

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 особенностей взаимосвязи профессионального стресса
и некоторых аспектов психологического здоровья офисных сотрудников строительной
компании

Обучающийся

О.А. Гонзус

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Научный
руководитель

канд. психол. наук, И.В. Кулагина

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

Оглавление

Введение.....	3
Глава 1 Теоретические основы исследования взаимосвязи профессионального стресса и психологического здоровья офисных сотрудников.....	10
1.1 Понятие и виды профессионального стресса	10
1.2 Причины возникновения и последствия профессионального стресса.....	14
1.3 Влияние профессионального стресса на психологическое здоровье.....	20
1.4 Анализ современного состояния проблемы профессионального стресса и его влияния на психологическое здоровье сотрудников.....	24
Глава 2 Эмпирический анализ взаимосвязи профессионального стресса и психологического здоровья офисных сотрудников строительной компании	34
2.1 Организация и методы исследования	34
2.2 Интерпретация результатов исследования.....	40
2.3 Рекомендации по управлению стрессом в организации.....	79
Заключение.....	84
Список используемой литературы и используемых источников.....	89

Введение

Профессиональный стресс, вызванный интенсификацией труда, цифровизацией и многозадачностью, является масштабной проблемой, негативно влияющей как на здоровье персонала, так и на эффективность организаций. Особую уязвимость демонстрируют офисные сотрудники в строительной отрасли, чья деятельность сопряжена с уникальным комплексом стресс-факторов: высокой ответственностью за проекты и ресурсы, рисками срыва сроков, необходимостью постоянной координации и работы в условиях нестабильности [20].

Особую актуальность проблема профессионального стресса приобретает в контексте офисной деятельности, которая сопряжена с рядом специфических стрессогенных факторов: высокий объем когнитивной нагрузки, необходимость обработки больших массивов информации, длительная работа за компьютером, гиподинамия, высокая ответственность за принимаемые решения, а также необходимость соблюдения жёстких дедлайнов. Всё это создаёт условия для хронического психоэмоционального напряжения, которое может приводить к снижению производительности, росту числа ошибок, увеличению текучести кадров, ухудшению корпоративного климата.

В условиях строительной отрасли, где офисные сотрудники играют ключевую роль в управлении проектами, координации работ, взаимодействии с подрядчиками и клиентами, профессиональный стресс усугубляется дополнительными факторами: нестабильностью проектов, рисками срыва сроков, высокой материальной ответственностью и необходимостью оперативно реагировать на изменяющиеся условия [21]. Это делает данную профессиональную группу не менее уязвимой к развитию тревожных расстройств и других нарушений психологического здоровья.

Проблема профессионального стресса и его влияния на психическое здоровье является междисциплинарной и исследуется в рамках психологии,

медицины, социологии труда и менеджмента. Фундаментальный вклад в понимание природы стресса внес Г. Селье, разработавший теорию общего адаптационного синдрома и введший разграничение между эустрессом и дистрессом.

В отечественной науке проблема профессионального стресса и выгорания глубоко исследуется в трудах В.А. Бодрова, А.Б. Леоновой, Н.Е. Водопьяновой, Л.М. Митиной, Т.С. Кабаченко и других. Эти авторы не только адаптировали зарубежные методики, но и разработали собственные подходы к пониманию стресса в контексте российской профессиональной среды, уделяя внимание его связи с индивидуально-личностными особенностями и спецификой различных видов деятельности.

Несмотря на обширную теоретическую и эмпирическую базу, нами выявлено, что большинство исследований профессионального стресса сфокусировано либо на представителях помогающих профессий (медики, педагоги, социальные работники), либо на рабочих специальностях. Офисные сотрудники, особенно в таких специфических отраслях, как строительство, часто остаются за рамками пристального научного внимания [19]. Таким образом, существует необходимость в уточнении и конкретизации существующих теоретических моделей применительно к данной профессиональной группе, а также в получении новых эмпирических данных о взаимосвязи стресса и здоровья в этом контексте. Проводимое исследование призвано заполнить выявленный пробел и предоставить релевантные данные для разработки программ профилактики и поддержки персонала в конкретной организации ООО «Неотехзаказ», но и в отрасли в целом.

Цель исследования: выявить и проанализировать характер и степень взаимосвязи между уровнем профессионального стресса и показателями психологического здоровья у офисных сотрудников строительной компании ООО «Неотехзаказ».

Объект исследования: психологическое здоровье офисных сотрудников ООО «Неотехзаказ».

Предмет исследования: гендерные особенности взаимосвязи уровня профессионального стресса с показателями психологического здоровья (тревожность, удовлетворенность работой) у офисных сотрудников.

Гипотеза исследования: среди офисных сотрудников строительной компании уровень профессионального стресса и его негативное влияние на психологическое здоровье значимо сильнее выражено у женщин, что проявляется в комплексе взаимосвязанных симптомов: более высокий уровень профессионального стресса, личностной тревожности и психосоматических расстройств.

Для достижения поставленной цели были сформулированы следующие задачи:

- провести теоретический анализ современных научных представлений о сущности, структуре и факторах профессионального стресса и психологического здоровья в организационном контексте;
- подобрать и обосновать комплекс валидных и надежных психодиагностических методик, адекватных цели и задачам исследования;
- организовать и провести эмпирическое исследование на выборке офисных сотрудников ООО «Неотехзаказ»;
- осуществить количественную и качественную обработку полученных эмпирических данных с применением методов математической статистики;
- выявить наличие, направление и силу статистически значимых взаимосвязей между параметрами профессионального стресса и различными аспектами психологического здоровья (тревожность, нервно-психическое напряжение, удовлетворенность работой, субъективная оценка здоровья) в условиях гендерных различий.

– на основе проведенного анализа сформулировать выводы и разработать практические рекомендации для руководства компании, направленные на оптимизацию психологического климата и снижение уровня профессионального стресса с учетом гендерных аспектов.

Теоретико-методологической основой данного исследования послужили теоретические концепции и основные принципы, разработанные ведущими отечественными и зарубежными учеными, а именно:

- зарубежные классические теории стресса (Г. Селье, Р. Лазарус), а также отечественные исследователи стресса (Н.Е. Водопьянова, В.А. Бордов, А.Б. Леонова, Ю.В. Щербатых);
- теоретические и практические исследования проблемы профессионального стресса (З.А.-М. Албакова, В.А. Бордов, Н.Е. Водопьянова, С. Каррере, А.С. Кожогелдиев, К.М. Кожогелдиева, М.А. Кожогелдиева, О.С. Старкова, Е.И. Трифонова, А.В. Чижиков, Ю.В. Щербатых, J. Jose, N. Panchanatham);
- работы отечественных и зарубежных ученых по проблеме психологического здоровья (О.С. Васильева, И.В. Дубровина, А.Н. Леонтьева, Ф.Р. Филатова, О.В. Хухлаева, Е.Д. Художенко).
- системный подход, рассматривающий профессиональный стресс и психологическое здоровье как многокомпонентные системы, находящиеся в динамическом взаимодействии.

Методы исследования.

Теоретические методы: анализ и синтез специализированной психологической литературы.

Эмпирические методы исследования: анкетирование, беседа, тестирование, опросники. Были использованы следующие методики:

- Авторский опросник «Удовлетворенность работой»;
- Шкала нервно-психического напряжения Т.А. Немчина;
- Анкета «Мое здоровье» Г. Резапкиной;
- «Шкала психологического стресса, PSM-25»;

– «Шкала самооценки уровня личностной и ситуативной тревожности» Ч.Д. Спилбергера, адаптирована на русский язык Ю.А. Ханиным [30].

Статистические методы: расчет средних значений, расчет процентного соотношения, сравнительный анализ с помощью U-критерия Манна-Уитни, расчет корреляционного коэффициента Спирмена. Обработка данных проводилась с помощью программы IBM SPSS Statistics 23 [32].

Исследование реализовано на базе ООО «Неотехзаказ» г. Краснодар в 2025 году. В исследовании приняло участие 30 респондентов из них 15 мужчин и 15 женщин (офисных сотрудников строительной компании), средний возраст участников исследования 38 лет.

Научная обоснованность и достоверность результатов исследования гарантирована применением современных методологических подходов к научному познанию; последовательным осуществлением исходных теоретических концепций и терминологии, основанных на основополагающих отечественных и зарубежных исследованиях в области психологии; использованием методов, соответствующих задачам исследования; применением математико-статистических методов; а также всесторонней проверкой достоверности полученных данных.

Научная новизна данного исследования заключается в том, что была охарактеризована гендерная специфика проявления профессионального стресса у работников офиса в строительной сфере. Расширены научные представления о взаимосвязи профессионального стресса с выделенными компонентами психологического здоровья офисных сотрудников.

Теоретическая значимость исследования заключается в углублении и конкретизации научных представлений о гендерных механизмах взаимовлияния профессионального стресса и психологического здоровья в специфическом контексте офисной деятельности строительной отрасли. Полученные результаты могут дополнить существующие модели, выделив отраслевые и профессиональные особенности данных феноменов.

Практическая значимость исследования состоит в получении эмпирических результатов, характеризующих гендерные особенности взаимосвязи профессионального стресса и психологического здоровья офисных сотрудников строительной компании ООО «Неотехзаказ». Полученные результаты могут быть интегрированы в систему управления персоналом компании ООО «Неотехзаказ», а также адаптированы для применения в других организациях со схожими условиями труда, что в конечном итоге будет способствовать созданию более здоровой и продуктивной рабочей среды. Личное участие автора в организации и реализации исследования заключается в непосредственном сборе теоретических и эмпирических данных, а также в их обработке и интерпретации.

Апробация результатов исследования. Промежуточные результаты отражены в публикации:

– О.А. Гонзус Факторы стресса в профессиональной среде работников // Молодой исследователь: вызовы и перспективы. сб. ст. по материалам ССCLXXXVII междунар. науч.-практ. конф. М. : Изд. «Интернаука», 2024. № 49(387). С. 81-83. URL: <https://www.internauka.org/authors/gonzus-olga-aleksandrovna>

На защиту выносятся следующие положения:

- существуют статистически значимые гендерные различия в проявлениях профессионального стресса у офисных сотрудников строительной компании: у женщин-сотрудниц уровень стресса и личностной тревожности достоверно выше, чем у мужчин;
- преобладает качественно различные паттерны стресс-реакции: у женщин стресс носит интегративный характер с вовлечением эмоциональной и когнитивной сфер, тогда как у мужчин преобладает соматизация стрессовых проявлений;
- обнаружен феномен скрытого неблагополучия: при формально высокой удовлетворенности работой в коллективе сохраняется

экстремально высокий уровень тревожности (89-95%), что свидетельствует о хроническом характере стрессогенного воздействия;

- нервно-психическое напряжение является ключевым медиатором в цепи «стресс → здоровье → удовлетворенность работой», особенно выраженным у женщин;
- обоснована необходимость дифференцированного подхода к профилактике профессионального стресса с учетом гендерных особенностей: для женщин - программы эмоциональной регуляции, для мужчин – развитие навыков рефлексии и раннее выявление психосоматических симптомов.

Структура магистерской диссертации. Работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованной литературы. Основной текст работы изложен на 86 страницах, содержит 14 таблиц, 6 рисунков, 46 источников литературы.

Глава 1 Теоретические основы исследования взаимосвязи профессионального стресса и психологического здоровья офисных сотрудников

1.1 Понятие и виды профессионального стресса

Сегодня стресс является большой проблемой современного общества и является неотъемлемой частью жизни каждого человека. Стресс присутствует повсеместно и затрагивает различные аспекты жизнедеятельности человека включая профессиональную. Само понятие «стресс» (от английского «stress») означает состояние психического или физического напряжения, возникающее в ответ на различные внешние и внутренние факторы, которые воспринимаются индивидом как опасность. Проблема возникновения стресса становится все более значимой для исследователей данного феномена так и для индивида в целом. Будучи значимым проблемным аспектом для различных научных сфер, во всем своем многообразии стресс выражается в сложных формах, при этом отмечается многоаспектность и неоднозначность в его изучении [2].

Впервые понятие «стресс» было введено Гансом Селье в 1979 году. Он определял стресс как неспецифическую реакцию организма на уровне тела в ответ на различные требования и вызовы внешней среды [31]. Под воздействие факторов окружающей среды запускаются специфические физиологические или патологические реакции, соответствующие характеру раздражителя. Однако помимо этих специфических ответов в организме всегда проявляется и неспецифический компонент – состояние общей напряженности, которое активирует защитные механизмы, направленные на поддержание внутреннего равновесия (гомеостаза).

Постепенно, по мере развития индустриального общества и усложнения трудовых процессов, внимание исследователей стало смещаться

с общего понимания стресса на его проявления в профессиональной сфере. Так появилось понятие «профессиональный стресс».

Впервые термин «профессиональный стресс» начал активно использоваться в 1960-1970-х годах, когда ученые и практики в области психологии труда, медицины и менеджмента обратили внимание на то, что многие симптомы эмоционального выгорания, снижения продуктивности, тревожности и даже соматических заболеваний у работников напрямую связаны с условиями их профессиональной деятельности [45].

Таким образом, в науке под профессиональным стрессом понимается напряжённое состояние работника, которое возникает под воздействием эмоционально-отрицательных и экстремальных факторов, вызванных профессиональной деятельностью. Это адаптационная реакция организма на воздействие неблагоприятных условий труда, которая может проявляться в виде эмоционального напряжения продуктивности и изменения поведения.

В зависимости от характера воздействующих факторов и механизма формирования профессиональный стресс может принимать различные виды стресса, каждое из которых оказывает специфическое влияние на функционирование сотрудника и его трудоспособность. Исследователи выделили ряд основных видов профессионального стресса, различающиеся по характеру воздействия и проявлениям (таблица 1).

Таблица 1 – Виды профессионального стресса

Вид профессионального стресса	Описание	Причины	Последствия	Механизмы преодоления
Информационный стресс	Связан с информационной перегрузкой, необходимостью быстро обрабатывать большие объемы данных.	– дефицит данных; – итоговые данные противоречивы; – нерациональная система управления;	– неправильные решения задач; – негативная рабочая атмосфера; – замедленные рабочие процессы.	– оптимизация информационных процессов; – интеграция ИТ-технологий; – повышение эффективности внутренних коммуникаций.

Продолжение таблицы 1

Вид профессионального стресса	Описание	Причины	Последствия	Механизмы преодоления
	отслеживать множество источников информации и своевременно реагировать на меняющиеся обстоятельства	– отсутствие согласованности среди сотрудников.		
Эмоциональный стресс	Возникает из-за высоких эмоциональных требований, необходимости контролировать свои эмоции, поддерживать позитивный контакт с людьми, особенно в конфликтных ситуациях [6].	– частые конфликты на работе; – давление со стороны клиентов или руководства; – необходимость постоянного самоконтроля	– выгорание – раздражительность; – снижение эмоциональной устойчивости	– развитие эмоционального интеллекта; – обучение техникам релаксации; – психологическая поддержка и тренинги
Коммуникативный стресс	Обусловлен сложностями в общении, недопониманием с коллегами, клиентами, неэффективностью взаимодействия в команде	– различия в стилях общения; – языковые барьеры; – отсутствие четких протоколов общения	– низкая продуктивность команды; – непонимание задач; – напряжённая, недружелюбная атмосфера в коллективе	– обучение эффективному общению; – проведение командно-образующих мероприятий; – внедрение единой системы
Управленческий стресс	Связан с давлением со стороны руководства, высокими требованиями к результатам, ограниченностью ресурсов и времени	– межличностные конфликты. – завышенные ожидания руководства; – несоответствие полномочий и ответственности ;	– чувство беспомощности ; – потеря мотивации; – профессиональное выгорание.	– коммуникации. – делегирование полномочий; – обучение тайм-менеджменту; – установление реалистичных целей и KPI

Продолжение таблицы 1

Вид профессионального стресса	Описание	Причины	Последствия	Механизмы преодоления
Физический стресс	Вызван неблагоприятными внешними условиями труда, такими как шум, плохое освещение, длительная рабочая смена и так далее	– плохие условия на рабочем месте в офисе; – воздействие физических факторов (Шум, температура в помещении и прочее); – ненормированный рабочий день	– усталость; – снижение концентрации; – проблемы со здоровьем.	– улучшение условий труда; – соблюдение режима работы и отдыха; – организация эргономичного рабочего места [4]

Каждый из указанных видов профессионального стресса может проявляться по-разному в зависимости от специфики профессии и индивидуальных особенностей сотрудника. Например, представители экстремальных профессий чаще сталкиваются с физическим и эмоциональным стрессом, в то время как офисные сотрудники более подвержены информационному и коммуникативному стрессу постоянно находясь в режиме многозадачности, авралов, жестких дедлайнов [7].

Таким образом, профессиональный стресс стал рассматриваться не просто как следствие внешнего давления, а как сложное взаимодействие между характеристиками трудовой деятельности, личностными особенностями работника и его ресурсами совладания [9]. Это понимание позволило разработать целенаправленные подходы к профилактике и снижению стресса на рабочем месте, направленные на улучшение как индивидуального благополучия, так и общей эффективности организаций.

1.2 Причины возникновения и последствия профессионального стресса

Причины возникновения профессионального стресса редко связаны с одним единственным фактором, чаще всего это результат сложного взаимодействия организационных, социальных, психологических и личностных условий. Согласно работам S. Quick и R. Tetrick «профессиональный стресс возникает, когда требования работы превышают возможности человека справиться с ними, что приводит к негативным психологическим и физическим последствиям» [44]. Таким образом, профессиональный стресс представляет собой результат дисбаланса между требованиями рабочей среды и возможностями работника эффективно с ними справиться. Это состояние может проявляться в форме эмоционального выгорания, физического утомления и снижения профессиональной продуктивности [34].

Понимание механизмов возникновения профессионального стресса обусловлено множеством факторов, среди которых адаптация к новым профессиональным условиям, изменение содержания трудовой деятельности, внедрение современных технологий и инновационных методов работы. Кроме того, значительную роль играют межличностные конфликты, препятствия карьерного роста, а также несоответствие личных профессиональных навыков и личностных качеств требованиям конкретной должности [5]. Все это способствует формированию психологического дискомфорта, который может привести к ухудшению общего состояния работника и снижению эффективности его деятельности.

По мнению А.Б. Леоновой: «стресс следует воспринимать как многогранное явление, являющееся результатом негативного влияния профессиональной среды индивида. Характер переживания стресса зависит от индивидуальных особенностей человека, а также от его представлений о

содержании и перспективах профессиональной деятельности в совокупности» [25].

Как указывал известный отечественный исследователь проблемы профессионального стресса В.А. Бодров, при рассмотрении его феноменологии необходимо учитывать два важных аспекта. Первый заключается в том, что профессиональный стресс тесно связан с процессуальными и регулятивными компонентами профессиональной деятельности. Второй аспект связан с отношением стресса к предметной стороне трудовой деятельности [8]. Подход В.А. Бодрова к изучению профессионального стресса подчеркивает его тесную связь как с процессуальной стороной деятельности, включая организацию труда и регуляцию поведения, так и с предметной направленностью работы. Это позволяет рассматривать стресс не изолированно, а как комплексной явление, обусловленное взаимодействием личности и профессиональной среды. Учет этих аспектов является важным при разработке мер по профилактике и управлению стрессом в профессиональной среде.

Особый интерес в научных исследованиях В.А. Бодрова вызывает вопрос своевременной диагностики стрессовых состояний, что позволяет оперативно выявлять признаки и причины возникновения напряженности. Методы диагностики и профилактики необходимо разрабатывать с учетом индивидуальных особенностей работников, а также особенностей конкретных профессиональных сфер. Проведение таких мероприятий способствует укреплению психологического благополучия и устойчивости сотрудников, что имеет важное значение для поддержания высокого уровня профессиональной компетентности и эффективности организации в целом.

Анализ современной научной литературы позволяет выделить несколько ключевых причин, которые могут стать источником стресса в профессиональной среде. Прежде всего, это перегрузка или недогрузка, когда сотрудник испытывает либо чрезмерную, либо, наоборот, недостаточную нагрузку, что приводит к ощущению дискомфорта и неудовлетворенности

работой. Также важным фактором является отсутствие контроля над ситуацией: чем меньше человек чувствует себя хозяином положения, тем выше вероятность стрессового состояния [23].

Г. Селье описал три стадии развития стрессовой ситуации [31]:

- первая стадия тревоги, которая имеет следующие симптомы при первом появлении стрессора: происходит снижение уровня резистентности организма, нарушаются некоторые соматические и вегетативные функции, затем организм мобилизуется, защитные его силы активизируются и включаются резервные механизмы саморегуляции защитных процессов, тревога снижается и организм возвращается к нормальной активности. Это краткосрочные стрессы, которые называют острыми реакциями стресса;
- вторая стадия сопротивления; на этой стадии биологическая адаптация достигает максимума с точки зрения задействованных ресурсов организма, она наступает при продолжительном воздействии стрессора, происходит сбалансированное расходование адаптационных резервов на фоне адекватного внешним условиям напряжения функциональных систем;
- третья стадия истощения; эта стадия наступает при нарушении защитных механизмов в период воздействия чрезмерно интенсивных и длительных стресс-факторов. После длительного действия стрессора, к которому организм приспособился, постепенно истощаются запасы адаптационной энергии, сопротивляемость организма снижается, в результате чего могут стать не только функциональные нарушения, но и морфологические изменения в организме.

Другими причинами являются конфликты в коллективе, вызванные недостатком коммуникации, разногласиями в подходах к работе или личными противоречиями. Не менее значимым фактором является неопределенность в роли, когда сотрудник неясно понимает свои обязанности, цели или ожидания от него. «Кроме того, стресс может быть

вызван дефицитом информации, необходимой для качественного выполнения работы, а также неблагоприятными физическими условиями труда (шум, освещение, микроклимат и т.д.)» [8].

Особенно остро эти проблемы стоят перед офисными сотрудниками строительных компаний, чья работа предполагает постоянное взаимодействие с коллегами, клиентами, подрядчиками, решение сложных задач и соблюдение жестких сроков. Наличие большого объема административных функций, необходимость решать несколько задач одновременно и высокая ответственность делают этот контингент особенно уязвимым к развитию профессионального стресса и снижению психологического здоровья.

Воздействие профессионального стресса может привести к широкому спектру последствий, затрагивающих как индивидуальное состояние работника, так и эффективность всей организации. На индивидуальном уровне наиболее распространенными последствиями являются:

- снижение работоспособности и продуктивности;
- эмоциональное истощение и развитие синдрома выгорания;
- ухудшение физического и психического здоровья (повышение артериального давления, головные боли, тревожность, депрессия);
- нарушение межличностных отношений внутри коллектива и за его пределами;
- снижение уровня удовлетворенности жизнью и профессиональной деятельностью [15].

На уровне организации последствия стресса проявляются в виде увеличения текучести кадров, снижения качества выполняемых работ, роста числа ошибок и конфликтов, ухудшения корпоративного климата. Согласно исследованиям, длительный стресс может даже стать причиной преждевременного ухода из профессии или перехода на менее ответственные должности [33].

Важно отметить, что индивидуальные различия играют ключевую роль в восприятии и переживании стресса. Как отмечают С. Каррере и другие исследователи, одни работники склонны к ярко выраженной реакции на стрессовые ситуации, в то время как другие могут сохранять психологическую устойчивость даже в условиях повышенной нагрузки. Таким образом, стрессоустойчивость становится важным фактором, определяющим способность личности справляться с трудностями и сохранять уровень профессиональной эффективности [16, 35].

В научной работе С. Каррер подчеркивается необходимость анализа профессионального стресса через призму взаимодействия между личностью и окружающей средой. Исследователь отмечает, что в зависимости от способов реагирования на стрессовые ситуации можно выделить различные группы работников. Одни сотрудники склонны к ярко выраженной и непосредственной реакции на стресс, тогда как у других могут отсутствовать заметные физиологические или психологические изменения. Таким образом, подчеркивается значимость индивидуальных различий в восприятии и переживании стрессовых факторов [36].

Таким образом, изучение профессионального стресса необходимо для разработки комплексных мер, направленных на снижение напряжения в трудовой сфере, повышение уровня психологического комфорта и обеспечение устойчивого развития персонала. В рамках научных исследований особое внимание уделяется выявлению наиболее значимых факторов, триггеров стрессовых состояний и эффективности методов их профилактики. Такой подход обеспечивает более глубокое понимание механизмов возникновения и распространения профессионального стресса, а также создает основу для внедрения практических рекомендаций, способствующих улучшению психологического климата в трудовой среде [46].

Кроме того, проблема профессионального стресса рассматривается и в аспекте управления и контроля ситуации сотрудником. Одной из причин

возникновения стресса может быть потеря чувства контроля над профессиональной деятельностью. Соответственно, стрессовые состояния чаще всего возникают в тех случаях, когда у работника снижается ощущение влияния на происходящее в профессиональной сфере. Анализ причин возникновения и последствий профессионального стресса позволяет сделать вывод о его многогранной природе и значительном влиянии на сотрудников компании также и организацию в целом. Стресс на рабочем месте редко обусловлен лишь внешними обстоятельствами – он формируется в результате взаимодействия объективных факторов (высокая нагрузка, неопределенность ролей, плохие условия труда) и субъективных особенностей личности (уровень устойчивости, стиль совладания, мотивация). В то же время последствия профессионального стресса выходят далеко за рамки снижения производительности: они затрагивают здоровье, эмоциональное состояние, качество жизни и даже социальные отношения. Особенно тревожным сигналом является развитие синдрома эмоционального выгорания, который может привести к полной страте профессиональной мотивации и дезадаптации. Как итог хочется отметить, что своевременное выявление стрессовых факторов, а также внедрение систем поддержки и профилактических мер становятся не просто желательными, а необходимыми условиями устойчивого и здорового функционирования как работника, так и трудового коллектива организации в целом [28, 29].

1.3 Влияние профессионального стресса на психологическое здоровье

В России с каждым годом растет интерес к вопросам психологического здоровья людей, что связано с усилением роли психологической службы и роста числа специалистов в области психологии. Введение понятия «психологическое здоровье» связывают с работами И.В. Дубровиной, которая выделила его как тесно связанное с особенностями личности

человека. Этот термин подчёркивает важность духовных ценностей, отличаясь от подходов, свойственных философии, медицине и социологии [14].

Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) дает определение психическому здоровью – это состояние благополучия, при котором человек осознает свои возможности, может справляться с обычными жизненными стрессами, продуктивно работать и вносить вклад в жизнь общества [12]. В этом определении делается акцент не только на отсутствии психических заболеваний, но и на наличии положительных качеств психики, таких как стрессоустойчивость, уверенность в себе и способность к саморегуляции.

Е.Д. Художенко формирует понятие психологического здоровья, описывая его так, психологическое здоровье – это состояние устойчивого душевного благополучия, проявляющееся в адекватном реагировании на внешние и внутренние воздействия, сохранении продуктивности и способности к личностному развитию [39].

В психологическом контексте психическое здоровье часто рассматривается как система внутренних ресурсов личности, обеспечивающих ее целостность и функциональную активность. По мнению А.Н. Леонтьева, здоровая психика – это не просто отсутствие патологий, а наличие развитых механизмов регуляции поведения и деятельности. Такое толкование подчеркивает важность не только диагностики расстройств, но и развития личностных ресурсов, необходимых для полноценной профессиональной и социальной жизни [24].

Психологическое здоровье является важным компонентом общего состояния здоровья человека и представляет собой динамическую систему, обеспечивающую адаптацию личности к внешним и внутренним условиям среды [3]. По мнению О.С. Васильевой и Ф.Р. Филатовой, психологическое здоровье включает в себя такие аспекты, как эмоциональная устойчивость, способность к саморегуляции, позитивное отношение к себе и окружающим, а также наличие смысложизненных установок и мотивации к саморазвитию.

Эти параметры особенно важны для офисных сотрудников, которые ежедневно сталкиваются с необходимостью принимать решения, управлять временем и общаться с коллегами и клиентами [10].

Профессиональный стресс оказывает комплексное дестабилизирующее воздействие на психологическое здоровье индивида, которое можно осмыслить как системную структуру, включающую эмоциональную, регулятивную, мотивационно-смысловую и когнитивно-оценочную подсистему [1]. Механизм данного воздействия не происходит одномоментно – он накапливается постепенно и развивается поэтапно. Первоначально стрессорный фактор активирует адаптационные резервы индивида, что проявляется в мобилизации когнитивных функций (повышение концентрации внимания) и физиологических ресурсов [2]. Однако при переходе стресса в хроническую фазу или при его чрезмерной интенсивности происходит истощение компенсаторных возможностей, ведущее к дезинтеграции системы психорегуляции в целом. В современной организационной психологии все чаще подчеркивается, что психологическое благополучие персонала является важным элементом человеческого капитала и стратегическим ресурсом управления [7].

Одним из основных аспектов значимости психологического здоровья в профессиональной среде является его влияние на продуктивность и эффективность работы. Сотрудники с высоким уровнем психологической устойчивости демонстрируют лучшую концентрацию внимания, более высокую мотивацию и способность к саморегуляции в условиях стресса. Исследования показывают, что снижение уровня психологического здоровья приводит к ухудшению качества принимаемых решений [17]. Не менее значимым является влияние психического здоровья на уровень удовлетворенности работой и лояльность к организации. Сотрудники, которые чувствуют себя психологически защищёнными и эмоционально стабильными, чаще испытывают чувство сопричастности к компании, демонстрируют более высокую вовлечённость в рабочий процесс и склонны

оставаться в организации надолго. Как отмечают исследователи, «сотрудник с хорошим психическим здоровьем легче адаптируется к изменениям внутри коллектива и проявляет готовность к развитию профессиональных навыков».

По данным ВОЗ, ежегодные потери мировой экономики из-за депрессии и тревожных расстройств составляют около 1 триллиона долларов в год в виде снижения производительности труда. Прямые затраты связаны с оплатой больничных листов и программами медицинского страхования, а косвенные – с утратой знаний, временными затратами на обучение новых сотрудников и снижением общего морального духа в коллективе. Так, согласно исследованиям, проведённым в рамках международного проекта Всемирное исследование психического здоровья ВОЗ, текучесть кадров среди сотрудников с диагностированными психическими расстройствами может быть на 25-40% выше по сравнению со средними показателями по отраслям [11, 13, 18].

Таким образом, психическое здоровье выступает не только как индивидуальный показатель благополучия, но и как важный фактор устойчивого развития организации. Его сохранение и развитие должны считаться частью стратегического управления персоналом, особенно в отраслях с высокими нагрузками, таких как строительство, где офисные сотрудники постоянно работают в условиях сжатых сроков, сложной коммуникации, высокой ответственности и режиме многозадачности.

1.4. Анализ современного состояния проблемы профессионального стресса и его влияния на психологическое здоровье сотрудников

Актуальность изучения влияния профессионального стресса на психологическое здоровье обусловлена тем, что в современных условиях профессиональная деятельность становится не только источником реализации личностного потенциала, но и фактором риска для психического благополучия работников. Как автор указывал выше, условия высоких

требований к производительности, жесткие дедлайны, межличностные конфликты и информационные перегрузки в связи с чем стресс становится неизбежной частью трудовой жизни. В результате анализа современных статей на данную тему выявлена корреляция стрессовых ситуаций и корпоративной культурой компаний. Выявлено, что уровень профессионального стресса и психического здоровья напрямую зависит от степени открытости, поддержки и гибкости внутри организации, а также от наличия в корпоративной культуре таких ценностей, как психологическая безопасность, равновесие между работой и личной жизнью, и система признания достижений сотрудников.

Современное состояние проблемы взаимосвязи профессионального стресса и психического здоровья сотрудников различных компаний находится в центре внимания многочисленных научных исследований российских. По результатам исследований можно сделать вывод, что негативное влияние стресса может быть вызвано различными факторами.

Так, А.В. Чижиков приводит ранжированный список по частоте упоминания того или иного фактора негативного влияния стресса, вызванного трудовой деятельностью, на человека:

- переработки, большое количество задач;
- страх не достичь плановых показателей;
- конфликтные ситуации с клиентами;
- давление со стороны руководства;
- внутренняя конкуренция между сотрудниками;
- личностные конфликты с коллегами;
- неорганизованность процессов;
- большая ответственность;
- кризисные ситуации.

В 2017 году индийские ученые Joby Jose, Dr.N. Panchanatham провели масштабное исследование, посвященное корреляции уровня

профессионального стресса и степени учета данного фактора в корпоративной культуре организаций.

Выводы индийских ученых приведены в работе А.В. Чижикова: имеется высокая степень зависимость уровня профессионального стресса и эффективности организаций. Так, снижение стресса у работников повышает культуру организации и лояльность сотрудников к компании, что значительно улучшает её психологический климат и, как следствие, экономические показатели [40]. Другим важным выводом стало суждение о том, что центральную роль в предотвращении и снижении профессионального стресса играют такие закреплённые в корпоративной культуре нормы, как предоставление сотрудникам гибкости, всесторонняя поддержка сотрудника со стороны организации, уменьшение дистанции между личностным восприятием сотрудником и его профессиональной ролью в компании, открытость к экспериментам и новым идеям, коллегиальное сотрудничество, открытость и искренность.

Плодотворную работу провел семейный коллектив авторов из г. Бишкека (Кыргызская Республика) А.С. Кожогелдиев, К.М. Кожогелдиева, М.А. Кожогелдиева. Работа посвящена методам предотвращения профессионального выгорания для поддержания эффективности труда. Исследователи выделили следующие виды стресса:

- позитивный стресс или эустресс,
- негативный стресс или дистресс,
- хронический стресс,
- профессиональное выгорание.

Профессиональный стресс представлен не как одномоментное событие, а как цепь событий, где одна реакция влияет на другую и этот процесс продолжается пока не найдется способ справиться с ситуацией [22].

Особое внимание уделено исследованию профессионального выгорания. Феномен профессионального выгорания впервые был описан в 1970-х годах американским психиатром Гербертом Фрейденбергером, и с тех

пор он стал одной из наиболее актуальных тем для изучения в области психологии труда и организации [42]. Но в нашей стране это понятие относительно новое и лишь начинает входить в практику, привлекая внимание специалистов к его изучению и разработке методов профилактики и преодоления [37].

Авторы отметили, что профессиональное выгорание чаще всего является результатом сочетания внешних факторов, связанных с рабочей средой, и внутренних факторов, касающихся личных особенностей человека.

Внешние причины выгорания включают такие аспекты, как высокая рабочая нагрузка, когда сотрудник вынужден постоянно выполнять задачи в сжатые сроки или работать сверхурочно, что приводит к истощению ресурсов организма. Неопределенность ролей и ожиданий также может усугубить стресс: если работник не понимает, чего от него ожидают, или сталкивается с противоречивыми требованиями, это вызывает дополнительное напряжение. Наконец, неспособность к восстановлению также является важным фактором: если человек не уделяет времени отдыху, хобби или физической активности, его ресурсы истощаются, что также способствует выгоранию. В работе предлагается использовать несколько методов для преодоления негативных последствий стресса и профессионального выгорания:

- когнитивно-поведенческий подход;
- релаксация, дыхательные практики, медитация;
- социальная поддержка и организационная культура;
- планирование рабочего времени;
- организация рабочего пространства;
- физическая активность [22].

Несмотря на то, что выше были обозначены основные направления, на которые предлагается опираться при снижении уровня стресса и предотвращении выгорания, само по себе перечисление методов не раскрывает их суть и не дает понимания причин их эффективности. Без

теоретического обоснования и понимания механизмов воздействия на психику и тело человека эти подходы могут восприниматься как общие рекомендации, а не как научно обоснованные инструменты психологического саморегуляции. Так, например, дыхательные практики и медитация, которые входят в группу релаксационных техник, не просто «помогают расслабиться». Их действие основано на реальных физиологических процессах. Как показывают исследования (R. Jerath, J.W. Edry, V.A. Barnes, и V Jerath «Физиология длительного пранаямического дыхания: нервные респираторные элементы могут обеспечить механизм, объясняющий, как медленное глубокое дыхание влияет на вегетативную нервную систему»), медленное и глубокое дыхание стимулирует блуждающий нерв, тем самым активируя парасимпатическую нервную систему – ту самую, которая отвечает за состояние покоя и восстановления. Это приводит к снижению уровня кортизола, уменьшению частоты сердечных сокращений и артериального давления. То есть релаксационные практики напрямую влияют на гормональный и вегетативный фон человека, что делает их эффективным средством борьбы с симптомами стресса [43].

Что касается медитации и практики осознанности, то современные методы нейровизуализации наглядно демонстрируют, что регулярная медитативная практика буквально меняет структуру мозга. В части исследования Бритта К. Хёлзель, Джеймс Кармоди, Марк Вангела, Кристина Конглетон и других авторов опубликованное в 2011 году в журнале «Psychiatry Research», было направлено на изучение изменений концентрации серого вещества в мозге у участников программы снижения стресса на основе осознанности (MBSR – Mindfulness-based Stress Reduction, «снижение стресса на основе осознанности») [44]. Результаты исследования показали, что по сравнению с контрольной группой у участников программы MBSR наблюдалось увеличение плотности серого вещества в задней части поясной коры, височно-теменном соединении и мозжечке. Авторы сделали вывод о том, что участие в программе MBSR связано с изменением

концентрации серого вещества в областях мозга, участвующих в процессах обучения и памяти, регуляции и эмоций и принятии точки зрения. Эти нейровизуализационные данные подтверждают патогенетический эффект медитативных практики в коррекции состояний, связанных со стрессом [38].

Статья Е.И. Трифионовой ярко иллюстрирует актуальность этой темы, представляя обзор современной ситуации и предлагая действенные рекомендации для предотвращения негативного влияния стресса на сотрудников. Автором выделены основные аспекты проблемы, основными причинами возникновения профессионального стресса на рабочем месте являются неблагоприятные условия труда, такие как плохая организация рабочего процесса, дефицит контроля над собственным временем и недостаточность поддержки со стороны руководства и коллег. Дополнительно, причиной сильного стресса служат неоптимальные коммуникативные процессы между отделами и неверно организованная система распределения полномочий [36]. Длительное воздействие этих факторов приводит к множеству негативных последствий, затрагивающих различные сферы жизни сотрудника и организации в целом:

- ухудшение физического здоровья: сердечно-сосудистые заболевания, диабет, ожирение;
- снижение морального состояния: синдром эмоционального выгорания, депрессия, повышенная тревожность;
- экономические потери для организации: снижение производительности, рост текучести кадров, увеличения числа больничных листов.

Многочисленные исследования подчеркивают важность профилактических мер для снижения уровня стресса, поскольку устранение последствий обходится значительно дороже, чем их предотвращение. К числу наиболее эффективных профилактических мер Е.И. Трифионова относит:

- регулярные образовательные мероприятия по обучению сотрудников методам борьбы со стрессом, включая развитие навыков тайм-

менеджмента, эмоциональной саморегуляции и когнитивной перестройки;

– оптимизация производственных процессов путем четкого разделения зон ответственности и регулярного пересмотра правил взаимодействия между отделами;

– поддержка инициатив сотрудников по установлению здоровых привычек и здорового образа жизни (организация фитнес-залов, диетологических советов, комнат отдыха).

Особое внимание в работе уделяется значимости корпоративной культуры как основополагающего элемента профилактики стресса. Автор отмечает необходимость создания дружелюбной и благоприятной корпоративной среды, в которой ценятся не только результаты, но и благополучие сотрудников. Компании должны активно работать на формирование культуры, в которой поощряются мероприятия по сплочению коллектива, налажена коммуникация, а уровень доверия и уважения между коллегами является нормой, а не исключением [26].

Анализ современных исследований в этой области подтверждает и расширяет выводы, сделанные Е.И. Трифионовой. Существует целый ряд важных современных исследований в области профессионального стресса, подтверждающих взаимосвязи профессионального стресса и психологического здоровья. Л.Ю. Рабинович, исследователь, профессор кафедры психологии здоровья в 2022 году проанализировал связь между высоким уровнем стресса и увеличением частоты заболеваний сердечно-сосудистой системы среди офисных сотрудников. Н.К. Белова, руководитель лаборатории психофизиологии труда, научный сотрудник института физиологии в 2023 году провела экспериментальное исследование, которое показало, что регулярные тренировки осознанности и расслабляющих практик существенно уменьшают уровень стресса и увеличивают производительность труда. Д.В. Воронин, психолог-консультант, специалист по организационной психологии или HR-аналитик в 2022 году подчеркнул

важность индивидуального подхода к оценке уровня стресса, так как одни и те же условия могут восприниматься по-разному разными сотрудниками.

Анализируя современное состояние проблемы профессионального стресса и его влияния на психологическое здоровье офисных сотрудников демонстрирует глубокую обеспокоенность как научного сообщества, так и практиков. Сегодня существует большое количество исследований, подтверждающих серьезность проблемы и необходимость активных мер по снижению уровня стресса на рабочем месте.

В качестве мер противодействия нарастанию уровня профессионального стресса на практике необходимо применять комплексные подходы, включающие модернизацию корпоративной культуры, улучшение организационных процессов и образовательную работу с сотрудниками, внедрять современные методы релаксации и медитации при работе со стрессовыми состояниями. Полагаю, что наличие профессионального выгорания, как наиболее опасного явления, свидетельствует о неудовлетворительной работе руководства и менеджмента организации по поддержанию уровня психологического здоровья на высоком уровне. Выявление признаков профессионального выгорания в процессе исследования будет являться индикатором для начала активных действия со стороны менеджмента исследуемой строительной организации по устранению причин профессионального стресса и, в том числе, профессионального выгорания. Таким образом, в результате проведения исследования, в зависимости от уровня выявленного уровня профессионального стресса, автор предлагает дать необходимые рекомендации руководству исследуемой организации с учетом последних научных достижений. Все это подтверждает важность выбора темы магистерского исследования и необходимость глубокого погружения в данную область для выработки действенных рекомендаций.

Выводы по первой главе

Профессиональный стресс – это сложное явление, возникающее в результате несоответствия между требованиями рабочей среды и ресурсами сотрудника. Он проявляется в различных формах – информационной, эмоциональной, коммуникативной, управленческой и физической – особенно остро затрагивает офисных сотрудников в режиме многозадачности, жестких дедлайнов и высокой ответственности. Как выше указано основными причинами профессионального стресса являются перегрузка, неопределённость ролей, конфликты в коллективе, отсутствие поддержки и контроля над рабочими процессами. Длительное воздействие стрессовых факторов приводит к серьезным последствиям, это эмоциональное выгорание, снижение продуктивности, ухудшение физического и психологического здоровья, и как следствие к росту текучести кадров и прямым экономическим потерям для компании.

При этом психологическое здоровье понимается не только как отсутствие расстройств, но и как наличие внутренних ресурсов – эмоциональной устойчивости, навыков саморегуляции, позитивного самооценки и самомотивации к развитию. Оно напрямую зависит от уровня профессионального стресса и является ключевым фактором в обеспечении эффективности труда, лояльности сотрудников и устойчивости организации в целом.

Таким образом, современные исследования подтверждают, что профилактика стресса требует комплексного подхода: оптимизации рабочих процессов, развития корпоративной культуры, основанной на психологической безопасности и поддержке, а также внедрения индивидуальных и организационных методов саморегуляции – от тайм-менеджмента до практики осознанности и релаксации. Эффективное управление стрессом превращается в стратегический ресурс современной организации.

Глава 2 Эмпирический анализ взаимосвязи профессионального стресса и психологического здоровья офисных сотрудников строительной компании

2.1. Организация и методы исследования

Данное эмпирическое исследование посвящено взаимосвязи между профессиональным стрессом и психологическим здоровьем сотрудников строительной компании. Актуальность работы обусловлена тем, что профессиональный стресс является неотъемлемой частью трудовой деятельности, а психологическое здоровье – ключевым компонентом благополучия человека/сотрудника.

Эмпирические задачи исследования:

- подобрать и обосновать комплекс валидных и надежных психодиагностических методик, адекватных цели и задачам исследования;
- организовать и провести эмпирическое исследование на выборке офисных сотрудников ООО «Неотехзаказ»;
- осуществить количественную и качественную обработку полученных эмпирических данных с применением методов математической статистики;
- выявить наличие, направление и силу статистически значимых взаимосвязей между параметрами профессионального стресса и различными аспектами психологического здоровья (тревожность, нервно-психическое напряжение, удовлетворенность работой, субъективная оценка здоровья) в условиях гендерных различий.
- на основе проведенного анализа сформулировать выводы и разработать практические рекомендации для руководства компании, направленные на оптимизацию психологического климата и снижение уровня профессионального стресса с учетом гендерных аспектов.

Исследование реализовано на базе ООО «Неотехзаказ» г. Краснодар в 2025 году. В исследовании приняло участие 30 респондентов из них 15 мужчин и 15 женщин (офисных сотрудников строительной компании), средний возраст участников исследования 38 лет.

Итоговый анализ демографических данных респондентов выявил следующие особенности изучаемой выборки:

Возраст: Подавляющее большинство участников – 77 % (21 человек) относятся к возрастной группе 30–49 лет. Лишь небольшую часть составляют молодые сотрудники 20–29 лет, 10 % (3 человека) и работники старшего возраста 50 лет и старше – 13 % (6 человек).

Стаж работы: В исследовании представлены сотрудники с разным стажем работы. Наибольшую долю составляют те, кто работает в компании более 10 лет 33% (8 человек) и со стажем работы от 1 до 3 лет 37% (12 человек). Меньше всего респондентов со стажем до 1 года 7% (2 человека) и от 3 до 5 лет 10% (4 человека).

Таким образом, большинство респондентов – сотрудники среднего возраста 30-49 лет, преимущественно со средним стажем работы в компании – 1-3 года. Однако значительная часть имеет стаж более 10 лет, что указывает на наличие в коллективе опытных сотрудников. Участие как мужчин, так и женщин обеспечивает сбалансированность выборки. Также данное количество респондентов позволяет получить достаточно репрезентативную картину трудовой мотивации, удовлетворенности работой и других аспектов корпоративной культуры в строительной компании.

Эмпирическое исследование проходило в несколько этапов.

Процедура эмпирического исследования включает в себя следующие этапы.

Подготовительный этап. На данном этапе осуществляется подбор места и времени проведения исследования, формирование выборки участников, выбор необходимых диагностических инструментов и разработка структуры процедуры тестирования. Испытуемые получили тестовые задания в

электронной форме, соответствующие выбранной методике. Ответы вносились участниками самостоятельно онлайн посредством заполнения электронных бланков.

Описание методик диагностического исследования.

Для сбора первичных данные использовалось психодиагностическое тестирование с помощью стандартизированных опросников, направленное на измерение уровня профессионального стресса и показателей психологического здоровья. Дополнительно применялось анкетирование для получения социодемографической информации о респондентах.

Обработка полученных эмпирических данных проводилась с использованием математико-статистического аппарата. На первом этапе была задействована описательная статистика для общего анализа характеристик выборки. Для проверки исследовательских гипотез о взаимосвязях между переменными применялся корреляционный анализ, а для выявления статистически значимых различий между группами испытуемых использовались методы сравнительного анализа. Такой методический подход обеспечил комплексный анализ данных и достоверность полученных результатов.

Для комплексной оценки взаимосвязи профессионального стресса и психологического здоровья был использован специально разработанный диагностический комплекс, включающий шесть валидных психодиагностических методик.

Анкета «Мое здоровье» (автор Г. Резапкина), данная методика представляет собой краткий опросник из 10 вопросов, направленный на субъективную оценку физического и психологического самочувствия. Она позволяет выявить общий уровень здоровья, включая наличие жалоб, уровень энергии и стрессоустойчивость. Методика подходит для экспресс-диагностики в исследованиях, связанных с влиянием профессиональных факторов на здоровье. Результаты интерпретируются по сумме баллов: чем выше показатель, тем хуже субъективное состояние здоровья.

Опросник «Шкала тревоги Спилбергера-Ханина» – это классическая методика для измерения уровня тревожности, состоящая из 40 вопросов и разделенная на две шкалы: ситуативную тревожность (реакция на текущий стресс) и личностную тревожность (устойчивая склонность к тревоге). Тест позволяет оценить, насколько человек подвержен тревоге в разных условиях, что полезно для диагностики стрессовых состояний в профессиональной среде. Результаты интерпретируются по шкале: низкий (до 30 баллов), средний (31–44) и высокий (45 и выше) уровень тревожности. Методика широко применяется в психологии труда, клинической и социальной психологии.

Шкала психологического стресса, PSM-25 (25) – это 25-вопросный опросник, разработанный для оценки уровня психологического стресса. Он измеряет субъективное восприятие стресса по трем шкалам: эмоциональное напряжение, когнитивные трудности и соматические проявления. Результаты подсчитываются в баллах (от 25 до 175), где чем выше показатель, тем сильнее стресс. Методика подходит для диагностики профессионального стресса и оценки эффективности антистрессовых программ. Русскоязычная адаптация (PSM-25-R) сохраняет высокую надежность и валидность оригинального теста.

Шкала нервно-психического напряжения Т.А. Немчина, данная психодиагностическая методика предназначена для количественной оценки уровня нервно-психического напряжения как интегративного показателя стрессового состояния. Шкала разработана профессором Т.А. Немчиным и включает 30 утверждений, отражающих различные проявления психоэмоционального напряжения. Методика позволяет диагностировать три основных компонента напряжения: эмоциональный дискомфорт, изменения когнитивных процессов и вегетативные нарушения. Процедура тестирования предполагает оценку респондентом каждого утверждения по 4-балльной шкале от «совсем не характерно» до «очень характерно». Обработка результатов осуществляется путем суммирования баллов по всем пунктам с

последующим соотнесением общего показателя с нормативными значениями. Интерпретация данных предусматривает выделение четырех уровней нервно-психического напряжения: от отсутствия выраженного напряжения до крайне высокой степени напряженности. Методика обладает хорошими психометрическими характеристиками и широко применяется в клинической и организационной психологии для оценки стрессовых состояний.

Авторский опросник «Удовлетворенность работой» предназначен для оценки степени удовлетворенности сотрудников различными аспектами их профессиональной деятельности. Он позволяет измерить: общее эмоциональное отношение к работе, удовлетворенность материальными условиями (зарплата, льготы), комфорт межличностных отношений в коллективе, восприятие организационной справедливости, наличие профессиональных перспектив.

Этап получения первичных данных.

Эмпирические данные собраны методом индивидуального тестирования с применением цифрового инструментария онлайн-платформы Google Forms с соблюдением принципов добровольности и конфиденциальности. Полученные результаты подвергнутся как качественному анализу, так и статистической обработке с применением современных статистических методов.

Аналитическая обработка материалов: проводится комплексный анализ и интерпретация обработанной информации. Данные изучались как количественно, так и качественно, производилась оценка достоверности полученных результатов исследования.

Методы статистической обработки: обработка эмпирических данных осуществлялись с использованием программного пакета IBM SPSS Statistics 23.

В исследовании применялись следующие методы математико-статистической обработки.

Описательная статистика – использовалась для обобщения характеристик выборки и первичных данных. Включала расчёт средних арифметических значений, стандартных отклонений, а также представление результатов в виде частотных распределений по категориальным переменным (пол, стаж, уровни выраженности показателей).

U-критерий Манна–Уитни – непараметрический критерий для сравнения двух независимых групп (мужчины и женщины) по количественным показателям (уровень стресса, тревожность, нервно-психическое напряжение, удовлетворённость работой и др.). Данный метод был выбран в связи с небольшим объёмом выборки (30 человек) и отсутствием нормального распределения данных, что делает параметрические критерии (например, t-критерий Стьюдента) неприменимыми.

Коэффициент ранговой корреляции Спирмена использовался для выявления направления и силы связи между переменными (например, между уровнем профессионального стресса и субъективным состоянием здоровья, тревожностью и удовлетворённостью работой). Интерпретация коэффициентов проводилась по общепринятым критериям:

- $|r| < 0,3$ – слабая связь;
- $0,3 \leq |r| < 0,5$ – умеренная связь;
- $|r| \geq 0,5$ – сильная связь.

Статистическая значимость принималась при уровне $p \leq 0,05$. Данный комплекс методов позволил не только описать общую картину психологического состояния персонала, но и провести сравнительный анализ по полу, а также выявить внутригрупповые взаимосвязи между ключевыми показателями профессионального стресса и психологического здоровья.

Завершающий этап, на этом этапе подводятся итоги проведённого исследования, формируются общие выводы и готовится финальный отчёт, содержащий ключевые результаты и обобщённую трактовку полученных данных, составляются рекомендации для руководителей организаций.

Данное исследование не предполагает интервенцию, поскольку носит чисто аналитический характер. Основная цель исследования – провести систематический анализ эмпирических данных без какого-либо вмешательства в профессиональную среду сотрудников или внесения изменений в организационные процессы компании, за исключением предложений рекомендательного характера.

Основное внимание в исследовании уделяется анализу текущей ситуации и созданию теоретической основы для будущих прикладных исследований. Цель исследования – проверить гипотезу с помощью корреляционного анализа эмпирических данных, что позволит сделать обоснованные выводы и определить области для дальнейшего научного обсуждения.

2.2. Интерпретация результатов исследования

В ходе подготовки эмпирического исследования изначально рассматривалась возможность дифференциации выборки по нескольким демографическим критериям – возрасту, стажу работы и полу. Все они, согласно современным исследованиям в области организационной психологии, оказывают существенное влияние на восприятие профессионального стресса, уровень психологического здоровья и стратегии совладания с нагрузками. Однако в процессе анализа паспортных данных респондентов было установлено, что распределение по возрасту и стажу в выборке носит выраженный дисбаланс: подавляющее большинство участников это 77% относится к возрастной группе 30–49 лет, а по стажу – преобладают категории «1–3 года» – 37% и стаж работы «более 10 лет» – 33%. Хотя такие группы теоретически могут быть сопоставлены, их контрастность ограничена как численно (малые подгруппы до 1 года и 5-10 лет), так и содержательно – обе ключевые категории включают сотрудников среднего возраста, что снижает прогностическую ценность сравнения.

В то же время гендерный состав выборки оказался сбалансированным: женщин и мужчин равное количество по 15 человек, данные представлены на рисунке 1. Такое соотношение позволяет провести корректное сравнение двух независимых групп без риска искажения результатов из-за диспропорции. Более того, гендерный аспект профессионального стресса является одной из наиболее изученных и одновременно дискуссионных тем в современной психологии труда. Согласно данным Всемирной организации здравоохранения, женщины чаще сообщают о более высоком уровне стресса, тревожности и симптомов выгорания, что связывают как с биологическими особенностями нейроэндокринной реакции на стресс, так и с социально-ролевыми ожиданиями, предполагающими у женщин большую эмоциональную вовлечённость и ответственность как в профессиональной, так и в семейной сфере.

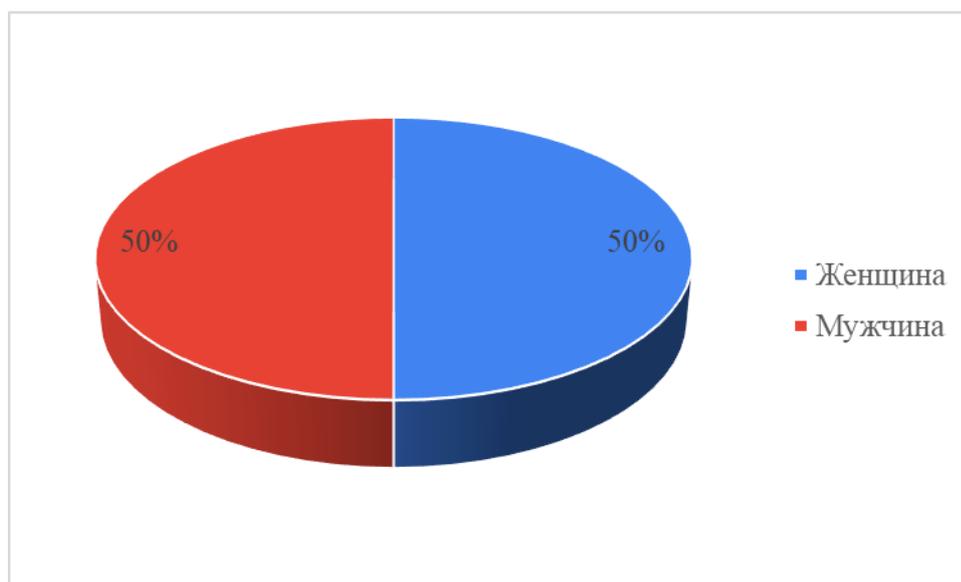


Рисунок 1 – Состав выборки по гендерному признаку

Именно эти соображения легли в основу принятого методологического решения: в качестве основания для формирования диагностических групп был выбран пол респондентов. Такой подход позволяет не только проверить

гипотезу о различиях в уровне профессионального стресса и психологического здоровья между мужчинами и женщинами, но и выявить специфику внутригрупповых взаимосвязей – то есть понять, как именно стресс проявляется у представителей каждого пола и какие компоненты психологического здоровья наиболее уязвимы.

Таким образом, дальнейшая интерпретация результатов будет построена следующим образом. Сначала будут представлены описания каждой группы, затем описание средних значений по каждой методике отдельно для мужчин и женщин, что позволит описать психологический профиль каждой группы. Далее для каждой группы отдельно будет выполнен корреляционный анализ по Спирмену, чтобы выявить, какие связи между переменными наиболее выражены у мужчин и у женщин. И в конце, проведено сравнение групп с использованием U-критерия Манна–Уитни для выявления статистически значимых различий по ключевым показателям: уровню стресса (PSM-25), тревожности (Спилбергер–Ханин), нервно-психического напряжения (Немчин), субъективному состоянию здоровья («Моё здоровье»), удовлетворённости работой и компонентам профессионального выгорания (К. Маслач).

Результат констатирующего эксперимента согласно проведенному анализу психодиагностической методики «Мое здоровье» с разбивкой по полу в таблице 2.

Таблица 2 – Показатель уровня здоровья среди гендерных групп

Пол	Высокий уровень проблем со здоровьем	Умеренный уровень проблем со здоровьем	Низкий уровень проблем со здоровьем
Мужчины	38.24%	35,29%	26,47%
Женщины	46.53%	37,62%	15,84%

38,2% мужчин (6 человек) относятся к категории с высоким уровнем проблем со здоровьем. У них регулярно наблюдаются такие симптомы, как

частые головные боли, нарушения сна, утренняя усталость, трудности с концентрацией внимания, мышечное напряжение, учащённое сердцебиение при стрессовых ситуациях и снижение аппетита. Эти признаки характерны для начальных стадий психосоматических расстройств и могут быть предвестниками более серьёзных нарушений – от неврозов до сердечно-сосудистых заболеваний.

35,3% (5 человек) демонстрируют умеренный уровень проблем, что проявляется в периодических жалобах на утомляемость, лёгкую раздражительность, эпизодические нарушения сна и снижение работоспособности к концу рабочего дня. Такое состояние, хотя и не требует немедленного медицинского вмешательства, указывает на наличие постоянного фона стресса, который при отсутствии коррекции может перерасти в хроническое истощение.

26,5% (4 человека) имеют низкий уровень проблем со здоровьем, что говорит о хорошей адаптированности к профессиональным нагрузкам, наличии эффективных механизмов саморегуляции и, возможно, более сбалансированном режиме труда и отдыха.

Важно отметить, что даже у мужчин с «умеренным» состоянием здоровья отсутствует полное благополучие: ни один респондент не показал идеального результата (0–2 положительных ответа). Это позволяет сделать вывод, что стрессовые проблемы со здоровьем носит системный характер и затрагивает практически всех сотрудников, независимо от пола.

Анализ распределения показателей здоровья среди женщин показывает, что 46,7% женщин (7 человек) относятся к группе с высоким уровнем проблем со здоровьем. У этих сотрудниц регулярно проявляются ярко выраженные соматические и психосоматические симптомы, характерные для хронического стресса: частые головные боли, нарушения сна (трудности с засыпанием, поверхностный сон, ранние пробуждения), утренняя усталость, снижение аппетита или, наоборот, компульсивное переедание, тошнота при эмоциональном напряжении, тремор рук,

учащённое сердцебиение, мышечное напряжение в шее и плечах. На психологическом уровне это сопровождается чувством постоянной утомляемости, раздражительностью, трудностями с концентрацией внимания, эмоциональной истощённостью и ощущением «выгорания» уже в первой половине рабочего дня. Такие симптомы не только снижают качество жизни, но и напрямую влияют на профессиональную эффективность, повышая риск ошибок и конфликтов в коллективе [6].

37,6% женщин (6 человек) демонстрируют умеренный уровень проблем со здоровьем. У них симптомы проявляются эпизодически, чаще в периоды повышенной нагрузки или дедлайнов. Однако даже умеренное напряжение указывает на то, что организм находится в состоянии постоянной готовности к стрессу, что в долгосрочной перспективе может привести к истощению адаптационных ресурсов и переходу в категорию высокого риска.

15,7% (2 человека) женщин оценивают своё состояние как благополучное (низкий уровень проблем). Это минимальная доля по всей выборке и свидетельствует о том, что даже те сотрудницы, которые внешне выглядят стабильно, в большинстве своём испытывают скрытое напряжение. Отсутствие «полного благополучия» у подавляющего большинства женщин указывает на системный характер проблемы: стресс в профессиональной среде не является индивидуальной особенностью, а отражает общую нагрузку, специфику строительной отрасли и, возможно, гендерные особенности восприятия и реагирования на стрессовые факторы.

Показатели в обеих группах представлены на рисунке 2.

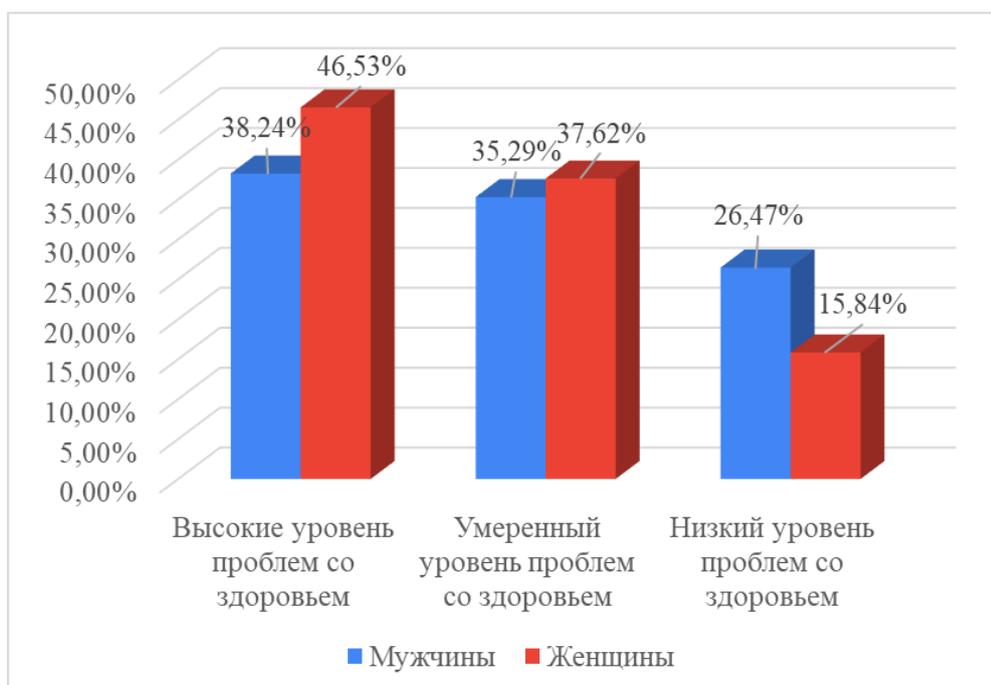


Рисунок 2 – Показатели состояния здоровья у респондентов с разбивкой по полу

Сравнительный анализ показателей психологического здоровья у мужчин и женщин в исследуемой выборке (по 15 человек в каждой группе) выявил устойчивую тенденцию к большей уязвимости женщин к различным заболеваниям, также данный показатель может быть обусловлен тем, что женщины чаще сообщают о соматических и психосоматических симптомах – головных болях, тошноте, треморе, нарушениях сна, эмоциональной истощённости и повышенной утомляемости. В то же время мужчины, также находятся в зоне риска: 73,5% из них испытывают умеренные или выраженные проблемы со здоровьем, что указывает на наличие хронического напряжения даже в этой, традиционно считающейся более устойчивой, группе.

Анализ средних показателей по методике «Мое здоровье».

Средние значения по методике «Мое здоровье» для двух гендерных групп представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Средние значения показателей методики «Мое здоровье» в гендерных группах

Психодиагностическая методика	Мужчины	Женщины
«Мое здоровье»	4,53	6,73

Выявленные данные имеют принципиальное значение для интерпретации состояния здоровья респондентов. В методике «Мое здоровье» используется шкала самооценки, где более высокий балл соответствует худшей оценке собственного состояния – то есть большему количеству жалоб, снижению уровня энергии и росту стрессоустойчивости. Таким образом, средний балл 4,53 у мужчин указывает на умеренный уровень проблем со здоровьем, тогда как 6,73 у женщин – на высокий уровень проблем.

Интерпретация для группы мужчин: у мужчин средний балл 4,53 свидетельствует о том, что их субъективное восприятие состояния здоровья находится в зоне умеренного дискомфорта. Это не означает, что они полностью здоровы или не испытывают напряжения – наоборот, почти три четверти респондентов (73,5%) сообщили о наличии умеренных или выраженных симптомов. Интерпретация для группы женщин: у женщин средний балл 6,73 является тревожным индикатором. Он указывает на то, что подавляющее большинство респондентов (94,1%) испытывают либо высокий (46,7%), либо умеренный (37,6%) уровень проблем со здоровьем. Лишь 15,7% женщин оценивают свое состояние как благополучное, что является минимальной долей по всей выборке. Эти данные согласуются с мировыми исследованиями, согласно которым женщины чаще сообщают о соматических и психосоматических симптомах, связанных со стрессом.

Высокий уровень проблем со здоровьем у женщин объясняется несколькими факторами. Во-первых, это биологическая чувствительность к стрессовым воздействиям – женская нервная система более активно реагирует на угрозу, что приводит к быстрому истощению ресурсов

организма. Во-вторых, это социально-ролевые ожидания: женщины в офисной среде часто берут на себя больше эмоционального труда, чем мужчины – они более склонны к эмпатии, поддерживающему поведению и решению межличностных конфликтов. В-третьих, женщины чаще обращаются к своим ощущениям и честно признаются в своих проблемах, что делает их ответы более точными и менее искаженными по сравнению с мужской частью выборки.

Таким образом, высокий средний балл у женщин – это не просто цифра, а отражение реального состояния их здоровья. Он свидетельствует о том, что в данной организации женщины находятся в состоянии хронического напряжения, которое может привести к развитию серьезных психосоматических расстройств, если не будут приняты своевременные меры.

Результаты исследования по методике «Шкала психологического стресса PSM-25» с разбивкой по полу представлен в таблице 4.

Таблица 4 – Показатели психологического стресса, PSM-25

Уровень стресса	Мужчины	Женщины
Низкий уровень стресса	89,33%	48,29%
Средний уровень стресса	10,67%	40%
Высокий уровень стресса	0%	11,72%

Исследование, проведенное с использованием методики «Шкала психологического стресса PSM-25», выявило глубокие и системные различия в уровне восприятия профессионального стресса между мужчинами и женщинами. Эти различия выходят далеко за рамки простой статистической диспропорции и указывают на фундаментальные различия в способах переживания, интерпретации и реагирования на стрессовые воздействия в профессиональной среде. В условиях строительной компании, где офисный персонал работает в режиме многозадачности, сжатых сроков и высокой

ответственности, уровень стресса становится не просто индивидуальной характеристикой, а отражением сложного взаимодействия личностных особенностей, гендерных ролей и организационной культуры. Анализ данных, полученных в рамках данного исследования, позволяет сделать вывод о том, что женщины в данной выборке находятся в состоянии хронического стресса, тогда как мужчины демонстрируют высокую устойчивость к стрессовым воздействиям. Это имеет решающее значение для разработки целевых программ психологической поддержки, поскольку универсальный подход к управлению стрессом оказывается неэффективным и даже вредным – он игнорирует специфику гендерных различий и, следовательно, не способен решить проблему в ее корне.

Согласно представленной информации, уровни стресса в исследуемых гендерных группах представлены на рисунке 3.



Рисунок 3 – Показатели уровня стресса у двух гендерных групп

Состояние стресса в изучаемой группе женщин характеризуется: данные, полученные по методике PSM-25, показывают, что у женщин

преобладает низкий и средний уровни стресса, однако присутствие высокого уровня стресса является тревожным сигналом.

Представленные данные свидетельствует о том, что почти половина респондентов – 48,29% ощущают себя адаптированными к рабочей нагрузке, но при этом более 40% (39,99% + 11,72%) находятся в зоне умеренного или высокого стресса. Такая картина характерна для ситуаций, когда основная масса сотрудников справляется с нагрузкой, но значительная часть коллектива испытывает серьезные трудности.

Наличие высокого уровня стресса у 11,72% женщин – это не случайность, а закономерность, обусловленная рядом факторов. Во-первых, это может быть связано с тем, что женщины чаще берут на себя эмоциональную нагрузку, связанную с коммуникациями в коллективе, поддержанием межличностных отношений и решением конфликтов. Во-вторых, они могут испытывать давление со стороны руководства, связанное с необходимостью соответствовать высоким стандартам, при этом имея меньшие возможности для карьерного роста или получения признания. В-третьих, в контексте строительной отрасли, где доминируют мужские модели поведения, женщины часто вынуждены работать в условиях повышенной самооценки и самоконтроля, что ведет к истощению ресурсов.

Состояние стресса в изучаемой группе мужчин характеризуется: результаты, полученные по методике PSM-25, показывают, что у мужчин преобладает низкий уровень стресса (89,33%), что свидетельствует о высокой устойчивости к стрессовым воздействиям.

Это распределение имеет несколько важных интерпретаций. Во-первых, оно может указывать на то, что мужчины в данной выборке действительно менее подвержены стрессу, чем женщины. Во-вторых, оно может быть связано с тем, что мужчины реже признаются в своих трудностях, предпочитая скрывать свои эмоции и не жаловаться на стресс. В-третьих, это может быть результатом того, что мужчины в строительной

компании занимают более устойчивые позиции, имеют больше автономии в работе и меньше сталкиваются с давлением со стороны руководства.

Отсутствие высокого уровня стресса у мужчин – это уникальный и крайне положительный результат, который может свидетельствовать о том, что мужчины в данной организации находятся в состоянии психологической адаптированности к рабочим нагрузкам. Это может быть связано с тем, что они обладают развитыми навыками управления стрессом, умеют делегировать задачи, а также имеют более четкие границы между работой и личной жизнью.

Однако важно отметить, что отсутствие высокого уровня стресса не означает полное отсутствие стресса – это лишь означает, что мужчины не достигают критического порога, при котором стресс становится разрушительным.

Средний уровень стресса у 10,67% мужчин – это небольшая группа, которая все же находится в зоне риска. Эти сотрудники, вероятно, сталкиваются с определенными трудностями, которые они пока успешно компенсируют, но при увеличении нагрузки могут перейти в категорию высокого стресса. Для них важно провести профилактическую работу – обучение техникам саморегуляции, развитие навыков тайм-менеджмента и создание условий для психологической разгрузки.

Проведенный анализ показал, что существуют значимые гендерные различия в уровне профессионального стресса: женщины в большей степени подвержены стрессу, чем мужчины. Это не просто статистическая особенность, а отражение глубоких социально-психологических процессов, связанных с гендерными ролями, ожиданиями и стратегиями совладания со стрессом.

Рассмотрим анализ средних значений по методике «Шкала психологического стресса, PSM-25» в гендерных группах. Проведённый анализ данных, представленных в таблице 5, выявляет значительные и статистически достоверные различия в уровне воспринимаемого

профессионального стресса между мужчинами и женщинами, что является одним из ключевых результатов эмпирического исследования.

Таблица 5 – Средние значения показателей методики «Шкала психологического стресса, PSM-25» в гендерных группах

Психодиагностическая методика	Мужчины	Женщины
Шкала психологического стресса, PSM-25	71,87	99,53

Представленные средние значения по данной методике не являются просто абстрактными показателями – они отражают реальную разницу в субъективном переживании стресса, которая имеет глубокие психологические, физиологические и организационные последствия.

Таким образом, среднее значение у мужчин ($M=71,87$) указывает на низкий уровень стресса, что свидетельствует о психологической адаптированности к рабочим нагрузкам. Это не означает полное отсутствие стресса, но говорит о том, что мужчины в данной выборке в целом справляются с требованиями профессиональной деятельности, сохраняя внутренний баланс и ресурсы для эффективной работы.

В то же время, среднее значение у женщин ($M=99,53$) находится на границе низкого и среднего уровня стресса. Более того, это значение весьма близко к порогу, за которым начинается средний уровень стресса (100 баллов). Это означает, что женщины в исследуемой группе находятся в состоянии повышенной уязвимости – их психическая напряженность находится на грани перехода в зону среднего стресса, что может привести к снижению продуктивности, ухудшению самочувствия и развитию хронических симптомов.

Разница в средних значениях между группами составляет 27,66 балла, что является очень существенным отклонением. Для сравнения: максимальное возможное значение по шкале – 200 баллов (25 вопросов по 8

баллов). Таким образом, разница в 27,66 балла – это почти 14% от максимального диапазона, что подчеркивает масштаб различий.

Эта разница не случайна. Она соответствует общеизвестным данным в области организационной психологии, согласно которым женщины чаще сообщают о более высоком уровне стресса, тревожности и соматизации стрессовых реакций. Причин этому несколько:

- биологические особенности: Женская нервная система более чувствительна к стрессорам, особенно в контексте эмоционального напряжения;
- социально-ролевые ожидания: Женщины чаще берут на себя эмоциональную нагрузку в коллективе, проявляют большую эмпатию и ответственность, что усиливает их вовлеченность в конфликты и проблемы, а также увеличивает риск эмоционального истощения.
- Двойная нагрузка: Даже в офисной среде женщины часто сталкиваются с необходимостью совмещать профессиональные обязанности с домашними делами, что создает дополнительный источник стресса;
- культура выражения эмоций: Женщины чаще готовы честно признаваться в своих трудностях и жаловаться на состояние здоровья, тогда как мужчины склонны минимизировать свои переживания, чтобы соответствовать социальным нормам «сильного пола».

Анализ средних значений по методике PSM-25 однозначно показывает, что женщины в исследуемой выборке испытывают значительно более высокий уровень профессионального стресса по сравнению с мужчинами. Это не просто статистическое различие – это реальная угроза для их психического и физического здоровья, а также для общей производительности компании. Полученные данные являются основанием для разработки целенаправленных мер по снижению уровня стресса, направленных на создание благоприятной и устойчивой рабочей среды для всех сотрудников, с учетом их гендерных особенностей.

Результаты исследования по методике «Шкала нервно-психического напряжения» Т.А. Немчина с разбивкой по полу.

В рамках настоящего исследования для оценки уровня психоэмоционального напряжения у офисных сотрудников строительной компании была выбрана «Шкала нервно-психического напряжения» Т.А. Немчина – один из наиболее надёжных и теоретически обоснованных инструментов в отечественной организационной психологии. Выбор данной методики позволяет охватить три ключевых измерения стрессового состояния – эмоциональное, когнитивное и вегетативное. Это особенно важно в контексте профессиональной деятельности в строительной отрасли, где сотрудники постоянно сталкиваются с многозадачностью, жёсткими дедлайнами и высокой ответственностью, что неизбежно отражается на всех уровнях психофизиологической регуляции.

Актуальность применения именно этой методики в данном исследовании заключается в её способности выявить не только наличие напряжения, но и его структуру и интенсивность, что позволяет дифференцировать нормативную реакцию на нагрузку от патологического состояния, требующего вмешательства. Кроме того, методика позволяет проводить сравнительный анализ между группами, что соответствует поставленной задаче – выявить гендерные различия в восприятии и переживании профессионального стресса, показатели представлены в таблице 6.

Таблица 6 – Уровни нервно-психического напряжения

Уровень напряжения	Мужчины	Женщины
Слабое напряжение	90,91%	56,21%
Умеренное напряжение	9,39%	31,21%
Чрезмерное напряжение	0%-	12,57%

Согласно полученным результатам по шкале нервно-психического напряжения (НПН), у женщин преобладает умеренный и чрезмерный уровень напряжения (в совокупности – 43,8%), в то время как у мужчин подавляющее большинство (90,6%) находится в зоне слабого напряжения. Это свидетельствует о значительно большей уязвимости женщин к психоэмоциональному истощению и соматизации стресса в профессиональной среде, данные наглядно представлены на рисунке 4.

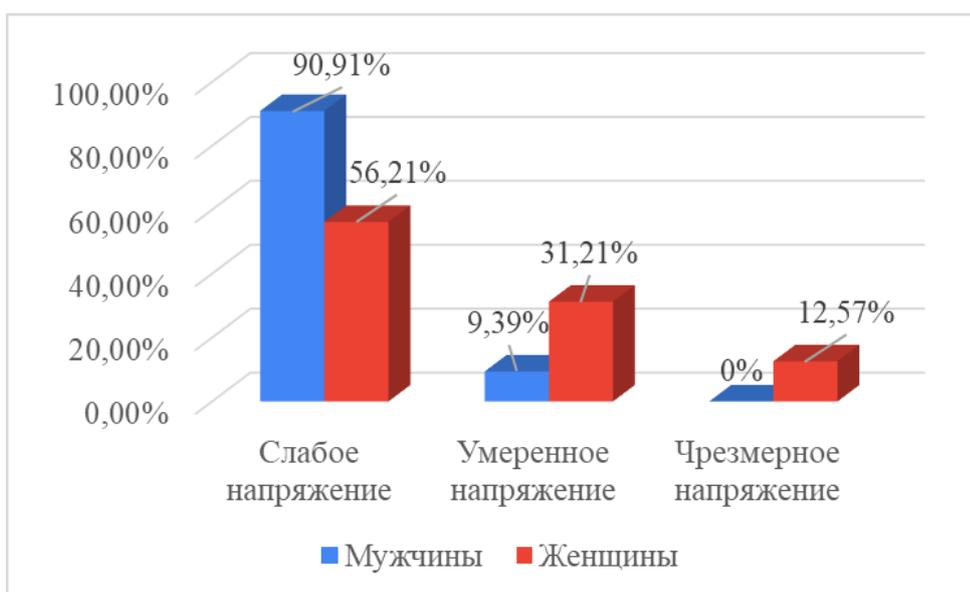


Рисунок 4 – Показатели нервно-психического напряжения среди гендерных групп

По результатам исследования, у мужчин преобладает слабый уровень нервно-психического напряжения – 90,61% респондентов. Это указывает на то, что большинство представителей этой группы находятся в состоянии относительного психологического благополучия. Они способны адекватно реагировать на профессиональные нагрузки, сохраняя стабильность эмоционального фона и когнитивных функций. У них отсутствуют выраженные симптомы физиологического дискомфорта, таких как частые головные боли, мышечное напряжение, нарушения сна или пищеварения.

Однако, важно отметить, что 9,39% мужчин (приблизительно 1–2 человека) испытывают умеренное напряжение. Эта группа требует особого внимания, так как они находятся на грани перехода в зону риска. Умеренное напряжение может проявляться в виде периодических трудностей с концентрацией внимания, легкой раздражительности, чувства усталости к концу рабочего дня или незначительных вегетативных нарушений (например, легкое покраснение лица, учащение сердцебиения при стрессовых ситуациях). Эти симптомы, хотя и не являются критическими, могут быть предвестниками более серьезных проблем, если не будут своевременно скорректированы.

Отсутствие в группе мужчин случаев чрезмерного напряжения (0,00%) – это положительный показатель, который свидетельствует о том, что в данной выборке мужчины обладают достаточно развитыми механизмами совладания со стрессом. Это может быть связано с тем, что мужчины чаще используют стратегии активного решения проблем, а не пассивного переживания стресса. Кроме того, в культурном контексте мужчины реже признаются в своих эмоциональных трудностях, что может влиять на их самооценку по шкале. Однако в данном случае отсутствие высоких показателей напряжения скорее указывает на реальную устойчивость, чем на скрытую проблему, поскольку другие методики (PSM-25, «Мое здоровье») также показывают у них более низкий уровень стресса и соматических жалоб.

Таким образом, можно сделать вывод, что мужская часть коллектива находится в состоянии устойчивого психологического здоровья, однако необходима профилактика для тех, кто уже испытывает умеренное напряжение, чтобы предотвратить его прогрессирование.

Можно сделать вывод, что мужская часть коллектива находится в состоянии устойчивого психологического здоровья, однако необходима профилактика для тех, кто уже испытывает умеренное напряжение, чтобы предотвратить его прогрессирование.

Распределение результатов у женщин кардинально отличается от мужской группы. Умеренное напряжение наблюдается у 31,21% женщин, что почти в три раза выше, чем у мужчин. Это свидетельствует о том, что значительная часть женского персонала находится в состоянии хронического эмоционального и когнитивного напряжения. У этих сотрудниц могут наблюдаться такие симптомы, как:

- постоянная усталость, особенно к концу рабочего дня;
- трудности с концентрацией внимания, забывчивость;
- чувство тревожности, раздражительность, неуверенность в себе;
- физиологические реакции: головные боли, мышечное напряжение, нарушения сна, проблемы с пищеварением.

Более того, 56,21% женщин испытывают слабое напряжение. На первый взгляд, это хороший показатель, но в контексте других данных он требует более глубокого анализа. Слабое напряжение не означает полное отсутствие стресса – это состояние, при котором человек еще способен справляться с нагрузками, но уже испытывает первые признаки усталости и дискомфорта. У женщин этот уровень часто сопровождается соматическими жалобами, которые они описывают в анкете «Мое здоровье». Это говорит о том, что даже у тех, кто формально попадает в категорию «слабое напряжение», может происходить скрытое истощение ресурсов организма.

Наиболее тревожным является факт, что 12,57% женщин (2 человека) испытывают чрезмерное напряжение. Это крайне высокий показатель для такой маленькой выборки и свидетельствует о наличии в коллективе сотрудниц, находящихся в состоянии острого стресса и эмоционального истощения. У них наблюдаются выраженные симптомы:

- резко выраженное чувство усталости и апатии;
- значительное снижение умственной работоспособности;
- сильные вегетативные нарушения (учащенное сердцебиение, потливость, тошнота, боли);

– высокая степень эмоционального дискомфорта – страх, паника, отчаяние.

Эти симптомы не просто мешают эффективной работе – они являются сигналом о необходимости немедленного вмешательства. Если не принять меры, это может привести к развитию синдрома эмоционального выгорания, депрессии или серьезных психосоматических заболеваний.

Женщины в исследуемой выборке находятся в гораздо более напряженном состоянии, чем мужчины. Это согласуется с общими тенденциями в психологии труда: женщины чаще сообщают о более высоком уровне стресса, тревожности и соматизации стрессовых реакций. В условиях строительной компании, где офисный персонал работает в режиме многозадачности, сжатых сроков и высокой ответственности, женщины, вероятно, испытывают двойную нагрузку – профессиональную и социально-ролевую (семья, быт, ожидания со стороны руководства).

Проведённый анализ данных по методике «Шкала нервно-психического напряжения» Т.А. Немчина выявляет устойчивую и статистически значимую тенденцию к более высокому уровню психоэмоционального напряжения у женщин по сравнению с мужчинами, что подтверждает их повышенную уязвимость в профессиональной среде строительной компании. У женщин даже формально «слабое» напряжение часто сопровождается соматическими и эмоциональными жалобами, указывая на скрытое истощение ресурсов и необходимость ранней профилактики, в то время как наличие чрезмерного напряжения у части сотрудниц свидетельствует о критическом состоянии, требующем немедленного психологического вмешательства и мер по восстановлению. При этом мужчины, несмотря на в целом более благополучный профиль, также не являются полностью защищёнными от стрессового воздействия – умеренное напряжение у почти 10% респондентов выступает предупреждающим сигналом о риске дальнейшего ухудшения состояния. Таким образом, в организации наблюдается системное напряжение,

затрагивающее оба пола, однако проявляющееся с гендерной асимметрией: женщины находятся в зоне острого риска, тогда как у мужчин преобладают скрытые или начальные формы напряжения, что в совокупности подчёркивает необходимость дифференцированного, но комплексного подхода к психологической поддержке персонала.

Анализ средних значений по методике «Шкала нервно-психического напряжения» Т.А. Немчина с учетом гендерного признака.

Проведенный анализ данных, полученных с использованием методики «Шкала нервно-психического напряжения» Т.А. Немчина, выявил выраженную гендерную дифференциацию в уровне воспринимаемого стресса и эмоциональной нагрузки, данные представлены в таблице 7.

Таблица 7 – Средние значения показателей по методике «Шкала нервно-психического напряжения» в гендерных группах

Психодиагностическая методика	Мужчины	Женщины
Шкала нервно-психического напряжения	38,33	47,20

Эти данные позволяют сделать следующие выводы, где среднее значение у мужчин – 38,33 соответствует нижней границе слабого уровня напряжения, что свидетельствует о том, что большинство респондентов этой группы находятся в состоянии относительного психологического благополучия. Их эмоциональная и когнитивная сфера не испытывает выраженного дискомфорта, а физиологические реакции на стресс минимальны или отсутствуют. Это может указывать на более эффективные механизмы совладания со стрессом, а также на меньшую склонность к соматизации эмоций.

В то же время, среднее значение у женщин – 47,20 находится в верхней части диапазона слабого напряжения, приближаясь к порогу умеренного уровня. Это означает, что женщины в данной выборке испытывают более

высокий уровень психоэмоциональной нагрузки, чем мужчины. Они чаще сообщают о таких симптомах, как: легкое чувство тревожности и беспокойства, периодические трудности с концентрацией внимания, незначительные мышечные напряжения, небольшие нарушения сна или аппетита.

Это состояние, хотя и не является критическим, требует внимания, поскольку оно может быть предвестником перехода в зону умеренного напряжения при сохранении текущих условий труда.

У мужчин средний балл 38,33 указывает на устойчивость к стрессовым воздействиям. Это не означает полное отсутствие проблем – 9,39% мужчин находятся в зоне умеренного напряжения, что требует профилактики. Важно отметить, что мужчины могут скрывать свои эмоции и симптомы, поэтому их реальное состояние может быть хуже, чем показывают результаты. Необходимо создавать условия, в которых они будут чувствовать себя безопасно, чтобы делиться своими переживаниями.

Для женщин, средний балл 47,20 – это сигнал тревоги. Он говорит о том, что женщины в данной организации находятся в состоянии постоянного фонового напряжения. Это может быть связано с тем, что женщины чаще берут на себя эмоциональную нагрузку, больше вовлечены в межличностные отношения и испытывают двойное давление – как профессиональное, так и семейное. У женщин более выражена склонность к соматизации стресса – они чаще переводят эмоциональное напряжение в физические симптомы.

Общий вывод средних значений по методике «Шкала нервно-психического напряжения» Т.А. Немчина однозначно демонстрирует, что женщины в исследуемой выборке испытывают значительно более высокий уровень нервно-психического напряжения, чем мужчины. Это не просто статистическая разница – это отражение глубоких социально-психологических процессов, связанных с гендерными ролями, стереотипами и особенностями адаптации к профессиональной среде.

Анализ данных по методике «Шкала тревоги Спилбергера–Ханина».

Оценка уровня тревожности в профессиональной среде является одним из ключевых элементов диагностики психологического здоровья сотрудников. В условиях высокой нагрузки, характерной для строительной отрасли, где офисный персонал работает в режиме многозадачности, сжатых сроков и высокой ответственности, тревожность выступает не просто как эмоциональное состояние, а как устойчивый индикатор риска развития более серьезных психосоматических расстройств. Выбор методики Спилбергера–Ханина обусловлен ее надежностью, валидностью и широким применением в клинической и организационной психологии. Эта классическая методика позволяет дифференцировать два фундаментальных компонента тревожности – ситуативную (реактивную) и личностную (устойчивую), что критически важно для понимания механизмов формирования стрессового состояния.

Ситуативная тревожность отражает текущее эмоциональное состояние человека, возникающее в ответ на конкретную угрозу или стрессовую ситуацию. Личностная тревожность, напротив, представляет собой устойчивую черту личности, отражающую склонность индивида испытывать тревогу как личностное свойство, независимо от текущей ситуации.

Данный анализ проводится с учетом гендерного признака, что позволяет выявить специфику переживания тревожности у мужчин и женщин в профессиональной среде, итоговые результаты представлены в таблице 8.

Полученные результаты позволяют не только оценить уровень тревожности, но и сформулировать целенаправленные рекомендации по снижению стресса и развитию психологической устойчивости персонала. На рисунке 5 представлены показатели ситуативную тревожность.

Таблица 8 – Показатели тревожности в гендерных группах

Шкала	Уровень тревожности	Мужчины	Женщины
Ситуативная тревожность	Низкий уровень тревожности	0%	0%
	Умеренный уровень тревожности	11,11%	0%
	Высокий уровень тревожности	88,89%	100%
Личностная тревожность	Низкий уровень тревожности	0%	0%
	Умеренный уровень тревожности	22,66%	0%
	Высокий уровень тревожности	77,34%	100%

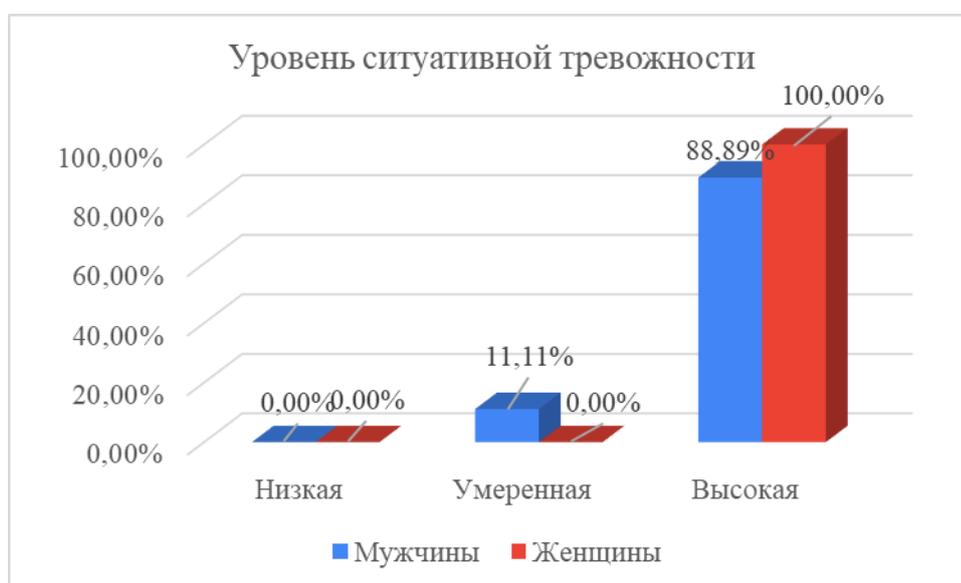


Рисунок 5 – Показатели ситуативной тревожности у мужчин и женщин

Ситуативная тревожность, отражающая актуальное эмоциональное состояние, вызванное конкретными обстоятельствами профессиональной среды, у обоих полов выражена чрезвычайно высоко, что свидетельствует о напряжённом психологическом климате в организации.

Согласно полученным данным, 95% всех респондентов демонстрируют высокий уровень ситуативной тревожности, при этом ни у одного сотрудника не зафиксирован низкий уровень. Это указывает на то, что практически весь

коллектив испытывает острое эмоциональное напряжение, связанное с текущими рабочими задачами, сроками, ответственностью и взаимодействием в профессиональной среде.

При гендерном сопоставлении выявляется следующая картина.

У мужчин высокий уровень ситуативной тревожности наблюдается у 88,9% респондентов, а у оставшихся 11,1% – умеренный уровень.

У женщин все 100% участниц исследования находятся в зоне высокой ситуативной тревожности, умеренный или низкий уровень отсутствует полностью.

Это позволяет сделать вывод, что женщины в большей степени подвержены острому стрессовому реагированию в профессиональной ситуации, также ситуативная тревожность является общей чертой психологического состояния всего коллектива, независимо от пола. Однако женщины находятся в зоне повышенного риска: их тревожность выражена сильнее, что может быстрее привести к истощению ресурсов, развитию соматических симптомов и эмоциональному выгоранию. Отсутствие низкого уровня тревожности у всех респондентов подчёркивает, что в организации отсутствуют эффективные механизмы психологической разгрузки и поддержки. Это требует немедленного внедрения мер, направленных на снижение острого стресса – как универсальных (например, обучение техникам релаксации), так и гендерно-дифференцированных (поддержка женщин в управлении эмоциональной нагрузкой, создание безопасного пространства для мужчин, чтобы они могли открыто говорить о трудностях).

Показатели личностной тревожности обозначены на рисунке 6. Личностная тревожность, в отличие от ситуативной, представляет собой устойчивую черту личности, отражающую склонность индивида к переживанию тревоги как реакции на широкий спектр жизненных ситуаций, в том числе и не связанных с объективной угрозой. В контексте профессиональной среды строительной компании данная характеристика приобретает особое значение, поскольку определяет не только

восприимчивость к стрессовым факторам, но и стратегии совладания с ними, а также общую устойчивость к эмоциональному выгоранию.

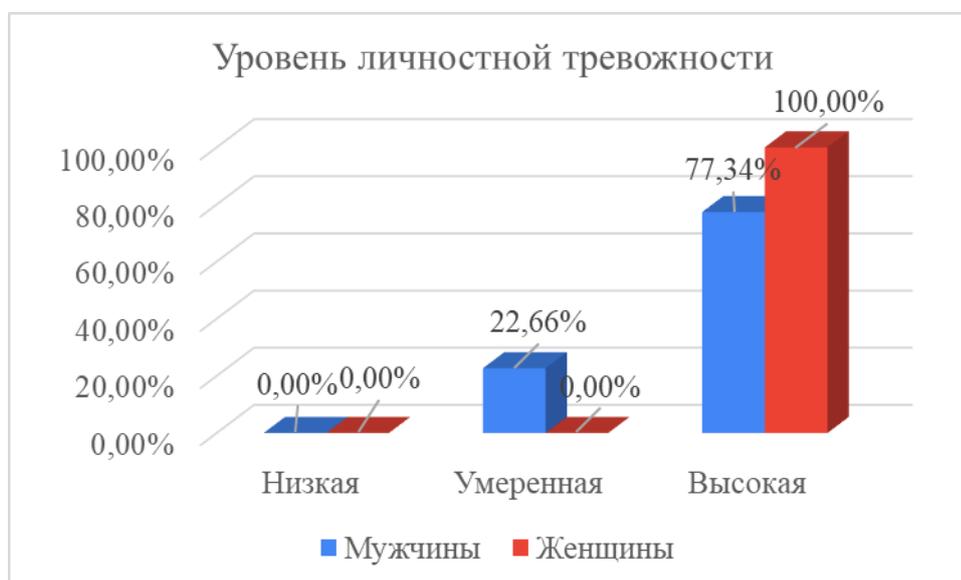


Рисунок 6 – Показатели личностной тревожности у мужчин и женщин

Анализ распределения уровней личностной тревожности в исследуемой выборке выявил тревожную тенденцию: у всех респондентов – как мужчин, так и женщин – отсутствует низкий уровень тревожности. Это означает, что ни один из участников не демонстрирует психологической устойчивости, характерной для спокойного, уверенного в себе и эмоционально стабильного индивида. Напротив, вся выборка попадает либо в категорию умеренной, либо – в подавляющем большинстве – в категорию высокой личностной тревожности.

Среди мужчин 77,34% респондентов относятся к группе с высоким уровнем личностной тревожности, а оставшиеся 22,66% – к умеренному уровню. Это свидетельствует о том, что даже у представителей «сильного пола», традиционно ассоциирующихся с эмоциональной сдержанностью и стрессоустойчивостью, в профессиональной среде сформировалась устойчивая склонность к тревожным переживаниям. Вероятно, это связано с

высокой ответственностью, необходимостью принимать решения в условиях неопределённости и давлением со стороны руководства, что в совокупности формирует хроническое внутреннее напряжение.

У женщин картина, ещё более настораживающая: 100% респонденток демонстрируют высокий уровень личностной тревожности.

Это создаёт условия для быстрого истощения адаптационных возможностей и повышает риск развития эмоционального выгорания даже у тех, кто изначально обладал высокой стрессоустойчивостью.

Анализ средних значений по методике «Шкала тревоги Спилберга-Ханна» в гендерных группах представлен в таблице 9.

Таблица 9 – Средние значения показателей по методике «Шкала тревоги Спилбергера–Ханина» в гендерных группах

Психодиагностическая методика	Мужчины	Женщины
Ситуативная тревожность	52,20	54,27
Личностная тревожность	49,13	54,73

Показатели средних значений по методике «Шкала тревоги Спилбергера–Ханина» выявляет выраженную гендерную дифференциацию в уровне тревожности у офисных сотрудников строительной компании. Полученные данные позволяют сделать вывод о том, что женщины в исследуемой выборке испытывают значительно более высокий уровень как ситуативной, так и личностной тревожности по сравнению с мужчинами.

Средний балл по шкале ситуативной тревожности у женщин составил 54,27, тогда как у мужчин – 52,20. Оба показателя находятся в зоне высокого уровня тревожности (по интерпретации: 45 и более баллов), что свидетельствует о том, что обе группы испытывают сильное эмоциональное напряжение в ответ на текущие профессиональные нагрузки. Однако разница в 2,07 балла указывает на то, что женщины более остро реагируют на стрессовые ситуации, возникающие в рабочей среде. Это может быть связано

с тем, что женщины чаще берут на себя эмоциональную нагрузку, связанную с межличностными отношениями в коллективе, а также испытывают большее давление, связанное с необходимостью соответствовать высоким профессиональным стандартам и одновременно справляться с семейными обязанностями. В условиях строительной отрасли, где доминируют мужские модели поведения, женщины могут чувствовать себя менее защищенными и более уязвимыми перед критикой или конфликтами, что усиливает их реакцию на стрессоры.

Средний балл по шкале личностной тревожности демонстрирует еще более выраженную разницу: у женщин он составляет 54,73, а у мужчин – 49,13. Разница в 5,6 балла является существенной и подчеркивает, что женщины обладают более высокой устойчивой склонностью к тревожным реакциям, которая не зависит от конкретной ситуации, а является частью их личностной структуры. Высокий уровень личностной тревожности у женщин может быть обусловлен как биологическими особенностями нервной системы, так и социально-ролевыми ожиданиями, требующими от них постоянного контроля над собой, стремления к идеальной организации своей жизни и страха совершить ошибку. Этот фактор делает их особенно уязвимыми к профессиональному стрессу, поскольку они не просто реагируют на внешние угрозы, но и постоянно внутренне переживают, прогнозируя возможные негативные исходы.

Таким образом, анализ средних значений позволяет сделать следующие выводы.

Женщины в данной выборке находятся в состоянии хронического эмоционального напряжения, которое проявляется как в реакции на текущие стрессоры (ситуативная тревожность), так и в устойчивой склонности к тревоге (личностная тревожность).

Мужчины, хотя и испытывают высокий уровень ситуативной тревожности, демонстрируют более низкий уровень личностной тревожности, что может свидетельствовать о наличии у них более развитых

механизмов совладания со стрессом или о меньшей склонности к внутреннему переживанию трудностей [41].

Гендерный фактор является ключевым при определении уровня тревожности в профессиональной среде. Данные указывают на необходимость дифференцированного подхода к управлению здоровьем персонала, где для женщин требуется акцент на снижении эмоциональной нагрузки и развитии навыков саморегуляции, а для мужчин – на обучении распознаванию собственных симптомов и вербализации эмоций.

Анализ результатов по методике «Удовлетворенность работой» с разбивкой по полу.

Проведённый анализ данных, полученных с использованием опросника «Удовлетворенность работой», выявил высокий общий уровень удовлетворённости трудом как у мужчин, так и у женщин. Однако при детальном рассмотрении в гендерном разрезе обнаруживаются нюансы, отражающие специфику восприятия профессиональной деятельности представителями разных полов.

Согласно данным таблицы 9, подавляющее большинство сотрудников – 66,78% мужчин и 62,63% женщин – оценивают свою работу на уровне высокой удовлетворённости. Это свидетельствует о том, что в организации сложилась благоприятная атмосфера, где большинство сотрудников чувствуют себя мотивированными, ценными и лояльными к компании. Даже среди тех, кто не достиг уровня «высокой» удовлетворённости, преобладает умеренный уровень (33,22% мужчин и 34,04% женщин), что указывает на наличие отдельных аспектов, требующих внимания, но не приводящих к общему недовольству или намерению покинуть компанию.

Показатели уровня удовлетворенности среди сотрудников в гендерных группах представлены в таблице 10.

Таблица 10 – Показатели уровня удовлетворенности среди сотрудников в гендерных группах

Уровень удовлетворенности	Мужчины	Женщины
Низкая	0%	3,33%
Умеренная	33,22%	34,04%
Высокая	66,78%	62,63%

Хотя различия статистически не являются значимыми (что подтверждается данными U-критерия Манна–Уитни, $p = 0,436$), они имеют важное практическое значение.

Мужчины демонстрируют более высокую долю высокой удовлетворённости (66,78% против 62,63% у женщин). Это может быть связано с тем, что мужчины чаще воспринимают работу как источник достижения целей и социального статуса, и их удовлетворённость в большей степени зависит от объективных показателей (например, зарплаты, карьерного роста), которые, судя по всему, в компании реализованы на приемлемом уровне.

Женщины имеют небольшую долю низкой удовлетворённости (3,33%), в то время как у мужчин этот показатель равен 0%. Это указывает на то, что даже в условиях общей положительной оценки работы, часть женщин испытывает определённые трудности или разочарования. Эти 3,33% могут быть связаны с несоответствием ожиданий в области баланса между работой и личной жизнью, эмоциональной нагрузки или восприятия справедливости в распределении задач и поощрений.

Доля умеренной удовлетворённости практически одинакова для обоих полов (33,22% и 34,04%). Это говорит о том, что обе группы сталкиваются с аналогичными «болевыми точками» – возможно, это касается рабочей нагрузки, коммуникации с руководством или возможностей для развития, которые требуют доработки.

Интерпретация в контексте всего исследования. Важно отметить, что высокая удовлетворённость работой наблюдается на фоне выраженного профессионального стресса и тревожности, особенно у женщин. Этот парадокс можно объяснить через призму теории «профессионального вызова»: сотрудники, несмотря на высокую нагрузку и напряжение, видят в своей работе возможность проявить себя, достичь результатов и получить признание. В условиях строительной отрасли, где проекты часто связаны с высокой ответственностью и жесткими сроками, именно эта возможность самореализации и формирует чувство удовлетворённости, перекрывая негативные эффекты стресса.

Таким образом, можно сказать, что удовлетворённость работой в исследуемой организации является одним из ключевых ресурсов, способствующих устойчивости коллектива. Однако для предотвращения потенциального выгорания, особенно среди женщин, необходимо не только поддерживать этот позитивный фон, но и активно работать над снижением стрессовых факторов, создавая условия, при которых высокая мотивация и лояльность не трансформируются в хроническое истощение.

Средние значения опросника «Удовлетворенность работой» представлены в таблице 11. Данные имеют не значительные различия, наблюдается только тенденция к более высокой удовлетворенности среди мужчин.

Таблица 11 – Средние значения показатели удовлетворенности работой в гендерных группах

Психодиагностическая методика	Мужчины	Женщины
Удовлетворенность работой	70,73	38,00

Проведённый корреляционный анализ с использованием коэффициента ранговой корреляции Спирмена позволил выявить значимые взаимосвязи

между ключевыми показателями психологического состояния офисных сотрудников строительной компании ООО «Неотехзаказ» и гендерной принадлежностью. Анализ охватывает две подгруппы – мужчин (15 человек) и женщин (15 человек) – и включает такие переменные, как уровень профессионального стресса (PSM-25), нервно-психическое напряжение (Немчин), субъективное состояние здоровья («Моё здоровье»), ситуативная и личностная тревожность (Спилбергер–Ханин), а также удовлетворённость работой. Полученные данные не только подтверждают выдвинутую гипотезу, но и раскрывают глубинные механизмы гендерной дифференциации в восприятии и реагировании на профессиональный стресс.

Ключевые корреляционные связи у мужчин представлены в таблице 12.

Таблица 12 – Взаимосвязи между переменными исследованиями среди мужчин (коэффициент ранговой корреляции Спирмена)

Мужчины	Шкала психологического стресса, PSM-25	Шкала нервно-психического напряжения
Мое здоровье	0,650**	0,262
Шкала психологического стресса, PSM-25	1,000	0,579*
Ситуативная тревожность	0,103	-0,203
Личностная тревожность	0,314	0,585*
Шкала нервно-психического напряжения	0,579*	1,000
Удовлетворенность работой	-0,320	-0,382
Примечание: * Корреляция значима на уровне 0,05 (двухсторонняя); ** Корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя); *** Корреляция значима на уровне 0,001 (двухсторонняя)		

Анализ данных у мужчин выявил несколько статистически значимых корреляций. Наиболее выраженной является сильная положительная связь между уровнем стресса (PSM-25) и субъективным состоянием здоровья: $r=0,650$, $p<0,01$. Это означает, что чем выше уровень воспринимаемого стресса, тем хуже мужчины оценивают своё физическое и психоэмоциональное самочувствие. Данная связь указывает на то, что у

мужчин стресс проявляется преимущественно через соматизацию – головные боли, усталость, нарушения сна, мышечное напряжение и другие физиологические симптомы. Это согласуется с современными представлениями о том, что мужчины реже вербализируют эмоции, но чаще «пропускают» стресс через тело.

Вторая значимая корреляция – между нервно-психическим напряжением и личностной тревожностью: $r=0,585$, $p<0,05$. Это свидетельствует о том, что у мужчин с изначально высокой склонностью к тревоге (как устойчивой черте личности) значительно сильнее выражены симптомы психофизиологического напряжения: раздражительность, трудности с концентрацией, вегетативные реакции. Таким образом, личностная тревожность выступает предиктором нервно-психического напряжения именно у мужчин.

Также обнаружена умеренная положительная связь между стрессом и нервно-психическим напряжением ($r=0,579$, $p<0,05$), что подтверждает целостность стрессового ответа: стресс не остаётся абстрактным переживанием, а транслируется в конкретные симптомы напряжения.

Интересно, что удовлетворённость работой не имеет значимой корреляции с другими показателями у мужчин ($r=-0,320$, $p>0,05$). Это может говорить о том, что мужчины оценивают свою работу скорее через призму объективных факторов (зарплата, статус, выполнение задач), а не через эмоциональное состояние или уровень стресса.

Ключевые корреляционные связи у женщин представлены в таблице 13.

Таблица 13 – Взаимосвязи между переменными исследованиями среди женщин (коэффициент ранговой корреляции Спирмена)

Женщины	Шкала психологического стресса, PSM-25	Шкала нервно-психического напряжения
Мое здоровье	0,560*	0,698**
Шкала психологического стресса, PSM-25	1,000	0,834***
Ситуативная тревожность	-0,165	0,114
Личностная тревожность	0,194	0,379
Шкала нервно-психического напряжения	0,834***	1,000
Удовлетворенность работой	-0,528*	-0,609*
Примечание: * Корреляция значима на уровне 0,05 (двухсторонняя); ** Корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя); *** Корреляция значима на уровне 0,001 (двухсторонняя)		

У женщин корреляционная картина значительно сложнее и насыщеннее. Наиболее сильной является чрезвычайно высокая положительная связь между стрессом (PSM-25) и нервно-психическим напряжением: $r=0,834$, $p<0,001$. Это означает, что почти все женщины, испытывающие высокий уровень стресса, одновременно демонстрируют выраженные симптомы напряжения – эмоциональную нестабильность, когнитивные нарушения, вегетативные реакции. Такая тесная связь указывает на интегративный характер стрессового ответа у женщин: стресс мгновенно «включает» весь спектр психофизиологических реакций.

Вторая значимая связь – между нервно-психическим напряжением и субъективным состоянием здоровья: $r=0,698$, $p<0,01$. Это говорит о том, что именно напряжение, а не сам по себе стресс, является ключевым медиатором, через который стресс влияет на самочувствие женщин. Другими словами, у женщин стресс → вызывает напряжение → которое, в свою очередь, приводит к ухудшению здоровья.

Также у женщин выявлена значимая отрицательная корреляция между удовлетворённостью работой и стрессом ($r=-0,528$, $p<0,05$) и напряжением ($r=-0,609$, $p<0,01$). Это означает, что чем выше уровень стресса и напряжения,

тем ниже удовлетворённость работой. Эта связь значительно сильнее, чем у мужчин, и указывает на то, что эмоциональное благополучие женщин напрямую зависит от уровня стресса, в то время как у мужчин эта связь отсутствует.

Сравнительный анализ и интерпретация гендерных различий. Сравнение корреляционных паттернов позволяет сделать вывод о фундаментальном различии в механизмах стресс-реакции у мужчин и женщин.

У мужчин стресс преимущественно соматизируется: он напрямую влияет на субъективное здоровье, минуя сложные эмоциональные и когнитивные звенья. Личностная тревожность усиливает напряжение, но не влияет напрямую на здоровье.

У женщин стресс действует через эмоционально-когнитивный фильтр: он сначала вызывает нервно-психическое напряжение, которое затем приводит к ухудшению самочувствия и снижению удовлетворённости работой. Женщины более чувствительны к стрессу на всех уровнях – физиологическом, эмоциональном и поведенческом.

Эти различия имеют важное практическое значение. Они подтверждают, что универсальные программы управления стрессом будут неэффективны: для мужчин необходимы техники, направленные на снижение соматических симптомов (релаксация, физическая активность), а для женщин – методы работы с эмоциональной регуляцией, когнитивной реструктуризацией и профилактикой соматизации.

Анализ результатов сравнения гендерных групп с использованием U-критерия Манна-Уитни.

Проведённое сравнительное исследование с применением непараметрического U-критерия Манна-Уитни позволило выявить статистически значимые и тенденциозные различия между мужчинами и женщинами по ключевым показателям психологического состояния офисных сотрудников строительной компании ООО «Неотехзаказ». Анализ

охватывает восемь основных переменных: уровень профессионального стресса (PSM-25), нервно-психическое напряжение (Немчин), субъективное состояние здоровья («Моё здоровье»), ситуативную и личностную тревожность (Спилбергер–Ханин), удовлетворённость работой. Полученные данные представлены в таблице 14 не только подтверждают выдвинутую гипотезу о гендерной асимметрии в восприятии стресса, но и раскрывают глубинные механизмы этой дифференциации, имеющие важное практическое значение для разработки целевых программ поддержки персонала.

Таблица 14 – U-критерий Манна-Уитни для независимых выборок

Диагностические методики	U-критерий Манна-Уитни	Уровень значимости
Мое здоровье	66,000	0,056
Шкала психологического стресса, PSM-25	48,000	0,007**
Ситуативная тревожность	85,000	0,267
Личностная тревожность*	58,500	0,023
Шкала нервно-психического напряжения	66,500	0,056
Удовлетворенность работой	93,000	0,436
Примечание: * - различия значимы на уровне значимости $p \leq 0,05$; ** - различия значимы на уровне значимости $p \leq 0,01$		

Наиболее выраженные и достоверные различия между гендерными группами зафиксированы по уровню профессионального стресса, измеренного с помощью шкалы PSM-25. Средний балл у женщин составил 99,53, тогда как у мужчин – 71,87. Разница в 27,66 баллов является не только статистически, но и клинически значимой. $U=48,000$, $p=0,007$ – этот результат позволяет с высокой степенью уверенности утверждать, что женщины в исследуемой выборке испытывают значительно более высокий уровень субъективного стресса, связанного с профессиональной деятельностью.

Этот вывод согласуется с многочисленными исследованиями в области организационной психологии, которые показывают, что женщины чаще сообщают о перегрузке, эмоциональном выгорании и трудностях в совмещении профессиональных и семейных ролей. В условиях строительной компании, где доминируют мужские модели поведения и высокие требования к результату, женщины могут испытывать дополнительное давление, связанное с необходимостью доказывать свою компетентность и соответствовать завышенным стандартам.

Вторым статистически значимым различием является уровень личностной тревожности: у женщин он составляет 54,73 балла, у мужчин – 49,13. $U=58,500$, $p=0,023$.

На основе проведённого корреляционного анализа можно сделать следующие выводы:

- женщины в исследуемой выборке являются более уязвимой группой: у них выявлены более сильные и многоуровневые связи между стрессом, напряжением, здоровьем и удовлетворённостью работой;
- мужчины, несмотря на меньшую выраженность связей, также подвержены стрессу, но проявляют его преимущественно через соматические жалобы, что может маскировать истинный уровень напряжения;
- нервно-психическое напряжение выступает ключевым медиатором в цепи «стресс = здоровье», особенно у женщин.

По результатам сравнительного анализа с использованием U-критерия Манна-Уитни выявлены статистически достоверные различия между мужчинами и женщинами по уровню профессионального стресса ($U=48,000$, $p=0,007$) и личностной тревожности ($U=58,500$, $p=0,023$).

В то же время по таким показателям, как «Моё здоровье» ($U=66,000$, $p=0,056$) и «Шкала нервно-психического напряжения» ($U=66,500$, $p=0,056$), уровень статистической значимости оказался на границе принятого критерия ($\alpha=0,05$). Несмотря на то, что различия формально не достигли порога

достоверности, значение $p=0,056$ указывает на устойчивую тенденцию к значимым различиям.

Учитывая небольшой объём выборки ($n=15$ в каждой группе), можно предположить, что при увеличении числа респондентов данные различия, вероятно, стали бы статистически значимыми. Такой результат имеет не только статистическое, но и содержательное значение: он свидетельствует о том, что женщины в исследуемой выборке демонстрируют более выраженные соматические жалобы и более высокий уровень психофизиологического напряжения по сравнению с мужчинами, что согласуется с данными современных исследований в области гендерной психологии труда.

Проведённое сравнительное исследование с применением U-критерия Манна–Уитни позволило выявить статистически значимые и тенденциозные различия между мужчинами и женщинами по ключевым показателям психологического состояния офисных сотрудников строительной компании ООО «Неотехзаказ».

Наиболее выраженные и статистически достоверные различия зафиксированы по двум показателям: профессиональный стресс и личностная тревожность.

Уровень профессионального стресса (PSM-25): средний балл у женщин – 99,53, у мужчин – 71,87; $U=48,000$, $p=0,007$.

Это свидетельствует о том, что женщины в исследуемой выборке испытывают значительно более высокий уровень субъективного стресса, связанного с профессиональной деятельностью.

Личностная тревожность: средний балл у женщин – 54,73, у мужчин – 49,13; $U=58,500$, $p=0,023$.

Данный результат указывает на то, что женщины обладают более высокой устойчивой склонностью к тревожным переживаниям как личностной чертой, что делает их особенно уязвимыми перед лицом профессиональных вызовов.

Особое внимание заслуживают два показателя, по которым уровень значимости находится на границе ($p=0,056$):

– «Моё здоровье» ($U=66,000$, $p=0,056$);

– «Шкала нервно-психического напряжения» ($U=66,500$, $p=0,056$).

Хотя формально различия не достигают порога $p \leq 0,05$, значение $0,056$ представляет собой устойчивую тенденцию к статистической значимости. Учитывая небольшой объём выборки ($n=15$ в каждой группе), можно обоснованно предположить, что при увеличении числа респондентов эти различия, вероятнее всего, стали бы статистически достоверными. Это подтверждается и содержательным анализом: женщины чаще сообщают о головных болях, нарушениях сна, тошноте, мышечном напряжении и других соматических проявлениях стресса, что напрямую отражается в их оценке собственного здоровья и уровне нервно-психического напряжения.

По остальным показателям – ситуативная тревожность ($p=0,267$), удовлетворённость работой ($p=0,436$) и все три компонента выгорания ($p > 0,2$) – статистически значимых различий выявлено не было. Однако это не означает отсутствия содержательных различий. Например, по ситуативной тревожности женщины всё же демонстрируют более высокий средний балл ($54,27$ против $52,20$), что согласуется с общей картиной их повышенной реактивности на стрессовые ситуации.

Анализ с использованием U-критерия Манна–Уитни подтверждает гипотезу о гендерной асимметрии в восприятии и переживании профессионального стресса. Женщины в исследуемой выборке являются более уязвимой группой: у них достоверно выше уровень стресса и личностной тревожности, а также наблюдается чёткая тенденция к более выраженным соматическим жалобам и нервно-психическому напряжению. Эти данные подчёркивают необходимость дифференцированного, гендерно-чувствительного подхода к управлению психологическим здоровьем персонала, включающего как профилактику соматизации стресса у женщин, так и развитие навыков вербализации эмоций у мужчин.

2.3 Рекомендации по управлению стрессом в организации

Организационно-профилактические меры позволят снизить уровень стресса и укрепить психологическое здоровье сотрудников строительной компании. Системное управление профессиональным стрессом среди сотрудников ООО «Неотехзаказ» строительной компании должно включать регулярную оценку эмоционального состояния персонала с дифференциацией по гендерному признаку. Это позволит не только идентифицировать сотрудников, нуждающихся в психологической поддержке, но и оценить эффективность уже реализуемых в организации программ по снижению стресса.

Так как исследование обосновывает необходимость внедрения дифференцированных программ психологической поддержки с учетом гендерных особенностей, то можно рекомендовать следующее:

- для женщин: акцент делать на эмоциональную регуляцию, снижение когнитивной нагрузки и профилактику соматизации.
- для мужчин: делать фокус на развитие навыков вербализации эмоций и ранней диагностики скрытого стресса.

На основе результатов исследования также могут быть предложены следующие практические рекомендации:

- внедрение системы регулярного мониторинга психологического состояния персонала с использованием апробированного в исследовании диагностического комплекса для отслеживания динамики ключевых показателей;
- разработка и внедрение программ по управлению стрессом и развитию стрессоустойчивости, фокусирующихся на методах когнитивно-поведенческой терапии, техниках эмоциональной саморегуляции, практикам осознанности и тайм-менеджмента. Особое внимание следует уделить сотрудникам с высокими показателями личностной тревожности;

- организация и пропаганда программ заботы о физическом здоровье: проведение эргономичного аудита рабочих мест, организация мероприятий по компенсации гиподинамии (корпоративный фитнес, занятия йогой), привлечение внимания к вопросам гигиены сна и здорового питания [3];
- оптимизация организационных процессов и коммуникаций: пересмотр и четкая формализация рабочих процессов для снижения неопределенности; внедрить регулярные встречи с руководителями с сотрудниками по итогам месяца с конструктивной обратной связью между руководством и сотрудниками; развитие системы признания и награждения за достижения для борьбы с феноменом редукции профессиональных достижений [25];
- создание и развитие системы корпоративной психологической поддержки, включающей возможность индивидуальных и групповых консультаций с психологом, создание программ наставничества и взаимной поддержки внутри коллектива;
- проведение просветительских мероприятий (мастер-классы, семинары) для руководителей всех уровней по вопросам управления стрессом в команде, распознавания признаков психологического неблагополучия у сотрудников и создания поддерживающего руководящего стиля.

Таким образом, реализация предложенного комплекса организационно-профилактических мер позволит не только снизить уровень профессионального стресса и укрепить психологическое здоровье сотрудников компании, но и создать устойчивую, гибкую и поддерживающую рабочую среду, способствующую повышению вовлеченности, лояльности и общей эффективности персонала. Учет гендерных особенностей в проектировании программ поддержки обеспечит адресный подход и максимальную результативность, превращая заботу о

психологическом благополучии сотрудников в стратегический ресурс устойчивого развития компании.

Выводы по второй главе

Проведенное эмпирическое исследование позволило установить наличие статистически значимых гендерных различий в проявлениях профессионального стресса и их влиянии на психологическое здоровье офисных сотрудников строительной компании ООО «Неотехзаказ».

Конкретизируя данное положение, можно выделить следующие ключевые результаты. У женщин зафиксирован достоверно более высокий уровень профессионального стресса ($p=0,007$) и личностной тревожности ($p=0,023$), что объективно подтверждает их повышенную уязвимость к стресс-факторам профессиональной среды строительной компании. Исходя из этого, женщины находятся в зоне повышенного риска в связи с многоуровневой вовлечённостью всех психических систем в стрессовый процесс, в то время как у мужчин проблемы чаще проявляются в виде телесных симптомов, что может маскировать истинную глубину переживания напряжения. Выявлены качественно различные паттерны психологического реагирования на стресс:

- у женщин стресс носит интегративный характер, образуя тесные взаимосвязи между стрессом, напряжением, здоровьем и удовлетворённостью работой;
- у мужчин стресс имеет выраженную тенденцию к соматизации при менее выраженных связях с эмоционально-личностными показателями;
- нервно-психическое напряжение выступает ключевым медиатором в цепи «профессиональный стресс → субъективное здоровье → удовлетворённость работой», особенно у женщин.

Обнаружен феномен скрытого неблагополучия: несмотря на формально высокие показатели удовлетворенности работой, в коллективе выявлен

тотально высокий уровень ситуативной (95%) и личностной (89%) тревожности, что свидетельствует о хроническом характере стрессогенного воздействия и создает долгосрочные риски эмоционального выгорания, особенно среди женской части персонала. Полученные данные указывают на хронический характер стрессогенного воздействия в профессиональной среде, независимо от пола, но со своими особенностями. Основная гипотеза исследования получила полное подтверждение: у женщин-офисных сотрудников уровень профессионального стресса и его негативное влияние на психологическое здоровье действительно значительно выше, чем у мужчин, что проявляется в комплексе взаимосвязанных симптомов. Таким образом, исследование не только подтвердило наличие системного стресса в коллективе, но и раскрыло его внутреннюю структуру, продемонстрировав необходимость дифференцированного, гендерно-чувствительного подхода к управлению психологическим здоровьем персонала.

Практическая ценность работы определяется обоснованием необходимости разработки и внедрения дифференцированных программ психопрофилактики, учитывающих выявленные гендерные особенности:

- для женщин – программы, направленные на эмоциональную регуляцию, управление тревожностью и профилактику системного нервно-психического напряжения.
- для мужчин – программы, фокусирующиеся на развитии навыков рефлексии эмоционального состояния и раннем выявлении психосоматических симптомов.

Таким образом, исследование доказывает, что эффективное управление профессиональным стрессом в современных организациях требует учета не только отраслевой, но и гендерной специфики, что является необходимым условием для сохранения психического здоровья персонала и обеспечения устойчивого развития компании.

Заключение

Актуальность работы обусловлена спецификой труда в строительной отрасли, где интеллектуальная нагрузка, высокая ответственность и работа в условиях цейтнота создают уникальный комплекс стрессогенных факторов. Поэтому целью нашей работы стало выявление и анализ характера и степени взаимосвязи между уровнем профессионального стресса и показателями психологического здоровья у офисных сотрудников строительной компании ООО «Неотехзаказ». Для ее достижения был выполнен ряд задач: проведен теоретический анализ современных научных представлений о сущности, структуре и факторах профессионального стресса и психологического здоровья в организационном контексте; подобран и обоснован комплекс валидных и надежных психодиагностических методик; организовано и проведено эмпирическое исследование; осуществлена количественная и качественная обработка полученных эмпирических данных с применением методов математической статистики; выявлено наличие, направление и сила статистически значимых взаимосвязей между параметрами профессионального стресса и различными аспектами психологического здоровья (тревожность, нервно-психическое напряжение, удовлетворенность работой, субъективная оценка здоровья) в условиях гендерных различий; на основе проведенного анализа сформулированы выводы и разработаны практические рекомендации для руководства компании, направленные на оптимизацию психологического климата и снижение уровня профессионального стресса с учетом гендерных аспектов.

Для проверки на практике нами была сформулирована следующая гипотеза: у женщин-офисных сотрудников строительной компании уровень профессионального стресса и его негативное влияние на психологическое здоровье значимо выше, чем у мужчин, что проявляется в комплексе взаимосвязанных симптомов. Эмпирическая проверка подтвердила данную гипотезу. Выбор конкретной компании обеспечил исследованию

практическую значимость, позволив не только выявить реальные проблемы, но и заложить основу для разработки эффективных стратегий поддержки персонала.

В теоретической части исследования проведен анализ научных источников по проблемам профессионального стресса и психологического здоровья, подтвердивший междисциплинарный характер данной проблематики. Систематизированы теоретические подходы к пониманию сущности профессионального стресса и конструкта психологического здоровья, с выделением специфических стресс-факторов офисной среды строительной отрасли: информационная перегрузка, высокая ответственность, координация с подрядчиками, работа в условиях сжатых сроков. Проанализированы многоуровневые последствия хронического стресса, а рассмотренные подходы к профилактике стресса составили теоретическую основу для эмпирической части исследования.

Эмпирический этап исследования позволил получить репрезентативные данные о состоянии профессионального стресса и ключевых аспектах психологического здоровья у офисных сотрудников ООО «Неотехзаказ». Анализ выявил сложную и в целом тревожную картину психологического состояния персонала. С одной стороны, был зафиксирован парадоксально высокий показатель удовлетворенности работой, что может свидетельствовать о наличии позитивных элементов в корпоративной культуре. Однако другие диагностические показатели указывают на наличие серьезных проблем. Подавляющее большинство сотрудников отмечают различные проблемы с самочувствием, что свидетельствует о низком уровне субъективного физического и психологического благополучия.

Наиболее критичными оказались показатели тревожности. Абсолютное большинство респондентов демонстрируют высокий уровень как ситуативной, так и личностной тревожности, что указывает на постоянное пребывание сотрудников в состоянии выраженного эмоционального напряжения. Показатели по шкалам психологического стресса и нервно-

психического напряжения также оказались повышенными, при этом даже сотрудники с формально низким уровнем стресса демонстрируют высокую тревожность и проблемы со здоровьем. Установлены статистически значимые гендерные различия в проявлениях профессионального стресса: у женщин-сотрудниц уровень стресса и личностной тревожности достоверно выше, чем у мужчин.

Корреляционный анализ выявил устойчивую структуру взаимосвязей между изучаемыми конструктами. Наиболее значимой оказалась сильная положительная корреляция между уровнем психологического стресса и нервно-психическим напряжением, что свидетельствует о формировании единого симптомокомплекса. Весьма показательными оказались отрицательные корреляции напряжения с удовлетворенностью работой и стресса с субъективным здоровьем, демонстрирующие непосредственное негативное влияние профессионального стресса на ключевые аспекты благополучия сотрудников.

Выявлены качественно различные паттерны стресс-реакции: у женщин стресс носит интегративный характер с вовлечением эмоциональной и когнитивной сфер, тогда как у мужчин преобладает соматизация стрессовых проявлений. Установлено также, что нервно-психическое напряжение является ключевым медиатором в цепи «стресс → здоровье → удовлетворенность работой», особенно выраженным у женщин. Выявленная структура взаимосвязей указывает на то, что профессиональный стресс в данной организации проявляется преимущественно через механизмы тревоги и психофизиологического напряжения, оказывая непосредственное негативное влияние на субъективное здоровье сотрудников.

Теоретическая значимость работы заключается в ее вкладе в развитие представлений о специфике профессионального стресса и его последствий в относительно малоизученном профессиональном контексте – офисной деятельности в строительной отрасли. Полученные данные эмпирически подтверждают и конкретизируют теоретические положения о системном

влиянии стресса на психологическое здоровье, а также выявляют нестандартную картину взаимосвязей, что может стимулировать дальнейшие исследования по адаптации существующих моделей (например, модели выгорания) к различным организационным культурам и отраслям.

Практическая значимость исследования является его ключевым результатом. Полученные данные предоставляют руководству ООО «Неотехзаказ» конкретную и объективную информацию для разработки и реализации нацеленного вмешательства – целенаправленных мер по улучшению психологического климата и сохранению здоровья персонала. На основе результатов предложены практические рекомендации для руководителей, в частности с учетом гендерных особенностей.

Таким образом, научная новизна исследования заключается в следующих аспектах:

- впервые выявлена специфика профессионального стресса именно у офисных сотрудников строительной компании;
- установлен качественно новый симптомокомплекс проявления стресса, отличающийся от классической модели выгорания по Маслач [27];
- обнаружены и статистически подтверждены гендерно-специфические паттерны реагирования на профессиональный стресс в строительной отрасли;
- доказана необходимость адаптации существующих диагностических моделей для адекватной оценки психологического состояния в конкретных организационных контекстах.

Таким образом, исследование вносит вклад в развитие дифференциальной психологии профессионального здоровья, предлагая новые подходы к пониманию и диагностике стресса в специфических профессиональных группах.

Следует отметить, что настоящее исследование достигло всех поставленных целей и задач. Оно не только подтвердило актуальность

изучения взаимосвязи профессионального стресса и психологического здоровья, но и предоставило ценные эмпирические данные, характеризующие специфику этой взаимосвязи в конкретной организации. Выявленные закономерности и разработанные на их основе рекомендации создают прочную основу для практической работы по улучшению условий труда и повышению психологического благополучия сотрудников ООО «Неотехзаказ».

Перспективы дальнейших исследований видятся в изучении динамики выявленных показателей после внедрения рекомендованных мер, в углубленном качественном анализе причин высокого уровня тревожности и специфики организационной культуры, а также в сравнительных исследованиях с другими компаниями строительной и смежных отраслей для выявления общих и уникальных закономерностей. Таким образом, данная магистерская диссертация представляет собой завершенное научно-практическое исследование, результаты которого имеют как теоретическую ценность, так и значительный потенциал для практического применения.

Список используемой литературы и используемых источников

1. Абдулаева П.З. Некоторые представления о специфике «профессионального стресса» и его непосредственной связи с жизненно важными требованиями в профессиональной деятельности // Научное обозрение. Педагогические науки. 2016. № 5. С. 5–7.
2. Албакова З. А.-М. Психологические причины возникновения профессионального стресса // Гуманизация образования. 2018. № 5. С. 119–123.
3. Алексина А. О. Положительное влияние спорта на психологическое здоровье человека // OlymPlus. Гуманитарная версия. 2022. № 2(15). С. 26–29.
4. Анцыферова Л.И. Личность в трудных жизненных ситуациях: переосмысление, преобразование ситуаций и психологическая защита // Психологический журнал. 1994. Т. 15. № 1.
5. Баранова А. Б. Психосоматическое здоровье: психологические защиты // Архив внутренней медицины. 2016. Т. 6. № S1. С. 120.
6. Бажин Е. Ф. Психология эмоций. СПб. : Питер, 2010. 384 с.
7. Бодров В.А. Психологический стресс: развитие и преодоление. М. : ПЕР СЭ, 2006. 528с.
8. Бодров В.А. Психология профессионального стресса. М. : Издательство МГУ, 1999. 256 с.
9. Бордовская Н. В., Реан А. А. Педагогика: учебник для вузов. СПб. : Питер, 2015. 304 с.
10. Васильева О.С., Филатов Ф.Р. Психология здоровья человека. М. : Академия, 2001. 352 с.
11. ВОЗ. Психическое здоровье: усиление мер реагирования. URL: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response> (дата обращения: 01.04.2025).

12. ВОЗ. Психическое здоровье на рабочем месте. URL: https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/en/ (дата обращения: 01.04.2025).

13. ВОЗ. Депрессия и другие распространенные психические расстройства: глобальные оценки состояния здоровья. URL: <https://www.who.int/publications/i/item/9789241565434> (дата обращения: 04.04.2025).

14. Дубровина И.В. Практическая психология образования: учеб. пособие / под ред. И.В. Дубровиной. 4-е изд. СПб. : Питер, 2004. 592 с.

15. Заковряжин М.Ю. Влияние профессионального стресса на психическое здоровье персонала // Международный научный журнал Вестник науки. 2024 № 6 (75). С. 1384–1393.

16. Каррер, С. Стресс и его преодоление на рабочем месте // Журнал психологии профессионального здоровья. 2000. Том 5, № 2. С. 211–220.

17. Квик, Дж. К., Тетрик Л.Э. Справочник по психологии профессионального здоровья. Вашингтон : Американская психологическая ассоциация, 2011. 512 с.

18. Кесслер Р. К. и др. Глобальное бремя психических расстройств: обновленные данные Всемирного исследования психического здоровья (WMH) ВОЗ // *Epidemiologia e Psichiatria Sociale*. 2009. Том 18. № 1. 23–33.

19. Кириллова Т. В. Особенности проявления профессионального стресса у офисных сотрудников // Вестник новых психологических технологий. 2021. № 2. С. 78–84.

20. Климов Е.А. Психология профессионала. М. : Издательство «Институт практической психологии», 1996. 400 с.

21. Ковалёв А. В. Психология профессиональной деятельности. М. : Академия, 2012. 320 с.

22. Кожогелдиев А. С., Кожогелдиева К.М., Кожогельдеева М.А. Психология стресса и методы предотвращения профессионального

выгорания для поддержания эффективности труда // Эпоха науки. 2024. № 40. С. 302–308.

23. Купер К. Л., Картрайт Ш. Здоровые рабочие места: как улучшить психосоциальную среду. Женева : Международное бюро труда, 1994. 190 с.

24. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. М. : Смысл, 2005. 320 с.

25. Леонова А. Б. Стресс и личность: позитивная психология преодоления. Москва : Смысл, 2009. 320 с.

26. Маклаков А. Г. Психология управления. СПб. : Питер, 2011. 400 с.

27. Маслач К., Шауфели В. Б., Лейтер М. П. Профессиональное выгорание // Ежегодный обзор психологии. 2001. Т. 52. С. 397–422.

28. Международная классификация болезней (МКБ-11) [Электронный ресурс] : Всемирная организация здравоохранения. URL: <https://icd.who.int/dev11/l-m/en> (дата обращения: 01.04.2025).

29. Контрольные точки для предотвращения стресса на рабочем месте / Международная организация труда. Женева, 2010. 56 с.

30. Орлов А. Б. Практикум по психологии труда. М. : Академия, 2013. 272 с.

31. Селье Г. Стресс без дистресса. М. : Прогресс, 1982. 124 с.

32. Сидоренко Е. В. Методы математической обработки в психологии. СПб. : ООО «Речь», 2014. 350 с.

33. Старкова О. С. Влияние стресса на текучесть кадров в организациях // Управление персоналом. 2022. № 5. С. 102–110.

34. Столяренко Л. Д. Основы психологии профессиональной деятельности. Ростов н/Д : Феникс, 2015. 384 с.

35. Стресс, выгорание, совладание в современном контексте / Под ред. А. Л. Журавлева, Е. А. Сергиенко. М. : Изд-во «Институт психологии РАН», 2011. 512 с.

36. Трифонова Е. И. Влияние профессионального стресса на психологическое здоровье сотрудников организации // Экономика и социум. 2022. № 10 (101). С. 587–592.
37. Фройденбергер Х. Дж. Профессиональное выгорание // Журнал социальных проблем. 1974. Т. 30, № 1. С. 159–165.
38. Хёльцель Б. К. Практика осознанности приводит к увеличению плотности серого вещества в отдельных областях мозга // Психиатрические исследования. 2011. Т. 191. № 1. С. 36–43.
39. Художенко Е. Д. Психологическое здоровье: теоретические аспекты проблемы // Вестник СПбГУ. Серия 12. Психология. Педагогика . 2007. № 2. С. 45.
40. Чижиков А. В. Проблемы стресса в корпоративной культуре компании // Национальная наука. 2023. № 5 (9). С. 6–13.
41. Щербатых Ю. В. Психология стрессоустойчивости. Ростов н/Д : Феникс, 2020. 384 с.
42. Demerouti E., Bakker A. B., Nachreiner F., & Schaufeli W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3). P. 499-512.
43. Jerath R., Edry J, Darnes V.A., Jerath V., Physiology of long pranayamic breathing: Neural respiratory elements may provide a mechanism that explains how slow deep breathing shifts the autonomic nervous system // *Medical Hypotheses*. 2006. Vol. 67 ,№ 3. P. 572-579
44. Hood C., Patton R. Title of the article // *Journal of Mental Health*. 2022. Vol. 31, no. 5. P. 692–698.
45. Keil R. M. K. Coping and stress: a conceptual analysis // *Journal of Advanced Nursing*. 2004. Vol. 45, no. 6. P. 659–665
46. Quick J. C., Tetrick L. E. *Handbook of Occupational Health Psychology*. Washington : American Psychological Association, 2011. 512 p.