

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 Взаимосвязь профессионального стресса и психологического здоровья
сотрудников организации на примере ООО «Газпром трансгаз Самара»

Обучающийся

К.В. Старкова

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Научный

руководитель

канд. психол. наук., С.С. Белоусова

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

Тольятти 2025

Оглавление

Введение.....	3
Глава 1 Теоретические и методологические основы изучения взаимосвязи профессионального стресса и психологического здоровья личности.....	10
1.1 Подходы к исследованию психологического здоровья в зарубежной психологии.....	10
1.2 Подходы к исследованию психологического здоровья в отечественной психологии.....	18
1.3 Обзор направлений исследования стресса, его типов и механизмов в психологической литературе.....	23
1.4 Профессиональный стресс как объект психологических исследований.....	34
Глава 2 Эмпирическое исследование взаимосвязи профессионального стресса и аспектов психологического здоровья на примере работников ООО «Газпром трансгаз Самара»	42
2.1 Организация и методы исследования.....	42
2.2 Анализ результатов исследования взаимосвязи профессионального стресса и психологического здоровья.....	45
2.3 Разработка рекомендаций по профилактике профессионального стресса для работников ООО «Газпром трансгаз Самара».....	62
Заключение.....	72
Список используемых источников.....	76
Приложение А Анкета «Ваши представления о здоровом образе жизни»	79

Введение

В современном мире, где глобализация и технологический прогресс определяют ритм жизни, профессиональная и социальная активность людей становится всё более сложной и многогранной. Современная профессионально-деятельностная среда отличается процессами интенсивных взаимодействий, постоянными инновациями и изменениями, высокой степенью технологизации, что неизбежно порождает новые источники профессионального стресса личности. Многие профессии требуют от работников значительных внутренних ресурсов, так как трудовая деятельность часто связана с повышенными нагрузками на физическое и психическое здоровье.

Стресс стал одним из самых распространённых состояний, возникающих в условиях неблагоприятной профессиональной среды. Постоянные перегрузки, недостаток времени для восстановления, а также социальная изоляция могут негативно влиять на работоспособность, снижать качество выполняемых задач и даже приводить к дезорганизации трудового процесса. Длительное воздействие таких факторов увеличивает риск функциональных и психических расстройств, что обусловлено в конечном итоге развитием и пролонгированным воздействием на личность профессионального стресса. Значимость и острый характер этой проблемы подчеркивается появлением в Международной классификации болезней (МКБ-10) профессионального стресса в виде отдельной категории, способным существенно влиять на появление болезненных симптомов и профессиональных заболеваний.

Профессиональный стресс является сложным психологическим явлением, которое часто сопровождается реакциями организма на стрессоры в самых разных производственных ситуациях в рабочей среде. Проблемы, связанные с профессиональным стрессом, адаптацией к условиям труда и формированием стрессоустойчивости, активно изучаются как

отечественными, так и зарубежными исследователями. Среди них можно выделить таких учёных, как Б.Г. Ананьев, В.Л. Васильев, С.П. Безносков, Л.А. Китаев-Смык, М.И. Марьин, Н.И. Мягих, А.Б. Леонов, М.В. Пряхина, Л.Б. Филонов, В.И. Хальзов, Э.С. Чугунова, а также зарубежных специалистов, таких как С. Фолкман, Р.С. Лазарус и С. Маслач. Их работы помогают глубже понять природу стресса и разработать эффективные методы его профилактики и управления.

Большинство специалистов согласны с тем, что ключевыми причинами профессионального стресса являются чрезмерная нагрузка на работе, нечёткое распределение обязанностей, отсутствие мотивации, постоянные переработки, недостаточное признание и вознаграждение за труд, монотонность задач и ограниченные возможности для профессионального роста [5].

Проблема психологического здоровья как самостоятельная область изучения стала активно разрабатываться относительно недавно. Это связано с разделением понятий «психическое здоровье» и «психологическое здоровье». Как отмечает профессор И.В. Дубровина, психическое здоровье относится к отдельным психическим процессам и механизмам, тогда как психологическое здоровье охватывает личность в целом, и связано с высшими проявлениями человеческой психологии. Это позволяет рассматривать здоровье человека с психологической точки зрения, отделяя её от медицинского, социологического или философского подходов [11].

Среди исследователей, которые характеризуют и анализируют психологическое здоровье в рамках междисциплинарного подхода, можно выделить таких отечественных учёных, как В.А. Ананьев [3], Г.С. Никифоров [20], О.С. Васильев [8], Ф.Р. Филатов [8], И.В. Дубровина [11], О.В. Хухлаева [29], а также зарубежных специалистов, таких как С. Киз, Р. Скиннер, А. Маслоу [16], О. Бэкер и Г. Олпорт [22], А. Эллис. Их работы способствуют более глубокому пониманию природы психологического здоровья и его взаимосвязи с профессиональной деятельностью.

Таким образом, проведенный анализ исследований проблемы влияния профессионального стресса на психологическое здоровье сотрудников обнаруживает **противоречие**, что, не смотря на исследования профессионального стресса и психологического здоровья работников организаций, многие аспекты профессионального стресса, особенно связанные с условиями труда в специфических профессиях, с высоким риском возникновения профессионального стресса, остаются недостаточно исследованными в научной литературе.

Исходя из определенного противоречия, **проблема исследования** заключается в необходимости выявления психологических особенностей взаимосвязей профессионального стресса сотрудников и психологического здоровья в единстве когнитивного, эмоционального и ценностного компонентов.

Цель исследования – выявить и проанализировать взаимосвязи профессионального стресса и ключевыми аспектами психологического здоровья, такими как эмоционально-психологическое состояние, ценностное отношение к себе и представление о здоровом образе жизни у работников газовой промышленности.

Объект исследования – самоотношение как компонент психологического здоровья.

Предмет исследования – особенности взаимосвязей профессионального стресса и самоотношения как компонента психологического здоровья у работников ООО «Газпром трансгаз Самара».

Гипотеза исследования – будут существовать взаимосвязи выраженности профессионального стресса у работников: с показателями эмоционально-психологических состояний самочувствие, активность, настроение; с показателями ценностного самоотношения.

Для реализации цели исследования требуется решение следующих **задач**:

- провести теоретико-методологический анализ и обобщение основных понятий исследования: «профессиональный стресс» и «психологическое здоровье» в научной психологической литературе;
- обосновать выбор психодиагностических методов и методик в соответствии с теоретическими исходными положениями;
- самостоятельно составить анкету и реализовать сбор данных для оценки представлений работников о психологическом здоровье и соответствии его собственному образу жизни;
- выявить взаимосвязи профессионального стресса и показателей психологического здоровья: эмоционально-психическими показателями состояния (самочувствие, активность, настроение работников), их представлений о здоровом образе жизни; ценностном самоотношении;
- разработать рекомендации по профилактике профессионального стресса и управлению стрессом в организации;
- подвести итоги исследования в определении основных выводов.

Теоретическая и методологическая основа исследования основана на основных положениях, принципах и подходах отечественных и зарубежных ученых:

- деятельностный принцип и подход, разрабатываемый А.Н. Леонтьевым и С.Л. Рубинштейном, психологическое здоровье оказывает влияние на эффективность процесса и результативность профессиональной деятельности, а также находит проявление в профессиональном взаимодействии;
- принцип детерминизма С.Л. Рубинштейна [24], который обуславливает показатели психологического здоровья как внутренними (личностными факторами, в нашем исследовании – эмоционально-психическими показателями актуального состояния (самочувствие, активность, настроение работников), их представлениями о здоровом образе жизни; ценностным самоотношением), а также внешних, организационных факторов;

– теоретические и эмпирические исследования профессионального стресса, такие как работы Н.Е. Водопьяновой [9], [10], К. Маслач, В.Е. Орла, Т.И. Рогинской, В.В. Бойко [4] и других специалистов, а также труды по вопросам психологического здоровья (О. Бэкер, О.Н. Кузнецов, Н.Д. Лакосина, В.И. Лебедев, А. Маслоу, Г.С. Никифоров, Г. Олпорт, Г.К. Ушаков, А. Эллис и др.).

Методы исследования. Теоретические методы: анализ, обобщение и систематизация теоретических подходов и положений в научной психологической литературе; эмпирические методы; психодиагностические методы (тестирование, анкетирование).

Методики исследования:

- опросник «Оценка профессионального стресса», автор К. Вайсман;
- авторская анкета, оценивающая представления работников о здоровом образе жизни;
- опросник самоотношения (ОСО), авторы В.В. Столин и С.Р. Пантилеев;
- опросник «САН» (самочувствие, активность, настроение), авторы – сотрудники Первого Московского медицинского института имени И.М. Сеченова: В.А. Доскин, Н.А. Лаврентьева, М.П. Мирошников, В.Б. Шарай;
- методы обработки данных с использованием математико-статистического анализа (описательная статистика, корреляционный анализ).

Эмпирическая база исследования – ООО «Газпром трансгаз Самара».

Выборка исследования включала 35 сотрудников в возрасте от 19 до 55 лет разного профессионально-должностного уровня, а именно – 23 человека – рабочие, 12 – инженерно-технический персонал, дополнительно в исследовании участвовали 5 руководителей подразделений, в которых трудятся работники.

Научная новизна исследования определяется выявлением и обоснованием комплекса показателей психологического здоровья, определения закономерностей взаимосвязей комплекса показателей психологического здоровья работников организации ООО «Газпром трансгаз Самара» и выраженностью профессионального стресса на разных категориях сотрудников организации (рабочих, инженерно-технических работников и управленцев).

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что его итоговые результаты вносят существенный вклад в научные представления о психологическом здоровье современных работников во взаимосвязях с подверженностью профессиональному стрессу, программа психодиагностического исследования может быть методической базой для будущих исследований в области организационной психологии, психологии труда и психологии здоровья.

Практическая значимость исследования состоит в том, что разработанные рекомендации на основе выявленных эмпирическим путем закономерностей психологического здоровья работников во взаимосвязях с выраженностью профессионального стресса, могут применяться психологами организаций для оказания грамотной и результативной психологической помощи сотрудникам учреждений и организаций.

Научная обоснованность и достоверность результатов исследования связана с опорой исследования на классические и современные подходы, с опорой на теоретические принципы и положения, на применение четкого тезауруса в понимании объекта и предмета исследования, с репрезентативностью выборки, использованием валидных научных методик исследования, с использованием методов статистического анализа.

Личное участие автора заключалось в отборе и систематизации теоретического материала, проведении сбора и обработки результатов эмпирического исследования, изложении результатов исследования, в том числе в научной публикации.

Апробация результатов исследования проходила на базе ООО «Газпром трансгаз Самара».

Положения, выносимые на защиту:

- профессиональный стресс является значимым фактором, влияющим на психологическое здоровье сотрудников, проявляющимся через эмоционально-психическое состояние, ценностное отношение к себе и представление о здоровом образе жизни;
- уровень профессионального стресса и его влияние на психологическое здоровье сотрудников ООО «Газпром трансгаз Самара» определяется спецификой их профессиональной деятельности, включая условия труда, интенсивность работы и организационные факторы;
- между профессиональным стрессом и ключевыми аспектами психологического здоровья сотрудников выявляются статистически значимые взаимосвязи, что позволяет рассматривать их в контексте комплексного анализа и разработки стратегий профилактики;
- для эффективного управления профессиональным стрессом и укрепления психологического здоровья работников необходимо внедрение рекомендаций, направленных на улучшение условий труда, формирование стрессоустойчивости и пропаганду здорового образа жизни;
- разработанные и апробированные психодиагностические инструменты позволяют с высокой точностью оценить влияние профессионального стресса на психологическое здоровье сотрудников и могут быть использованы в дальнейшем для исследований в сфере психологии труда.

Структура и объем магистерской диссертации. Магистерская диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, списка используемой литературы (85 источников). Работа проиллюстрирована 4 таблицами и 6 рисунками.

Глава 1 Теоретические и методологические основы изучения взаимосвязи профессионального стресса и психологического здоровья личности

1.1 Подходы к исследованию психологического здоровья в зарубежной психологии

Согласно определению Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), здоровье представляет собой не просто отсутствие болезней, а состояние полного физического, психического и социального благополучия. Это означает, что здоровье охватывает не только физическое состояние человека, но и его эмоциональное и социальное благополучие. При этом важно понимать, что здоровье является субъективным показателем ощущения человека, которое может варьироваться в зависимости от восприятия человеком своего состояния, что делает это понятие многогранным и сложным для теоретического и эмпирического изучения.

Здоровье можно рассматривать с разных сторон, а значит, необходимо разделять на три ключевых аспекта: соматическое, психическое и психологическое. Соматическое здоровье относится к физическому состоянию организма, включая работу его органов и систем, и является основой общего органического благополучия [7].

Психическое здоровье – это междисциплинарное и комплексное понятие, которое изучается как психологией, так и медициной. Обе отрасли научных знаний сходятся в едином мнении, что психическое состояние и физическое здоровье человека взаимообусловлены. ВОЗ определяет психическое здоровье как состояние, которое способствует гармоничному развитию личности, включая её физические, интеллектуальные и эмоциональные свойства. На уровне сознательной деятельности оно рассматривается как достаточный уровень личностной и профессиональной самореализации, проявляется в таких свойствах, как высокая осознанность и

ответственность, критичность мышления, эмоциональное благополучие и устойчивость эмоциональных процессов.

Перед тем как рассмотреть основные взгляды зарубежных ученых, мы будем придерживаться основоположников этого понятия в психологической отечественной научной мысли, среди которых профессор И.В. Дубровина.

Исследователь, определяя вектор рассмотрения понятия «психологическое здоровье», характеризует его важные признаки: устойчивость и равновесие человека как детерминанты социально-психологической адаптации и отсутствия психических паталогических проявлений: от отдельных паталогических реакций до состояний, и тем более, психических заболеваний [11].

Это состояние позволяет личности эффективно взаимодействовать во внешней среде, как социальной, так и профессиональной поддерживать гармоничное равновесие между внутренними и внешними условиями жизни.

Психическое здоровье включает в себя несколько важных аспектов, которые помогают человеку чувствовать себя хорошо и справляться со многими трудностями своей жизни. Вот основные показатели:

- ощущение внутреннего равновесия, гармонии и спокойствия, как на уровне мыслей, эмоций, так и соматики;
- умение оставаться аутентичным и сохранять равновесие идентичности в похожих ситуациях;
- возможность адекватно оценивать свои мысли, поступки и их последствия;
- адекватные реакции на происходящее вокруг, которые соответствуют внешней реальной ситуации по интенсивности и частоте;
- способность вести себя в соответствии с принятыми в обществе правилами;
- умение ставить задачи и добиваться их выполнения;
- готовность гибко менять свое поведение, чтобы приспособиться к новым обстоятельствам в жизни.

Психическое здоровье напрямую влияет на то, насколько человек чувствует себя комфортно в разных направлениях жизнедеятельности. Если его основные потребности не удовлетворяются достаточное время, это может вызывать внутреннее напряжение и крайне негативное болезненное состояние депривации, проявляясь на соматическом, психическом и психологическом уровнях. Например, неврозы часто связаны крайне негативными в своих последствиях неудовлетворенными потребностями человека в детстве (депривация психологической безопасности, депривация потребности в принятии и общении, депривация свободного самовыражения и другие), что в дальнейшем может привести к заболеваниям и проблемам в психосоматическом здоровье [11].

И.В. Дубровина отмечает, что психические трудности депривации могут появляться у детей и подростков, если их возрастные и личные потребности не до конца учтены или вовсе не учитываются. Это приводит к тому, что их развитие задерживается, запаздывают в своем формировании ведущие возрастные психологические свойства и качества на разных этапах онтогенеза взросления, это повышает риск возникновения таких проблем со здоровьем [11].

В работах зарубежных и отечественных исследователей при систематизации их позиций по отношению к понятиям психического и психологического здоровья И.В. Дубровина делает важный вывод о том, что при возникновении нарушений психического здоровья происходит сбой в реализации функционирования психических процессов человека (восприятие, память, мышление, внимание и т.д.). А при отклонениях в психологическом здоровье основой становятся характерные черты, качества и свойства самой личности, то есть ее социально-психологические характеристики.

Добавляя к вышесказанному, можно утверждать, что именно второе понятие – психологическое здоровье автор связывает с наивысшими проявлениями человеческого в человеке, с его духовно-ценностным уровнем личности, что позволяет говорить об отдельном рассмотрении

психологической наукой всесторонних проявлений психологического здоровья [11].

Рассматривая проблему психологического здоровья, можно утверждать развитие знаний как теоретического, так и эмпирического характера, в следующих направлениях психологической науки: психология личности (Л.Б. Соколовская, 2004; М.Г. Иванова, 2010), психология здоровья (В.А. Ананьев, 2000 [2]; Г.С. Никифоров, 2006 [20]), психология развития и акмеология (Н.В. Бабакова, 2007; С.А. Сысоева, 2009; М.В. Хватова, 2012) и педагогическая психология (И.В. Дубровина, 2004 [12]; О.В. Хухлаева, 2001 [29]; О.В. Мотков, 1998 [17]).

В зарубежной психологии понятие психологического здоровья рассматривается через различные аспекты личности: «самореализацию» (К. Хорни), «индивидуализацию» (К. Юнг), «стремление к самоопределению» (Ш. Бюллер), «поиск смысла» (В. Франкл), «самосовершенствование» (А. Адлер), самоактуализацию (А. Маслоу, К. Роджерс) [36], [37] и другие.

В рамках гуманистического подхода были предложены модели, описывающие здоровую личность. Например, К. Роджерс разработал концепцию, утверждая, что человек обладает врожденной способностью к росту и гармоничному развитию, описывая идеал полноценно функционирующей личности [23]. Г. Оллпорт предложил теорию «проприативности», подчеркивая зрелость и структурированность личности [22]. А. Маслоу в своей мотивационной теории выделил самоактуализацию как ключевую характеристику здорового человека [16].

Рассмотрим несколько теоретических подходов к изучению психологического здоровья в зарубежной психологии подробнее.

З. Фрейд, основатель психоаналитической школы, в основном сосредоточил свои исследования на личностях с нарушениями психического здоровья. Как отмечает С.Б. Семичев, «психоанализ нацелен на идеал личности, однако при этом окружает его мифами о стремлении к смерти,

агрессии, пансексуальности и природной ненависти детей к родителям» [28], [27].

Последователи неопрейдизма К.Г. Юнг, К. Хорни и А. Адлер, дистанцировались от этих идей, предложив собственные концепции личности. К.Г. Юнг разработал аналитическую психологию, в которой центральное место занимают «архетипы» как врожденные структуры психики, влияющие на восприятие и поведение. Ведущим, объединяющим все структуры и явления психики, является архетип «самость», который создает гармонию и устойчивую, развивающуюся целостность личности. К.Г. Юнг утверждал, что «достижение самости через процесс самореализации является главной целью человеческой жизни» [55]. В его представлении личность становится психологически здоровой, когда достигает целостности и единства [31].

А. Адлер, другой известный ученик З. Фрейда, предложил индивидуальную теорию личности, в которой акцентировал внимание на социальной природе человека. Он рассматривал личность как единую систему, способную к самоорганизации, где взаимодействие с обществом играет ключевую роль. Центральным элементом его теории выступает «социальный интерес», определяющий психологическое здоровье. Адлер считал, что зрелая личность характеризуется способностью к сотрудничеству, взаимопомощи и эмпатии [1].

Г. Олпорт, один из первых зарубежных исследователей, предложил описание черт, присущих психологически здоровой личности, в рамках своей теории черт. Он обратил внимание на недостаток точных определений «здоровой личности» в существующих теориях того времени. Олпорт подчеркивал важность изучения людей с устойчивой психикой, поскольку именно они демонстрируют рациональное поведение и целенаправленность в своих действиях. В отличие от невротиков, которые зачастую поддаются бессознательным импульсам, личность, обладающая психологическим здоровьем при принятии прошлого опыта жизни, ориентирована на своем настоящем опыте и планах на будущее [30].

Известна модель психологически здоровой личности Г. Олпорта, она объединяет такие проявления и качества, как:

- качества личности уважение, понимание, поддерживающие гармоничные, доверительные взаимоотношения в социуме с людьми из близкого окружения, а также людьми из широкого социального пространства;
- адекватное восприятие реальности. Такой человек способен объективно оценивать происходящее, избегая иллюзий и фантазий. Его цели реалистичны, и он активно работает над их достижением;
- широкое понимание своего «Я». Личность способна анализировать свои действия и участвовать в разных социальных ролях, включая профессиональную деятельность и семейные отношения;
- умение находить юмор даже в собственных ошибках. Человек критически оценивает свои сильные и слабые стороны, но при этом сохраняет оптимистичный взгляд на жизнь;
- эмоциональная устойчивость и самопринятие. Такой человек относится к себе с уважением, умеет управлять своими эмоциями и сохранять спокойствие в сложных ситуациях;
- наличие жизненной философии. Она помогает человеку находить смысл в своих действиях, выстраивать ориентиры и придерживаться важнейших ценностей;
- определенность целей и система ценностей. Все его поступки наполнены смыслом и служат достижению более глобальных задач [30].

К. Роджерс в своих трудах акцентировал внимание на том, что основным стимулом развития личности является стремление к самоактуализации. Этот процесс, по его мнению, помогает человеку не только реализовывать свои способности в текущий момент, но и продолжать совершенствоваться на протяжении всей жизни.

Одним из важнейших факторов формирования здоровой личности Карл Роджерс считал безусловное принятие. Он подчеркивал, что ребёнок должен

чувствовать, что его ценят и любят таким, какой он есть, независимо от обстоятельств. По мнению К. Роджерса, самоактуализация служит индикатором психического здоровья, однако он видел её не как конечный результат, а как постоянный процесс, направленный на личностное развитие и достижение гармонии.

По мнению К. Роджерса, психологически здоровую личность отличают следующие черты:

- свобода во всех аспектах жизни, как в когнитивной, так и в поведении, что создает согласованность в умениях продуцировать решения и управлять собой и своей жизнью;
- умение слышать себя, доверять себе, полагаясь в первую очередь на свое восприятие ситуаций действительности, на свое мнение, что определяет свой истинный выбор, который затем реализуется в поведении и деятельности;
- творческий подход к жизни. Личность, способная найти каждый раз оптимальный способ приспособления в процессе изменений ситуаций, оптимально реализовывать в поведении способы удовлетворения всех потребностей [30];
- готовность к принятию эмоций и чувств, доверие к ним, способность их открыто переживать, при этом сохраняя баланс со своей рациональной стороной личности;
- готовность в полноте проживания жизни. С одной стороны готовность принимать жизнь, а с другой стороны – получать удовольствие от каждого момента и ситуации. Предпочитаемыми сторонами личности становятся гибкость, адаптивность, аутентичность, принятие и терпимость [30].

Автор трансперсональной психологии Абрахам Маслоу внес значительный вклад в развитие теории психологического здоровья, определив самоактуализацию как ключевой процесс, свойственный гармоничной личности. По его взглядам, самоактуализированные люди обладают

уникальным отношением к жизни, которое отражается в их творческом самовыражении и способах взаимодействия с окружающими. Их поведение естественно и искренне, они не стремятся впечатлить других или подстроиться под чьи-либо ожидания [7].

Такие люди придерживаются демократических взглядов, демонстрируют уважение и терпимость к любым различиям – социальным, религиозным, культурным или возрастным. Их чувство юмора отличается мягкостью и самоиронией, вызывая не смех, а добрую улыбку.

Самоактуализированные личности обладают устойчивыми моральными принципами, умеют отличать цели от средств и действуют последовательно, руководствуясь внутренними ценностями.

А. Маслоу подчеркивал, что такие люди видят реальность объективно, не искажая её через призму личных предрассудков. Они сохраняют способность удивляться миру, находить радость в повседневных вещах и видеть хорошее даже в мелочах. В отношениях они стремятся к искренности и глубокому взаимопониманию с единомышленниками, проявляя доброту, сострадание и готовность принимать людей такими, какие они есть.

Ещё одна важная особенность таких людей – умение принимать себя и окружающий мир без излишней критики или предвзятости. Они не склонны к самоуничижению, но и не идеализируют себя, избегая лицемерия и искусственности. Кроме того, Маслоу отмечал, что самоактуализированные личности способны переживать сильные эмоциональные состояния, которые наполняют их жизнь смыслом, будь то моменты интенсивного переживания или глубокого покоя [11].

Одним из подходов к определению психологического здоровья является авторский подход К. Рифф, который среди проявлений психологического здоровья определил следующие: автономность, реалистическую самооценку, способность успешно взаимодействовать в мире, личностный рост и его достижение, руководство целями в жизни, положительное доброжелательное отношение к другим людям. В качестве сторон проявления качеств здоровой

личности автором были определены: готовность самостоятельно без опоры на других действовать и принимать решения, быть активным во внешнем взаимодействии, способность к чувству контроля над своей жизнью, наполненности жизненными смыслами, вера в собственную личность и развитие своего потенциала, доверие и забота о людях и их благополучии

Подводя итоги и исследуя различные теории, посвященные психологическому здоровью, можно прийти к выводу, что многие зарубежные исследователи считают его основой способности человека оставаться верным себе, преодолевая жизненные трудности, стремиться к личностному росту, развитию и реализации собственного потенциала.

1.2 Подходы к исследованию психологического здоровья в отечественной психологии

В последние годы в России растёт интерес к вопросам психологического здоровья у специалистов, что связано с усилением роли психологической службы в системе образования. 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 [11].

С точки зрения педагогической психологии, психологическое здоровье играет значимую роль в образовательной деятельности и формировании личности ребёнка. По мнению О.В. Хухлаевой, школьный психолог имеет важное значение для поддержания и укрепления этого аспекта. Она отмечает, что выбор методов работы зависит от контекста и особенностей конкретной ситуации.

Одной из ключевых категорий в её исследованиях выступает понятие «гармонии», которое она рассматривает как базу для поддержания психологического здоровья. Личность, по её мнению, представляет собой

сложную систему, где пересекаются разум и эмоции, духовная и физическая стороны, а также связь человека с социумом, природой и даже космосом.

Психологическое здоровье можно рассматривать как динамическую структуру, объединяющую множество связанных характеристик. Такая структура позволяет человеку находить баланс между внутренними потребностями и внешними ожиданиями, способствуя личностному росту и реализации результатов собственных целей [29].

Одними из первых исследований О.В. Хухлаевой определено построение модели психологического здоровья, включая целостное единство ключевых элементов. Для нашего исследования необходимо рассмотреть следующие элементы.

Аксиологический элемент. Он отражает ценностное отношение человека к самому себе и окружающим. Он связан с осознанием уникальности собственной личности и признанием значимости других людей. Важной частью этого элемента является ощущение единства с миром, включая его живую и неживую природу. Такое восприятие способствует укреплению положительного образа «Я» и формированию безусловного принятия людей, независимо от их особенностей — возраста, пола, культурного контекста и других характеристик. Для полной реализации аксиологического компонента необходимо целостное восприятие себя, что помогает человеку видеть позитивные стороны в других, признавая при этом наличие сложностей и противоречий.

Инструментальный элемент. Основой этого компонента выступает рефлексия, которая помогает человеку анализировать свои внутренние переживания и лучше понимать окружающих. Рефлексия способствует осознанию собственной роли в обществе, умению идентифицировать и интерпретировать эмоциональные состояния, как свои, так и чужие. Также важно корректное выражение эмоций, исключая причинение дискомфорта другим. Осознание причин поведения и его последствий, поиск внутренних ресурсов для преодоления трудностей и извлечение полезного

опыта из сложных ситуаций составляют неотъемлемую часть этого элемента, способствуя успешной адаптации и самореализации.

Потребностно-мотивационный аспект подчеркивает значимость стремления личности к постоянному развитию. Он определяет уровень готовности человека работать над собой, расти как в личностном, так и в профессиональном плане. Этот компонент предполагает наличие внутренних ресурсов, которые стимулируют активность и побуждают к самосовершенствованию, а также осознание личной ответственности за собственную жизнь и принятие роли создателя своей судьбы [27].

Развивающий аспект направлен на поддержание здоровья личности во всех её проявлениях – умственном, физическом, социальном и эмоциональном. Он способствует формированию гармоничной личности, соответствующей требованиям и ожиданиям культурной и исторической среды, а также помогает избежать развития психосоматических проблем [29].

С.И. Оксанич, проанализировав динамику становления научных знаний о психологическом здоровье, сделал вывод об основных структурах и их единстве. В качестве компонентов выступают эмоциональный, когнитивный и конативный (поведенческий). В соответствии с этим, первый связан с общим эмоциональным фоном и настроением, второй – с устойчивыми представлениями о здоровом образе жизни, а третий компонент заключается в ценностном самотношении [21].

Ключевую роль в поддержании психологического здоровья играет психоэмоциональное состояние. Оно зависит от способности человека управлять своими внутренними ресурсами, что включает умение справляться с тревогой, поддерживать стабильность, чувствовать удовлетворение жизнью и сохранять эмоциональную устойчивость [27].

Понимание основ здорового образа жизни (когнитивная составляющая) играет ключевую роль в развитии личности. Это осознание помогает человеку раскрыть свою индивидуальность, принять значимость собственного «Я» и взять на себя ответственность за состояние здоровья. Такой подход

стимулирует творческое отношение к жизни, способствует самоопределению, достижению целей и самореализации, одновременно укрепляя уверенность в себе и позитивное самовосприятие.

Ценностное отношение к собственной личности и другим людям занимает центральное место в структуре психологического благополучия. Оно проявляется в уважительном отношении к жизненным приоритетам и стремлении к достижению целей, которые имеют глубокий смысл и значимость [27].

Определение критериев психологического здоровья остается сложной и дискуссионной задачей. В отличие от медицинской диагностики, которая сосредоточена на физическом состоянии, оценка психологического благополучия требует комплексного и детального анализа. Как отмечает Г.С. Никифоров, попытки оценивать психологическое здоровье на основе отдельных характеристик не учитывают его многогранность и глубину, что делает такие подходы недостаточно эффективными [20].

О.Н. Кузнецов и В.И. Лебедев предлагают рассматривать различные аспекты, которые могут служить основой для оценки психологического благополучия, включая гармоничные семейные отношения, адекватное восприятие реальности, наличие четких жизненных целей, осмысленное поведение и активное участие в жизни [14].

Г.С. Никифоров считает ключевым критерием психологического здоровья состояние внутреннего равновесия. Оно отражает состояние волевых, познавательных и эмоциональных сфер личности. Нарушение гармонии в равновесии переменных здоровья приводит не только к сбою в системе здоровья, но и проявляется на уровне социальной дезадаптации человека [20].

Рассматривая среди научных исследований работы авторов Н.Д. Лакосиной и Г.К. Ушаковой, можно обратить внимание на большой и всесторонний характер признаков психологического здоровья [33]:

- упорядоченность психической деятельности и ее взаимосвязь с внешними обстоятельствами;
- эмоциональная зрелость, соответствующая возрасту;
- устойчивость в повседневной жизни и окружении;
- способность корректировать свое поведение в ответ на изменяющиеся условия;
- умение успешно взаимодействовать с обществом, не нарушая интересы окружающих;
- объективное восприятие действительности и минимизация искажений;
- адекватность реакций на внешние стимулы;
- способность к саморефлексии и критической оценке жизненных обстоятельств;
- ответственность за близких, особенно за семью и детей;
- соблюдение социальных норм и правил;
- адекватная эмоциональная реакция на события;
- наличие четкого видения жизненных целей и умение их достигать;
- чувство стабильности и сохранение личностной целостности в различных ситуациях [13].

Всемирная организация здравоохранения выделяет ряд признаков, позволяющих оценить психологическое благополучие. Среди них можно отметить способность человека адаптироваться к изменениям в окружающей среде, поддержание личной идентичности в схожих обстоятельствах, ощущение внутренней целостности и устойчивости как на физическом, так и на психическом уровне. Важными также являются умение ставить перед собой цели и достигать их, критически анализировать свои действия, следовать нормам и правилам общества, а также демонстрировать адекватные реакции на внешние и социальные раздражители.

Согласно Б.С. Братусю, гармоничное развитие личности и психическое здоровье зависят от ряда факторов. Среди них – стремление к внутренней свободе, насыщенная творческими задачами жизнь, уважительное и

доброжелательное отношение к другим людям, вера в достижимость собственных целей. Особое значение имеет чувство ответственности перед собой и обществом, поиск жизненного смысла, открытость в выражении идей и желаний, а также умение строить планы на будущее, учитывая интересы следующих поколений [6].

Подводя итоги анализу отечественных подходов, можно отметить широту исследований, всесторонне описание критериев психологического здоровья, определение системного исследования в отечественной науке, изучение комплексного характера проявления критериев психологического здоровья.

1.3 Обзор направлений исследования стресса, его типов и механизмов в психологической литературе

В современной психологии и смежных науках понятие «стресс» является активно изучаемым, при этом наиболее понятным и детализированным объяснением этого феномена является одно из первых понятий родоначальника исследований стресса в науке – Ганса Селье. Благодаря глубокому знанию биологических процессов, Селье удалось раскрыть, насколько сильно стресс влияет на организм в целом, особенно на уровне физиологических реакций. Его исследования демонстрируют роль эндокринной системы в ответе на стрессовые факторы, показывая, как организм адаптируется к подобным нагрузкам [25].

В своей концепции стресса Ганс Селье выделил три стадии адаптационного ответа организма: стадия тревоги, стадия сопротивления и стадия истощения. Первая стадия, тревога, включает немедленную реакцию на стрессовый фактор, что приводит к мобилизации всех систем организма. В этот момент активизируется симпатoadреналовая система, выделяются гормоны адреналин и норадреналин, повышаются частота сердечных

сокращений и артериальное давление, что позволяет организму быстро адаптироваться к угрозе [26].

На стадии сопротивления, или адаптации, организм начинает приспосабливаться к стрессовому воздействию, и уровень гормонов стабилизируется. На этом этапе происходит постепенная перестройка функций, необходимых для поддержания гомеостаза в условиях продолжающегося стресса. Однако ресурсы организма не безграничны, и если стресс становится хроническим или интенсивным, то наступает последняя стадия – истощение.

На стадии истощения организм уже не может адекватно реагировать на стрессовый фактор, его адаптационные возможности исчерпываются. В результате могут развиваться различные физиологические и психологические нарушения, такие как снижение иммунитета, гормональные дисбалансы и даже хронические заболевания. Именно на этой стадии стресс может стать причиной патологических изменений в организме, что особенно подчеркивает значимость управления стрессом для поддержания здоровья.

Вклад Ганса Селье в понимание стресса трудно переоценить. Его труды заложили основу для дальнейших исследований в области психосоматической медицины, открыли дорогу к разработке методов профилактики и терапии стресса и сформировали представления о важности гормональных и нервных механизмов адаптации.

Ученый в лабораторных условиях исследовал стресс с разных сторон, и сделал выводы относительно природы стресса посредством концепции стресса, содержание основных положений которой будут рассмотрено далее.

Понятие стресса автор определял, как «неспецифический ответ организма на различные предъявляемые ему требования» [18]. Ответной реакцией организма является общий отклик организма, возникающий как совокупность множества отдельных реакций, каждая из которых связана с адаптацией к определённом стрессовому фактору, что, в свою очередь, формирует специфическое воздействие на организм.

Главным является то, что такие показатели внешних факторов как интенсивность, характер играют второстепенную роль. А ключевая роль принадлежит неспецифической реакции индивидуума или организма как ответ на эти воздействия. В любом случае даже на схожие явления организм реагирует универсальными способами как адапционных ответов на раздражители.

В обыденном сознании стресс, как правило, трактуется без научной глубины его механизмов, и у большинства людей нет полного представления о его сущности. Под этим понятием могут подразумевать эмоциональное напряжение, нервные переживания или интеллектуальную перегрузку.

Однако важно понимать, что стресс не всегда связан с негативными эмоциями, такими как конфликт или раздражение [5].

Интересно то, что стресс может быть вызван и положительными событиями, например, карьерным ростом, получением приятных известий или успешным завершением сложных задач. Это демонстрирует, что стресс – это не просто состояние напряжения, а сложный процесс, требующий более глубокого изучения его природы, границ и ключевых характеристик [34], [35].

Г. Селье впервые указал на различие между дистрессом и эустрессом, где дистресс – это негативная форма стресса, связанная с чрезмерными нагрузками и неприятными событиями, а эустресс – положительная форма, которая возникает в ответ на радостные, но все же требующие адаптации ситуации. Эустресс может мобилизовать ресурсы человека, способствовать личностному росту, развитию навыков и даже укреплению здоровья, если адаптационные процессы протекают нормально.

Примером эустресса может быть успешное завершение проекта, переезд в новый дом, свадьба или рождение ребенка. В подобных случаях организм также испытывает напряжение и включает механизмы приспособления, но в отличие от дистресса, эти изменения носят созидательный характер. При этом граница между дистрессом и эустрессом бывает весьма тонкой, так как и в том, и в другом случае задействуются схожие физиологические реакции:

учащенное сердцебиение, выброс адреналина и кортизола, активизация нервной системы.

Однако долгосрочное влияние эустресса и дистресса на организм различается. Положительные формы стресса могут мотивировать, улучшать концентрацию и укреплять волю, тогда как продолжительный дистресс приводит к истощению, снижению иммунитета и риску развития хронических заболеваний. Это разделение подчеркивает важность не только умения справляться со стрессом, но и осознания его природы и воздействия. В современном мире, где уровни стресса постоянно растут, особенно важно не только избегать чрезмерных нагрузок, но и учиться находить баланс, позволяющий использовать положительные стороны стресса без вреда для здоровья.

Изучение стресса в его многообразии – от эустресса до дистресса – позволяет глубже понять, как этот феномен влияет на нас, помогает научиться управлять им и использовать его в качестве ресурса для саморазвития.

Во-первых, стресс связан с длительным напряжением, но при этом не должен рассматриваться как проявление истощения и усталости.

Во-вторых, по-разному проявляются биологические и психологические признаки стрессового состояния как внешне, так и в воздействии на организм и человека. Но известно, что именно физические и физиологические процессы стрессового состояния оказывают последующее воздействие на другие системы, то есть являются первопричинами стресса [28].

В стрессовой ситуации важно не избегать воздействия на организм. Напротив, в некоторых случаях стресс может выступать как своеобразный «стимул», поддерживающий активность различных функций организма. Ошибочно думать, что стресс всегда приводит только к плохим последствиям. Даже такие, казалось бы, безвредные состояния, как сон или положительные эмоции, могут стать причиной стресса. Ганс Селье подчёркивает: «...любая обычная деятельность человека может вызвать значительный стресс, но при

этом не причинить серьёзного вреда организму. Отрицательный и неприятный стресс называют дистрессом» [18].

Таким образом, можно утверждать, что разные ситуации, в том числе благоприятные, являются источником стресса. Сами стрессоры побуждают системы организма к биологическим механизмам адаптации, сам организм пересматривает и пытается найти оптимальные реакции и способы для приспособления. Сами стрессоры имеют разную природу и стресс может иметь свои отличия и формы.

Многие ученые считают, что неясна проблема классификаций видов стресса. При этом определение и феноменология видов стрессовых реакций фиксируется и описывается в самых строгих и точных условиях экспериментов, но из-за сложности природы стресса, до конца не является открытой для науки [29].

Существуют подходы, рассматривающие стресс в виде совокупности фрустрационных реакций. Согласно мнению А.А. Радугина, «...фрустрация – это тревожное состояние, проявляющееся через сильное эмоциональное напряжение, беспокойство, переживания и гнев, возникающие, когда человек сталкивается с препятствиями на пути к достижению своих целей» [15].

Поэтому фрустрационное состояние характерно тогда, когда блокирование потребностей связаны с недостаточным уровнем возможностей в достижении целей. Затем при длительности фрустрации проявляются фрустрационные эмоции, которые нарастают от раздражения до враждебного поведения по отношению к близким. В некоторых случаях фрустрация становится фактором, способствующим развитию зависимостей, таких как алкоголизм.

Фрустрация может проявляться по-разному, от чувства усталости и подавленности до ощущения потерянности и отсутствия жизненных ориентиров. Когда человек сталкивается с преградами, которые мешают привычному ходу его жизни и препятствуют личному развитию, он может ощутить себя оторванным от реальности. Часто фрустрацию вызывают такие

события, как профессиональные неудачи, утраты близких людей или проблемы в личных взаимоотношениях.

Самостоятельно преодолеть это состояние бывает непросто. В подобных ситуациях важно обратиться за помощью к психологам или психотерапевтам. Отсутствие своевременной поддержки может усугубить проблему и привести к серьезным психическим или психосоматическим нарушениям [33].

Конфликты как причина стресса является неизбежной частью жизни каждого человека. Они возникают, когда сталкиваются противоположные интересы, точки зрения или желания. Такие ситуации обычно сопровождаются эмоциональным напряжением и могут затрагивать самые разные сферы жизни. В некоторых случаях противостояние становится настолько острым, что переходит в затяжной конфликт.

Один из наиболее распространенных конфликтов в повседневной жизни – это «приближение–избегание». Такой конфликт возникает, когда человек одновременно видит в ситуации как положительные, так и отрицательные стороны, что делает выбор особенно трудным.

Межличностные конфликты возникают, когда интересы или цели двух и более людей приходят в противоречие. Кроме того, существуют и внутриличностные конфликты, связанные с внутренними переживаниями, сомнениями и противоречиями самого человека. Эти конфликты могут быть вызваны сложными эмоциональными состояниями и борьбой мотивов [81].

В рабочей среде часто встречается стресс, вызванный давлением, особенно в отношениях между руководителем и подчиненным. Когда сотруднику поручают задачу с высокой степенью ответственности и требуют быстрого выполнения, это вызывает значительное напряжение. Работник вынужден не только оперативно реагировать на указания, но и стараться соответствовать ожиданиям начальства.

Давление может принимать две основные формы: связанное с достижением результатов и с соответствием требованиям. Первое касается выполнения поставленных задач, а второе – соответствия ожиданиям и

стандартам, установленным руководителем. Практически каждый день сотрудники сталкиваются с обеими формами давления, что делает стресс неотъемлемой частью их профессиональной жизни.

Еще одной частой причиной стресса являются изменения. Они сопровождают человека на протяжении всей жизни, заставляя его адаптироваться к новым условиям. Любые перемены, даже незначительные, воспринимаются организмом как вызов и могут вызывать стрессовую реакцию, поскольку изначально воспринимаются как возможная угроза стабильности.

Появление новых людей в жизни также может стать источником стресса: установление контактов и взаимодействие с ними зачастую вызывает внутреннее напряжение. Жизненные перемены, такие как брак, поступление на учебу, смена работы, знакомство с новыми людьми или рождение ребенка, неизбежно сопровождаются стрессом. Интенсивность этого стресса может варьироваться, но в любом случае подобные события оказывают влияние на психическое состояние человека, вызывая универсальные, неспецифические реакции [31].

Стресс можно разделить на различные типы и категории, что позволяет глубже понять его природу. В целом, стресс представляет собой совокупность защитных реакций организма, направленных на адаптацию к внешним раздражителям, которые вызывают напряжение или тревогу. Эти реакции носят универсальный характер, помогая организму справляться с вызовами окружающей среды. Однако возникает вопрос: какие механизмы стоят за запуском этого процесса?

Процесс стресса обычно рассматривается как цепочка взаимодействий между стрессором, организмом и состоянием, которое называют стрессом или дистрессом. Однако остается неясным, каким образом воздействие стрессора приводит к возникновению стресса. Поскольку стрессор не является прямым проявлением биологического или физиологического, то сложно объяснить воздействие на психологию через системы психических процессов и нервной

системы. Отсюда важно изучать латентные, скрытые от прямого восприятия процессы, продуцирующие стрессовые реакции.

Ученый Г. Селье пытался ответить на эти вопросы, им исследовалась динамика стрессовых реакций, особенности адаптивных механизмов к условиям среды. Если определять стрессы профессиональной сферы, то при утрате работы одними из первых реакций являются тревога, беспокойство, которое можно рассматривать как мобилизующую, защитную реакцию организма на сложившуюся ситуацию. Эта реакция становится возможной при наличии у организма достаточно мощных защитных механизмов [32].

Начальной фазой запуска стрессовой реакции является фаза тревожности. При этом организм начинает активно реагировать на стресс, сопротивляясь его воздействию. Однако этот этап возможен только при наличии у организма достаточного запаса ресурсов для борьбы с внешними стрессорами. Следовательно, вторым этапом формирования стрессовой реакции можно считать фазу сопротивления организма.

Следует подчеркнуть, что организм не способен бесконечно сопротивляться воздействию стрессоров, так как его защитные ресурсы имеют предел. Наступает момент, когда силы истощаются, и организм утрачивает способность противостоять стрессу. Эта стадия называется фазой истощения. Хотя организм может достаточно долго выдерживать воздействие стрессоров, существует критический момент, когда он перестает справляться.

Ганс Селье показал, что различные раздражители могут вызывать универсальную последовательность реакций, приводящих к биологическому стрессу. Широко известен его эксперимент с лабораторными крысами, когда им вводились токсичные вещества, которые приводили к изменениям во внутренних органах и были связаны с работой надпочечников [18].

Совокупность таких условий как заболевания, недостаток пищи, неблагоприятные температуры оказываются приводят к одним и тем же изменениям в системах организма, таким образом, они связаны с понятием «синдром биологического стресса» [17].

Впоследствии Г. Селье установил, что недостающим элементом в цепи стрессовых реакций является именно биологический стресс. Под влиянием стрессора сигналы поступают к подкорковым структурам, главным образом к гипоталамусу, что запускает гормональные реакции организма. Гипоталамус стимулирует гипофиз, который выделяет адренокортикотропный гормон, активирующий выработку кортикостероидов в надпочечниках [19].

Г. Селье и его последователи провели множество экспериментов, подтвердивших значительную роль гормонов в процессе возникновения стресса. Они выявили важную цепочку и механизм биологического характера: гипоталамус – гипофиз – кора надпочечников, которая является основой для стрессовых реакций.

Выводом является универсальность формирования стресса посредством рассмотренного механизма, отсюда можно утверждать о единстве этого механизма в стрессах разного вида, таких как информационный и профессиональный стрессы. Кроме этого, стресс может быть вызван серьезным заболеванием и трудными жизненными ситуациями, особенно длительного характера.

Профессиональный стресс, несомненно, связан с профессиональной трудовой деятельностью, но его значение для человека может быть разным. Жизненный путь каждого человека включает этапы взросления, начиная с детских лет и заканчивая профессиональной самореализацией. По мере взросления человеку приходится принимать непростые решения, такие как «Кто я? Кем я хочу стать? Чем мне следует заниматься?» [32].

Со временем, делая свой профессиональный выбор и приступая к профессиональной самореализации, мы начинаем замечать, что работа, которая когда-то приносила радость, может стать источником тревоги, неудовлетворенности и раздражения. Порой, спустя годы, мы даже начинаем испытывать нежелание идти на работу, и появляется чувство отстраненности от некогда любимого дела. Эти признаки являются производными при формировании профессионального стресса.

Источниками профессионального стресса могут быть личностные и организационные причины. Среди которых – недостаточный доход и заработок, конфликты деструктивного характера с сотрудниками, давление со стороны руководителей. Через некоторое время начинают проявляться снижение трудовой мотивации, редукции профессиональных действий, производительность и качество выполняемого труда, развиваясь дальше, эти факторы затрагивают систему личных и семейных отношений, усиливая чувство неудовлетворенности не только сферой труда, но и неудовлетворенность собой.

А также соционаправленные сферы профессиональной деятельности или деятельность, связанная с высокими профессиональными рисками, также ведет к причинам, повышающим дистрессовую нагрузку. Эти профессии реализуют деятельность в стрессовых (учителя, врачи) и экстремальных условиях (спасатели, военные, пожарные), где человек преодолевает различные физические и психологические барьеры, беря на себя огромную ответственность.

Учитель, например, старается передать знания максимально четко и полно, осознавая, что среди учеников могут быть будущие педагоги, для которых этот опыт будет особенно ценен. В таких профессиях важна предельная внимательность и ответственность, что делает их подверженными профессиональному выгоранию и стрессу [32].

Профессия врача – одна из самых ответственных и значимых. Врач ежедневно сталкивается с риском, поскольку на его плечах лежит ответственность за жизнь и здоровье пациента. Недаром врачи приносят «Клятву Гиппократата», которая символизирует гуманизм и моральные принципы в медицине. Спасатели, педагоги, врачи, все они обязаны сохранять полную концентрацию во время исполнения своих обязанностей, ведь любая ошибка может иметь тяжелые последствия. Такие профессии сами по себе содержат высокий уровень стресса, ведь цена ошибки может быть непоправимой [33].

Кратковременный стресс, несмотря на свою интенсивность, обычно не наносит существенного вреда физическому или психическому состоянию человека. Его можно сравнить с внезапным толчком, который мобилизует внутренние резервы организма. В такие моменты тело и психика активизируются, чтобы справиться с возникшей ситуацией, и чаще всего успешно с ней справляются. Симптомы кратковременного стресса могут включать легкую головную боль, временное чувство апатии, незначительные проблемы с пищеварением, а также снижение концентрации и повышенную усталость. Однако эти проявления, как правило, быстро проходят без серьезных последствий.

Совершенно иначе обстоит дело с длительным стрессом, который сохраняется на протяжении недель, месяцев или даже лет. Постоянное напряжение негативно сказывается на всех системах организма, провоцируя развитие психосоматических расстройств. На начальных этапах это может выражаться в хронической усталости, бессоннице, тревожности или депрессии. Однако со временем последствия становятся более серьезными: возрастает риск возникновения заболеваний сердечно-сосудистой системы, таких как гипертония, инфаркты или инсульты, а также нарушений в работе дыхательной системы, например, бронхиальной астмы [32].

Наиболее опасной формой является хронический стресс, который развивается постепенно и незаметно. Он подтачивает организм изнутри, накапливаясь с каждым новым стрессовым событием. Со временем это может привести к тяжелым и, порой, необратимым последствиям. Среди них – развитие эндокринных нарушений, таких как сахарный диабет, ослабление иммунной системы, что делает организм уязвимым для инфекций, а также повышение риска возникновения психических расстройств и даже онкологических заболеваний. Таким образом, хронический стресс становится не просто временным состоянием, а фактором, способным кардинально изменить жизнь человека в худшую сторону.

Хронический стресс из-за постоянного характера часто встречается в неблагоприятных условиях профессиональной деятельности, так как негативные стрессоры носят повторяющийся характер, приводят к накоплению психического дискомфорта, оказывают воздействие на состояния в виде хронической апатии, усталости, редукции профессиональных обязанностей и деперсонализацией.

Профессиональная деформация также связана с последствиями длительно протекающего профессионального стресса. К этому нарушению может добавляться синдром эмоционального выгорания, возникающего как в профессиональной, так и в личной жизни. Уровень сопротивляемости организму стрессовым факторам зависит от его внутренних ресурсов. Если эти ресурсы велики, организм способен эффективно противостоять воздействию стрессоров. В этом смысле стрессоустойчивость личности можно рассматривать как ключевую способность организма адаптироваться к неблагоприятным условиям.

1.4 Профессиональный стресс как объект психологических исследований

Изучение стресса в профессиональной деятельности является ключевой задачей для таких дисциплин, как социология, психология, физиология, политика и медицина. Каждая из этих наук стремится к созданию условий для высокой эффективности труда, что требует нахождения оптимального уровня рабочего напряжения. Основная цель состоит в том, чтобы длительное психоэмоциональное напряжение не перерастало в стрессовые состояния и не приводило к негативным последствиям, как для самих работников, так и для организаций в целом. В этом контексте особое внимание уделяется изучению факторов, вызывающих стресс, а также разработке методов его профилактики и управления. Психология, например, исследует влияние стресса на

поведение, эмоции и мотивацию сотрудников, подчеркивая важность поддержки, обратной связи и здоровой рабочей атмосферы [68].

Социология анализирует роль социального окружения и межличностных отношений на рабочем месте, а также влияние организационной культуры на уровень стресса среди сотрудников. Неразрешенные конфликты, жесткая конкуренция и недостаток поддержки могут усугублять стрессовые состояния, снижая производительность и ухудшая моральный климат.

Физиология, в свою очередь, исследует, как стрессовые факторы воздействуют на физическое состояние человека, как гормональный фон изменяется под влиянием рабочего напряжения, и как это отражается на здоровье, вызывая, например, сердечно-сосудистые заболевания, проблемы с желудочно-кишечным трактом и иммунной системой. Физиологические исследования играют важную роль в выявлении симптомов хронического стресса и разработке методов их ранней диагностики.

Медицина и политика активно работают над тем, чтобы разработать и внедрить программы профилактики стресса на рабочих местах, создавая условия для поддержания благополучия сотрудников. Это может включать программы физической активности, психологической поддержки, а также гибкие графики и возможность удаленной работы. Медицинские исследования направлены на изучение и лечение состояний, вызванных чрезмерным стрессом, от выгорания до психосоматических заболеваний [17].

Выраженные симптомы профессионального стресса в период выполнения профессиональных обязанностей, в жизненных обстоятельствах и на самом рабочем месте сотрудника, снижают показатели эффективности профессиональной деятельности: производительность труда, работоспособность работников и качество выпускаемой продукции или выполняемых услуг.

Можно наблюдать негативные последствия профессионального стресса в организациях с высоким качеством и компетентностью управленческого

состава. Среди организационных причин стрессовой нагрузки могут выступать неблагоприятные деловые и межличностные взаимоотношения, психологическая несовместимость, уровень стрессоустойчивости работников.

Стресс сотрудника непосредственно на рабочем месте приводит к дезорганизации системы профессиональных обязанностей подразделения и коллектива в целом, уменьшает ключевые показатели конкурентоспособности, приводит организацию как систему к стагнации и застою [10].

При развитии индустриального общества начались активные исследования условий труда на работоспособность и здоровье работников, включая их психические состояния. Сначала этими вопросами занималась медицинская отрасль практики, которая определила некоторые закономерности профессиональных заболеваний работников. Вследствие стали появляться своды санитарно-гигиенических норм для работников разных профессиональных видов деятельности, позже были систематизированы и внедрены меры психопрофилактики работников, направленные на снижение профтравматизма и заболеваний работников.

В второй половине прошлого века работы Р. Вихрова стали основой социальной медицинской практики. Постиндустриальное общество, цифровые и современные технологии производства актуализировало содержание психогигиены в предотвращении профессиональных деформаций. Известно, что в каждой организации соблюдаются правила охраны труда. В 1910 году была основана первая ассоциация, посвященная вопросам психогигиены, что стало важным шагом в этой области [65].

В XX веке исследование гигиены на рабочем месте вышло за рамки медицинских вопросов и начало охватывать аспекты, связанные с рабочей нагрузкой и психологическими характеристиками. Первоначально психологи фокусировались на изучении производственного процесса, уделяя особое внимание вопросам монотонности труда. Со временем их интерес сместился

на социально-психологические стрессовые факторы, изучая, как они влияют на продуктивность.

Значительный вклад в изучение влияния групповых процессов на психику внесли такие исследователи, как Э. Росс, К. Левин, В.Н. Бехтерев, Г. Оллпорт и В. Меде. Их работы оказали серьезное влияние на понимание групповой динамики. Параллельно в этот период произошли важные достижения в области нейрофизиологии, которые дополнили теоретическую базу психологии.

С развитием прикладных направлений психологии, особенно в сфере труда, становятся дифференцированными такие отрасли прикладной психологии, как психология здоровья, организационная психология, инженерная психология, психология труда, эргономика, экономическая психология и психология рекламы.

Внимание стало уделяться проблемам, связанным с психоэмоциональным напряжением, адаптацией и состоянием переутомления у сотрудников производственных организаций. Эти аспекты приобрели особую значимость для разработки методов улучшения условий труда [51].

В условиях современного мира управление стрессом в рабочих коллективах и организациях становится одной из первоочередных задач. Это связано с быстрыми изменениями в социально-экономической и политической обстановке. Ускоренный ритм жизни, высокая конкуренция и необходимость удерживать позиции на рынке создают значительные информационные и эмоциональные нагрузки [29].

Среди проявлений профессионального стресса ученые выделяют организационный стресс, рабочий стресс и профессиональный стресс.

Рабочий стресс обуславливается условиями рабочего места, условиями трудовой деятельности.

Особенности структуры, корпоративной культуры, особенности самой организации или предприятия определяют организационный вид стресса.

Профессиональный стресс обуславливается спецификой профессиональной деятельности и готовности личности работника к ее выполнению при сопротивлении негативных особенностей ее выполнения.

Чаще всего эти виды стресса используются как идентичные, но все же их нужно различать, как в теории вида профессионального стресса, так и в факторах его определяющего.

На практике наиболее часто встречается термин «профессиональный стресс». Понятия, связанные с напряжением на рабочем месте, такие как «стресс на производстве», «стресс в управлении», «стресс, вызванный трудовой деятельностью» или «стресс в организации», можно объединить в одну общую категорию – «профессиональный стресс». Этот термин служит основой для описания всех форм стресса, которые возникают в результате требований, предъявляемых к адаптивным возможностям человека в профессиональной среде.

В современной науке существует множество теорий и моделей, посвященных изучению психологического стресса. Каждая из них предлагает свой уникальный взгляд на природу этого явления, что позволяет исследователям рассматривать стресс с разных точек зрения. За последние годы появилось значительное количество новых научных работ, подходов и практических методов, которые значительно расширяют традиционные представления о стрессе, предлагая более глубокие и разнообразные интерпретации. Согласно классическому определению, стресс – это совокупность внешних и внутренних факторов, которые вызывают напряжение и затрудняют выполнение задач, или состояние, возникающее у человека в сложных ситуациях профессиональной сферы деятельности [79].

Одним из ключевых исследователей в этой области является К. Купер, который в своих работах представил более десяти моделей, описывающих профессиональный стресс. В своих трудах он использует как термин «организационный стресс», так и «профессиональный стресс», отмечая их тесную взаимосвязь. Большинство разработанных моделей акцентируют

внимание на важности учета индивидуальных особенностей личности, а также разнообразных внешних и внутренних факторов, которые способствуют возникновению стрессовых реакций в профессиональной среде.

В научной литературе выделяется несколько ключевых моделей, описывающих природу профессионального стресса:

- модель, предложенная Дж.Р. Олдхэмом и Дж. Хакманом, акцентирует внимание на субъективных аспектах трудовой деятельности;
- двухфакторная модель Р.А. Карасека делает упор на соотношении контроля и ответственности в рабочей среде;
- модель К. Паркеса рассматривает роль личностных характеристик как факторов, смягчающих или усиливающих стресс;
- концепция И. Зигриста фокусируется на дисбалансе между вложенными усилиями и получаемым вознаграждением.

Многообразие подходов к изучению стресса свидетельствует о сложности и многогранности этого явления. С одной стороны, это может создавать впечатление неопределенности и размытости понятия. С другой стороны, термин «профессиональный стресс» служит обобщающим понятием, охватывающим широкий круг проблем, связанных с трудовой деятельностью и ее влиянием на человека.

На основе анализа теоретических исследований можно выделить три основные парадигмы, лежащие в основе моделей профессионального стресса:

- экологический подход базируется на идее взаимодействия личности и окружающей среды. Стресс здесь понимается как результат несоответствия между требованиями среды и возможностями человека, что приводит к ухудшению как физического состояния, так и эффективности труда;
- подход, разработанный Р. Лазарусом, рассматривает стресс как динамический процесс, в котором ключевую роль играет когнитивная оценка ситуации и мобилизация внутренних ресурсов для преодоления трудностей [19];

– регуляторный подход акцентирует внимание на изменениях в механизмах саморегуляции поведения и деятельности под воздействием длительных стрессовых факторов.

Несмотря на различия в подходах, все они подчеркивают важные аспекты формирования и проявления профессионального стресса. Для создания комплексной теории необходимо не только критически осмыслить существующие модели, но и разработать надежные методы диагностики, которые позволят более точно оценивать и прогнозировать стрессовые состояния в профессиональной среде.

Профессиональный стресс можно объяснить на трех уровнях:

- макроуровень, когда экологические модели позволяют оценить стресс с позиции его негативного воздействия и внешних факторов, которые способствуют его развитию;
- средний уровень – трансактные модели акцентируют внимание на том, как внешние обстоятельства влияют на субъективное восприятие и стратегии преодоления стресса;
- микроуровень – регуляторные модели сосредотачиваются на изучении механизмов адаптации и мобилизации ресурсов организма, рассматривая их с психофизиологической точки зрения [15].

Эта структура позволяет систематизировать задачи диагностики профессионального стресса, выделять его ключевые элементы и подбирать адекватные методы исследования. Использование многофакторного анализа данных способствует глубокому пониманию динамики стресса и его симптомов, что помогает разрабатывать эффективные стратегии профилактики и коррекции, адаптированные под индивидуальные особенности.

Выводы по первой главе

Изучение научных работ, как отечественных, так и зарубежных ученых, позволило сформулировать ряд важных выводов, касающихся психологического здоровья и профессионального стресса:

В зарубежной психологии акцент делается на способности человека сохранять свою индивидуальность и целостность, преодолевая жизненные трудности. Важным аспектом считается стремление к личностному росту, саморазвитию и реализации своего потенциала, что является основой психологического здоровья. В российской психологической науке подходы к определению психологического здоровья во многом перекликаются с зарубежными. Ключевыми критериями психологического здоровья выступают эмоциональный, когнитивный и ценностный. В соответствии с этим, первый компонент связан с общим эмоциональным фоном и настроением, второй компонент – с устойчивыми представлениями о здоровом образе жизни, а третий компонент заключается в ценностном самоотношении.

Стресс определяется как реакция организма на внешние или внутренние раздражители, которые могут носить как позитивный, так и негативный характер. В повседневной жизни под стрессом чаще подразумевают его отрицательные проявления, которые правильнее называть дистрессом. В зависимости от природы воздействия выделяют четыре основные формы стресса: фрустрацию, давление, изменения и конфликт.

Наиболее серьезные последствия для здоровья человека связаны с длительным или хроническим стрессом. В отличие от кратковременных стрессовых ситуаций, которые редко представляют угрозу, хронический стресс способен нанести значительный ущерб как физическому, так и психическому состоянию. Особую опасность представляет профессиональный стресс, который возникает из-за постоянного напряжения на работе и может перерасти в хроническую форму.

Профессиональный стресс – это совокупность внешних и внутренних факторов, которые вызывают напряжение и затрудняют выполнение задач, или состояние, возникающее у человека в сложных ситуациях профессиональной сферы деятельности

Глава 2 Эмпирическое исследование взаимосвязи профессионального стресса и аспектов психологического здоровья на примере работников ООО «Газпром трансгаз Самара»

2.1 Организация и методы исследования

В ООО «Газпром трансгаз Самара» работает около 5000 человек, которые трудятся в администрации и 16 филиалах. Основным видом деятельности предприятия является организация транспортировки природного газа, поддержка газотранспортной инфраструктуры и обеспечение поставки природного газа потребителям Самарской, Ульяновской, Оренбургской, Саратовской, Пензенской, а также республик Мордовия и Татарстан.

Корпоративная психология получила развитие в таких направлениях, как совершенствование отраслевого психодиагностического инструментария; развитие современных персонал-технологий; психологическое сопровождение образовательного процесса в СНФПО, проведение семинаров по проблемам антикризисного управления, внедрение активных форм обучения, развитие направления – дистанционные деловые игры; дальнейшее наполнение нормативно-методической базы психологического обеспечения работы с персоналом. Естественно, работа в этих направлениях не может стоять на месте, ибо связана она с главной составляющей производства – людьми.

Межличностные отношения внутри производственных коллективов, как между руководителем и подчиненным, так и между коллегами, по определению не могут быть статичными, развиваясь, они накладывают свой отпечаток непосредственно на отношениях в коллективе, улучшая их или ухудшая.

Современная профессиональная среда характеризуется высоким уровнем взаимодействия, быстрыми изменениями и ростом технологизации,

что приводит к появлению новых стрессогенных факторов. Множество профессий требует значительных внутренних ресурсов, поскольку трудовая деятельность часто осуществляется в условиях, повышающих нагрузку на организм.

Данная работа направлена на изучение взаимосвязи между профессиональным стрессом и психологическим здоровьем и исследована среди сотрудников компании ООО «Газпром трансгаз Самара». На эмпирическом этапе работы приняли участие 35 работников в возрасте от 19 до 55 лет, занимающие различные должности: 23 человека – рабочие, 12 – инженерно-технический персонал. В качестве дополнения были продиагностированы 5 руководителей подразделений, в которых трудятся работники.

Эмпирическая исследовательская работа состояла из следующих этапов:

- анализ и обоснование психодиагностических методик, направленных на оценку уровня стресса и психологического здоровья сотрудников ООО «Газпром трансгаз Самара»;
- проведение психодиагностики для определения степени профессионального стресса и компонентов оценки психологического здоровья: эмоционально-психического состояния, представлений о здоровом образе жизни и ценностном самоотношении работников;
- анализ взаимосвязи между уровнем выраженности профессионального стресса и показателями психологического здоровья;
- разработка практических рекомендаций, направленных на снижение профессионального стресса и улучшение психологического климата в коллективе;
- подведение итогов исследования и формулирование выводов.

Результаты проведенного исследования позволят разработать эффективные меры, направленные на оптимизацию условий труда и укрепление психического здоровья сотрудников компании.

Для достижения поставленных целей в рамках исследования были применены следующие психодиагностические инструменты (методики):

- опросник «Оценка профессионального стресса», автор К. Вайсман;

Цель – выявить уровень выраженности профессионального стресса у работников организации.

- авторская анкета «Представления о здоровом образе жизни» (Приложение А);

Цель – оценка представлений работников о поддержании здорового образа жизни, осознание важности соблюдения психологического и физического здоровья у работников.

- опросник самоотношения, авторы В.В. Столин, С.Р. Пантилеев;

Цель методики – изучить самовосприятие и самооценку в ценностном отношении к собственному «Я». Она включает такие показатели самоотношения как уверенность в себе, внутренняя гармония, склонность к самообвинению и другие компоненты самоотношения.

- опросник «САН»: самочувствие, активность, настроение.

Цель опросника – изучить и оценить текущее состояние сотрудников по трём ключевым параметрам:

- Самочувствие – отражает физическое состояние, уровень энергии и степень усталости.

- Активность – характеризует работоспособность, темп и энергичность в выполнении задач.

- Настроение – показывает эмоциональный фон и общее психическое состояние в момент исследования.

Эти методики обеспечивают комплексный подход к изучению внутреннего состояния сотрудников, их способности справляться с профессиональными нагрузками и поддерживать психологическое равновесие. Полученные данные позволяют глубже понять взаимосвязь между профессиональным стрессом и психологическим здоровьем, что является основой для разработки практических рекомендаций.

2.2 Анализ результатов исследования взаимосвязи профессионального стресса и психологического здоровья

Сбор и анализ эмпирических данных проводился в период с сентября по декабрь 2024 года. Соблюдались принципы конфиденциальности и добровольности участия, а также предоставление индивидуальной консультации по результатам психодиагностического обследования. Основная сложность, с которой сталкивались участники исследования, заключалась в объеме используемых методик. Однако, мотивацией для их участия было предоставление персонального психологического заключения по результатам диагностики. Это обеспечивало заинтересованность респондентов и их готовность давать честные и качественные ответы.

На основе данных, полученных с использованием Опросника «Оценка профессионального стресса», автор К. Вайсман, была проведена оценка уровня профессионального стресса среди сотрудников. Результаты представлены на рисунке 1.

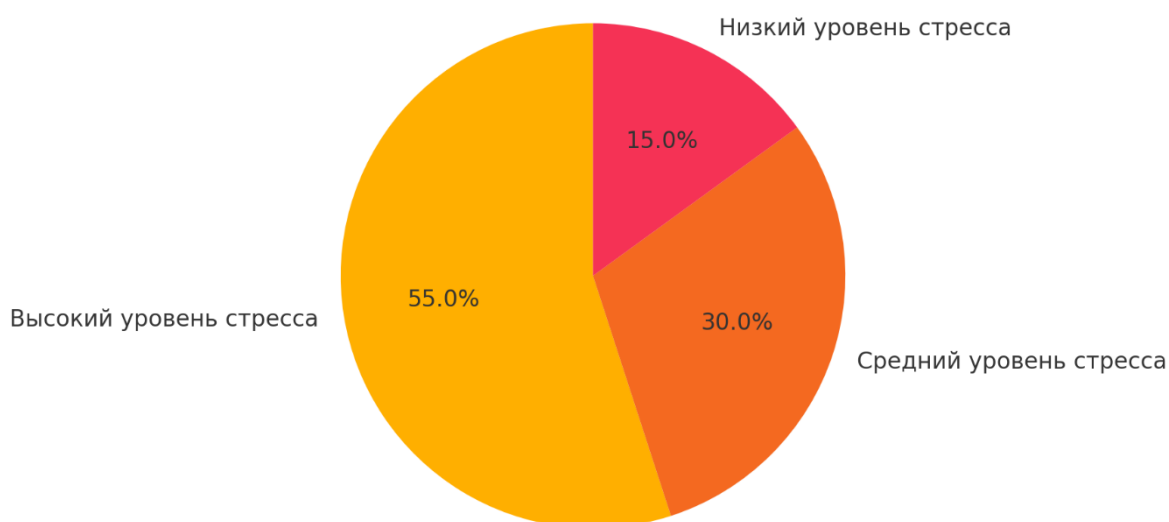


Рисунок 1 – Результаты выраженности показателя профессионального стресса у сотрудников

Анализируя результаты исследования более половины участников исследования, а именно 55 % численности выборки характеризуются высоким уровнем профессионального стресса. Это выявляет негативный характер физического самочувствия, переживание тревоги и повышенного напряжения, которое сопровождается психическим истощением, усталостью, снижением тонуса, психологическим дискомфортом и негативной физической симптоматикой.

Основными причинами, указанными респондентами, являются причины организационного фактора профессионального стресса:

- повышенная трудовая нагрузка, большое число, как плановых, так и оперативных задач в течение рабочего дня, нагрузка сверх должностных обязанностей;
- ограниченные возможности для влияния на решения руководства;
- конфликты, связанные с необходимостью выполнять задачи, противоречащие личным убеждениям.

Сотрудники, сталкивающиеся с высоким уровнем стресса, также отмечают негативное влияние рабочего графика на их личную и семейную жизнь. Эти показатели максимальной выраженности профессионального стресса определяют острую проблему разработки и безотлагательной реализации комплекса психологических мероприятий для 55 % работников группы риска, направленных на снижение профессионального стресса, устранения или смягчения источников, определенных в ходе исследования.

30 % работников продемонстрировали средний уровень выраженности стресса, что определяет достаточный уровень беспокойства, напряжения, периодические спады энергии и тонуса к концу рабочего дня и к завершению трудовой недели. Такие работники могут испытывать непродолжительный физический и психологический дискомфорт, отдельные психосоматические реакции при перенапряжении. Однако, при умеренной стрессовой нагрузке не наблюдается длительных состояний дистресса, работники отличаются

средним уровнем саморегуляции и при достаточном отдыхе восстанавливают свои силы и нормализуют психическое состояние. Однако, эти респонденты нуждаются в наблюдении и мониторинге извне за выраженностью профессионального стресса, и при увеличении показателей выраженности профессионального стресса также нуждаются в корректирующих его мерах.

Респонденты данной категории указали на факторы стресса, связанные с недостаточным материально-техническим оснащением, дефицитом и текучестью кадров, а также отметили высокий уровень бюрократии, который усложняет рабочие процессы, раздражает, разочаровывает сотрудников и в целом, замедляет решение вопросов.

15 % опрошенных сотрудников выборки исследования проявляют низкий уровень профессионального стресса и демонстрируют высокий уровень психологического и физического комфорта, выполняя профессиональные обязанности. Эти сотрудники успешно, без усилий, на основе профессионального опыта успешно и оперативно справляются с поставленными задачами, имеют высокий уровень позитивной мотивации, активно настроены на карьерное и профессиональное развитие, имеют высокий уровень достижений и выстраивают гармоничную коммуникацию с коллегами и руководством. Они отмечают, что способны эффективно справляться с трудными и стрессовыми ситуациями в рабочем процессе.

Информативным и интересным аспектом исследования стало распределение уровня стресса среди сотрудников, занимающих различный уровень должностей. В выборке были представлены рабочие, инженерно-технический персонал и руководители. Анализ показал, что уровень профессионального стресса значительно варьируется в зависимости от категории сотрудников (рисунок 2).

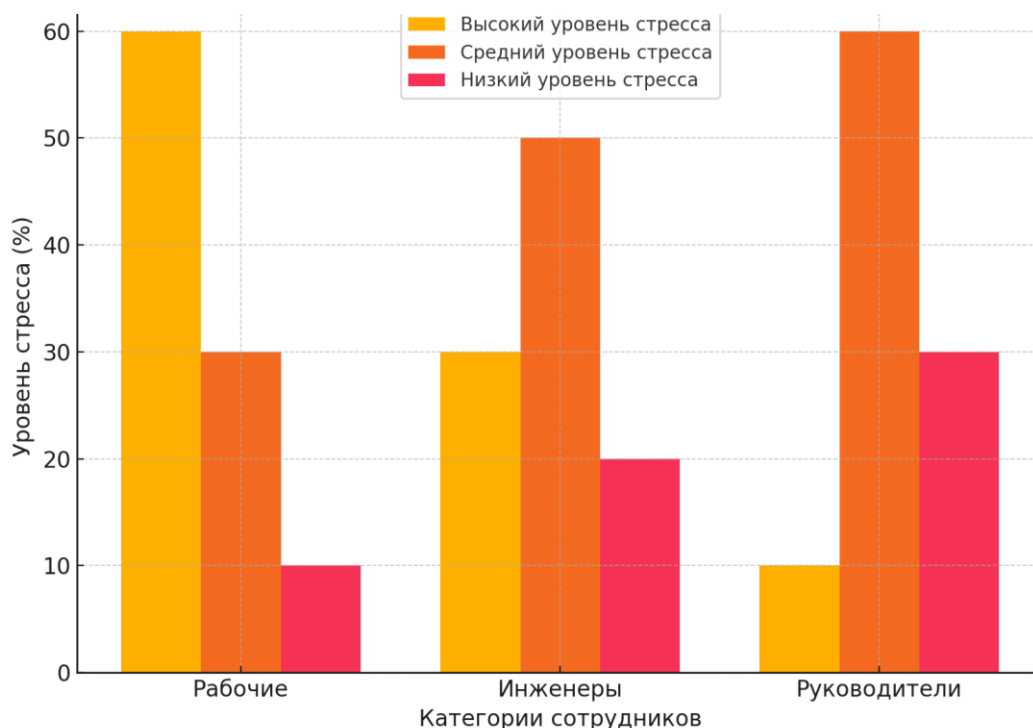


Рисунок 2 – Выраженность профессионального стресса у работников согласно занимаемых должностей

Приведенный график показывает, что профессиональный стресс не обходит стороной ни одну категорию работников, но наибольшей напряженностью профессионального стресса, попадая в группу риска, обладают сотрудники, занимающие рабочие должности. Среди них высокий уровень стресса был зафиксирован у 60% рабочих, средний уровень – у 30%, и низкий уровень – у 10%. Причинами этого могут быть физические и эмоциональные нагрузки, связанные с работой в полевых условиях, недостаток контроля над процессами и необходимость выполнять задачи в условиях строгих временных рамок, а также незнание способов управления собственным психическим состоянием, неумением восстанавливаться после трудового дня.

Инженерно-технический состав участников выборки продемонстрировал более сбалансированный уровень стресса: высокий уровень был выявлен у 30% участников этой категории, средний уровень – у 50% сотрудников, и низкий – у 20%. Данная ситуация может объясняться тем, что инженерный состав имеет большую степень планирования и контроля над

процессами, а также возможности для применения профессиональных знаний и навыков, лучший уровень саморегуляции и более комфортные условия профессиональной деятельности.

Подгруппа руководителей показала самые низкую выраженность профессионального стресса. Показатели максимального уровня стресса – зафиксирован лишь у 10% руководителей подразделений. Средний уровень был зафиксирован у 60% респондентов, а низкий – у 30%. Это связано с их опытом профессиональной деятельности и управленческой ролью, которая позволяет влиять на организацию рабочего процесса. А также с тем, что они обладают большей автономией в принятии решений. Однако на оперативном уровне решения профессиональных задач могут возникать внештатные ситуации, напряжение и перегрузки, с которыми в силу личностных и профессиональных факторов, управленцы достаточно уверенно справляются.

Результаты показывают, что уровень профессионального стресса существенно различается в зависимости от занимаемой должности. Высокий уровень профессионального стресса характерен для рабочих, в то время как у руководителей он встречается реже. Эти данные подчеркивают необходимость разработки дифференцированных стратегий для снижения профессионального стресса в зависимости от категории сотрудников и определяют группу риска в соответствии с занимаемыми должностями, а также определяют среди всех должностных позиций работников группы риска, которым в настоящее время нужна безотлагательная помощь в восстановлении их физических и психоэмоциональных ресурсов.

Далее были проанализированы средние значения показателей оценки актуального состояния у сотрудников посредством анализа результатов Опросника «САН» (самочувствие, активность, настроение), вошедших в выборку исследования, которые рассматривались как показатели психологического здоровья работников, а именно как актуальное психоэмоциональное состояние работников (таблица 1).

Таблица 1 – Результаты средних значений показателей актуального состояния (самочувствие, активность, настроение) N=35

Показатели	Среднее значение	Стандартное отклонение
Самочувствие	29,01	9,21
Активность	31,42	10,06
Настроение	32,31	8,36

Анализируя результаты средних значений, отметим низкий уровень самооценки работниками показателя Самочувствие (29,01), находящегося на границе низкого со средним уровнем. Поэтому самочувствие сотрудников выборки в целом характеризуется негативными состояниями физического и психического истощения, усталости, отдельными отрицательными психофизиологическими реакциями, что подтверждает полученные результаты по преобладанию высокого уровня профессионального стресса.

В показателе среднего значения Активности (31,42) определяется средний уровень самооценки работниками собственных жизненных сил, энергии, целенаправленности на выполнение своих профессиональных обязанностей и ежедневных дел, которые связаны с личной и профессиональной областями.

Среднее значение показателя Настроение (32,31) выявил умеренный уровень выраженности самооценки работниками газовой промышленности собственного эмоционального состояния в проявлениях стабильных, с преобладанием положительных эмоций, или непродолжительных фрустрационных эмоций и стрессовых переживаний: апатии, усталости, отстраненности. У работников общей выборки исследования на фоне стабильно-положительного настроения периодически может быть выражено незначительное присутствие эмоционального дискомфорта.

Таким образом, в целом у работников выборки актуальное состояние носит умеренно-стабильный характер активности и настроения со снижением показателя самочувствия. Предположительно это связано с преобладанием негативных симптомов профессиональной стрессовой нагрузки, истощения,

недостаточной сопротивляемости неблагоприятным факторам стресса, проявлением отдельных реакций психосоматического характера и состояний фрустрации, вследствие механизмов защитного поведения, свойственного работникам на своем рабочем месте.

Далее были рассмотрены показатели ценностного самоотношения работников при помощи методики ОСО В.В. Столина, С.Р. Пантилеева (таблица 2).

Таблица 2 – Результаты средних значений показателей ценностного самоотношения работников N=35

Показатели	Среднее значение	Стандартное отклонение
Открытость	5,4	1,42
Самоуверенность	5,8	2,02
Саморуководство	4,8	1,88
Отражённое самоотношение	5,2	2,12
Самоценность	4,8	1,68
Самопринятие	4,5	1,16
Самопривязанность	5,8	2,24
Внутренняя конфликтность	6,52	2,38
Самообвинение	5,12	1,96

Анализируя средние значения самоотношения, можно отметить, что по большинству шкал самоотношения выявлен нормативный характер проявления шкал. Однако, по шкале внутренняя конфликтность (6,52) значение приближено к границе повышенных значений, что характеризует достаточное внутреннее напряжение, наличие признаков внутриличностного конфликта, сомнений в собственных силах, повышенной рефлексии при негативном повышении отношения к собственной личности у работников выборки исследования. Устойчиво-положительными значениями ценностного самоотношения являются самоуверенность (5,8) и самопривязанность (5,8). Это характеризует с одной стороны, самоотношение работников к себе как достойных уважения, достаточно настойчивых и волевых, а, с другой стороны, некоторую ригидность свойств личности в самоотношении к себе,

недостаточную готовность к саморазвитию и самоизменению, некоторую стагнацию процессов личности.

Следующим этапом являлся анализ выявленных представлений о здоровом образе жизни сотрудников организации, вошедших в выборку. и психологическом здоровье участников исследования. Были получены ответы респондентов при ответах на авторскую анкету «Ваши представления о здоровом образе жизни». Выявлены качества, помогающие поддерживать психологическое здоровье и здоровый образ жизни, определены имеющиеся знания и информация, как именно поддерживают здоровый образ жизни сотрудники и результаты, связанные с показателями собственного здоровья.

Анкета составлена с применением двух групп вопросов: как закрытых, однозначных, но преимущество отдавалось применению открытых вопросов для минимизации наводящих ответов и подсказок, для понимания сформированности представлений респонденты в открытых вопросах были направлены на самостоятельное формулирование ответа, который впоследствии обрабатывался методом контент-анализа.

На основе анализа ответов было выявлено, что большинство сотрудников компании выделяют следующие ключевые аспекты здорового образа жизни (рисунок 3):

- здоровое питание (85% респондентов);
- регулярные занятия спортом и поддержание физической активности (75%);
- отказ от вредных привычек, включая курение и употребление алкоголя (70%).

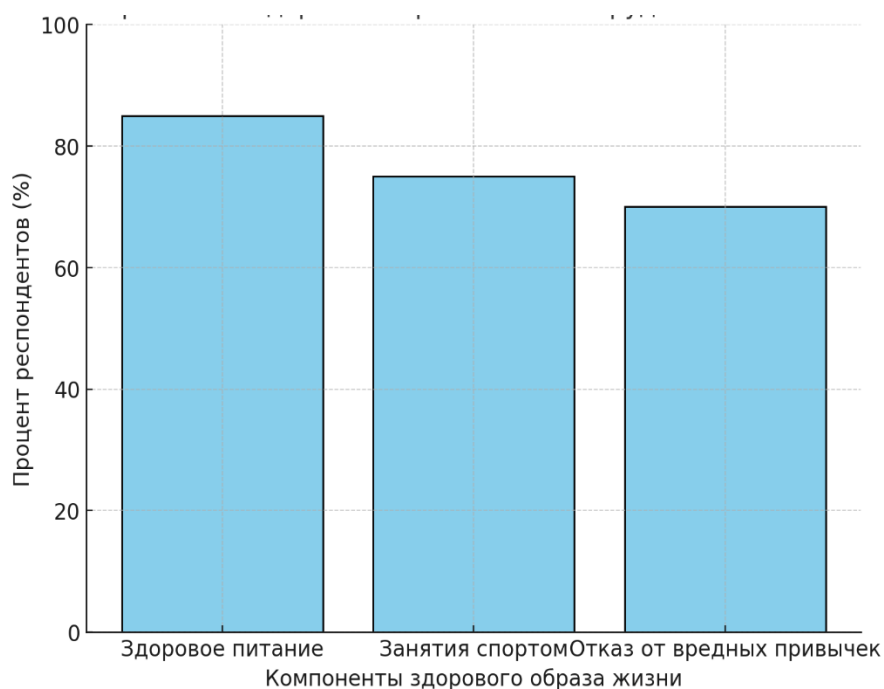


Рисунок 3 – Знания работников выборки о показателях здорового образа жизни

При ответах респондентов большинство опрошенных назвали три критерия здорового образа жизни, связанного с регулярными занятиями физической активностью и спортом (75 %), приверженности здоровому питанию (85 %) и отсутствие вредных привычек (70 %), связанных с табакокурением, принятием алкоголя.

В ответах респондентами также были определены личностные компоненты здорового образа жизни. Результаты распределились следующим образом (рисунок 4):

- саморегуляция и эмоциональная устойчивость были отмечены 55% респондентов как значимый компонент;
- гармоничные межличностные отношения упомянули лишь 20% опрошенных;
- духовная жизнь, увлечения и широкий круг интересов признаны важными 35% участников.

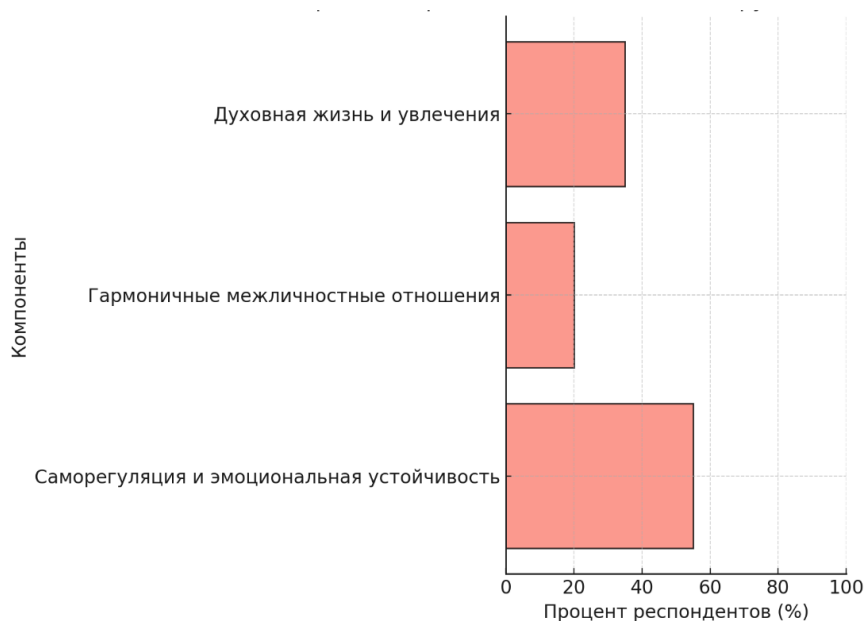


Рисунок 4 – Представления о составляющих здорового образа жизни по мнению сотрудников

Было выявлено, что у респондентов проявилась недостаточная осведомленность о личностных показателях компонентов здорового образа жизни. Сложившаяся картина, вероятно, объясняется акцентом в массовой культуре на внешние, физические аспекты здоровья, такие как правильное питание, спорт и отказ от вредных привычек. Личностные и психологические компоненты: гармоничные межличностные отношения, духовная жизнь и широкий круг интересов, а также эмоциональная устойчивость, требующие внутренней работы и усилий, остаются менее популярными.

Для повышения осознания роли психологического здоровья в рамках здорового образа жизни необходимо проводить образовательные мероприятия, фокусирующие внимание на личностных показателях здоровья – саморегуляции, развитии гармоничных отношений и духовном росте. Значительный интерес вызвали ответы респондентов на вопрос о том, считают ли они медицинское вмешательство частью здорового образа жизни (рисунок 5).

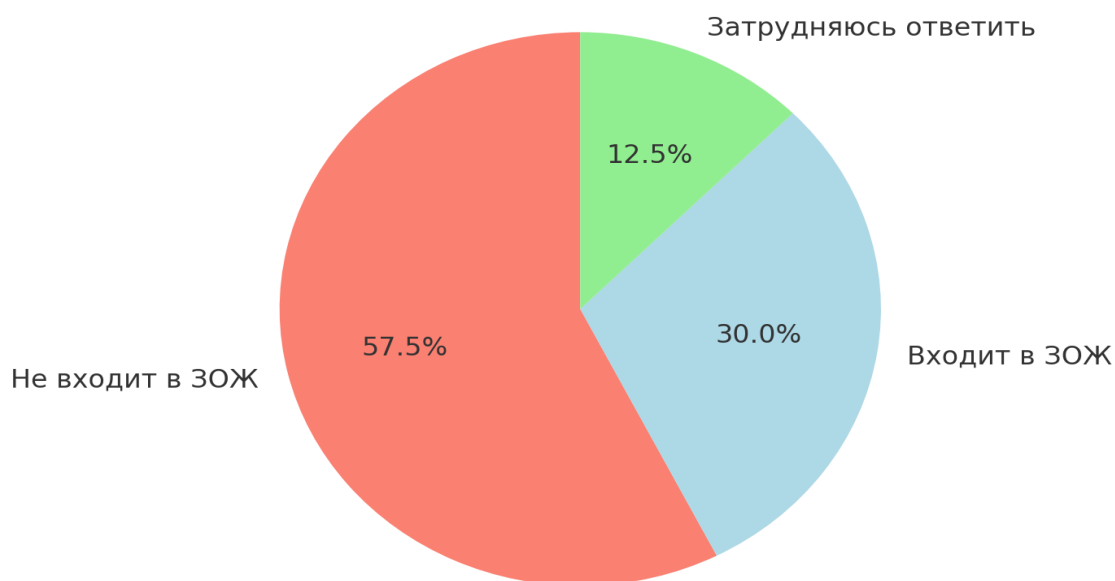


Рисунок 5 – Распределение ответов на вопрос «Входит ли регулярное посещение врача и использования лекарств в ЗОЖ?»

Большинство участников (57,5%) выразили мнение, что регулярные визиты к врачу и прием лекарств не входят в понятие ЗОЖ. Вероятно, это связано с убеждением, что при соблюдении принципов здорового образа жизни, включая правильное питание, физическую активность и отказ от вредных привычек, необходимость в медицинской помощи существенно снижается. А профилактические приемы и систематическое наблюдение за показателями всех систем организма являются необязательными.

Только треть участников исследования (30 %) считает обязательным периодическое наблюдение за своим здоровьем с объективным медицинским осмотром и обследованием всего организма, определении основных биохимических и других показателей в качестве объективных медицинских признаков отсутствия развития паталогических реакций и болезненных состояний.

12,5 % сотрудников не дали однозначный ответ, отказавшись выражать свое мнение, что также определяет недостаточный культурный уровень в

понимании роли мониторинга физического здоровья, профилактических осмотров как важного компонента здорового образа жизни.

Таким образом, большинство респондентов считают обращение к врачу признаком недостаточного соблюдения здорового образа жизни или не понимают роль медицинских показателей в сохранении собственного здоровья.

Следующими сведениями были определенные респондентами качества личности, необходимые для поддержания здорового образа жизни (рисунок 6).

Отметим, что было названо небольшое число свойств личности, однако некоторые из них были определены в ответах почти всех опрошенных.

Качества, выделенные респондентами:

- целеустремленность (95%);
- самоконтроль был отмечен 31% респондентов как важное качество, позволяющее придерживаться выбранных установок;
- ответственность подчеркнули 26,5% участников, считая, что человек должен уметь следовать своим обещаниям и решениям;
- один из респондентов выделил эрудированность (5%), объяснив это тем, что для изменения питания или физических нагрузок важно разбираться в биологических процессах, происходящих в организме.

Большинство сотрудников отметили, что для успешного соблюдения принципов ЗОЖ ключевым качеством является целеустремленность (95%). Участники подчеркивали, что упорство, настойчивость и наличие волевых качеств играют решающую роль.

График выше демонстрирует распределение ответов, подчеркивая, что целеустремленность занимает доминирующее место среди необходимых личностных качеств. При этом значительное количество респондентов (31 %) называя самоконтроль, определили волевые качества, как необходимые для самоуправления своим поведением и режимом дня (рисунок 6).

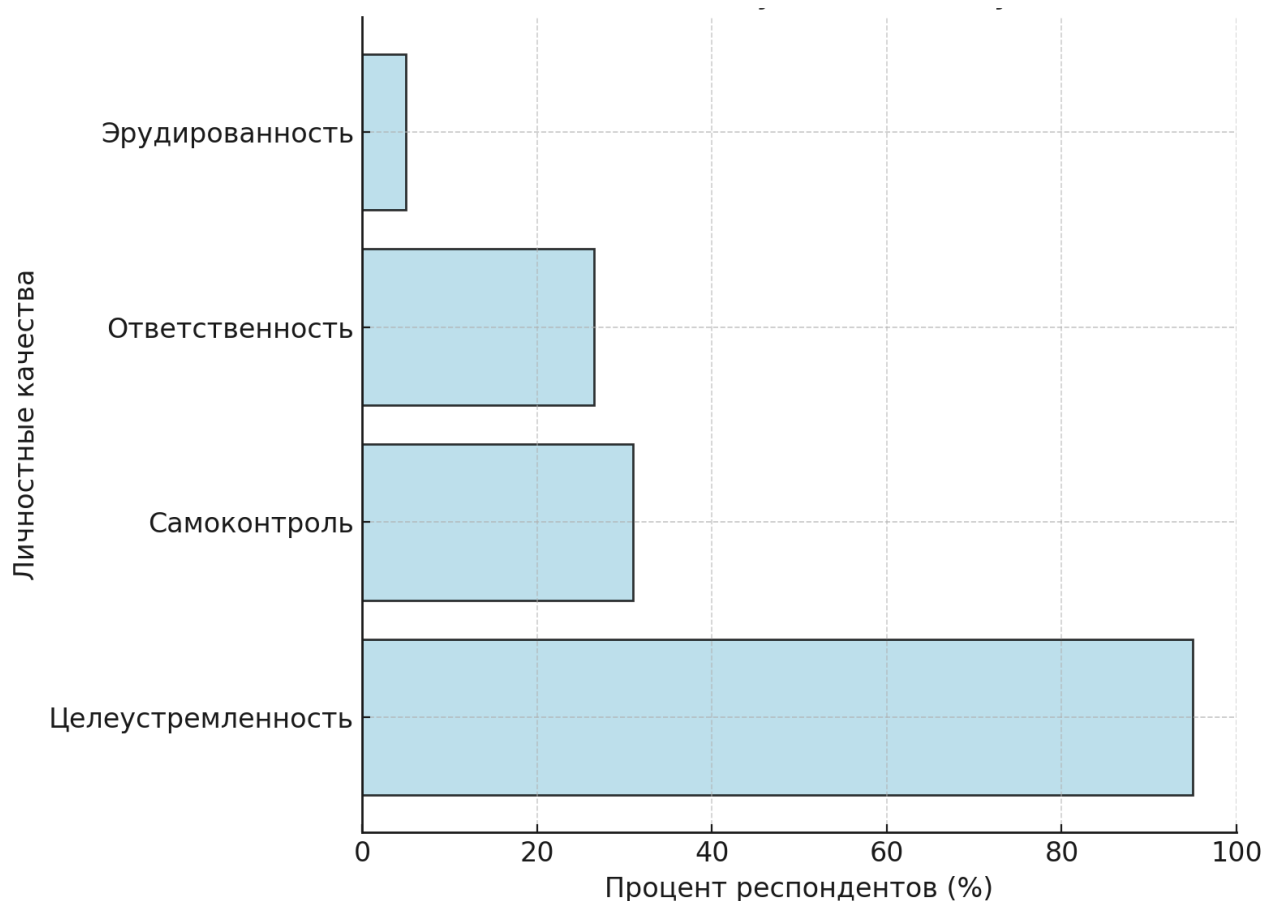


Рисунок 6 – Распределение респондентов при ответе на вопрос: «Какие личностные качества нужны человеку, чтобы вести ЗОЖ»

26,5 % среди важных черт характера определили ответственность за постоянное и систематическое правильное питание, физическую активность и другие меры в отношении сохранения своего здоровья.

Далее был проведен подсчет показателей корреляции выраженности профессионального стресса, а также показателей психоэмоционального состояния и ценностного самоотношения (таблица 3).

Таблица 3 – Показатели взаимосвязи психоэмоционального состояния, ценностного отношения и профессионального стресса N=35

Показатели психологического здоровья	Критерий корреляции	Значимость
Опросник «САН» (самочувствие, активность, настроение)		
Самочувствие	-0,813**	$p \leq 0,01$
Активность	0,562*	$p \leq 0,05$
Настроение	-0,522*	$p \leq 0,05$
Опросник самооотношения, авторы В.В. Столин, С.Р. Пантеев		
Открытость	-0,744**	$p \leq 0,01$
Самоуверенность	-0,612*	$p \leq 0,05$
Саморуководство	-0,688*	$p \leq 0,05$
Отражённое самооотношение	-0,512*	$p \leq 0,05$
Самоценность	-0,821**	$p \leq 0,01$
Самопринятие	-	-
Самопривязанность	-	-
Внутренняя конфликтность	0,738**	$p \leq 0,01$
Самообвинение	-0,752**	$p \leq 0,01$
Примечание: данные анализировались в SPSS Statistics 22.0.		

Теснота корреляционных связей позволяет сделать следующие выводы.

Самочувствие ($r=-0,813^{**}$; $p \leq 0,01$) и настроение ($r=-0,522^{*}$; $p \leq 0,05$), являющиеся важными составляющими психоэмоционального состояния, демонстрируют обратную зависимость от профессионального стресса сотрудников газовой организации. Это значит, что чем выше рост стрессового напряжения, тем хуже они оценивают своё физическое и эмоциональное состояние.

Плохое самочувствие, упадок сил, недомогание, а также снижение общего фона настроения – частые последствия высокого уровня стресса. Сотрудники начинают ощущать себя менее счастливыми, испытывают

пессимизм, уныние и недовольство собой и своей профессиональной деятельностью.

Полученные данные подчёркивают важность управления стрессом в профессиональной среде для улучшения психологического состояния сотрудников.

Прямую связь с профессиональным стрессом демонстрирует показатель психоэмоционального статуса активность ($r=0,562^{**}$; $p \leq 0,05$). Это означает, что при увеличении уровня профессионального стресса у сотрудников наблюдается рост их активности. Такой результат может быть объяснён особенностями адаптационного поведения: повышение стресса побуждает работников искать пути взаимодействия с окружающей средой и профессиональными обстоятельствами, проявлять действия, не всегда целенаправленные, и, порой, перегруженные реактивностью их поведения, для поиска путей преодоления стрессовых ситуаций.

Выявлены взаимосвязи профессионального стресса и показателя шкалы «внутренняя конфликтность» ($r=0,738^{**}$; $p \leq 0,01$).

В то же время отрицательные корреляционные связи характерны для таких параметров, как «открытость» ($r=-0,744^{**}$; $p \leq 0,01$) и «самоуверенность» ($r=-0,612^{*}$; $p \leq 0,05$), «саморуководство» ($r=-0,688^{*}$; $p \leq 0,05$), «отражённое самоотношение» ($r=-0,512^{*}$; $p \leq 0,05$), «самоценность» ($r=-0,821^{**}$; $p \leq 0,01$) и «самообвинение» ($r=-0,752^{**}$; $p \leq 0,01$).

Высокий уровень профессионального стресса способствует развитию защитного поведения, которое проявляется в стремлении избегать глубокого самоанализа и признания собственных ошибок. Работник начинает субъективно воспринимать себя и свои действия поверхностно, перекладывая ответственность за сложившуюся ситуацию на особенности производственных ситуаций, на которые не может повлиять, или других – коллег, руководство или клиентов. Это помогает снизить эмоциональную нагрузку только на какое-то непродолжительное время, но одновременно, может усилить внутренние конфликты и напряжённость.

Одним из последствий профессионального стресса становится снижение самоуверенности и веры в собственную компетентность и личностные качества в противостоянии стрессу. Постоянное пребывание в стрессовых условиях и негативные последствия стресса вызывают у сотрудников сомнения в их способностях и профессиональной компетентности. Это приводит к избеганию готовности брать на себя ответственность при выполнении профессиональных функций, сложных оперативных задач, уходу от профессионального общения с коллегами и окружающими и погружению в личные переживания и сомнения. Низкий уровень доверия к своим решениям усиливает неуверенность и способствует дальнейшему росту стресса в профессиональных условиях, создавая замкнутый круг, из которого сложно выбраться без внешней поддержки и работы над собой.

Исследование показывает следующие закономерности: уровень профессионального стресса у работников газовой промышленности напрямую связан с их способностью к самоуправлению и самооценке. Чем выше у сотрудника развито чувство ответственности за свои действия, саморегуляция поведения и деятельности, и чем больше он уверен в своих силах, тем меньше он подвержен стрессовым ситуациям на работе. Самостоятельное планирование своей деятельности, умение контролировать эмоции и прогнозировать последствия своих решений, позволяют снизить напряжение, связанное с профессиональными обязанностями.

Важным аспектом является также самоотношение личности. Работники, которые не ожидают одобрения или поддержки со стороны сотрудников и руководства, чаще испытывают профессиональный стресс. Если человек считает, что не заслуживает уважения, или постоянно ожидает пусть и правомерной, критики, не рассчитывая на поддержку коллег, то это усиливает его эмоциональную уязвимость и повышает вероятность развития профессионального стресса. Низкая самооценка, чрезмерная чувствительность к замечаниям и сомнения в своей уникальности способствуют возникновению стрессовых ситуаций.

Интересно, что был выявлен эмпирический факт склонности к самообвинению. Это связано с тенденцией замечать свои промахи и ошибки в профессиональной деятельности, значит и проявлять вину за внештатные ситуации, а затем стремление предпринять все возможное за устранение неполадок.

Далее были определены корреляционные связи показателей профессионального стресса и факторов ценностного самоотношения у сотрудников выборки исследования (таблица 4).

Таблица 4 – Результаты корреляционного анализа профессионального стресса и факторов самоотношения N=35

Показатели психологического здоровья	Критерий корреляции	Значимость
Самоуважение	-0,725**	$p \leq 0,01$
Аутосимпатия	-0,325	-
Внутренняя неустроенность	0,554*	$p \leq 0,05$
Примечание: данные анализировались в SPSS Statistics 22.0.		

Анализ выявил наличие обратных и прямых взаимосвязей между профессиональным стрессом и факторами ценностного самоотношения. Наиболее выраженной и тесной оказалась связь между профессиональным стрессом и фактором самоуважения ($r = -0,725^{**}$; $p \leq 0,01$). Это свидетельствует о том, что чем больше сотрудник ценит собственную личность и уверен в своих компетенциях, убежден в положительной оценке и отношении к своим способностям и личностным качествам, тем легче он справляется с профессиональными трудностями и переживает профессиональный стресс.

С другой стороны, прямые взаимосвязи профессионального стресса и фактора внутренней неустроенности ($r = 0,554^{*}$; $p \leq 0,05$), сопровождаемая конфликтом с самим собой и ростом тенденции к самообвинению, способствует увеличению уровня профессионального стресса. Сотрудники с низким самоуважением и внутриличностным конфликтом,

неконгруэнтностью и разладом с собственными эмоциями и поведением, имеют меньшие ресурсы для противостояния профессиональному стрессу.

Эти данные подтверждают важность психологической работы с личностными ресурсами работников и формирования у сотрудников позитивного самоотношения и уверенности в себе как меры профилактики профессионального стресса.

2.3 Разработка рекомендаций по профилактике профессионального стресса для работников ООО «Газпром трансгаз Самара»

Комплексный подход к управлению стрессом в организации направлен на снижение профессиональной стрессовой нагрузки на основе выявленных закономерных взаимосвязей между личностными показателями психоэмоционального состояния и ценностного самоотношения, а также принятие определенных мер и пересмотра организационных мероприятий для улучшения условий профессионального взаимодействия в отношении с работниками. При выявленных высоких показателях профессионального стресса необходимо ввести мероприятия антистрессового управления как системы мероприятий, а именно – мер, корректирующих, ухудшающих эффективность работы персонала и организации в целом.

Эффективное управление стрессом в организации требует системного подхода, который включает в себя ряд последовательных шагов.

Первым шагом является формирование корпоративной политики, основанной на научных данных и направленной на минимизацию стрессовых факторов. Далее необходимо определить приоритетные направления, которые помогут снизить уровень напряжения в коллективе.

Важным этапом является внедрение современных методик и инструментов, способствующих профилактике профессионального стресса и поддержанию психологического благополучия сотрудников. Регулярное проведение мероприятий, направленных на снижение стресса, а также

постоянный мониторинг их эффективности, позволяют своевременно корректировать стратегию и добиваться устойчивых результатов.

Руководителю, стремящемуся создать комфортную рабочую среду, следует уделить внимание нескольким ключевым аспектам.

Во-первых, важно развивать у сотрудников способность противостоять стрессовым ситуациям.

Во-вторых, необходимо минимизировать факторы, которые могут провоцировать напряжение на рабочем месте путем создания оптимальных условий.

В-третьих, требуется уделять внимание психологическому состоянию персонала, обеспечивая поддержку и помощь в сложных ситуациях.

Наконец, важно создавать условия для психо-эмоционального восстановления сотрудников после периодов повышенной стрессовой нагрузки или эмоционального выгорания.

Особая роль в профилактике стресса отводится конфликт-менеджеру или медиатору конфликтов, чья деятельность направлена на урегулирование спорных ситуаций и создание гармоничной рабочей атмосферы. В его задачи входит анализ причин конфликтов, сбор информации и привлечение экспертов для оценки сложных ситуаций. Он также информирует руководство о выявленных проблемах и предлагает меры для их устранения. Конфликт-менеджер помогает сторонам найти компромисс, способствует установлению доверия и обеспечивает конфиденциальность в процессе разрешения споров.

Кроме того, он занимается обучением сотрудников навыкам конструктивного взаимодействия в спорных ситуациях, разрабатывает программы по снижению конфликтности и улучшению микроклимата в коллективе. Используя методы психологической диагностики, он выявляет сотрудников, склонных к конфликтам, и применяет индивидуальные подходы для работы с ними. Важной частью его деятельности является внедрение медиативных технологий, которые учитывают особенности личности и взаимодействия сотрудников.

Конфликт-менеджер также способствует формированию благоприятного организационного климата, оказывает социальную и психологическую поддержку персоналу, разрабатывает программы, направленные на укрепление здоровья и повышение уровня благополучия сотрудников. Такой многофакторный подход позволяет не только эффективно разрешать конфликты, но и снижать уровень стресса, улучшать атмосферу в коллективе и повышать общую производительность труда.

Эффективное управление профессиональным стрессом начинается с тщательного анализа его причин и проявлений. На начальном этапе, который можно назвать диагностическим, важно определить основные источники стресса среди сотрудников и оценить их интенсивность. Для этого составляется «стресс-профиль», который отражает ключевые факторы, вызывающие напряжение как в целом по компании, так и у каждого сотрудника в отдельности. Этот профиль становится основой для мониторинга, оценки динамики изменений стресс-профиля и разработки стратегий по предотвращению стресса в организации.

На индивидуальном уровне важно создать модель, которая учитывает специфику профессиональной деятельности работника и помогает развивать его способность справляться со стрессом. Такой подход предполагает использование следующих инструментов:

- чёткое разъяснение задач и ожиданий от сотрудника;
- согласование рабочих целей с общими стратегическими задачами организации;
- постановка комплексных целей, которые объединяют усилия всех членов коллектива;
- внедрение системы поощрений, которая стимулирует сотрудников и воспринимается как справедливая.

Для укрепления и улучшения психологического климата в коллективе важно активно привлекать сотрудников к процессу принятия решений, особенно когда речь идет о изменениях в структуре компании или рабочих

процессах. Это помогает снизить уровень стресса, связанного с неопределённостью. Кроме того, чёткое распределение обязанностей и зон ответственности между сотрудниками минимизирует риск возникновения конфликтов и напряжения.

Чтобы избежать производственной перегрузки или, напротив, недостаточной или неравномерной занятости сотрудников, руководителю необходимо грамотно организовать их деятельность, если нужно – обучение, и распределение задач. Это включает в себя планирование профессионального развития, а также регулярный мониторинг нагрузки, чтобы каждый работник чувствовал себя комфортно и мог эффективно выполнять свои обязанности. Такой подход способствует не только снижению профессионального стресса, но и повышению общей продуктивности, качества труда и удовлетворённости сотрудников.

Для успешного внедрения мер по управлению стрессом необходимо учитывать особенности работы организации и гармонично встраивать их в существующую систему управления. Профилактика профессионального стресса – это не просто выявление факторов, вызывающих напряжение, но и создание, реализация, а также постоянная корректировка программ профилактики и коррекции профессиональной деформации, направленных на улучшение психологического состояния сотрудников. Такой подход обеспечивает долгосрочный положительный эффект.

Стрессогенность – это свойство определённых ситуаций провоцировать стресс у человека. Она зависит от стрессовой нагрузки, которая ложится на каждого сотрудника в определённый момент времени, от числа стрессовых факторов и их интенсивности. Стрессогенность в организации оценивается не только путем готовности и личностной, профессиональной компетентности сотрудников, но и обусловлена организационными факторами: материальными, социально-психологическими условиями. Поэтому системный анализ всех переменных и условий способен существенно снизить объективные факторы профессионального стресса в организации,

способствовать улучшению самочувствия сотрудников на рабочем месте и созданию условий для поддержки каждого сотрудника и коллектива в целом.

Среди изменений в организации по снижению факторов стрессогенности и профилактике профессионального стресса можно рекомендовать администрации следующие:

- анализ и оценка всех факторов профессиональной среды и их улучшение;
- психологическое и профессиональное сопровождение работников с высоким риском профессионального стресса.

Гибкое применение разных мероприятий по улучшению показателей психоэмоционального благополучия всех сотрудников позволит применять разные уровни воздействия: от смягчения условий труда – до поиска и нейтрализации стрессовых факторов, сделав их влияние менее продолжительным и интенсивным. Такой гибкий подход позволяет адаптировать меры к конкретным условиям и потребностям сотрудников, обеспечивая устойчивое снижение уровня стресса в организации.

Эффективное управление профессиональным стрессом требует сочетания как коллегиальных, коллективных, так и персональных подходов.

На уровне организации важно создавать условия, которые минимизируют стрессовые факторы:

- улучшать коммуникацию между сотрудниками;
- оптимизировать рабочую среду и формировать здоровую атмосферу в коллективе.

На индивидуальном уровне акцент делается на развитии у работников способности справляться со стрессом и навыков самоконтроля.

Такой многоуровневый подход помогает не только снизить уровень напряжения на рабочем месте, но и укрепить психологическое благополучие сотрудников.

Для борьбы с профессиональным стрессом можно рекомендовать для использования различные методы.

Организационные меры включают в себя:

- внедрение программ, направленных на укрепление физического и эмоционального здоровья сотрудников, таких как спортивные мероприятия или оздоровительные курсы;
- проведение тренингов, которые помогают сотрудникам развивать навыки разрешения конфликтов и эффективного взаимодействия;
- оптимизация рабочего пространства, включая улучшение условий труда и создание комфортной обстановки.

На индивидуальном уровне применяются:

- психологические техники, которые помогают сотрудникам переосмыслить стрессовые ситуации и изменить своё отношение к ним (техники разрешения деструктивных конфликтов, техники развития способов совладания со стрессовой ситуацией, коучинговые техники поведения работников в ситуации оперативного принятия решений);
- физиологические методы, такие как упражнения для расслабления, дыхательные практики и другие способы улучшения физического и эмоционального состояния (техники восстановления посредством дыхания, медитации).

Стресс-менеджмент предполагает работу с разными группами сотрудников. Основные направления включают:

- обучение руководителей навыкам управления стрессом в коллективе;
- проведение тренингов для сотрудников, направленных на развитие стрессоустойчивости;
- создание и поддержание благоприятного микроклимата в коллективе, что способствует снижению уровня напряжения и повышению удовлетворённости работой.

Такой многосторонний подход не только помогает справляться с уже возникшими стрессовыми ситуациями, но и создаёт условия для их предотвращения, способствуя гармоничной и эффективной работе.

Тренинги для руководителей направлены на развитие навыков управления собственным эмоциональным состоянием в условиях нестабильности, неопределённости или необходимости принимать сложные решения. Такие программы обычно проводятся в индивидуальном формате и включают анализ личных качеств руководителя, что позволяет выявить сильные стороны и зоны для улучшения.

Компании, которые заинтересованы в обучении сотрудников методам борьбы со стрессом, могут выбрать один из двух вариантов:

- проведение специализированных тренингов внутри организации, с учётом её специфики и потребностей;
- отправка сотрудников на общие тренинги, организованные внешними экспертами.

Подобная система обучения не только помогает снизить уровень стресса среди сотрудников, но и способствует развитию психологической устойчивости как у руководителей, так и у рядовых работников. Это создаёт основу для более продуктивной и комфортной рабочей среды.

Выводы по второй главе.

Эмпирическое исследование влияния профессионального стресса на показатели психологического здоровья проводилось в компании ООО «Газпром трансгаз Самара». В исследовании приняли участие 35 работников в возрасте от 19 до 55 лет, занимающие различные должности: 23 человека – рабочие, 12 – инженерно-технический персонал, дополнительно были продиагностированы 5 руководители подразделений, в которых трудятся работники.

Результаты исследования выявили у 55 % работников высокий уровень профессионального стресса. 30 % работников продемонстрировали средний уровень выраженности стресса, у 15 % сотрудников выявлен низкий уровень стресса. Попадая в группу риска, неблагоприятными показателями стрессовой нагрузки обладают сотрудники, занимающие рабочие должности. Среди них высокий уровень стресса был зафиксирован у 60% рабочих, средний уровень

– у 30%, и низкий уровень – у 10 %. Инженерно-технический состав участников выборки продемонстрировал более сбалансированный уровень стресса. Показатели максимального уровня стресса – зафиксирован лишь у 10% руководителей подразделений.

В показателях психологического здоровья психоэмоционального статуса работников был выявлен низкий уровень самооценки работниками показателя Самочувствие (29,01), находящегося на границе низкого со средним уровнем. Самочувствие сотрудников выборки в целом характеризуется негативными состояниями физического и психического истощения, усталости, отдельными отрицательными психофизиологическими реакциями, что подтверждает полученные результаты по преобладанию высокого уровня профессионального стресса.

В показателях средних значений Активности (31,42) и Настроения (32,31) определяется средний уровень самооценки работниками собственных жизненных сил, энергии, целенаправленности на выполнение своих профессиональных обязанностей и умеренно-стабильного эмоционального фона настроения. У работников выборки актуальное состояние носит умеренно-стабильный характер активности и настроения со снижением показателя самочувствия. Предположительно это связано с преобладанием негативных симптомов профессиональной стрессовой нагрузки, истощения сопротивляемости неблагоприятным факторам стресса.

По большинству шкал ценностного самоотношения выявлен нормативный характер проявления шкал. Однако, по шкале внутренняя конфликтность (6,52) значение приближено к границе повышенных значений, что характеризует достаточное внутреннее напряжение, наличие признаков внутриличностного конфликта, сомнений в собственных силах, повышенной рефлексии при негативном повышении отношения к собственной личности у работников выборки исследования. Устойчиво-положительными значениями ценностного самоотношения являются самоуверенность (5,8) и самопривязанность (5,8). Это характеризует самоотношение работников к себе

как достойных уважения, достаточно волевых, которые проявляют ригидность свойств личности в самоотношении к себе, недостаточную готовность к саморазвитию и самоизменению, некоторую стагнацию личности.

При помощи анкетирования было выявлено, что у респондентов проявилась недостаточная осведомленность о личностных показателях компонентов здорового образа жизни. Это объясняется акцентом в массовой культуре на внешние, физические аспекты здоровья, такие как правильное питание, спорт и отказ от вредных привычек. Личностные и психологические компоненты: гармоничные межличностные отношения, духовная жизнь и широкий круг интересов, а также эмоциональная устойчивость, требующие внутренней работы и усилий, остаются менее популярными.

Корреляционный анализ выявил значимые связи между выраженностью профессионального стресса и показателями психологического здоровья. Самочувствие ($r=-0,813^{**}$; $p \leq 0,01$) и настроение ($r=-0,522^{*}$; $p \leq 0,05$), являющиеся важными составляющими эмоционального благополучия определяют, что чем выше рост стрессового напряжения, тем хуже они оценивают своё физическое и эмоциональное состояние.

Плохое самочувствие, упадок сил, недомогание, а также снижение общего фона настроения – частые последствия высокого уровня стресса. Сотрудники начинают ощущать себя менее счастливыми, испытывают пессимизм, уныние и недовольство собой и своей профессиональной деятельностью.

Прямую связь с профессиональным стрессом демонстрирует показатель психоэмоционального статуса Активность ($r=0,562^{**}$; $p \leq 0,05$). При увеличении уровня профессионального стресса у сотрудников наблюдается рост их активности.

Анализ выявил наличие обратных и прямых взаимосвязей между профессиональным стрессом и факторами ценностного самоотношения. Наиболее выраженной и тесной оказалась связь между профессиональным стрессом и фактором самоуважения ($r=-0,725^{**}$; $p \leq 0,01$). Это свидетельствует

о том, что чем больше сотрудник ценит собственную личность и уверен в своих компетенциях, убежден в положительной оценке и отношении к своим способностям и личностным качествам, тем легче он справляется с профессиональными трудностями и переживает профессиональный стресс.

Прямые взаимосвязи профессионального стресса и фактора внутренней неустроенности ($r=0,554^*$; $p \leq 0,05$), сопровождаемая конфликтом с самим собой и недостатком самообвинения, способствует увеличению уровня профессионального стресса. Сотрудники с низким самоуважением и внутриличностным конфликтом, разладом с собственными эмоциями и поведением, имеют меньшие ресурсы для противостояния профессиональному стрессу.

Результаты исследования позволили определить рекомендации для психологического сопровождения мероприятий в организации ООО «Газпром трансгаз Самара», направленные на снижение профессионального стресса у работников.

Подводя итоги эмпирическому исследованию, можно утверждать, что гипотеза подтверждена, выявлены взаимосвязи выраженности профессионального стресса у работников газовой отрасли с показателями эмоционально-психических состояний самочувствие, активность, настроение и с факторами ценностного самоотношения: самоуважение и внутренняя неустроенность.

Заключение

Трудовая деятельность работников многих отраслей производства связана с высокими рисками профессиональной деформации и профессионального стресса, особенно остро заявляющих о себе в современных социально-экономических условиях повышенной инновационной и конкурентной нагрузки на организации. Это в полной мере относится и к сотрудникам ООО «Газпром трансгаз Самара», чья работа требует выполнения важных функций, обеспечивающих надежную эксплуатацию газотранспортной системы, и во многом зависит от психологического состояния работников профессиональная эффективность и общая безопасность эксплуатации сложных производственных объектов. При этом профессиональная деятельность таких специалистов сопряжена с воздействием различных факторов, которые могут оказывать влияние на их физическое и психологическое состояние.

Проблема профессионального стресса достаточно давно является объектом исследования в области психологии. Тем не менее, специфика ее проявления у сотрудников газотранспортной отрасли, в том числе в ООО «Газпром трансгаз Самара», ранее не исследовалась. Анализ теоретических научных источников показал, что значительный вклад в изучение профессионального стресса и его влияния на психологическое здоровье внесли Н.Е. Водопьянова, К. Маслач, В.Е. Орел, Т.И. Рогинская, В.В. Бойко, О.Н. Кузнецов, Н.Д. Лакосина, В.И. Лебедев, А. Маслоу, Г.С. Никифоров, Г. Олпорт, Г.К. Ушаков, А. Эллис.

Эмпирическое исследования влияния профессионального стресса на показатели психологического здоровья проводилось в компании ООО «Газпром трансгаз Самара».

Результаты исследования выявили у 55 % работников высокий уровень профессионального стресса. 30 % работников продемонстрировали средний уровень выраженности стресса. 15 % опрошенных сотрудников выборки

исследования проявили низкий уровень профессионального стресса. Наибольшей напряженностью профессионального стресса, попадая в группу риска, обладают сотрудники, занимающие рабочие должности. Среди них высокий уровень стресса был зафиксирован у 60% рабочих, средний уровень – у 30%, и низкий уровень – у 10%. Инженерно-технический состав участников выборки продемонстрировал более сбалансированный уровень стресса: высокий уровень был выявлен у 30% участников этой категории, средний уровень – у 50% сотрудников, и низкий – у 20%. Подгруппа руководителей показала самые низкую выраженность профессионального стресса. Показатели максимального уровня стресса – зафиксирован лишь у 10% руководителей подразделений.

В показателях психологического здоровья психэмоционального статуса работников был выявлен низкий уровень самооценки работниками показателя Самочувствие (29,01), находящегося на границе низкого со средним уровнем. У работников выборки актуальное состояние носит умеренно-стабильный характер активности и настроения со снижением показателя самочувствия. Предположительно это связано с преобладанием негативных симптомов профессиональной стрессовой нагрузки, истощения сопротивляемости неблагоприятным факторам стресса.

По большинству шкал ценностного самоотношения выявлен умеренно-нормативный характер проявления шкал. Однако, по шкале внутренняя конфликтность значение приближено к границе повышенных значений, что характеризует достаточное внутреннее напряжение, наличие признаков внутриличностного конфликта, сомнений в собственных силах, повышенной рефлексии при негативном повышении отношения к собственной личности у работников выборки исследования. Самоотношение работников характеризуется в отношении своей личности как достойных уважения, достаточно волевых, которые проявляют ригидность свойств личности в самоотношении к себе, недостаточную готовность к саморазвитию и самоизменениям, некоторую стагнацию личности.

При помощи анкетирования было выявлено, что у респондентов проявилась недостаточная осведомленность о личностных показателях компонентов здорового образа жизни. Это объясняется акцентом в массовой культуре и СМИ на внешние, физические аспекты здоровья, такие как правильное питание, спорт и отказ от вредных привычек. Личностные и психологические компоненты: гармоничные межличностные отношения, духовная жизнь и широкий круг интересов, а также эмоциональная устойчивость, требующие внутренней работы и усилий, остаются менее популярными.

Корреляционный анализ выявил значимые связи между выраженностью профессионального стресса и показателями психологического здоровья. Самочувствие ($r=-0,813^{**}$; $p \leq 0,01$) и Настроение ($r=-0,522^{*}$; $p \leq 0,05$), являющиеся важными составляющими эмоционального благополучия определяют, что чем выше рост стрессового напряжения, тем хуже они оценивают своё физическое и эмоциональное состояние. Плохое самочувствие, упадок сил, недомогание, а также снижение общего фона настроения – частые последствия высокого уровня стресса. Сотрудники начинают ощущать себя менее счастливыми, испытывают пессимизм, уныние и недовольство собой и своей профессиональной деятельностью.

Прямую связь с профессиональным стрессом демонстрирует показатель психоэмоционального статуса Активность ($r=0,562^{**}$; $p \leq 0,05$). При увеличении уровня профессионального стресса у сотрудников наблюдается рост их активности.

Анализ выявил наличие обратных и прямых взаимосвязей между профессиональным стрессом и факторами ценностного самоотношения. Наиболее выраженной и тесной оказалась связь между профессиональным стрессом и фактором Самоуважения ($r=-0,725^{**}$; $p \leq 0,01$). Это свидетельствует о том, что чем больше сотрудник ценит собственную личность и уверен в своих компетенциях, убежден в положительной оценке и отношении к своим способностям и личностным качествам, тем легче он

справляется с профессиональными трудностями и переживает профессиональный стресс.

Прямые взаимосвязи профессионального стресса и фактора Внутренняя неустроенность ($r=0,554^*$; $p \leq 0,05$), сопровождаемая конфликтом с самим собой и недостатком самообвинения, способствует увеличению уровня профессионального стресса. Сотрудники с низким самоуважением и внутриличностным конфликтом, разладом с собственными эмоциями и поведением, имеют меньшие ресурсы для противостояния профессиональному стрессу.

Эти данные позволили определить рекомендации для психологического сопровождения мероприятий в организации ООО «Газпром трансгаз Самара», направленные на снижение профессионального стресса у работников.

Можно утверждать о том, что цель исследования достигнута, а гипотеза подтверждена: выявлены взаимосвязи выраженности профессионального стресса у работников газовой отрасли с показателями эмоционально-психических состояний самочувствие, активность, настроение работников; с факторами ценностного самоотношения: самоуважения и внутренняя неустроенность.

Перспективными направлениями дальнейших исследований могут стать расширение выборки исследования, определение характера профессионального стресса и его факторов у работников с разным стажем профессиональной деятельности, определение личностных факторов устойчивости к профессиональному стрессу у мужчин и женщин, разработка и апробация программ психопрофилактики и психокоррекции.

Список используемой литературы

1. Адлер А. Понять природу человека. СПб.: Академический проект, 1997. 256 с.
2. Ананьев В. А. Введение в психологию здоровья. СПб.: Балтийская педагогическая академия, 1998. 148 с.
3. Ананьев В. А. Психология здоровья: пути становления новой отрасли человекознания // Психология здоровья / Под ред. Г.С. Никифорова. СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского ун-та, 2000. С. 10-88.
4. Бойко В. В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении. СПб.: Питер, 2005. 105 с.
5. Брайт Д., Джонс Ф. Стресс. Теории, исследования и мифы. СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2013. 115 с.
6. Братусь Б. С. Опыт обоснования гуманитарной психологии // Вопросы психологии. 1990. №5. С. 9-16.
7. Брехман И. И. Введение в валеологию: науку о здоровье. Л.: Наука, 1987. 124 с.
8. Васильева О. С., Филатов Ф.Р. Психология здоровья человека: эталоны, представления, установки. М.: Изд. центр Академия, 2001. 352 с.
9. Водопьянова Н. Е. Синдром «психического выгорания» в коммуникативных профессиях // Психология здоровья / Под ред. Г.С. Никифорова. СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2000. С. 443-462.
10. Водопьянова Н. В. Психодиагностика стресса. СПб.: Питер, 2009. 336 с.
11. Дубровина И. В. Психологическое здоровье личности в контексте возрастного развития. СПб.: ТЦ «Сфера», 2001. 615 с.
12. Дубровина И. В. Практическая психология образования. СПб.: ТЦ «Сфера», 2004. 592 с.
13. Лакосина Н. Д., Ушаков Г.К. Медицинская психология. – М.: Медицина, 1984. – 272 с.

14. Лебедева О. В. Проблема соотношения понятий «психическое здоровье» и «психологическое здоровье» в отечественной и зарубежной психолого-педагогической литературе // Вестник нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2013. №3. С. 33-37.
15. Лисицын Ю. П. Слово о здоровье. М.: Сов. Россия, 1986. 192 с.
16. Маслоу А. Мотивация и личность. СПб., 2002.
17. Мотков О. И. Психология самопознания личности. М.: Треугольник, 1993.
18. Мошкова И. Н., Малов С. Л. Психология производственного обучения. М.: Высшая школа, 1990. 206 с.
19. Муздыбаев К. Стратегии совладания с жизненными трудностями // Журнал социологии и социальной антропологии. 1998. №2. С. 100-111.
20. Никифоров Г. С. Психология здоровья. СПб.: Речь, 2002. 256 с.
21. Оксанич С. И. Психолого-педагогические условия сохранения и поддержания психологического здоровья студентов медицинского колледжа // Диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук. Самара, 2007. 221 с.
22. Олпорт Г. Становление личности. Избранные труды. М.: Смысл, 2012. 480 с.
23. Роджерс К. Р. Клиент-центрированная психотерапия. М.: Апрель Пресс, Изд-во ЭКСМО-Пресс, 2002.
24. Рубинштейн С. Основы общей психологии. М.: Питер, 2013. 720 с.
25. Селье Г. Стресс без дистресса. М.: Книга по требованию, 2012. 66 с.
26. Селье Г. Когда стресс не приносит горя. М.: Рэнар, 1992. 135 с.
27. Семичев С. Б. Предболезненные психические расстройства. М.: Просвещение, 1987.
28. Фрейд З. Психопатология обыденной жизни. Толкование сновидений. Пять лекций о психоанализе. М.: Эксмо, 2015. 608 с.

29. Хухлаева О. В. Коррекция нарушений психологического здоровья дошкольников и младших школьников. М.: Академия, 2003. 148 с.
30. Хьел Л., Зиглер, Д. Теории личности. СПб.: Питер, 1997.
31. Юнг К. Г. Архетип и символ. М.: Ренессанс, 1991.
32. Bundy C. Cardiovascular and respiratory disease. Treatment // The Handbook of Clinical Adult Psychology / Ed. by S. Lindsay & G. Powell. London & New York, 1995. P. 573-588.
33. Freuburger H. Psychosomatik // Psychiatrie. Stuttgart, 1999.
34. Holland J.S. The Psychology of Vocational Choice. Waltham, Mass., 1966.
35. Holland, J.S. Making Vocational Choices // A Theory of Careers. Englewood Cliffs, NJ, 1973.
36. Maslow A.H. Self-actualizing people: A study of psychological health. Personality Symposia: Symposium #1 on values. N.Y.: Grune & Stratton, 1950. P. 11-34.
37. Rogers C.R. On becoming a person: A therapist's view of psychotherapy. Boston: Houghton Mifflin, 1961.

Приложение А

Анкета «Ваши представления о здоровом образе жизни»

Инструкция: Уважаемый респондент! Перед вами анкета, направленная на изучение ваших взглядов и установок относительно здорового образа жизни. Просим вас внимательно прочитать вопросы и выбрать наиболее подходящий вариант ответа или указать свой. Анкетирование проводится анонимно, результаты будут использоваться исключительно в научных целях.

Пожалуйста, заполните следующие данные:

Ваш пол:

- ☐ Мужской
- ☐ Женский

Ваш возраст (полных лет): _____

Основная часть анкеты:

Какое содержание, по Вашему мнению, включает понятие «здоровый образ жизни»? (Выберите все подходящие варианты)

- ☐ Избежание вредных привычек (курение, употребление алкоголя, наркотиков)
- ☐ Здоровое и сбалансированное питание
- ☐ Соблюдение режима дня
- ☐ Поддержание гигиены
- ☐ Умеренное употребление алкоголя
- ☐ Избежание беспорядочных половых связей
- ☐ Регулярные занятия спортом и поддержание физической активности
- ☐ Другое (укажите): _____

Какие ещё аспекты, по Вашему мнению, относятся к здоровому образу жизни?

- ☐ Регулярные медицинские осмотры
- ☐ Доброжелательные отношения с окружающими
- ☐ Способность управлять своими эмоциями и быть в гармонии с собой
- ☐ Интерес к информации о здоровом образе жизни
- ☐ Разнообразные интересы, духовное развитие, наличие хобби

Продолжение Приложения А

☐ Другое (укажите): _____

Считаете ли Вы посещение врачей и использование лекарств частью здорового образа жизни?

☐ Да

☐ Нет

☐ Трудно сказать

☐ Другое (укажите): _____

Укажите три качества, которые, по вашему мнению, необходимы для ведения здорового образа жизни:

Какие личные качества, по Вашему мнению, развивают здоровый образ жизни? (укажите до трёх):

Если Вы придерживаетесь здорового образа жизни, что Вас побудило начать? Как Вы считаете, помогает ли здоровый образ жизни лучше справляться со стрессовыми ситуациями?

☐ Да

☐ Нет

☐ Трудно сказать

Как, по Вашему мнению, образ жизни влияет на успех человека?

☐ На 80-100%

☐ На 50-70%

☐ На 10-40%

☐ Не влияет

Продолжение Приложения А

9. Какие ресурсы наиболее важны для ведения здорового образа жизни?

- ☐ Финансовые (расходы на питание, спортивные абонементы и др.)
- ☐ Временные (время на приготовление пищи, занятия спортом и т.п.)
- ☐ Личностные (желание и мотивация)

Из каких источников Вы узнаете о здоровом образе жизни? (Выберите все подходящие варианты):

- ☐ Образовательные программы
- ☐ Средства массовой информации
- ☐ Интернет
- ☐ Специальная литература
- ☐ Другое (укажите): _____