмоциональном фоне данных групп может быть связана, в том числе, с различным характером профессиональной деятельности и круга обязанностей, которые выполняют разные группы респондентов, находясь на службе.

Высокий уровень показателя «доминирование» также превалирует у военнослужащих из офицерского состава, что характеризует данную группу как специалистов, стремящихся к лидерству и руководству, что вполне характеризует профессиональные качества данной группы респондентов. Военнослужащим других групп соответствует средний диапазон распределения по данному проявлению.

Данные оценки качества жизни говорят о том, что в целом, респонденты удовлетворены своим уровнем жизни. Такие категории как: личные достижения, общение с близкими (друзьями), оптимистичность и самоконтроль имеют высокие показатели.

Погрупповая оценка результатов качества жизни показала, что у военнослужащих срочной службы наиболее высокий показатель по переменной психологического здоровья «оптимистичность», самый низкий среди групп у военнослужащих из курсантского состава. Также группа 4 показала наибольший результат по критерию «самоконтроль», меньший результат – военнослужащие контрактной службы. Стоит заметить, что поддержка и общение с близкими, на самом высоком уровне находится также у группы 4, слабее всех ее ощущают респонденты из группы 3. Больше всех напряжение испытывает группа 3, наименьшие показатели напряженности выражены в группе 4. Военнослужащие из офицерского состава, имеют самые высокие показатели по критерию «личные достижения». В других группах присутствуют респонденты, которые считают свой уровень

личностных достижений недостаточным. Такое распределение результатов может соотноситься с реализацией личности в профессиональном плане. По показателю «здоровье», самые высокие результаты на фоне всей выборки у группы 1 и группы 4. Общий индекс качества жизни находится на довольно высоком уровне у каждой из групп. Согласно данным, респонденты группы 1 наиболее довольны своей профессиональной и личной жизнью, наименее всех (в сравнении по высокому уровню каждой из групп) – группа 2. В сравнении по среднему уровню ИКЖ группа 2 имеет самые высокие показатели. В группе 3 имеются респонденты, которые считают свой уровень ИКЖ низким.

Таким образом, разбор показателей по группам дает более точное представление о социальной адаптации и качестве жизни государственного служащего (военнослужащего).

С целью исследования взаимосвязей профессионального стресса и некоторых критериев профессионального здоровья был осуществлен корреляционный анализ, который позволит нам увидеть соотношения переменных психологического здоровья государственных служащих (военнослужащих) с показателями профессионального стресса.

Корреляционный анализ переменных удовлетворенности качеством жизни, личностной тревожности, профессионального и организационного стресса дал результаты, обобщая которые мы можем говорить, что:

- с изменением личностной тревожности, профессионального и организационного стресса у государственного служащего (военнослужащего) меняется удовлетворенность качеством жизни по всем ее показателям;
- ощущение довольства от сферы работы и личностных достижений, собственным здоровьем, общением с близкими, а также поддержки, ощущение достаточного уровня оптимистичности и самоконтроля уменьшается с ростом личностной тревожности, уровня профессионального и организационного стресса;

- чувство напряженности, нарастание негативных эмоций возрастает с ростом уровня личностной тревожности, показателей профессионального и организационного стресса;
- интегральный показатель индекса качества жизни становится ниже тогда, как личностная тревожность, показатели профессионального и организационного стресса растут.

Обобщая данные, полученные в результате анализа соотношений переменных теста СПА и показателей личностной тревожности, профессионального и организационного стресса, приходим к выводам:

- следующие переменные: дезадаптивность, непринятие себя и других у сотрудников государственной службы (военнослужащих) возрастает с увеличением показателей личностной тревожности и профессионального и организационного стресса;
- эмоциональный дискомфорт военнослужащих увеличивается с возрастанием личностной тревожности, а также как профессионального, так и организационного стресса;
- внешний локус контроля, ведомость и эскапизм становится выше одновременно с ростом личностной тревожности, профессионального стресса и организационного стресса;
- с ростом личностной тревожности, профессионального и организационного стресса уменьшается адаптивность военнослужащих к окружающей среде;
- с возрастанием личностной тревожности, профессионального стресса и организационного стресса меняются в противоположную сторону и другие показатели социально-психологической адаптации государственных служащих (военнослужащих), а именно:
 - уменьшается уровень удовлетворенности индивида своими личными характеристиками, то есть степень принятия себя;
 - стремится к снижению также и потребность во взаимодействии с другими людьми (переменная «принятие других»);

– уменьшается эмоциональный комфорт.

С уменьшением личностной тревожности и организационного стресса локус контроля смещается в сторону интернальности.

Резюмируя описанные выше результаты корреляционных зависимостей, мы можем сказать, что «отрицательные» аспекты социально-психологической адаптации военнослужащих растут одновременно с уровнем профессионального стресса, а с уменьшением степени профессионального стресса мы можем наблюдать увеличение положительных аспектов психологического здоровья военнослужащих (государственных служащих) таких, как адаптивность, принятие себя и других, эмоциональный комфорт.

Анализ сравнений критериев удовлетворенности качеством жизни государственных служащих (военнослужащих) по уровням организационного стресса тревожности при помощи метода математической статистики критерия Краскела-Уоллиса показал, что:

- существуют значимые различия по переменным удовлетворенности качества жизни, в том числе и по общему показателю индекса качества жизни;
- сравнение респондентов по показателям УКЖ с разным типом устойчивости к организационному стрессу говорит о том, что:
 - респонденты с высокой толерантностью к стрессу отличаются от респондентов с высокой предрасположенностью к стрессу и средней стресс-толерантностью (средний уровень ОС) более высокими результатами по показателям: личных достижений, работа, здоровья, поддержкой, общения с близкими, самоконтролем и оптимистичностью;
 - респонденты с низким уровнем организационного стресса отличаются от респондентов с высокой предрасположенностью к стрессу и средним уровнем организационного стресса более

низкими результатами по показателям: напряженность; негативные эмоции.

Учитывая данные выводы, мы можем считать, что организационный стресс является важным фактором в оценке УКЖ государственных служащих (военнослужащих).

Сравнение респондентов по показателям УКЖ с разным уровнем профессионального стресса свидетельствует о том, что: военнослужащие с высоким уровнем профессионального стресса менее удовлетворены работой; респонденты с низким уровнем профессионального стресса имеют более высокие личные достижения; с уменьшением уровня профессионального стресса опрошенные военнослужащие имеют выше показатели по шкале «общение с близкими людьми (друзьями)» и по шкале «поддержка (внутренняя, внешняя)»; ощущение оптимистичности также повышается с понижением уровня ПС; напряженность выше в группе с более высоким уровнем профессионального стресса; общий индекс качества жизни уменьшается при увеличении уровня ПС.

Таким образом, мы можем говорить о негативном отражении уровня профессионального стресса на критериях удовлетворенности качеством жизни.

Сравнительный анализ критериев удовлетворенности качеством жизни государственных служащих (военнослужащих) по уровням личностной тревожности дал значительные различия по всем шкалам УКЖ. Государственные служащие (военнослужащие) по положительным переменным УКЖ и интегральному показателю индекса качества жизни имеют показатели выше с уменьшением уровня личностной тревожности, а при высоком уровне личностной тревожности наблюдается рост «негативных» показатели УКЖ. Это дает нам право считать, что личностная тревожность занимает одно из значимых мест в удовлетворенности качеством жизни респондентов.

Затем был проведен сравнительный анализ переменных социально – психологической адаптации государственных служащих (военнослужащих) по уровням организационного стресса.

Проведя анализ полученных данных мы можем сделать вывод о том, что положительные показатели СПА (адаптивность, принятие себя, принятие других, эмоциональный комфорт) становятся выше с типом поведения В и низким уровнем организационного стресса, тогда как при средней стресс-толерантности к стрессу и высокой восприимчивости к стрессу данные показатели снижаются, но повышаются «отрицательные» (дезадаптивность, непринятие себя и так далее) показатели СПА. Поэтому, здесь отмечается негативное воздействие степени организационного стресса на адаптацию государственных служащих (военнослужащих).

Далее мы выяснили, имеются ли различия в показателях СПА в зависимости от уровня профессионального стресса. Мы смогли увидеть, что изменение уровня профессионального стресса приводит к изменению в показателях социально-психологической адаптации государственных служащих (военнослужащих), при этом увеличение уровня профессионального стресса показывает изменение положительных критериев СПА («адаптивность», «принятие себя», «принятие других», «эмоциональный комфорт») в сторону понижения, одновременно увеличивая показатели таких переменных СПА как «дезадаптивность», «ведомость», «эмоциональный дискомфорт», «непринятие себя», «внешний контроль», «непринятие других», также «эскапизм». Поэтому мы можем говорить о негативном отражении повышения уровня профессионального стресса на социально-психологическую адаптацию военнослужащих.

Используя также критерий Краскела-Уоллиса, был осуществлен анализ сравнения результатов показателей СПА с различным уровнем личностной тревожности, который показал, что государственные служащие (военнослужащие) имеют значительные различия по положительным переменным СПА («адаптивность», «принятие себя», «принятие других»,

«эмоциональный комфорт»), интегральному показателю «интернальность» и «негативным» переменным СПА («дезадаптивность», «непринятие себя и других», «ведомость», «эмоциональный дискомфорт», «эскапизм»). Так, с уменьшением уровня личностной тревожности наблюдается высокие показатели положительных переменных СПА, а при высоком уровне личностной тревожности растут негативные показатели СПА. Что говорит о значительности уровня личностной тревожности в социально-психологической адаптации государственных служащих (военнослужащих).

Отмечены значительные различия по некоторым критериям психологического здоровья государственных служащих (военнослужащих) в зависимости от группы респондентов (из офицерского состава, из курсантского состава, находящихся на контрактной службе и проходящих срочную службу).

Сравнительный анализ проводился при помощи статистического U-критерий Манна-Уитни и показал следующие результаты:

– выявлены значимые различия группы 1 и группы 3 (военнослужащие из офицерского состава и военнослужащие контрактной службы) по показателям психологического здоровья теста СПА (показатели по переменным выше в группе 1 по сравнению с группой 3):

- «работа»,
- «принятие других»,
- «эмоциональный комфорт»,
- «внутренний контроль»,
- «доминирование»;

– выявлены значимые различия в группе 1 и группе 4 (военнослужащие из офицерского состава и военнослужащие срочной службы) выявлены по шкале УКЖ «поддержка (внутренняя, внешняя)», степень удовлетворенности по данной переменной в группе 4 выше, чем в группе 1;

– выявлены значимые различия группы 2 и группы 3 (военнослужащие из курсантского состава и военнослужащие контрактной службы) по показателям УКЖ и СПА (в группе 2 показатели выше по сравнению с группой 3):

- «адаптивность»,
- «принятие других»;

– были выявлены значительные различия между респондентами группы 3 и группы 4 по следующим критериям (респонденты группы 4 имеют более высокие показатели):

- удовлетворенность работой;
- удовлетворенность по переменной «поддержка (внутренняя, внешняя)»;
- «индекс качества жизни»;
- переменные СПА «адаптивность» и «принятие других».

В результате погруппового сравнительного анализа при помощи критерия Манна-Уитни в соответствии с показателями профессионального стресса, организационного стресса и личностной тревожности были выявлены значительные различия в группе 1 и группе 4, группе 3 и группе 4:

- показатели профессионального стресса ниже в группе 4;
- показатели организационного стресса ниже в группе 4.

Значительные различия выявлены в группе 2 и группе 4 следующего характера:

- профессиональный стресс выше в группе 2, чем в группе 4;
- организационный стресс выше в группе 2, по сравнению с группой 4.

Между группами 3 и 4 выявлены следующие значительные различия:

- организационный стресс сильнее выражен в группе 3;
- личностная тревожность сильнее в группе 3.

Так, мы можем сказать, что показатели организационного, профессионального стресса и личностной тревожности группы 4 значительно

различаются с показателями организационного, профессионального стресса и личностной тревожности других групп (группой 1, группой 2, группой 3).

Учитывая полученные в ходе эмпирического исследования и математического анализа соотношения показателей профессионального стресса и переменных психологического здоровья служащих, мы отметили следующие результаты:

- гипотеза о существовании зависимости между профессиональным стрессом государственных служащих (военнослужащих) с отдельными показателями психологического здоровья, а также о наличии различий между группами респондентов по показателям профессионального стресса и некоторым переменным психологического здоровья эмпирически подтверждается;
- правомерность выдвинутых предположений вызывает необходимость разработки и внедрения дополнительных предложений по снижению уровня профессионального стресса и профилактике устойчивости к стресс-факторам в деятельности федеральных государственных служащих (военнослужащих).

Заключение

В рамках выполнения данной работы было проведено изучение взаимосвязи психологического здоровья и стресса в профессиональной деятельности федеральных государственных служащих.

Исследование проблемы проводилось на теоретическом и практическом уровне и позволило нам прийти к следующим выводам:

- стресс в профессиональной деятельности сложный феномен и может быть вызван довольно большим количеством факторов;
- внешние и внутренние условия могут способствовать развитию и усилению профессионального стресса в рабочей среде (в частности в деятельности федерального государственного служащего), что в свою очередь может привести к ухудшению психологического здоровья личности;
- в рамках противодействия стрессу особую роль играют психологические ресурсы личности как самостоятельные механизмы регуляции психических состояний. Деятельность государственных служащих зачастую протекает в психологически напряженных условиях, поэтому личность, которая работает в данной сфере, должна обладать устойчивостью к стрессам. Стрессоустойчивость позволяет индивиду преодолевать тяжелые жизненные ситуации, а также управлять своими эмоциями, выстраивать более конструктивные отношения в социальной среде. Такое свойство личности как стрессоустойчивость помогает человеку успешно справляться с профессиональными задачами без отрицательных последствий для своего физического и психического здоровья. Устойчивость к стрессу выражается в степени адаптации личности к воздействию средовых факторов профессиональной деятельности;

– в ходе эмпирического исследования были выявлены взаимосвязи выбранных критериев психологического здоровья и уровня профессионального стресса и организационного стресса.

Ощущение довольства от сферы работы и личностных достижений, собственным здоровьем, общением с близкими, а также поддержки, ощущение достаточного уровня оптимистичности и самоконтроля уменьшается с ростом личностной тревожности, уровня профессионального и организационного стресса, а чувство напряженности, нарастание негативных эмоций возрастает с ростом уровня личностной тревожности, показателей профессионального и организационного стресса. Общий интегральный показатель индекса качества жизни становится ниже тогда, как личностная тревожность, показатели профессионального и организационного стресса растут.

Также отмечены значительные различия по некоторым критериям психологического здоровья государственных служащих (военнослужащих) в зависимости от группы респондентов:

- показатели по переменным выше у военнослужащих из офицерского состава, по сравнению с военнослужащими контрактной службы: «работа», «принятие других», «эмоциональный комфорт», «внутренний контроль», «доминирование»;
- степень удовлетворенности по переменной «поддержка (внутренняя, внешняя)» у военнослужащих срочной службы выше, чем у военнослужащих контрактной службы;
- у военнослужащих из курсантского состава показатели выше по сравнению с военнослужащими контрактной службы: «адаптивность», «принятие других»;
- военнослужащие срочной службы имеют более высокие показатели, чем военнослужащие контрактной службы по показателям: «удовлетворенность работой», «поддержка (внутренняя, внешняя)»,

«индекс качества жизни», переменные СПА «адаптивность» и «принятие других».

– показатели организационного, профессионального стресса и личностной тревожности военнослужащих срочной службы значительно различаются (ниже) по сравнению с показателями организационного, профессионального стресса и личностной тревожности других групп респондентов, что говорит о зависимости данных переменных и характера выполнения профессиональной деятельности.

Таким образом, мы можем говорить о негативном отражении уровня профессионального и организационного стресса на критерии удовлетворенности качеством жизни, а также на уровень социально-психологической адаптации федеральных государственных служащих (военнослужащих).

Полученные результаты позволяют нам говорить о правомерности гипотез, поставленных на начало исследования данной магистерской диссертации.

Итоговые выводы и предложения по повышению профессиональной стрессоустойчивости государственных служащих (военнослужащих) могут быть использованы в дальнейшей работе по улучшению и поддержанию морально-психологического обеспечения данной сферы.

Список используемой литературы

1. Абрамова Г. С. Психология в медицине. М. : Инфарм-М, 2018. 273 с.
2. Акимова А. Р. Психологическое здоровье личности. М. : ФЛИНТА, 2023. 138 с.
3. Афанасенкова Е. Л. Здоровье, психическое и психологическое здоровье: содержание, границы, иерархическая взаимосвязь в структуре личности // Психология состояний человека: актуальные теоретические и прикладные проблемы. Материалы Третьей Международной научной конференции. Казань. 2018. С.52-55.
4. Баринова М. Г. Психическое здоровье сотрудников правоохранительных органов и наличие витальных угроз // Актуальные проблемы психологии правоохранительной деятельности: концепции, подходы, технологии. Материалы международной научно-практической конференции. Санкт-Петербург. 2022. С.38-40.
5. Бергис Т. А. Основные подходы к изучению преодолевающего поведения в отечественной и зарубежной психологии // Вестник гуманитарного института ТГУ. Тольятти: ТГУ. 2011. № 1 (10). С. 78-83.
6. Березин Ф. Б. Психическая и психофизиологическая адаптация человека. Л. : Наука, 1988. 267 с.
7. Бодров В. А. Психологический стресс: развитие учения и современное состояние проблемы. М. : ИПРАН, 1995. 128 с.
8. Бодров В. А. Информационный стресс. М. : ПЕР СЭ, 2000. 352 с.
9. Бодров В. А. Психологический стресс: развитие и преодоление; 2-е изд. Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. 528 с.
10. Братусь Б. С. Аномалии личности. Психологический подход. М. : Никая, 2019. 912 с.
11. Васильева О. С. Психология здоровья человека: эталоны, представления, установки. М. : Академия, 2001. 352с.

12. Васюта Г. Г. Факторы стресса государственных служащих и пути его предотвращения: дис. ... канд. психол. наук М., 1998. 153 с.
13. Вебер М. Избранные произведения. М. : Прогресс, 1990. С. 707-735.
14. Водопьянова Н. В. Стресс-менеджмент. М. : Юрайт, 2023. 283 с.
15. Гонина О. О. Психология. М. : КноРус, 2019. 320 с.
16. Даниленко О. И. Душевное здоровье и культура // Психология здоровья; под ред. Г. С. Никифорова. СПб. : Питер, 2006. 607 с.
17. Дементий Л. И., Ашрапова Р. Р. Волевой субъективный контроль и самоконтроль как ресурсы адаптации личности // Психологическое, физическое, информационное насилие и пути его преодоления в современном обществе: материалы Всероссийской научно-практической конференции. Омск. 2015. С. 37-42.
18. Климов Е. А. Введение в психологию труда. М. : Культура и спорт, ЮНИТИ, 1998. 350 с.
19. Клинические рекомендации «Паническое расстройство у взрослых» : утв. Министерством здравоохранения Российской Федерации от 24.08.2021 // Консультант плюс: справочно-правовая система.
20. Кокс Д., Хинкли Д. Теоретическая статистика. М. : Мир, 1978. 560 с.
21. Кутбиддинова Р. А. Психология стресса (виды стрессовых состояний, диагностика, методы саморегуляции). Южно-Сахалинск: СахГУ, 2019. 124 с.
22. Леонтьева В. Л. Психология. М. : Юрайт, 2019. 152 с.
23. Либин А. В. Дифференциальная психология. М. : Юрайт, 2020. 442 с.
24. Мандель Б. Р. Психология стресса. М. : ФЛИНТА, 2019. 252 с.
25. Маслоу А. Мотивация и личность. СПб. : Питер, 2002. 478 с.
26. Мириуца Е. В. Психология стресса и стрессоустойчивого поведения. Тамбов: ТГУ им. Г. Р.Державина, 2021. 98 с.

27. Михеева А. В. Виды стресса: проблема классификации // Актуальные проблемы современной психологии: материалы Всероссийской конференции молодых ученых. М. : РУДН, 2014. С. 87-95.
28. Немов Р. С. Общая психология. Том 2. Книга 2. Внимание и память. М. : Юрайт, 2019. 262 с.
- 29 Овсянникова О. А. Этика государственной службы и государственного служащего. Санкт-Петербург: Лань, 2023. 280 с. URL : <https://e.lanbook.com/book/267380> (дата обращения: 16.10.2023).
30. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка. М. : Мир и образование, 2020. 736 с.
31. Парыгин Б. Д. Социально-психологический климат коллектива. Пути и методы изучения. Л. : Наука, 1981. 192 с.
32. Плотникова М. Ю. Психология стресса. Чита: ЗабГУ, 2020. 142 с.
33. Подпоринова Н. Н. Поленова М. Е., Лазуренко Н. В. Профилактика синдрома эмоционального выгорания специалиста по социальной работе. Белгород: НИУ БелГУ, 2020, 168 с.
34. Попов Ю. П. Охрана труда. М. : КноРус, 2023. 225 с.
35. Портнягина А. М. Психология стресса. Красноярск: СибГУ им. академика М. Ф. Решетнёва, 2019. 98 с.
36. Психология здоровья / Е. А. Денисова, С. А. Кузьмичев, Т. В. Чапала, И. В. Малышева. Тольятти: ТГУ, 2017. 107 с. URL : <https://e.lanbook.com/book/139724> (дата обращения: 20.05.2023).
37. Ребер А. С. Большой толковый психологический словарь: в 2 т. М. : Вече : АСТ, 2003. Т. 1. 592 с.; Т. 2. 560 с.
38. Роджерс К. Р. Клиент-центрированная психотерапия. М. : ЭКСМО-Пресс, 2002. 358 с.
39. Самоукина Н. В. Психология и педагогика профессиональной деятельности. М. : Тандем, КМОС, 1999. 352 с.
40. Селье Г. Стресс без дистресса. М. : Прогресс, 1982. 127 с.

41. Теплов Б. М. Проблемы индивидуальных различий. М. : Наука, 1961. 312 с.
42. Тьюбсинг Д. А. Избегайте стрессовых ситуаций. М. : Медицина, 1993. С.43-44.
43. Фатеева В. В. Факторы стресса в профессиональной деятельности сотрудников государственной службы и некоторые аспекты их влияния на психологическое здоровье работника данной сферы // Методы и механизмы реализации компетентностного подхода в психологии и педагогике : сборник статей Международной научно-практической конференции. Уфа: Аэтерна, 2022. С. 63-66.
44. Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» // Консультант плюс: справочно-правовая система.
45. Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» // Консультант плюс: справочно-правовая система. М., 2013. 123 с.
46. Франкл В. Э. Воля к смыслу. М. : АНФ, 2018. 190 с.
47. Цыдыпова С. Д. Проблемы профессионального здоровья будущих психологов образования. Чита: ЗабГУ, 2020. 255 с.
48. Чердынцева Е. В. Современные технологии воспитательной и коррекционно-развивающей работы с детьми. Омск: ОмГПУ, 2022. 140 с.
49. Щербатых Ю. В. Психология стресса и методы коррекции. СПб. : Питер, 2023. 256 с.
50. Cox T., Mackay C. J. A psychological model of occupational stress. A paper presented to Medical Research Council meeting Mental Health in Industry. London, 1976.
51. Holmes T. H., Rahe R. H. The Social Readjustment Rating Scale. J Psychosom Res, 1967.11 (2). 213 p.
52. Lazarus R. S., Folkman S. Stress, Appraisal, and coping. NY. : Springer Publishing, 1984. 444 p.

53. Pearlin L., Schooler C. The structure of coping // Journal of Health and Social Behavior, 1978. Vol. 19. P. 2-21.

54. Smith M. J., Carayon P. Work organization, stress and cumulative trauma disorders / S. Moon, S. Sauter (Eds.), Beyond Biomechanics: Psychosocial Aspects of Cumulative Trauma Disorders. London: Taylor and Francis, 1996. P. 23-42.

55. Weitz J. Psychological research needs on the problems of human stress. In: Social and Psychological Factors in Stress (ed. J. E. McGrath). Holt Rinehart and Winston: New York, 1970.

Приложение А

Анализ результатов (частотный)

Таблица А.1 – Распределение общей выборки по группам и по уровню личностной тревожности, профессионального стресса, организационного стресса

Личностная тревожность					
Уровни		Частота	Проценты	Валидный %	Накопленный %
Валидные	Высокий	2	2,5	2,5	2,5
	Низкий	54	67,5	67,5	70
	Средний	24	30	30	100
Всего		80	100	100	
Профессиональный стресс					
Уровни		Частота	Проценты	Валидный %	Накопленный %
Валидные	Высокий	2	2,5	2,5	2,5
	Низкий	30	37,5	37,5	40
	Средний	48	60	60	100
Всего		80	100	100	
Организационный стресс					
Уровни		Частота	Проценты	Валидный %	Накопленный %
Валидные	Высокий (А)	10	12,5	12,5	12,5
	Средний (АВ)	30	37,5	37,5	50
	Низкий (В)	40	50	50	100
Всего		80	100	100	
Группа 1					
Личностная тревожность					
Уровни		Частота	Проценты	Валидный %	Накопленный %
Валидные	Низкий	11	55	55	55
	Средний	9	45	45	100
Всего		20	100	100	
Группа 2					
Личностная тревожность					
Уровни		Частота	Проценты	Валидный %	Накопленный %
Валидные	Низкий	15	75	75	75
	Средний	5	25	25	100
Всего		20	100	100	
Группа 3					
Личностная тревожность					
Уровни		Частота	Проценты	Валидный %	Накопленный %
Валидные	Высокий	2	10	10	10
	Низкий	12	60	60	70
	Средний	6	30	30	100
Всего		20	100	100	

Продолжение Приложения А

Продолжение таблицы А.1

Группа 4					
Личностная тревожность					
Уровни		Частота	Проценты	Валидный %	Накопленный %
Валидные	Низкий	16	80	80	80
	Средний	4	20	20	100
Всего		20	100	100	
Группа 1					
Профессиональный стресс					
Уровни		Частота	Проценты	Валидный %	Накопленный %
Валидные	Низкий	6	30	30	30
	Средний	14	70	70	100
Всего		20	100	100	
Группа 2					
Профессиональный стресс					
Уровни		Частота	Проценты	Валидный %	Накопленный %
Валидные	Высокий	1	5	5	5
	Низкий	5	25	25	30
	Средний	14	70	70	100
Всего		20	100	100	
Группа 3					
Профессиональный стресс					
Уровни		Частота	Проценты	Валидный %	Накопленный %
Валидные	Высокий	1	5	5	5
	Низкий	9	45	45	50
	Средний	10	50	50	100
Всего		20	100	100	
Группа 4					
Профессиональный стресс					
Уровни		Частота	Проценты	Валидный %	Накопленный %
Валидные	Низкий	10	50	50	50
	Средний	10	50	50	100
Всего		20	100	100	
Группа 1					
Организационный стресс					
Уровни		Частота	Проценты	Валидный %	Накопленный %
Валидные	Высокий (А)	3	15	15	15
	Средний (АВ)	8	40	40	55
	Низкий (В)	9	45	45	100
Всего		20	100	100	

Продолжение Приложения А

Продолжение таблицы А.1

Группа 2					
Организационный стресс					
Уровни		Частота	Проценты	Валидный %	Накопленный %
Валидные	Высокий (А)	4	20	20	20
	Средний (АВ)	8	40	40	60
	Низкий (В)	8	40	40	100
Всего		20	100	100	
Группа 3					
Организационный стресс					
Уровни		Частота	Проценты	Валидный %	Накопленный %
Валидные	Высокий (А)	3	15	15	15
	Средний (АВ)	10	50	50	65
	Низкий (В)	7	35	35	100
Всего		20	100	100	
Группа 4					
Организационный стресс					
Уровни		Частота	Проценты	Валидный %	Накопленный %
Валидные	Средний (АВ)	4	20	20	20
	Низкий (В)	16	80	80	100
Всего		20	100	100	

Приложение Б

Погрупповое распределение результатов по уровням выделенных переменных психологического здоровья

Таблица Б.1 – Погрупповое распределение по уровням показателей теста СПА Роджерса-Даймонда

Респонденты	Уровень	Показатели теста СПА Роджерса – Даймонда (%)												
		Адаптивность	Деадаптивность	Принятие себя	Непринятие себя	Принятие других	Непринятие других	Эмоциональный комфорт	Эмоц. дискомфорт	Внутренний контроль	Внешний контроль	Доминирование	Ведомость	Эскапизм
Группа 1	Высокий	100	–	100	–	95	–	65	–	95	–	65	–	–
	Средний	–	–	–	–	5	–	35	–	5	–	35	20	–
	Низкий	–	100	–	100	–	100	–	100	–	100	–	80	100
Группа 2	Высокий	95	–	95	–	85	–	50	–	80	–	45	–	–
	Средний	5	5	5	10	15	20	50	5	20	5	55	20	25
	Низкий	–	95	–	90	–	80	–	95	–	95	–	80	75
Группа 3	Высокий	85	–	90	–	80	–	40	–	70	–	25	–	5
	Средний	15	15	10	5	20	10	60	15	30	10	50	30	10
	Низкий	–	85	–	95	–	90	–	85	–	90	25	70	85
Группа 4	Высокий	95	–	95	–	95	–	50	–	75	–	35	–	–
	Средний	5	5	5	5	5	–	50	5	25	5	60	20	5
	Низкий	–	95	–	95	–	100	–	95	–	95	5	80	95
Респонденты	Уровень	Показатели теста СПА Роджерса – Даймонда (частота)												
		Адаптивность	Деадаптивность	Принятие себя	Непринятие себя	Принятие других	Непринятие других	Эмоциональный комфорт	Эмоц. дискомфорт	Внутренний контроль	Внешний контроль	Доминирование	Ведомость	Эскапизм
Группа 1	Высокий	20	–	20	–	19	–	13	–	1	–	13	–	–
	Средний	–	–	–	–	1	–	7	–	5	–	7	4	–
	Низкий	–	20	–	20	–	20	–	20	–	20	–	16	20

Продолжение Приложения Б

Продолжение таблицы Б.1

Респонденты	Уровень	Показатели теста СПА Роджерса – Даймонда (частота)												
		Адаптивность	Деадаптивность	Принятие себя	Непринятие себя	Принятие других	Непринятие других	Эмоциональный комфорт	Эмоц. дискомфорт	Внутренний контроль	Внешний контроль	Доминирование	Ведомость	Эскапизм
Группа 2	Высокий	19	–	19	–	17	–	10	–	16	–	9	–	–
	Средний	1	1	1	2	3	4	10	1	4	1	11	4	5
	Низкий	–	19	–	18	–	16	–	19	–	19	–	16	15
Группа 3	Высокий	17	–	18	–	18	–	8	–	14	–	5	–	1
	Средний	3	3	2	1	2	1	12	3	6	1	10	4	2
	Низкий	–	17	–	19	–	19	–	17	–	19	5	16	17
Группа 4	Высокий	19	–	19	–	19	–	10	–	15	–	7	–	–
	Средний	1	1	1	1	1	–	10	1	5	1	12	4	1
	Низкий	–	19	–	19	–	20	–	19	–	19	1	16	19

Приложение В

Сравнительный анализ результатов по группам

Таблица В.1 – Погрупповое распределение по уровням показателей теста оценки качества жизни Н.Е. Водопьяновой

Респонденты	Уровень	Переменные теста оценки качества жизни Н. Е. Водопьяновой (%)									
		Работа	Личные достижения	Здоровье	Общение с близкими	Поддержка	Оптимистичность	Напряженность	Самоконтроль	Негативные эмоции	ИКЖ
Группа 1	Высокий	80	95	80	90	75	95	90	90	–	95
	Средний	–	–	15	5	25	5	10	5	–	5
	Низкий	20	5	5	5	–	–	–	–	100	–
Группа 2	Высокий	60	80	70	85	65	80	80	85	–	65
	Средний	30	10	20	10	25	20	20	15	–	35
	Низкий	10	10	10	5	10	–	–	–	100	–
Группа 3	Высокий	55	75	75	75	70	85	75	75	5	75
	Средний	25	25	5	10	15	15	10	15	5	20
	Низкий	20	5	20	15	15	10	15	10	90	5
Группа 4	Высокий	70	90	80	90	90	95	90	95	–	85
	Средний	25	–	10	5	5	5	5	–	–	15
	Низкий	5	10	10	5	5	–	5	5	100	–
Респонденты	Уровень	Переменные теста оценки качества жизни Н.Е. Водопьяновой (частота)									
		Работа	Личные достижения	Здоровье	Общение с близкими	Поддержка	Оптимистичность	Напряженность	Самоконтроль	Негативные эмоции	ИКЖ
Группа 1	Высокий	16	19	16	18	15	19	18	19	–	19
	Средний	–	–	3	1	5	1	2	1	–	1
	Низкий	4	1	1	1	–	–	–	–	20	–
Группа 2	Высокий	12	16	14	17	13	16	16	17	–	13
	Средний	6	2	4	2	5	4	4	3	–	7
	Низкий	2	2	2	1	2	–	–	–	20	–

Продолжение Приложения В

Продолжение таблицы В.1

Респонденты	Уровень	Переменные теста оценки качества жизни Н. Е. Водопьяновой (частота)									
		Работа	Личные достижения	Здоровье	Общение с близкими	Поддержка	Оптимистичность	Напряженность	Самоконтроль	Негативные эмоции	ИКЖ
Группа 3	Высокий	11	15	15	15	14	17	15	15	1	15
	Средний	5	4	1	2	3	2	2	3	1	4
	Низкий	4	1	4	3	3	1	3	2	18	1
Группа 4	Высокий	14	18	16	18	18	19	18	19	–	17
	Средний	5	–	2	1	1	1	1	–	–	3
	Низкий	1	2	2	1	1	–	1	1	20	–

Таблица В.2 – Сравнительный анализ критериев СПА и критериев УКЖ государственных служащих (военнослужащих) по группам 1 и 3

Переменные	Респонденты (средние ранги)		U	p
	Группа 1	Группа 3		
Работа	24,75	16,25	115,000*	,021
Личные достижения	22,23	18,78	165,500	,347
Здоровье	20,03	20,98	190,500	,796
Общение с близкими людьми (друзьями)	21,80	19,20	174,000	,474
Поддержка (внутренняя, внешняя)	20,40	20,60	198,000	,957
Оптимистичность	21,90	19,10	172,000	,446
Напряженность	20,75	20,25	195,000	,891
Самоконтроль	21,88	19,13	172,500	,454
Негативные эмоции	20,65	20,35	197,000	,935
ИКЖ	21,75	19,25	175,000	,499
Адаптивность	23,45	17,55	141,000	,110
Деадаптивность	19,35	21,65	177,000	,533
Принятие себя	20,65	20,35	197,000	,935
Непринятие себя	17,53	23,48	140,500	,088
Принятие других	24,05	16,95	129,000*	,050
Непринятие других	20,48	20,53	199,500	,989

Продолжение Приложения В

Продолжение таблицы В.2

Переменные	Респонденты (средние ранги)		U	p
	Группа 1	Группа 3		
Эмоциональный комфорт	24,95	16,05	111,000*	,016
Эмоциональный дискомфорт	20,93	20,08	191,500	,801
Внутренний контроль	24,93	16,08	111,500*	,016
Внешний контроль	19,38	21,63	177,500	,510
Доминирование	24,93	16,08	111,500*	,016
Ведомость	18,65	22,35	163,000	,315
Эскапизм (уход от проблем)	17,28	23,73	135,500	,074

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

Таблица В.3 – Сравнительный анализ критериев СПА и критериев УКЖ государственных служащих (военнослужащих) по группам 1 и 4

Переменные	Респонденты (средние ранги)		U	p
	Группа 1	Группа 4		
Работа	19,90	21,10	188,000	,744
Личные достижения	18,80	22,20	166,000	,350
Здоровье	18,48	22,53	159,500	,269
Общение с близкими людьми (друзьями)	18,48	22,53	172,500	,447
Поддержка (внутренняя, внешняя)	16,45	24,55	119,000 *	,027
Оптимистичность	18,83	22,18	166,500	,358
Напряженность	17,38	23,63	137,500	,085
Самоконтроль	17,90	23,10	148,000	,156
Негативные эмоции	23,73	17,28	135,500	,079
ИКЖ	17,15	23,85	133,000	,070
Адаптивность	18,40	22,60	158,000	,256
Деадаптивность	22,48	18,53	160,500	,285
Принятие себя	17,15	23,85	133,000	,068
Непринятие себя	20,93	20,08	191,500	,805
Принятие других	18,98	22,03	169,500	,401
Непринятие других	21,38	19,63	182,500	,633
Эмоциональный комфорт	23,20	17,80	146,000	,142
Эмоциональный дискомфорт	22,85	18,15	153,000	,173
Внутренний контроль	21,40	19,60	182,000	,624
Внешний контроль	21,83	19,18	173,500	,425
Доминирование	22,50	18,50	160,000	,276
Ведомость	21,18	19,83	186,500	,714
Эскапизм (уход от проблем)	20,30	20,70	196,000	,912

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

Продолжение Приложения В

Таблица В.4 – Сравнительный анализ критериев СПА и критериев УКЖ государственных служащих (военнослужащих) по группам 2 и 3

Переменные	Респонденты (средние ранги)		U	p
	Группа 2	Группа 3		
Работа	23,15	17,85	147,000	,150
Личные достижения	21,28	19,73	184,500	,670
Здоровье	21,80	19,20	174,000	,472
Общение с близкими людьми (друзьями)	21,08	19,93	188,500	,752
Поддержка (внутренняя, внешняя)	21,65	19,35	177,000	,532
Оптимистичность	21,60	19,40	178,000	,549
Напряженность	22,90	18,10	152,000	,184
Самоконтроль	22,50	18,50	160,000	,277
Негативные эмоции	19,50	21,50	180,000	,586
ИКЖ	22,70	18,30	156,000	,234
Адаптивность	24,30	16,70	124,000*	,040
Деадаптивность	20,00	21,00	190,000	,787
Принятие себя	23,40	17,60	142,000	,116
Непринятие себя	18,70	22,30	164,000	,298
Принятие других	24,95	16,05	111,00*	,015
Непринятие других	21,00	20,00	190,000	,785
Эмоциональный комфорт	21,58	19,43	178,500	,558
Эмоциональный дискомфорт	20,73	20,28	195,500	,889
Внутренний контроль	24,05	16,95	129,000	,054
Внешний контроль	19,35	21,65	177,000	,496
Доминирование	24,05	16,95	129,000	,054
Ведомость	19,18	21,83	173,500	,470
Эскапизм (уход от проблем)	20,80	20,20	194,000	,870

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

Таблица В.5 – Сравнительный анализ критериев СПА и критериев УКЖ государственных служащих (военнослужащих) по группам 3 и 4

Переменные	Респонденты (средние ранги)		U	p
	Группа 3	Группа 4		
Работа	16,43	24,58	118,500*	,027
Личные достижения	17,95	23,05	149,000	,162
Здоровье	19,33	21,68	176,500	,520
Общение с близкими людьми (друзьями)	18,25	22,75	155,000	,214

Продолжение Приложения В

Продолжение таблицы В.5

Переменные	Респонденты (средние ранги)		U	p
	Группа 3	Группа 4		
Поддержка (внутренняя, внешняя)	16,63	24,38	122,500*	,035
Оптимистичность	18,13	22,88	152,500	,194
Напряженность	17,18	23,83	133,500	,064
Самоконтроль	17,38	23,63	137,500	,089
Негативные эмоции	23,50	17,50	140,000	,102
ИКЖ	15,73	25,28	104,500**	,010
Адаптивность	16,20	24,80	114,000*	,020
Деадаптивность	23,40	17,60	142,000	,116
Принятие себя	17,05	23,95	131,000	,061
Непринятие себя	23,45	17,55	141,000	,096
Принятие других	15,85	25,15	107,000*	,011
Непринятие других	21,13	19,88	187,500	,733
Эмоциональный комфорт	18,50	22,50	160,000	,276
Эмоциональный дискомфорт	20,80	20,20	194,000	,854
Внутренний контроль	18,70	22,30	164,000	,329
Внешний контроль	22,50	18,50	160,000	,236
Доминирование	18,15	22,85	153,000	,201
Ведомость	22,83	18,18	153,500	,207
Эскапизм (уход от проблем)	23,43	17,58	141,500	,110

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

Приложение Г

Показатели стресса и тревожности по группам

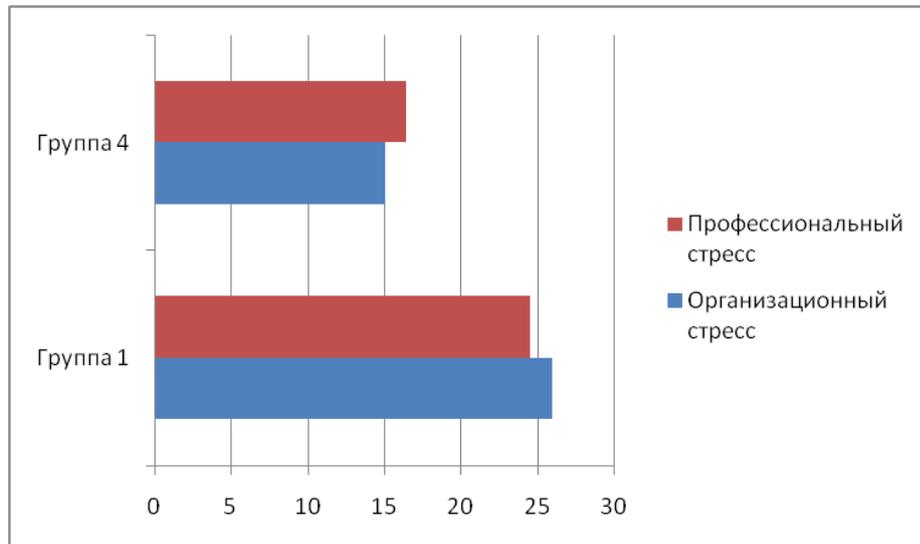


Рисунок Г.1 – Показатели ОС, ПС и личностной тревожности по группам 4 и 1

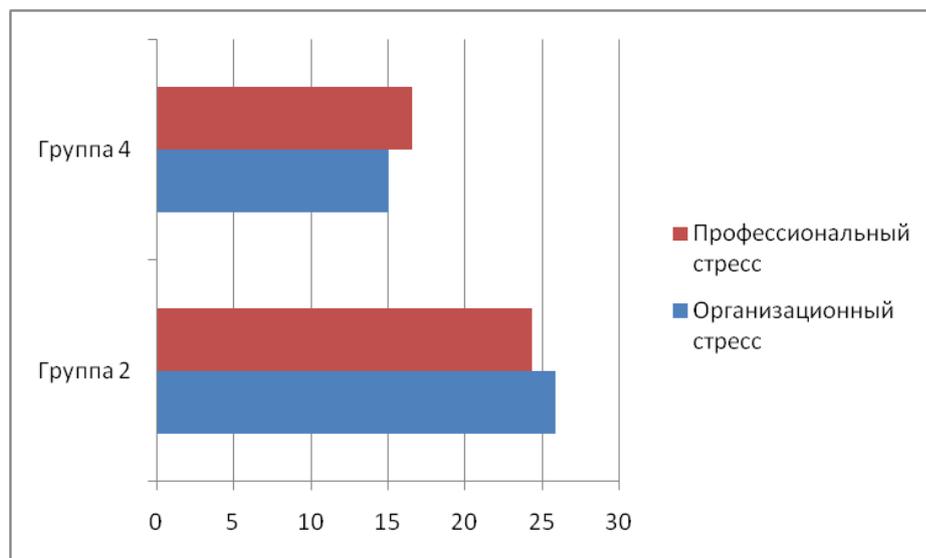


Рисунок Г.2 – Показатели ОС, ПС и личностной тревожности по группам 4 и 2

Продолжение Приложения Г

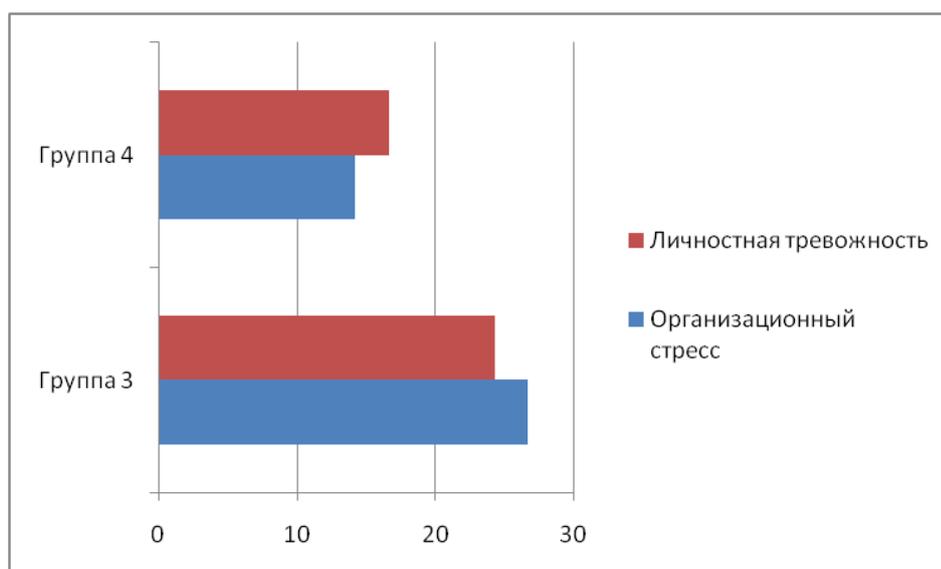


Рисунок Г.3 – Показатели ОС, ПС и личной тревожности по группам 4 и 3