

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего  
профессионального образования  
«Южно-Уральский государственный университет»  
(национальный исследовательский университет)  
Факультет «Психология»  
Кафедра «Клиническая психология»

РАБОТА ПРОВЕРЕНА  
Рецензент, к.пс.н.


\_\_\_\_\_ 2016 г.

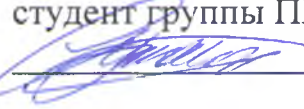
ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ  
Заведующий кафедрой

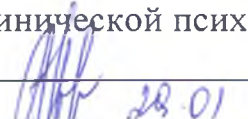
 М.А. Бербин  
\_\_\_\_\_ 2016 г.

Межличностные взаимоотношения как фактор профессионогенного  
дистресса у работников современного промышленного предприятия

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА  
К ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЕ  
ЮУрГУ–030300.2016.087.ПЗ ВКР

Руководитель работы,  
к.м.н., доцент кафедры  
клинической психологии  
 М.А. Бербин  
\_\_\_\_\_ 2016 г.

Автор работы,  
студент группы ПМЗ–320  
 С.Ю. Цепилов  
\_\_\_\_\_ 2016 г.

Нормоконтролер,  
преподаватель кафедры  
клинической психологии  
 А.В. Новохачки  
\_\_\_\_\_ 2016 г.

Челябинск 2016

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего  
профессионального образования  
«Южно-Уральский государственный университет»  
(национальный исследовательский университет)  
Факультет «Психология»  
Кафедра «Клиническая психология»  
Направление «Психология»

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий кафедрой  
Солд М.А. Бербин  
2016 г.

**ЗАДАНИЕ**  
на выпускную квалификационную работу студента  
Цепилова Сергея Юрьевича

Группа ПМЗ–320

1 Тема работы

Межличностные взаимоотношения как фактор профессиогенного дистресса у работников современного промышленного предприятия  
утверждена приказом по университету от 30.12.2015 г. № 2630

2 Срок сдачи студентом законченной работы 20.01.2016 г.

3 Исходные данные к работе

Учебники, научные журналы и статьи, справочные данные по теме исследования.

4 Перечень вопросов, подлежащих разработке:

– Рассмотреть понятие профессиогенного дистресса и его факторов в психологической науке;

– Описать специфику трудовой деятельности работников трубоэлектросварочного производства и определить его стрессогенные факторы;

– Проанализировать межличностные отношения как фактор профессиогенного дистресса в трудовом коллективе;

– Провести эмпирическое исследование особенностей межличностных отношений, являющихся причиной профессиогенного дистресса работников высокотехнологического производства.

5 Иллюстративный материал (плакаты, альбомы, раздаточный материал, макеты, электронные носители и др.)

Общее количество иллюстраций 15.

Презентация (электронный носитель) в формате Power Point, в которой отражены основные компоненты работы и результаты исследования.

6 Дата выдачи задания: 20.10.2013 г.

Руководитель работы \_\_\_\_\_ М.А. Берebin  
(подпись)

Задание принял к исполнению \_\_\_\_\_ С.Ю. Цепилов  
(подпись студента)

## КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН

| Наименование этапов выпускной квалификационной работы | Срок выполнения этапов работы | Отметка о выполнении руководителя |
|-------------------------------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|
| Определение направления и тематики работы             | 23.10.13 – 15.03.14           | Сделано                           |
| Формулировка задания к работе                         | 17.03.14 – 25.03.14           | Сделано                           |
| Поиск и обзор литературы                              | 09.04.14 – 18.05.14           | Сделано                           |
| Оформление теоретической части работы                 | 19.05.14 – 21.06.14           | Сделано                           |
| Определение целей задач и гипотез исследования        | 23.06.14 – 02.07.14           | Сделано                           |
| Разработка плана и дизайна исследования               | 03.07.14 – 17.07.14           | Сделано                           |
| Проведение исследования                               | 21.07.14 – 16.08.15           | Сделано                           |
| Обработка результатов                                 | 21.08.15 – 25.09.15           | Сделано                           |
| Обобщение экспериментальных данных                    | 27.10.15 – 03.12.15           | Сделано                           |
| Качественный анализ результатов исследования          | 05.12.15 – 17.12.15           | Сделано                           |
| Оформление дипломной работы                           | 10.12.15 – 11.01.16           | Сделано                           |

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ /М.А. Беребин/

(подпись)

Руководитель работы \_\_\_\_\_ /М.А. Беребин/

(подпись)

Студент \_\_\_\_\_ /С.Ю. Цепилов/

(подпись)

## АННОТАЦИЯ

Цепилов С.Ю. Межличностные взаимоотношения как фактор профессиогенного дистресса у работников современного промышленного предприятия.– Челябинск: ЮУрГУ, ПМЗ–320, 89 с., 15 ил., 6 табл., библиогр. список – 143 наим.

Основной целью исследования стало изучение взаимоотношений работников высокотехнологичного трубоэлектросварочного производства, являющихся причиной профессиогенного дистресса. В теоретической части раскрыты существующие подходы к данной проблеме, рассмотрены особенности профессиогенного дистресса и его факторов в психологической науке; определена специфика стрессогенности трудовой деятельности работников трубоэлектросварочного производства, и межличностные отношения как фактор профессиогенного дистресса в трудовом коллективе.

В исследовательской части работы изучено влияние межличностных взаимоотношений как фактор профессиогенного дистресса у работников современного промышленного предприятия, проведены социометрическая и психологическая диагностика межличностных отношений, дана дифференциальная оценка состояний сниженной работоспособности, изучена самооценка психических состояний работников трубоэлектросварочного цеха.

Основные результаты работы: Проведены обработка, анализ и интерпретация результатов исследования, систематизировались данные эмпирического исследования, формулировались общие выводы исследования.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

|                                                                                                                                                                                 |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ВВЕДЕНИЕ.....                                                                                                                                                                   | 7  |
| 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРОБЛЕМЫ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ<br>ВЗАИМООТНОШЕНИЙ КАК ФАКТОРА ПРОФЕССИОГЕННОГО<br>ДИСТРЕССА У РАБОТНИКОВ СОВРЕМЕННОГО ПРОМЫШЛЕННОГО<br>ПРЕДПРИЯТИЯ .....         | 11 |
| 1.1 Теоретический обзор отечественных и зарубежных представлений о<br>состоянии проблемы исследования профессиогенного дистресса и его<br>факторов в психологической науке..... | 11 |
| 1.2 Специфика стрессогенности трудовой деятельности работников<br>трубоэлектросварочного производства .....                                                                     | 25 |
| 1.3 Межличностные отношения как фактор профессиогенного дистресса в<br>трудовом коллективе.....                                                                                 | 35 |
| 2 ПРОГРАММА ИССЛЕДОВАНИЯ.....                                                                                                                                                   | 48 |
| 2.1 Организация исследования.....                                                                                                                                               | 48 |
| 2.2 Методы и методики исследования .....                                                                                                                                        | 49 |
| 2.3 Характеристика выборки исследования .....                                                                                                                                   | 60 |
| 3 АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ.....                                                                                                                                                       | 64 |
| 3.1 Анализ результатов эмпирического исследования.....                                                                                                                          | 64 |
| ВЫВОДЫ.....                                                                                                                                                                     | 75 |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....                                                                                                                                                                 | 76 |
| БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....                                                                                                                                                   | 77 |

## ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Условия, в которых работают люди на производстве, могут быть разными, потому что, во-первых, увеличивается количество компонентов окружающей среды, которые влияют на человека, во-вторых, количество возможных вариантов сочетания этих компонентов весьма значительна. Человек может работать при повышенном или пониженном атмосферном давлении, различных температурах, шумах, излучениях, вибрации, освещении, условий изоляции от социальной среды, ограниченном пространстве и т.п.

Задачи, которые выполняет человек на производстве, тоже различны. Одни из них требуют переработки большого количества информации за ограниченное время, принятие ответственных решений в ситуациях дефицита времени, а другие требуют монотонной работы без получения информации в течение длительного времени.

Практически любой аспект профессиональной деятельности может стать причиной стресса, если он рассматривается субъектом деятельности как превосходящий его возможности и ресурсы.

Современное трубоэлектросварочное производство объединяет комплекс производственных процессов, многие из которых являются трудоемкими и могут при несоблюдении правил техники безопасности представлять угрозу для жизни и здоровья работников. В процессе трудовой деятельности работники трубоэлектросварочного производства подвержены различным негативным воздействиям. Работники трубоэлектросварочного производства находятся в группе риска в связи с возможной травматизацией и получением профессиональных заболеваний.

В связи с вышеизложенным, представляется актуальным исследование проблем дистресса у представителей высокотехнологических производств, что и обусловила выбор темы: «Межличностные взаимоотношения как фактор

профессиогенного дистресса у работников современного промышленного предприятия».

Объект исследования: межличностные взаимоотношения как фактор профессиогенного дистресса.

Предмет исследования: характеристики профессиогенного дистресса, структура и особенности межличностных отношений в производственных коллективах.

Цель исследования: изучить взаимоотношения работников высокотехнологичного трубоэлектросварочного производства, являющихся причиной профессиогенного дистресса.

Гипотеза исследования: межличностные отношения являются фактором профессиогенного дистресса коллектива работников современного трубоэлектросварочного производства.

Задачи исследования:

1. Рассмотреть понятие профессиогенного дистресса и его факторов в психологической науке.

2. Описать специфику трудовой деятельности работников трубоэлектросварочного производства и определить его стрессогенные факторы.

3. Проанализировать межличностные отношения как фактор профессиогенного дистресса в трудовом коллективе.

4. Провести эмпирическое исследование особенностей межличностных отношений, являющихся причиной профессиогенного дистресса работников высокотехнологического производства.

Методы исследования: теоретический анализ литературы по теме исследования, психодиагностический метод (психологическое тестирование), социометрический метод, методы математической статистики (дискриминантный анализ, критерий Н-Краскала-Уоллеса, критерий U-Манна-Уитни).

Методики исследования:

1. Социометрия Я.Л. Морено [70].



2. Экспресс-методика по изучению социально-психологического климата в первичном подразделении организации О.С. Михалюк, А.Ю. Шалыто [53].

3. Методика диагностики межличностных отношений Т. Лири [53].

4. Методика диагностики состояния стресса К. Шрайнера [53].

5. Опросник дифференциальной оценки состояний сниженной работоспособности (ДОРС) А. Леоновой, С. Величковской [53].

6. Методика диагностики самооценки психических состояний Г. Айзенка [53].

База исследования: высокотехнологический трубоэлектросварочный цех ТЭСЦ №3 «Высота 239» ОАО ЧТПЗ.

В выборке исследования были взяты две группы испытуемых:

1. Работники, участвующие в сварочном производстве труб в количестве 19 человек (19 мужчин).

2. Работники, участвующие в отделочном производстве труб в количестве 24 человека (17 мужчин и 7 женщин).

Всего в исследовании приняли участие 43 человека (36 мужчин и 7 женщин), средний возраст 30–40 лет.

Достоверность полученных результатов обеспечивалась применением методов регистрации, обработки и анализа данных, адекватных предмету и задачам настоящего исследования; организацией эксперимента в соответствии с нормами экспериментальной психологии, психофизиологии и социальной психологии; системностью исследовательских процедур; использованием при обработке и анализе данных современного программного обеспечения и статистических методов, отвечающих специфике эмпирических данных, а также согласованностью полученных результатов с данными других исследований.

Научная новизна исследования заключается в получении новых данных и уже имеющихся в научной литературе информации относительно влияния межличностных отношений на формирование профессионального дистресса. Впервые такое влияние изучено в коллективе работников современного трубоэлектросварочного производства.

Практическая значимость исследования состоит в получении комплексной оценки формирования профессионального дистресса вследствие нарушения межличностных отношений в коллективе работников современного трубоэлектросварочного производства, что может иметь широкое практическое применение в промышленной психологии и психофизиологии.

В настоящем исследовании показана значимая связь между внутригрупповыми процессами и формированием профессионального дистресса при осуществлении человеком производственной деятельности и влияние социометрического статуса работника в трудовом коллективе на формирование у него дистресса. Эти данные помогут более глубоко и детально изучить не только процессы формирования профессионального дистресса, но и механизмы других различных психических и функциональных состояний.

Структура работы. Работа состоит из введения, трёх глав, заключения, списка литературы и приложения. Объем магистерской диссертационной работы составляет 89 страниц (включая 6 таблиц и 15 рисунков).

# 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРОБЛЕМЫ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ КАК ФАКТОРА ПРОФЕССИОГЕННОГО ДИСТРЕССА У РАБОТНИКОВ СОВРЕМЕННОГО ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

## 1.1 Теоретический обзор отечественных и зарубежных представлений о состоянии проблемы исследования профессиогенного дистресса и его факторов в психологической науке

В настоящем исследовании при изучении проблемы межличностных взаимоотношений как фактора профессиогенного стресса коллектива работников современного трубоэлектросварочного производства связано с такими понятиями, как: «стресс», «дистресс», «профессиональный стресс», «профессиогенный дистресс», которые требуют своего описания в контексте настоящего исследования.

Понятие стресса возникло в физиологии для обозначения неспецифической реакции организма в ответ на любое неблагоприятное воздействие в рамках описанного канадским ученым Г. Селье «общего адаптационного синдрома» [цит. по: 120, с.179]. Позднее оно стало использоваться для описания состояний индивида в экстремальных условиях на физиологическом, биохимическом, психологическом, поведенческом уровнях [8, 13, 16, 19, 30, 39].

Особенности адаптационного синдрома Г. Селье на психологическом уровне соотносится с теорией фрустрации Розенцвейга [цит. по: 1, с. 19]. Фрустрация рассматривается им как столкновение какой-либо жизненной потребности человека с непереносимым психологическим препятствием, внутренним барьером. При этом развивается стрессовое состояние и в зависимости от длительности неразрешенного внутреннего конфликта может возникать невроз. Теория фрустрации лишь дополняет учение Г. Селье и не касается биохимических изменений, происходящих при этом. Общий адаптационный синдром включает три структурно-динамические характеристики:

- 1 «Общая стадия тревоги».
- 2 «Стадия резистентности».

### 3 «Стадия истощения».

В большинстве случаев ответные реакции человеческой психики на внешние раздражители касаются только первой и второй стадий. Таким образом, человек, сначала испытывает определенную степень тревоги, а затем вырабатывает противодействующие ей ресурсные возможности. «Стадия истощения» встречается значительно реже [цит. по: 21, с. 23].

На первой стадии стресс вызывает, прежде всего, активацию симпатической нервной системы (и ее медиаторов – адреналина и норадреналина) – ведь именно она является посредником между внешними воздействиями и состоянием внутренних органов. Активность этой системы направлена на мобилизацию ресурсов организма, на создание или увеличение его готовности к действию: учащаются или усиливаются сокращения мышцы сердца; глюкоза освобождается и выделяется в кровь, где служит готовым «топливом» для мышечной активности; кровоснабжение кожи и внутренних органов уменьшается (бледность лица при волнении), а мышц и мозга – увеличивается. Регуляцию работы внутренних органов, кровообращения, пищеварения, процессов обмена, осуществляет вегетативная нервная система, дыхания, которая старается всегда сохранить постоянство и равновесие внутренней среды организма – его гомеостаз – с помощью еще одной подсистемы – парасимпатической.

Парасимпатическая нервная система, в основном, обеспечивает снижение энергетического обмена, восстановление «запасов энергии», торможение, замедление и нормализацию функций систем организма. Медиатором (посредником), осуществляющим передачу возбуждения путем электрического импульса в нейроне, в парасимпатической нервной системе является ацетилхолин. Для развития стрессовых реакций у конкретной личности необходимо включение главного звена – «реакции борьбы или бегства». Только тогда происходит рефлекторная активация коры надпочечников и мощный вторичный выброс в кровь адреналина и норадреналина, при этом повышается артериальное давление,

учащаются пульс и дыхание, повышается уровень холестерина в крови [цит. по: 14, с. 103].

Вторая стадия – адаптации, или сопротивления, когда организму удается за счет предшествующей мобилизации успешно справиться с вредоносными факторами. В этот период может наблюдаться повышение стрессоустойчивости, которое происходит путем глубокой адаптационной перестройки гомеостатических механизмов организма. Раскрытые на первой стадии адаптационные резервы продолжают функционировать, человек приобретает опыт устойчивости и уверенности в своей силе и действиях.

Еще исследования В. Кэннона показали, что организм стремится всегда обеспечить постоянство и равновесие состава своей внутренней среды и уровней функционирования всех систем [цит. по: 22]. Но когда организму предъявляются новые требования, происходит перестройка, которая через цепь преобразований восстанавливает прежнее равновесие, но уже на ином уровне. При этом он подчеркнул, что новые условия могут определяться не только физическими раздражителями, но и психологическими причинами.

Если же не удастся приостановить действие стрессогенных факторов, наступает третья стадия стресса – стадия истощения. Приспособительные возможности организма снижаются, накапливается усталость. В этот период он хуже сопротивляется воздействию новых стрессоров, увеличивается опасность заболеваний. Вновь возникают сигналы тревоги, как в первой стадии, но теперь уже «внутри» на фоне истощения адаптационной энергии. В это время необходима помощь «извне»: либо поддержка систем адаптации (психологическая и психотерапевтическая), либо устранение стрессоров. При достаточно сильных и частых стрессах в реакцию организма личности дополнительно вовлекаются эндокринные системы, действие которых может отрицательно влиять на внутренние органы [26].

При рассмотрении подхода к концепции стресса, Т. Кокс считает его близким по ассоциации и к модели, основанной на ответных реакциях организма, и к

физиологической модели стресса. Общим недостатком теории Г. Селье он считает недооценку психологических факторов в развитии стрессовых состояний, аргументируя это тем, что в основном физиологическая реакция определяется непосредственно не присутствием стресса, а его психологическим воздействием на личность [56].

Концепция стресса Д. Меканика, являющаяся разновидностью бихевиористического определения стресса как «ответная реакция» выдвинута и сформулирована в начале 60-х годов XX в [цит. по: 30, с. 130].

Стрессом называет дискомфортную ответную реакцию личности в особых ситуациях. Личность испытывает и проявляет интенсивный дискомфорт, когда не готова к данной ситуации. Это переживание является одновременно и причиной, и следствием недостаточной самоуверенности человека, а более подготовленные люди чувствуют себя лучше и действуют более уверенно. Особое значение Д. Меканик уделяет рассмотрению стрессовых ситуаций. По его мнению, стрессогенную ситуацию детерминируют четыре фактора:

- 1) способности личности;
- 2) традиции, привычки, ценности, навыки и ограничения (предъявляемые малыми группами);
- 3) средства, предъявляемые индивиду более широкой социальной средой;
- 4) области и ситуации, в которых индивид может (способен и имеет право) реализовать и актуализировать эти средства.

Несколько позднее, в 70-х гг. XX столетия, формируются основания для уточнения и дифференциации понятий «физиологического» и «психологического» стресса. «Психологический» аспект стрессовой реакции, с точки зрения Р. Лазаруса, предполагает высокую степень субъективности в оценке человеком имеющихся у него на данный момент внутренних ресурсов для эффективного сопротивления сложившейся угрожающей ситуации [цит. по: 124, с. 97]. Он, развивая учение о стрессе, выдвинул концепцию, согласно которой разграничивается физиологический стресс, связанный с реальным раздражителем,

и психический (эмоциональный) стресс, при котором человек (на основе индивидуальных знаний и опыта) оценивает предстоящую ситуацию как угрожающую, трудную. В последние годы отмечают условность полного разделения физиологического стресса и стресса психического. В физиологическом стрессе всегда есть психические элементы и наоборот. Что же касается терминов «психический стресс» и «эмоциональный стресс», то они часто используются как равнозначные, поскольку почти все ученые признают, что основной причиной психического (психологического) стресса является эмоциональное возбуждение.

В настоящее время накоплены обширные электрофизиологические данные о различных формах вовлечения кортико-лимбико-гипоталамической системы в ответную реакцию при разных формах стрессовой нагрузки на организм. В литературе показано значение при стрессе афферентно-эфферентных связей гипоталамуса, таламуса, миндалевидного комплекса, гиппокампа и различных отделов коры больших полушарий головного мозга (Рисунок 1).



Рисунок 1 – Гипоталамо-гипофизарно-кортикоидная ось – контуры регуляции (по Родыгиной Ю.К., 2011)

В соответствии с рисунком 1, в реализации различных фаз стресс-реакции в организме участвует множество регуляторных систем – центральная нервная система, вегетативная нервная система и система нейро-эндокринной регуляции. В рамках последнего механизма особая роль принадлежит гипоталамо-гипофизарно-кортикоидной оси (ГГКО), особенно когда речь идет о длительно действующих (хронических) негативных сигналах социальной среды. Центральным звеном этого механизма является гипоталамическая зона мозга – главный регулятор метаболических процессов, насыщенный скоплениями нейросекреторных клеток. Как часть лимбической системы, гипоталамус тесно взаимодействует со всей лимбической системой, с префронтальной корой мозга, центрами обработки сенсорной информации и стволовыми структурами, тем самым участвуя в интеграции эмоциональных реакций, сферы принятия решений и нейро-эндокринной регуляции обмена веществ и различных видов поведения. Нейроны гипоталамуса не только имеют обширные входящие и исходящие связи в пределах мозговых структур, но и являются коллектором информации обо всех внутренних процессах в организме через рецепторы к гормонам, метаболитам и прочим физиологически активным молекулам.

Под влиянием внешних негативных стимулов (стрессовых сигналов) или внутренних переживаний (эмоциональных реакций, связанных, например, с фрустрацией или ожиданием неприятного события), опосредованных вышеупомянутыми мозговыми структурами, включается хорошо изученный механизм межклеточных взаимодействий, охватывающих нервную, эндокринную и иммунную системы и отражающийся на состоянии всех органов и тканей [94].

В этой связи интересен подход Дж.С. Эверли и Р. Розенфельда к раскрытию психофизиологических механизмов стресса. Авторы рассматривают его с позиций активации одной (или более) из трех основных психосоматических «осей» стресса:

- 1) нервной – через прямую нейронную иннервацию концевых органов;
- 2) нейроэндокринной – через реакцию «битвы-бегства»;



3) эндокринной (адренокортикальная, соматотропная и тиреоидная) [129].

Активация нервной оси и воздействие ее через симпатический и парасимпатический отделы вегетативной нервной системы на концевые органы при стрессе происходит сразу и длится недолго. Это объясняется ограниченной способностью симпатических и парасимпатических нервных окончаний продолжать постоянный выброс медиаторов в условиях длительного сильного раздражения. Для поддержания стрессовой активации более длительное время используется дополнительная нейроэндокринная ось реакции «битвы-бегства». Центральным органом, как указывалось ранее, участвующим в этой реакции, является мозговой слой надпочечников. Его стимуляция приводит к выделению адреналина и норадреналина в систему кровообращения.

Хотя действие катехоламинов мозгового слоя надпочечников гораздо продолжительнее влияния нервной оси, наиболее пролонгированные соматические реакции на стресс являются результатом активации эндокринных осей. Они представляют собой пути, по которым реагирование на стрессоры происходит в последнюю очередь. Активация каждой оси может взаимно перекрываться эффектами других осей. «Наиболее часто отмечается активация нейроэндокринной и эндокринной осей» [цит. по: 129, с. 824].

С точки зрения влияния стрессовой реакции на деятельность и поведение индивида Г. Селье выделял две формы стресса: продуктивный (эустресс) – необходимый для мотивации и роста, развития и изменения; и деструктивный, приводящий к переутомлению и дистрессу. В таблице 1 рассматриваются факторы, способные модифицировать исходное состояние стресса в эустресс или дистресс [117, 123].

По определению А.Я. Анцупова и А.И. Шипилова дистресс (от греч. di – дважды, двойной + англ. stress – давление, напряжение) – вид стресса, характеризующийся наибольшей степенью выраженности, оказывающий существенное отрицательное воздействие на организм, дезорганизирующее влияние на деятельность и поведение человека [100].

Таблица 1 – Факторы, способные модифицировать исходное состояние стресса в эустресс или дистресс [117, с. 160]

| Переход в дистресс                                      | Исходная форма стресса | Переход в эустресс                                      |
|---------------------------------------------------------|------------------------|---------------------------------------------------------|
| Высокая интенсивность и длительность стрессора          |                        | Низкая интенсивность и длительность стрессора           |
| Негативный эмоциональный фон                            |                        | Положительный эмоциональный фон                         |
| Отсутствие достаточных ресурсов для преодоления стресса |                        | Наличие достаточных ресурсов для преодоления стресса    |
| Отсутствие опыта решения подобных проблем в прошлом     |                        | Наличие опыта решения подобных проблем в прошлом        |
| Негативный прогноз                                      |                        | Позитивный прогноз                                      |
| Осуждение действий индивида со стороны социальной среды |                        | Одобрение действий индивида со стороны социальной среды |

Этот вид стресса рассматривается авторами как состояние эмоционального напряжения, которое возникает при конфликтных, кризисных жизненных ситуациях и превышает по своей интенсивности или длительности индивидуальные психофизические и личностные адаптивные возможности, что определяет, наряду с ограничением удовлетворения значимых потребностей, появление патологических признаков нарушений развития и жизнедеятельности. Обычно дистресс является относительно кратковременным психическим состоянием. Однако под воздействием мощных стресс-факторов (смерть близкого человека, тяжелая травма, болезнь, длительные конфликтные отношения на работе и т. п.) он может длиться месяцы.

По мнению С.Б. Никонова и В.И. Новосельцева дистресс – это особое психологическое состояние человека, сопровождаемое напряженностью и неприятными эмоциональными переживаниями, которое возникает обычно под влиянием стресса и разрушающе действует на психику, разумное поведение и здоровье человека [103].

По мнению А. Фрейд дистресс рассматривается как негативно проявляющийся стресс, приводящий к дезорганизации деятельности организма, характеризующийся отрицательным воздействием [121].

Группа авторов: Т.В. Летягова, Н.Н. Романова и А.В. Филиппов понимают под дистрессом стресс, оказывающий отрицательное воздействие на деятельность.

Например, снижение работоспособности или вообще неспособность делать что-то работником после сильного выговора начальника [60].

Мнение С.Ю. Головина указывает на отрицательное влияние дистресса на деятельность, вплоть до ее полного разрушения. Ещё один автор А.С. Никифоров [74, с. 107] также подчеркивает вредоносное воздействие дистресса (как варианта стресс-синдрома) на человека вследствие обусловленности реакции гипофизарно-надпочечниковой системы [74, 101].

Профессиональный стресс – многообразный феномен, выражающийся в психических и соматических реакциях на напряженные ситуации в трудовой деятельности человека. В настоящее время он выделен в отдельную рубрику в Международной классификации болезней (МКБ-10: Z 73: «стресс, связанный с трудностями управления своей жизнью»).

Существует много классификаций профессионального стресса, отличающихся как степенью его детализации, так и концептуальными подходами. Центральным понятием в литературе по проблеме профессионального стресса является понятие контроля (т.е. оценки и коррекции) способов и результатов деятельности. В работах, посвященных созданию общей теории стресса рабочего места, на основании исследований проблемы контроля выдвинута гипотеза, что переживания стресса возникают при взаимодействии двух факторов – ответственности и контроля («широта работы» и «психологические требования»). «Активные» профессии предъявляют к работнику высокие требования, но также дают большую степень контроля за способами и результатами выполнения заданий (врачи, адвокаты, руководители). Существуют профессии с высоким уровнем контроля, но относительно низкими требованиями (или требованиями с отставленной реализацией) – ученые, архитекторы, ремонтники, считающиеся наименее стрессовыми. «Пассивные» профессии (сторожа, вахтеры) дают мало возможностей для контроля и предъявляют низкие психологические требования к работнику [3, 6, 7, 12, 34, 59].

Профессиональный стресс Ю.В. Щербатых рассматривает, как многообразный феномен, выражающийся в психических и физических реакциях на напряженные ситуации в трудовой деятельности человека. К профессиональному стрессу приводит перегрузка человека работой, недостаточно четкое ограничение его полномочий и должностных обязанностей, неадекватное поведение коллег, длинная дорога на службу и обратно, недостаточная оплата труда, однообразная деятельность, отсутствие карьерных перспектив и др. Профессиональный стресс возникает и у сотрудников, недостаточно загруженных работой, а также у тех людей, которые полагают, что не реализуют в полной мере свой профессиональный потенциал и способны на большее. Причиной сильного нервного перенапряжения могут служить условия труда: плохое освещение и вентиляция, тесное помещение и др. К факторам, прямо или косвенно способствующим профессиональным стрессам, можно также отнести отсутствие информации и отсутствие времени. Последние два фактора являются фоном, на котором стрессом может стать любое дополнительное раздражение [85].

На напряженное состояние работника при профессиональном стрессе, Л.В. Лялина указывает его возникновение при воздействии эмоционально-отрицательных и экстремальных факторов, связанных с выполняемой профессиональной деятельностью [82].

На рисунке 2 представлена общая модель профессионального стресса, отражающая содержание и характер взаимосвязи основных его компонентов [14, с. 53].

В соответствии с рисунком 2, составляющие системы труда могут вызывать прямые стрессовые реакции, которые регулируются личностными и когнитивными характеристиками человека. Если эти краткосрочные стрессовые реакции становятся хроническими, они могут привести к значительным негативным последствиям для его здоровья и работы.



Рисунок 2 – Общая модель профессионального стресса  
(по Бодрову В.А., 2010)

Одной из самых интересных представляется модель профессионального стресса Т. Кокса, в которой нашла воплощение идея динамики возникновения и разрешения стрессогенной ситуации. Согласно ей, необходимо анализировать источники стресса в непосредственной связи с потребностно-мотивационной сферой работающего человека (мотивами, ценностями, установками). Предпочтение отдается такому диагностическому материалу, благодаря которому возможно достаточно надежно определить индивидуальные особенности личности, ее направленность на восприятие возникающих ситуаций как несущих угрозу, а также – индивидуального набора копинг-стратегий [56].

Различают следующие виды профессионального стресса (по Самоукиной Н.В., 2014):

1) информационный – в случаях информационных перегрузок, когда работник не справляется с возникшей перед ним задачей и не успевает принимать важное решение в условиях жесткого ограничения во времени. Напряженность может усилиться, если принятие решения сопровождается высокой степенью ответственности, а также в случаях неопределенности, при недостатке

необходимой информации, слишком частом или неожиданном изменении информационных параметров профессиональной деятельности;

2) эмоциональный – может остро переживаться человеком, поскольку разрушаются глубинные установки и ценности работника, связанные с его профессией. Эмоциональный стресс возникает при реальной или предполагаемой опасности, переживаниях унижения, вины, гнева и обиды, в случаях противоречий или разрыва деловых отношений с коллегами по работе или конфликте с руководством;

3) коммуникативный стресс, связанный с реальными проблемами делового общения, проявляется в повышенной раздражительности, неумении защититься от коммуникативной агрессии, неспособности сформулировать отказ там, где это необходимо, незнании специальных приемов защиты от манипулирования, несовпадении по темпу общения.

Также стрессы, возникающие в процессе трудовой деятельности выделила Фонталова Н.С. [120]:

1) рабочий стресс, обусловленный причинами, связанными с условиями труда, организацией рабочего места;

2) профессиональный стресс, связанный с самой профессией, родом или видом деятельности;

3) организационный стресс, возникающий вследствие негативного влияния на работника особенностей организации.

Психологическая специфика стресса зависит как от достаточно сильных внешних воздействий на человека, так и от личного смысла цели его деятельности, оценки ситуации. Исходя из этого и трудовая деятельность, и конкретная производственная ситуация могут являться причиной для возникновения у человека стрессового состояния. Истинные причины стресса часто скрываются в личностных особенностях самого субъекта трудовых отношений: в его мировоззрении, установках, стереотипах восприятия, потребностях, мотивах и целях.

Причины профессионального стресса можно разделить на две группы:

1) главные – связаны с индивидуальными особенностями человека (психологическими, физиологическими, профессиональными);

2) непосредственные – такие события, как конфликт с руководством, дефицит времени, сложность задания, проблемные ситуации в процессе коммуникации и т.д., следствием которых является развитие психической напряженности и стресса. Чаще всего непосредственные причины связаны со сложностью задания и условиями трудовой деятельности [120].

Практически любой аспект профессиональной деятельности может стать причиной стресса, если он рассматривается субъектом деятельности как превосходящий его возможности и ресурсы. Дополнительные факторы жизни человека могут также оказать влияние на возникновение или усугубление стресса. К ним можно отнести рост безработицы, преступность, экономические, политические, военные кризисы, т.е. глобальные факторы, влияющие на возникновение стресса; и личностные факторы, такие как финансовые или юридические проблемы, семейные конфликты, возрастные и жизненные кризисы, потеря близких, снижение трудоспособности и др.

Профессиональный дистресс – это функциональное состояние, которое развивается при вредных и опасных условиях, когда уровни вредных факторов вызывают стойкие функциональные изменения, приводящие к формированию производственно обусловленных заболеваний, т.е. это реакция организма на воздействие высокой интенсивности и разной продолжительности неблагоприятных факторов производственной среды в определенных условиях [46].

При рассмотрении проблемы стресса с условиями работы в организации, Н.В. Самоукина пишет: «Профессиональный стресс – это напряженное состояние работника, возникающее у него при воздействии эмоционально-отрицательных и экстремальных факторов, связанное с выполняемой профессиональной

деятельностью». Фактически речь скорее идет о профессиональном дистрессе [96].

Профессиональный дистресс изучается в тесной связи с понятием «профессиональное выгорание». Впервые термин «burnout» (англ. «выгорание, сгорание») был введен американским психиатром Х. Фреденбергом в 1974 г. [цит. по: 120, с. 181]. Под выгоранием подразумевалось состояние изнеможения в совокупности с ощущением собственной бесполезности, ненужности. При изучении данного вопроса, В.В. Бойко дает следующее определение термина: «Эмоциональное выгорание – это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия» [цит. по: 15, с. 248].

По данным исследований, длительное переживание стрессовых состояний или интенсивное воздействие стресс-факторов профессиональной среды могут привести к серьезным эмоциональным и соматическим нарушениям: психосоматическим заболеваниям, десоциализации, разным видам профессиональных и личностных деформаций [114, 124].

Среди стрессовых факторов выделяют не только острые ситуации чрезвычайных происшествий, но и стрессорные воздействия, возникающие при некоторых видах профессиональной деятельности с повышенной физической и психической нагрузкой. Они вызывают хроническое эмоциональное напряжение, связанное с постоянной опасностью как для жизни, так и для профессиональной деятельности и здоровья индивида. В качестве важных, обуславливающих развитие нарушений, факторов выступают субъективное отношение к травмирующей ситуации и факторы внезапности, изменчивости и интенсивности стрессовых воздействий [6].

К подобным видам человеческой деятельности, которые характеризуются отмеченными психоэмоциональными факторами, относится трудовая деятельность работников трубоэлектросварочного производства .



Приоритет развитию высокотехнологичных производств везде, даже в ранее традиционно маломеханизированных, технологизированных производств, например, черной металлургии. Одним из современных направлений развития металлургии является появление «белой металлургии» в трубоэлектросварочном производстве, специфика которой рассматривается в следующем параграфе.

### **1.2 Специфика стрессогенности трудовой деятельности работников трубоэлектросварочного производства**

Современное трубоэлектросварочное производство объединяет комплекс производственных процессов, многие из которых являются трудоемкими и могут при несоблюдении правил техники безопасности представлять угрозу для жизни и здоровья работников.

К числу основных видов деятельности на трубоэлектросварочном производстве относятся:

- отгрузка готовой продукции, ремонт и обслуживание оборудования;
- штабелирование труб, отгрузка готовой продукции;
- работа с бензопилой (распил деревянного бруса);
- рубка проволоки при увязке пакетов труб, крепление бруса для фиксации труб в железнодорожных вагонах;
- управление кранами мостового типа;
- складирование листового штрипса на складе листа и подача его на линию;
- ремонт и обслуживание оборудования;
- укладка листа на рольганг, дробемётная очистка листа, продольная фрезеровка кромок, формовка трубы;
- маркировка листа, маркировка трубы;
- изготовление технологических пластин;
- ремонт сварных швов;
- управление транспортной системой;
- ремонт дефектов на трубе с применением электросварки, отбор труб;
- зачистка труб от поверхностных дефектов;

- обработка торцов труб;
- контроль геометрических параметров;
- снятие усиления сварного шва;
- штабелирование, накопление и предварительный осмотр труб;
- установка ниппелей, контроль и ремонт дефектов металла наружной поверхности трубы перед нанесением покрытия, демонтаж ниппелей;
- зачистка торцов труб;
- установка бандажей;
- обдирка нанесённого антикоррозионного покрытия отбракованных труб;
- строповка, штабелирование транспортируемых мостовым краном пакетов труб;
- нанесение наружного и внутреннего покрытия;
- антикоррозионное покрытие труб;
- засыпка в бункер эпоксидного праймера, нанесение эпоксидного праймера на нагретую трубу;
- ремонт технологического шва;
- газовая резка металла;
- сварка труб под слоем флюса;
- плазменная и газовая резка металла;
- газовый, жидкостной, магнитный и ультразвуковой контроль;
- сварка труб под слоем флюса;
- управление кранами мостового типа;
- окончательная приёмка труб, нанесение маркировки.

Характер трубоэлектросварочного производства требует его рассмотрения с точки зрения применения клинических и психологических терминов и понятий.

В процессе трудовой деятельности работники трубоэлектросварочного производства подвержены различным негативным воздействиям. Они находятся в группе риска в связи с возможной травматизацией и получением

профессиональных заболеваний. К последствиям негативной трудовой деятельности и на состояние соматического и психического здоровья относятся:

- ухудшение слуха в связи с повышенным уровнем шума;
- поражение электрическим током;
- получение термического ожога;
- отравление химическими веществами;
- поражение кожных покровов и органов зрения при взаимодействии с химическими веществами;
- удушье или отравление продуктами горения;
- раздражение кожных покровов при взаимодействии с маслами;
- получение травмы при работе на оборудовании и инструменте;
- получение травмы от падения;
- получение травмы при наезде на человека железнодорожным и автомобильным транспортом;
- травмирование из-за разлива масла;
- получения травмы, заболевания, связанного с тяжестью труда (засыпка вручную мешков, снятие полиэтиленового покрытия с настроечных и остановочных труб, нахождение в неудобной позе, перемещение тяжестей вручную, вынужденные наклоны корпуса);
- получение заболевания в связи повышенной запыленностью и загазованностью воздуха рабочей зоны;
- возникновение заболеваний органов опорно-двигательного аппарата вследствие выполнения служебных функций в неудобной или одной рабочей позе длительное время;
- снижение остроты зрения вследствие недостаточного освещения;
- получения заболевания органов зрения в связи с отсутствием естественного освещения;
- ухудшение зрения в связи с повышенной яркостью светового излучения сварочной дуги (электрофтальмия);

– ухудшение самочувствия, получение заболевания в связи с повышенной вибрацией;

– ухудшение самочувствия, получение травмы в связи с повышенной температурой воздуха рабочей зоны;

– получение заболевания органов дыхания в связи с повышенной запыленностью воздуха рабочей зоны;

– получения заболеваний в связи с повышенной подвижностью воздуха в рабочей зоне.

У работников трубоэлектросварочного производства могут проявляться различные психические состояния, складывающиеся под влиянием условий трудовой деятельности, которые можно подразделить на три группы:

1. Относительно устойчивые и длительные по времени состояния. Такие состояния определяют отношение человека к данному производству и конкретному виду труда. Эти состояния (удовлетворенности или неудовлетворенности работой, заинтересованности работой или безразличия к ней и т.п.) в большинстве случаев отражают общий психологический настрой коллектива.

2. Временные, ситуативные, быстро проходящие состояния. Возникают они под влиянием различного рода неполадок и неурядиц в производственном процессе или во взаимоотношениях в коллективе.

3. Состояния, возникающие периодически в ходе трудовой деятельности. Таких состояний много (например, состояние вработывания, повышения работоспособности, конечного порыва и т.д.) [58].

При психологическом анализе условий труда следует исходить из того, что любая деятельность характеризуется тремя основными элементами: осознанностью цели, наличием средств и получаемым результатом. В зависимости от соотношения трех указанных элементов деятельности у человека в процессе труда возникают различные состояния.

Функциональный комфорт характеризует идеальный случай, когда человек располагает всеми необходимыми для деятельности условиями (в структуре «цель – средства – результат»). Но в большинстве реальных случаев человек вынужден:

1) самостоятельно формулировать конкретную цель своих действий в данных условиях (находить ее в должностных или технических инструкциях, получать от руководителя, принимать ответственные решения и т.д.);

2) вести самостоятельный поиск средств (и способов) деятельности, «конструировать» их или «реконструировать» имеющееся оборудование, знания, информацию применительно к конкретной производственной ситуации;

3) добиваться положительного результата сколь угодно долго, прилагая большие усилия, работать в условиях дефицита информации об итогах своей деятельности (а в ряде случаев – даже о назначении своих действий) [67].

Разнообразные ситуации, которые возникают в реальной трудовой деятельности, продуцируют достаточно широкий спектр соответствующие им психологических состояний.

Психическое утомление возникает в том случае, когда получение желаемого результата требовало продолжительной работы, даже если она была не слишком тяжелой.

Состояние ожидания результата, отсутствие результата при чрезмерных затрачиваемых усилиях вызывает чувство утомления. Человек готов работать, так как знает, зачем и что нужно делать, но не имеет для этого достаточно сил: запоминается все с трудом, решения приходят самые тривиальные, трудно надолго сосредоточить внимание. Снижение интенсивности психической деятельности может вызывать депрессию, а вместе с ней приходит раздражительность и вспышки гнева по отношению к ни в чем не повинным людям, чаще всего самым близким.

С точки зрения производственной оценки выполняемой работы утомление сопровождается уменьшением производительности (количественный показатель) и эффективности (показатель, характеризующий качество) труда [92].

В психологии труда утомление рассматривается как особое, своеобразно переживаемое психическое состояние, включающее следующие компоненты [45]:

1. Чувство слабосилия. Утомление сказывается в том, что человек чувствует снижение работоспособности, даже когда производительность труда еще сохраняется на прежнем уровне. Это снижение работоспособности выражается в переживании особого, тягостного напряжения и неуверенности. Человек чувствует, что он не в силах должным образом продолжать работу.

2. Расстройство внимания. Внимание – одна из наиболее утомляемых психических функций. В случае утомления внимание отвлекается, становится вялым, малоподвижным, или наоборот, хаотически подвижным, неустойчивым.

3. Расстройства в сенсорной области. Таким расстройствам под влиянием утомления подвергаются рецепторы, которые принимают участие в работе.

4. Нарушение в моторной сфере. Утомление сказывается в замедлении или беспорядочной торопливости движений, расстройстве их ритма, в ослаблении точности и координированности движений, их деавтоматизации.

5. Ухудшение памяти и мышления.

6. Ослабление воли.

7. Сонливость.

Степень утомления со временем изменяется, при продолжительной работе усиливается проявление того или компонента, характеризующего фазу утомления, появляются и развиваются последующие (по времени) компоненты.

Динамика утомления характеризуется совокупностью стадий [78]:

1. Относительно слабое чувство утомления. Производительность труда падает незначительно. Усталость проявляется нередко тогда, когда человек, несмотря на тяжелую изнурительную работу, чувствует себя еще вполне работоспособным. Данная стадия характеризуется нарастанием сопротивляемости утомлению.

2. Понижение производительности становится заметным и все более угрожающим. На рассматриваемом этапе это понижение зачастую относится только к качеству, а не к количеству труда.

3. Остро переживаемое утомление, которое может принимать форму переутомления. Показатели работы либо резко снижаются, или же принимают «лихорадочную» форму, отражающую попытки человека сохранить должный темп работы, который на данной стадии утомления может даже ускориться, но оказаться неустойчивым. В конце концов, рабочие действия могут быть так дезорганизованы, что человек чувствует невозможность продолжать работу, переживая при этом болезненное состояние.

Состояние психической напряженности вызывается чрезмерной величиной психических усилий, необходимых человеку при решении поставленных перед ним задач. Возникает, как правило, в условиях сложной деятельности, вызванной следующими факторами:

– дефицит средств: информации, условий, оборудования (вышло из строя, или «неготовность» средств, имеющихся у специалиста);

– предельная интенсивность психических процессов, связанных с «обеспечением» деятельности.

Эмоциональная составляющая психической напряженности обусловлена степенью ответственности за принятые решения, дефицитом времени, дефицитом необходимой для принятия решения информации. Эмоции регулируют поток поступающей информации, участвуют в управлении поисковой деятельностью (т.е. с деятельностью, связанной с поиском необходимой для принятия решения информации).

Психическая напряженность может по-разному влиять на поведение человека, что в общем случае проявляется в двух формах:

а) возбудимая, характеризующаяся повышенными двигательными реакциями, суетливостью, излишней говорливостью и т.д.

б) тормозная, характеризующаяся угнетением деятельности, замедленными реакциями, «замиранием» вплоть до полной неспособности реагировать на различного вида воздействия.

Состояние психической напряженности возникает в случаях повышенной ответственности, дефицита времени или столкновения с особо трудными задачами. Для всех этих ситуаций общим является то, что они требуют от человека новых, нестандартных действий [108].

В зависимости от степени напряженности, это состояние по-разному влияет на результативность деятельности. В одних случаях оно ухудшает показатели деятельности, приводит к дезинтеграции личности. В других случаях, напротив, оказывает благоприятное воздействие. Более того, некоторые люди могут эффективно работать только в состоянии психической напряженности и поэтому сами создают себе определенные трудности, например, откладывая до последнего момента выполнение важного дела, а потом на волне энергетического подъема за короткое время выполняют множество дел.

Состояние отсутствия мотивации (или пониженной мотивации) возникает даже чаще, чем состояния психического утомления или психической напряженности. Это объясняется тем, что встречается довольно много производственных ситуаций, в которых деятельность не имеет внутреннего побуждающего мотива, а цель привносится извне в форме принуждения.

Безразличие к цели естественным путем ведет к снижению мотивации и, в конечном счете, приводит к дезактивации психических процессов субъекта труда.

Несмотря на внешнее сходство с состоянием психического утомления, снижение мотивации отличается от него причинами возникновения и психофизиологическими проявлениями. Поэтому меры профилактики данного состояния принципиально отличаются от профилактики психического утомления. Если в последнем случае человек нуждается в отдыхе, то при падении мотивации он, напротив, нуждается в активности. Часто эта активность заключается в поиске нового или особого смысла деятельности.

Стресс – это состояние психического напряжения, возникающее у человека в наиболее сложных, трудных условиях как в повседневной жизни и трудовой деятельности, так и при особых обстоятельствах. Состояние эмоционального



стресса, возникающее у человека в процессе деятельности, связано с экстремальными, особыми условиями труда. Применительно к профессиональной деятельности это ситуация, когда цель – есть, принята, но нет средств для ее достижения, для решения поставленной задачи. Результат (итог работы) практически не зависит от человека. Возникает чувство беспомощности работника в сложившихся условиях [99].

В трудовой деятельности наиболее сильными побудителями стресса являются следующие психологические факторы: неудовлетворенность работой, низкая мотивация к работе, депрессия и отсутствие самоутверждения. К психологическим стрессорам относятся также такие факторы, как неуважение к личности исполнителя, отсутствие возможности действовать в свойственном ему стиле, нежелание нести возложенную на него ответственность.

Состояние психологического стресса (как и состояния психического напряжения) развивается в неблагоприятных условиях деятельности и экстремальных ситуациях. Для современного производства типичны экстремальные ситуации двух крайних типов.

Первый тип экстремальной ситуации возникает, когда требования интенсивности работы и жесткие ограничения во времени вынуждают человека предельно напрягать силы и мобилизовать внутренние резервы. При этом экстремальность такого труда зачастую может повышаться вследствие негативного действия сильных внешних факторов – стрессоров (шум, вибрация и т.д.).

Второй тип экстремальной ситуации возникает, наоборот, из-за недостатка или неоднородности поступающей информации, недостатков межличностных контактов, а также низкой двигательной активности. В подобных условиях у человека развивается состояние монотонии. Необходимый уровень бодрствования, внимания в таких условиях человеку приходится поддерживать за счет волевых усилий [118].

Таким образом, для стрессовых ситуаций первого и второго типа характерна одна общая черта – появление у человека острого внутреннего конфликта между требованиями, которые предъявляет к нему работа, и его возможностями. В первом случае этот конфликт возникает в основном в результате роста требований, предъявляемых к человеку. Во втором – из-за снижения возможностей человека по выполнению требований.

Состояние монотонии возникает в том случае, когда человеку представлены только средства деятельности в виде исходного материала, оборудования, технологии, алгоритма работы. Однако чрезмерное упрощение операций (либо, наоборот, чрезмерная сложность процесса или производимой продукции) зачастую приводит к тому, что работник отделен от действительной цели и не видит и не знает результатов своих трудовых затрат, степень их вклада в достижение общей (также неизвестной ему) цели. Как итог – отсутствие удовлетворения от воплощенных усилий.

Психическое состояние переживания монотонии вызывается действительным или кажущимся однообразием выполняемых на работе движений и действий. Под влиянием монотонности действий (и в результате возникновения монотонии как психологического состояния) человек становится вялым, безучастным к работе. Состояние монотонии также отрицательно действует и на организм человека, приводя к преждевременному утомлению. На физиологическом уровне это проявляется в снижении частоты сердцебиения, частоты дыхания, скорости реакции.

Тревожность – это многозначный психологический термин, описывающий как определенное состояние индивида в ограниченный промежуток времени, так и устойчивое свойство человека.

Состояние тревоги связано с особенностями производства и оказывает значительное влияние на успешность профессиональной деятельности. Ни в одном виде деятельности не удастся регламентировать служебные обязанности, отношения, технологический процесс в целом, в такой степени, чтобы полностью

исключить неопределенность. Работника зачастую преследует предчувствие неудачи в труде из-за неясно сформулированной цели поведения в сложившейся ситуации и недостаточной ориентации в средствах ее разрешения.

Под тревожностью понимается индивидуальная психологическая особенность, состоящая в повышенной склонности испытывать беспокойство в самых различных ситуациях, в том числе и таких, объективные характеристики которых к этому не располагают. Тревожность – это свойство личности, которое проявляется в частоте, регулярности и пороге возникновения ощущений беспокойства и неуверенности в своих действиях, переживании реальных и предполагаемых «упущений» в совершаемых действиях или поступках, волнениях по поводу имевших место или возможных событий и т.д.

Таким образом, современное трубозлектросварочное производство характеризуется повышенной интенсивностью трудовой деятельности, влиянием негативных средовых факторов на работника, возникновением ряда психических состояний: утомления, психической напряженности, снижения мотивации, стресса, монотонии, тревоги.

### **1.3 Межличностные отношения как фактор профессиогенного дистресса в трудовом коллективе**

Направление, получившее название «психология отношений» исторически сложилось в ленинградской психологической школе, и было основано А.Ф. Лазурским [цит. по: 47], который полагал, что анализ личности должен быть не только психологическим и психофизиологическим, но и психосоциальным. Существенной стороной личности он считал ее отношение к среде в широком смысле слова.

В процессе развития идей А.Ф. Лазурского, В.Н. Мясищев разработал, психологическую концепцию отношений личности. Эти отношения в развернутом виде представляют целостную систему индивидуальных, избирательных, сознательных связей личности с различными сторонами объективной действительности. Эта система вытекает из всей истории развития человека, она

выражает его личный опыт и внутренне определяет его действия, его переживания [73].

Виды отношений личности [73]:

1) психические отношения, которые выявляют степень притягательности объекта, благоприятно или неблагоприятно воздействующего на органы чувств. Они отличаются произвольностью реагирования на свойства отражаемого объекта;

2) психологические отношения представляют целостную систему индивидуальных, избирательных, сознательных связей личности с различными сторонами объективной действительности. В отличие от психических обладают еще и свойством сознательности и больше представляют индивидуальность человека в силу их большей произвольности. Они являются целостной формой таких важных образований личности, как потребности, чувства, интересы, убеждения, оценка, а также воля, внимание, мотив. Потребностям в этой структуре отводится роль «основного отношения»;

3) оценочные отношения, которые формируются на основе этических, эстетических, правовых и других общественных критериев поступков, поведения и жизнедеятельности людей. Оценка – это форма проявления отношения, его сознательная объективация. В оценках себя и других людей, по мнению В.Н. Мясищева, прежде всего, проявляются отношения самоуважения и уважения других, которые трансформируются во взаимоотношения авторитетности или авторитарности, руководства или подчинения, отзывчивости и невнимательности и так далее.

Внутригрупповые взаимоотношения Ш. Бюлер характеризует так [цит. по: 24, с. 82]:

1) взаимоотношение и взаимовлияние между членами группы, без чего она не существует;

2) известная определенность ролей, которые выполняют отдельные индивиды;

3) обособление лидеров, влияющих на мнение остальных;

- 4) определенная общая цель, деятельность и организация;
- 5) существование у членов группы чувства «мы», единства группы;
- 6) сплоченность, чья степень зависит, с одной стороны, от силы взаимного притяжения между ее членами, а с другой – от интереса, вызванного деятельностью в группе.

Трудовой коллектив, представляющий собой специфическое социально-психологическое образование, наполнен системой межличностных отношений. Под термином «межличностные отношения» подразумевается совокупность взаимодействий, которые возникают между отдельными людьми, часто сопровождаются эмоциональными переживаниями и в некотором роде передают состояние внутреннего мира человека; «...лично значимое образное эмоциональное и интеллектуальное отражение людьми друг друга, которое представляет собой их внутреннее состояние» [54, 18].

Межличностные отношения основаны на различных видах общения, которые включают невербальные связи, определенный внешний вид, телодвижения и жесты, устную речь и т.д. Они сочетают в себе когнитивный, эмоциональный и поведенческий компоненты [40, 54].

Когнитивный компонент означает определённые особенности межличностных отношений, в частности различные формы познания – представление, воображение, восприятие, ощущение, память, мышление. Все они позволяют распознать в человеке его индивидуальные психологические особенности и достигнуть понимания, которое, в свою очередь, зависит от адекватности (того, насколько точно мы воспринимаем психологический портрет личности, с которой вступаем во взаимодействие) и идентификации (отождествления своей личности с личностью другого индивида).

Эмоциональный компонент обозначает переживания, которые испытывают при общении с теми или иными людьми. И они могут носить как положительный, так и отрицательный характер, то есть в процессе межличностных отношений можно испытывать симпатию или антипатию, удовлетворенность своим

партнером или результатами совместной деятельности, либо отсутствие таковой. Люди могут чувствовать эмпатию, или эмоциональный отклик, на переживания другой личности, которая выражается в сопереживании, соучастии и сочувствии.

Поведенческий компонент характеризует мимику, жестикуляцию, пантомимику, речь и действия, которые выражают отношение человека к другим людям или группе в целом. Поведенческий компонент и выступает регулятором характера межличностных отношений.

Трудовой коллектив, как сложившаяся социальная группа всегда принадлежит более широкой социальной организации, и это порождает так называемую систему официальных отношений. Активно действующими элементами этой системы являются члены группы, чьи роли заданы отношениями власти и подчинения, предписанными на формальном уровне (начальник, заведующий, староста, капитан и так далее). Обычно отношения в этой системе диктуются структурой иерархии и связаны с обязанностями и правами участников социальной деятельности. Но одновременно в ходе развертывания этой деятельности возникают функциональные образования, заранее социальной организацией не предписанные. Таковы, например, роли, которые можно встретить в большинстве коллективов: критик, организатор, эрудит, генератор идей, саботажник и так далее. Связи между реализующими эти роли индивидами образуют систему неофициальных деловых отношений. Позиция делового лидера является центральным элементом этой системы, при этом далеко не всегда руководство группой осуществляется лидером коллектива, а распределение ролей в группе происходит в зависимости от возможностей, потенциала, личностных и деловых особенностей каждого индивида.

Наряду с упомянутыми системами официальных и неофициальных деловых отношений в группе существуют отношения эмоционального типа. Здесь связи между элементами возникают как следствие возникающих в группе симпатий и антипатий, чувств любви, ненависти, зависти, ревности, желаний оказать кому-то поддержку или чинить препятствия и так далее. Центральным элементом является

эмоциональный лидер, человек, который оказывает наибольшее влияние на эмоциональную атмосферу в группе. Он наиболее предпочитаемый участник различного рода неформальных ситуаций жизнедеятельности группы. Среди ролей этой системы: весельчак, нытик, оптимист, зануда, завистник, угодник, шут и так далее.

При исследовании межличностных отношений H.G. Wolff, B.P. Dohrenwend, D. Katz и R.S. Kahn рассматривают их как источник формирования профессионального дистресса. Согласно модели H.G. Wolff профессиональный дистресс в ряде случаев является физиологической реакцией человека на социально-психологические стимулы [цит. по: 14]. Установлена зависимость этих реакций от природы аттитюдов (позиций, отношений), мотивов поведения индивида, определенности ситуации и отношения к ней.

Профессиональный дистресс B.P. Dohrenwend характеризует, как поведенческие реакции на социально-психологические стимулы, в основе которого лежат как адаптивные, так и не адаптивные реакции [цит. по: 14]. Под стрессорными понимается прежде всего социальные по своей природе факторы, – такие, например, как экономические или семейные неудачи, то есть объективные события, которые нарушают (разрушают) или угрожают подорвать обычную жизнь индивида.

В связи с этим, интересна модель взаимосвязи межличностных отношений и профессионального дистресса D. Katz и R.S. Kahn, вызванного социальным окружением [цит. по: 14] (Рисунок 3).

Представленная модель отражает особенности восприятия человеком факторов этого окружения и его реакций, а также возможные последствия влияния этого состояния на здоровье индивида. Исследователи указывают также на то, что индивидуальные различия и элементы социального окружения могут изменять эти отношения.

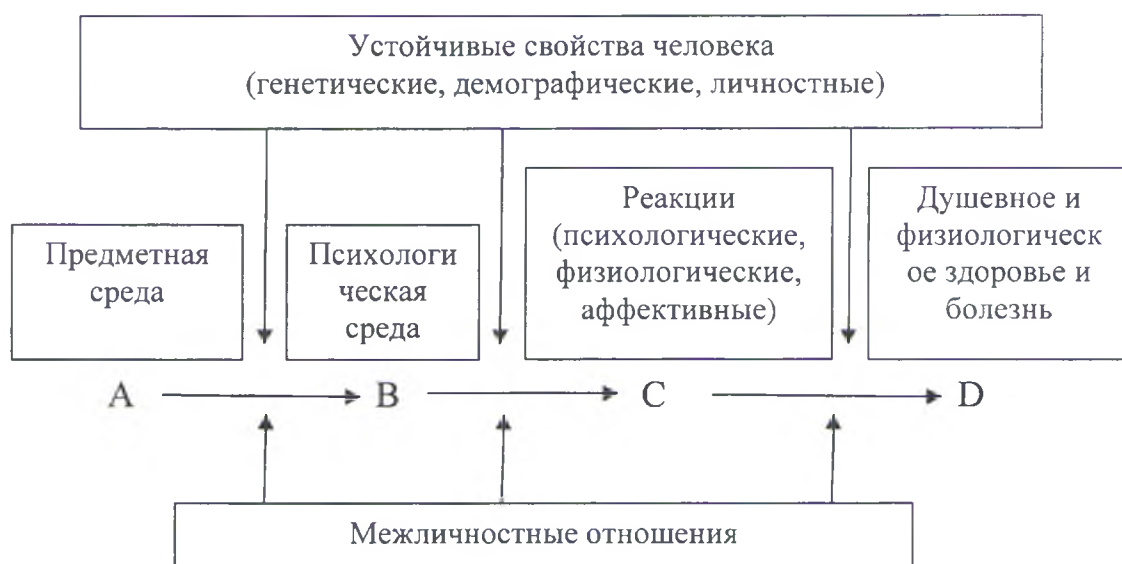


Рисунок 3 – Модель взаимосвязи межличностных отношений и профессионального дистресса по D. Katz и R.S. Kahn [цит. по: 14]

J.E. Mc. Drath предложил модель влияния ситуации на формирование профессионального дистресса [цит. по: 14] (Рисунок 4).



Рисунок 4 – Модель влияния ситуации на формирование профессионального дистресса по J.E. Mc. Grath [цит. по: 14]

Согласно этой модели источником дистресса, как и в модели социального окружения, является объективная (реальная) ситуация, которая посредством механизма ее оценки воспринимается как субъективно отраженная. Эта оценка переходит в фазу принятия решения о проявлении специфической реакции, которой является, главным образом, сознательное поведение, а не сочетание поведенческих, физиологических и психологических реакций, как в модели социального окружения. Хотя эти две модели согласуются между собой, они отличаются типом конечных результатов.



При рассмотрении профессиональной деятельности Г.С. Никифоров указывает на то, что она человека может быть осложнена воздействием стрессоров разной природы, и на основе обобщения литературных данных по этому вопросу предлагает систематизированную совокупность наиболее типичных стрессоров, распространенных в различных сферах деятельности. В своей систематизации среди других категорий стрессоров выделяет категорию «корпоративные взаимоотношения», в содержание которой входят [цит. по: 33, с. 250]:

- 1) взаимоотношения с коллегами по работе, конфликты;
- 2) неприятности (конфликт) с руководством по службе;
- 3) плохое руководство;
- 4) неблагоприятный психологический климат в рабочем коллективе: интриги;
- 5) изоляция в рабочей группе и др.

В диссертационном исследовании Л.В. Дементьевой выявлены статистически значимые различия в оценке влияния стрессоров «конфликты с коллегами», «сплетни»: для 18–20-летних ( $p = 0,005$ ) и 26–40-летних ( $p = 0,037$ ) работников они являются значимыми стресс-факторами в отличие от работников 41–55 лет. Таким образом, неблагоприятные межличностные отношения в трудовом коллективе являются фактором профессиогенного дистресса для наиболее активной возрастной категории (18–40 лет) персонала [34].

С точки зрения теории сохранения ресурсов С. Хобфолла, социальные статусы, место индивидов в системе социальной стратификации обеспечивают доступ к остальным ресурсам [цит. по: 45, с. 120]. Например, определенное положение в обществе может обеспечивать стабильность, уважение и привилегии. При этом, гораздо сложнее предотвратить потерю ресурсов, чем приобрести новые ресурсы. Например, социальные контакты, являющиеся ресурсами, которые приобретают все большую значимость в современном обществе, гораздо проще приобрести, чем в последующем их поддерживать.

Как правило, на пути выполнения поставленных задач и целей организации возникают значительные трудности. Отсутствие взаимосвязей групповой деятельности в коллективе в связи с профессиональным стрессом ведет к возрастанию личной неудовлетворенности каждого члена коллектива, потере эффективности качества деятельности, текучести кадров и т.д. [78].

Каждый индивид в группе имеет свой социометрический статус, который может быть определен как сумма предпочтений и отвержений, получаемых от других членов. Социометрический статус может быть более высоким или низким в зависимости от того, какие чувства испытывают другие члены группы по отношению к данному субъекту – положительные или отрицательные. Совокупность всех статусов задает статусную иерархию в группе [70].

Самыми высокостатусными считаются так называемые социометрические «звезды» – члены группы, имеющие максимальное количество положительных выборов при небольшом количестве отрицательных выборов. Это люди, к которым обращены симпатии большинства или, по крайней мере, многих членов группы.

Далее идут высокостатусные, среднестатусные и низкостатусные члены группы, определяемые по числу положительных выборов и не имеющие большого числа отрицательных выборов. Есть группы, в которых нет социометрических звезд, а есть только высоко–, средне–, низкостатусные.

На более низкой ступени межгрупповых отношений находятся «изолированные» – субъекты, у которых отсутствуют любые выборы, как положительные, так и отрицательные. Позиция изолированного человека в группе – одна из наиболее неблагоприятных.

«Отверженные» – это такие члены группы, которые имеют большое количество отрицательных выборов и малое количество предпочтений. На последней ступени иерархической лестницы социальных предпочтений находятся пренебрегаемые или изгои – члены группы, не имеющие ни одного положительного выбора при наличии отрицательных [71].

Большой интерес представляют исследования профессионального стресса в свете теории справедливости. В соответствии с ней люди оценивают свои возможности относительно окружающих в зависимости от факторов вознаграждения, цены и своего вклада. Люди ожидают справедливых взаимоотношений, при которых то, что они вкладывают и получают от них, пропорционально вкладываемому и получаемому другими индивидуумами.

В напряжённых социальных ситуациях Б.П. Бунк и В. Хоренс отметили, что у большинства людей возрастает потребность в социальной поддержке, отсутствие которой приводит к негативным переживаниям и возможной мотивационно-эмоциональной деформации личности [цит. по: 57].

Социальная поддержка связана с уровнем стресса. Работники, уровень поддержки которых со стороны руководителей и коллег высокий, меньше подвержены выгоранию.

Разные виды поддержки оказывают неоднозначное влияние на выгорание. В 1993 г. К. Лейтер изучал воздействие личной (неформальной) и профессиональной поддержки на синдром выгорания [цит. по: 116]. Автором было установлено, что первая из двух препятствовала редукции персональных достижений, а профессиональная играла двойственную роль, уменьшая или усиливая выгорание. С одной стороны, она была связана с более сильным ощущением профессиональной успешности, а с другой – с эмоциональным истощением. Обнаружено также, что чем больше личная поддержка, тем меньше риск эмоционального истощения и деперсонализации.

Аналогичные связи установлены и относительно профессиональной и административной поддержки в организации. Чем она больше, тем реже у сотрудников встречаются деперсонализация и редукция персональных достижений. В другом исследовании изучались три вида организационной поддержки: использование навыков, поддержка коллег, поддержка руководителя. Первый положительно связан с профессиональными достижениями, но отрицательно – с эмоциональным истощением. Поддержка коллег отрицательно

связана с деперсонализацией и положительно – с персональными достижениями. Поддержка же стороны руководителя не была значимо связана ни с одним из компонентов выгорания [76].

Большую практическую ценность имеет изучение социально-психологических аспектов производственной деятельности.

Промышленные рабочие обнаруживают тенденцию к объединению в неформальные общественные организации. Появление таких ассоциаций, как правило, не является результатом целенаправленных действий; это следствие естественного объединения вокруг определенного человека, к которому другие обращаются за советом и консультацией. Там, где такие неформальные объединения более или менее точно совпадают с административной структурой предприятия, моральные качества персонала весьма высоки. Там, где между формальной и неформальной организацией мало общего, велика вероятность конфликтов и недовольства [81].

Большое значение приобретает исследование неформальных объединений персонала. Понимание трудовых установок и профессиональной этики работников весьма полезно для руководства предприятием. Многие крупные компании проводят широкие программы опросов сотрудников с целью улучшения их социальной адаптации. Большое распространение получили информационные кампании внутри предприятий, направленные на разъяснение производственной политики и обеспечение поддержки со стороны персонала. В таких программах активно участвуют психологи, применяющие все более эффективные методы анализа социальных ситуаций. Успех этих исследовательских методов способствует, в свою очередь, утверждению взгляда на работника как члена различных социальных объединений, а не как на производственный «винтик».

В обеспечении безопасных условий труда наряду с техническими и технологическими новшествами первостепенное значение имеют поведение самих работников, соблюдение ими установленных требований правил

безопасности и соответствующий психологический климат в производственном коллективе [109].

Многолетний опыт расследования причин аварий и несчастных случаев на производстве показывает, что в подавляющем большинстве их причиной является так называемый человеческий фактор. Такие случаи могут происходить либо по независящим от человека причинам, либо тогда, когда его побуждают к нарушению правил определенные обстоятельства.

Значительная роль в обеспечении безопасности принадлежит производственному коллективу. Взаимоотношения между членами коллектива, руководителями и подчиненными определяются различиями в формах конкретного труда, которые обусловлены профессиональным разделением [127].

Крупные коллективы подразделяются на отдельные относительно самостоятельные производственные единицы. Эти коллективы в свою очередь могут состоять из небольших групп трудящихся, лично знающих друг друга и непосредственно сотрудничающих друг с другом. На характер взаимоотношений в данных группах влияют такие факторы, как профессиональность, возрастной состав, уровень сознательности и профессиональные особенности. Важным является формирование правильного отношения всего коллектива этих первичных групп к опасности, а также осознание необходимости защиты от нее. Таким образом, с точки зрения производственной безопасности показателем зрелости коллектива будет служить степень соответствия его позиции требованиям действующих норм и правил, а также признание каждым членом коллектива необходимости выполнения этих требований.

В повседневной жизни коллектива какого-либо участка производства иногда складывается противоречивая ситуация. Порой некоторые члены коллектива, пользуясь авторитетом благодаря своим личным качествам, оказывают положительное влияние на какие-то стороны деятельности, в то же время они неправильно относятся к соблюдению дисциплины и безопасности труда [32].

Руководители и специалисты производства всегда должны иметь в виду, что обеспечение безопасности труда достигается не только применением технических средств и разработкой соответствующих правил поведения, обязательных для каждого работника, но и постоянной заботой и вниманием к вопросам формирования коллектива. При этом надо понимать, что только одними приказами и распоряжениями невозможно сформировать правильное отношение коллектива к обеспечению безопасного ведения работ. Руководители и специалисты производственных коллективов должны постоянно помнить, что одним из критериев сплоченности и организованности коллектива является осознанное и практически выполняемое каждым его членом правило безопасного ведения работ.

В актах о несчастных случаях в качестве причины часто указывается: «неосторожность рабочего». Действия работника можно считать неосторожными, если он: невнимателен при выполнении работы, требующей концентрации внимания; переключается на посторонние предметы и явления; или на свои мысли и переживания, не связанные с работой; не согласует свои движения и поступки (они чрезмерно быстры или очень медленны) с требованиями, вытекающими из характера производственного процесса; не пользуется, по какой-либо причине, защитными приспособлениями [102].

Отмеченные признаки, характеризующие неосторожность работника, так или иначе обусловлены влиянием коллектива. На поведении человека, работающего в коллективе, правильное отношение к опасности в работе в основном формируется в процессе взаимного влияния общего мнения коллектива и индивидуальных особенностей его членов, при этом поведение всего коллектива имеет здесь решающее значение.

Немало несчастных случаев происходит по причине так называемой «коллективной неосторожности», которая является следствием привыкания к опасности. В коллективах, состоящих из опытных рабочих, исподволь складываются специфические формы неосторожности, характерные только для

данного типа работ или данного коллектива. Речь здесь идет не о неосторожности вообще, которая проявляется в повседневном поведении, а о невнимании к каким-то определенным, конкретным мерам безопасности. Причина этой неосторожности заключается в том, что рабочий, проработав долгое время без травм и несчастных случаев, начинает думать, что может избежать их и без соблюдения правил безопасности [7].

Иногда некоторые опытные рабочие рассматривают неосторожное поведение, как признак их профессионального мастерства и богатой практики; этим они не только подвергают опасности себя, но и показывают дурной пример менее опытным рабочим. У этих людей с приобретением известного опыта появляется чрезмерная самоуверенность.

В производственном коллективе иногда квалифицированные работники относятся к менее опытным или подсобным рабочим с пренебрежением и чувством превосходства. Как же устранить подобное явление в поведении, во взаимоотношениях людей? Прежде всего, при организации работы следует учитывать, к кому из рабочих-специалистов прикреплять подсобника. Бригадир, начальники участков должны делать все возможное для формирования здоровых человеческих отношений между рабочими-специалистами и неспециалистами и решительно выступать против тех, кто своим обидным пренебрежительным отношением к менее квалифицированным работникам попирает их достоинство.

Таким образом, межличностные отношения в трудовом коллективе могут являться фактором профессиогенного дистресса.

## 2 ПРОГРАММА ИССЛЕДОВАНИЯ

### 2.1 Организация исследования

Эмпирическое исследование межличностных отношений как фактора профессионального дистресса коллектива работников современного трубоэлектросварочного производства осуществлялось в три этапа.

На первом этапе проведен теоретический анализ научной литературы по проблеме исследования, определены методы и методики исследования, сформирована исследовательская выборка.

На втором этапе проведены социометрическая и психологическая диагностика межличностных отношений, дана дифференциальная оценка состояний сниженной работоспособности, изучена самооценка психических состояний работников трубоэлектросварочного цеха.

На третьем этапе проведены обработка, анализ и интерпретация результатов исследования, систематизировались данные эмпирического исследования, формулировались общие выводы исследования.

Цель исследования: экспериментально изучить межличностные отношения как фактор профессиогенного дистресса коллектива работников современного трубоэлектросварочного производства.

Объект исследования: межличностные взаимоотношения как фактор профессиогенного дистресса.

Предмет исследования: характеристики профессиогенного дистресса, структура и особенности межличностных отношений в производственном коллективе.

Гипотеза исследования: межличностные отношения являются фактором профессиогенного дистресса коллектива работников современного трубоэлектросварочного производства.

Задачи эмпирического исследования:

1. Провести социометрическую диагностику межличностных отношений в коллективе работников трубоэлектросварочного цеха.



2. Провести психологическую диагностику социально-психологического климата в коллективе работников трубоэлектросварочного цеха.

3. Провести психологическую диагностику межличностных отношений в коллективе работников трубоэлектросварочного цеха.

4. Выявить состояние стресса работников трубоэлектросварочного цеха.

5. Дать дифференциальную оценку состояний сниженной работоспособности работников трубоэлектросварочного цеха.

6. Изучить самооценку психических состояний работников трубоэлектросварочного цеха.

Провести статистическую обработку результатов исследования.

Провести анализ и сделать выводы по результатам эмпирического исследования.

База исследования: высокотехнологический трубоэлектросварочный цех ТЭСЦ №3 «Высота 239» ОАО ЧТПЗ.

В качестве выборки исследования были взяты две группы испытуемых:

1. Работники бригады участка сварки в количестве 19 человек (19 мужчин).

2. Работники бригады экспандирования и отделки труб в количестве 24 человека (17 мужчин и 7 женщин).

Всего в исследовании приняли участие 43 работника (36 мужчин и 7 женщин), средний возраст 30–40 лет.

## **2.2 Методы и методики исследования**

Для реализации задач эмпирического исследования были использованы следующие методы:

– эмпирические методы – социометрический метод и психологическое тестирование;

– методы математической статистики (дискриминантный анализ, непараметрические критерии различий Н-критерий Краскала-Уоллеса, U-критерий Манна-Уитни).

Методики исследования:

1. Социометрия Я.Л. Морено.
2. Экспресс-методика по изучению социально-психологического климата в первичном подразделении организации О.С. Михалюк, А.Ю. Шалыто.
3. Методика психологической диагностики межличностных отношений Т. Лири.
4. Методика психологической диагностики состояния стресса К. Шрайнера.
5. Опросник дифференциальной оценки состояний сниженной работоспособности (ДОРС) А. Леоновой, С. Величковской.
6. Методика психологической диагностики самооценки психических состояний Г. Айзенка.

Рассмотрим подробнее содержание методик эмпирического исследования.

1. Социометрия Я.Л. Морено.

Понятие «социометрия» ввел в психологическую науку выдающийся американский психолог Якоб Леви Морено. Социометрия является одной из наиболее часто используемых психодиагностических процедур в социально-психологическом анализе групповых отношений. Со времени своего создания этот метод пользуется неизменным успехом у специалистов, и получил свое развитие в различных модификациях, совершенствовании процедур обсчета данных и интерпретации полученных результатов. Социометрические методы предоставляют широкие возможности изучения структуры межличностных отношений в группе, их использование в сочетании с другими методами психодиагностики позволяет получать важную информацию о динамике развития отношений в группе [70].

Этапы социометрического опроса.

Подготовительная фаза. Исследователь определяет проблему, выбирает объект исследования, знакомится с величиной и различными социально-демографическими характеристиками коллектива.

Первая фаза. Исследователь входит в прямой контакт с участниками коллектива, стремится внушить им доверие к себе. Предварительные беседы с

членами коллектива повышают их психологическую готовность к предстоящему опросу. Одновременно на этой фазе устанавливается содержание и количество социометрических критериев.

Вторая фаза. Любой социометрический опрос начинается с обращения к участникам опроса. Основная функция обращения к опрашиваемому (респонденту) заключается в том, чтобы заинтересовать его в участии и побудить к внимательному и правдивому заполнению карточки. Важно проинформировать участников исследования о целях опроса, способе заполнения карточки, о гарантиях конфиденциальности и т. п. Проведение собственно опроса включает: инструктирование респондентов, раздачу социометрических карточек, заполнение их опрашиваемыми, сбор карточек. Опрос может проводиться также в устной форме, тогда данные заносятся в специально подготовленную таблицу.

Фаза обработки. Обработка информации, представление ее в свернутом виде; проверка надежности полученных данных. Интерпретация результатов на основе различных способов анализа данных.

Завершающая фаза. Получение выводов и по необходимости рекомендаций. Сопоставление с данными других методов.

Центральным в процедуре опроса является выбор социометрического критерия. Критерий – это основание выбора, в качестве которого выступает конкретная содержательная ситуация контактирования с другими людьми (дежурство, поход, день рождения и так далее). Критерий выглядит как вопрос, который задается группе. На основании социометрического критерия осуществляется предпочтение (положительный выбор) или отклонение (отрицательный выбор) одним индивидом другого. Критерий должен быть сформулирован таким образом, чтобы побуждать человека осуществлять выбор для совместной деятельности или отдавать предпочтение по какому-либо вопросу людям своей группы.

Для сбора информации при социометрическом опросе часто применяются социометрические карточки, которые даются для заполнения членам группы.

Пространство социометрической карточки занято вопросами к респондентам (здесь же оставлено место для их ответов). Обращение в письменной форме помещается на самой карте, но оно может быть произнесено и в устной форме.

Существуют различные способы оформления социометрической карточки; в зависимости от целей исследования выбирается тот или иной способ (Таблица 2).

Таблица 2 – Социометрическая карточка [70].

| Фамилия<br>члена группы | Критерий выбора |                |                          |
|-------------------------|-----------------|----------------|--------------------------|
|                         | I<br>дежурство  | II<br>праздник | III<br>совместный проект |
| Медведев                | +               |                | +                        |
| Лисицына                |                 | +              |                          |
| Волков                  | -               | -              |                          |
| Зайцев                  |                 | +              |                          |
| Ежов                    |                 |                | +                        |
| Кабанов                 | +               |                |                          |
| Хомякова                |                 | -              |                          |
| п...                    |                 |                |                          |

Респондентов просят отметить крестиком фамилии тех индивидов, которых они выбирают и прочерком тех, кого отклоняют по соответствующему критерию. Большой размер группы предполагает, что каждый выбирающий будет фиксировать в социокарточке индивидов, удерживаемых в его активном сознании.

Итак, критерии выбраны, их количество определено, следующий важный вопрос – это проблема ограничения выборов. Респонденту необходимо указать возможное число предпочтений, которые он может сделать. Если для получения полной картины взаимоотношений между членами данного коллектива разрешается делать неограниченное число выборов, такая процедура социометрического опроса называется непараметрической. Если же исследователя интересуют типичные элементы структуры, то вводится ограничение числа выборов, то есть используется параметрический вариант. Такая процедура, безусловно, более проста для обработки данных.

Необходимость ограничения выбора следует отметить в вопросе или инструкции к анкете (в письменной или устной форме). При этом важно указать

респондентам, что они могут выбрать не больше означенного числа из участников коллектива, иначе у человека возникнет установка, что надо сделать обязательно три или четыре выбора, что может исказить картину взаимоотношений в группе. Иногда возникает ситуация, когда члены группы интересуются можно ли сделать, например, не три, а четыре или пять предпочтений. В таком случае сложность осуществления выбора служит доказательством значимости определенных отношений с кем-то из членов группы, невозможности отречься от них даже в ситуации обследования.

Следующая проблема – определение числа, которое ограничивало бы количество выборов в группе в соответствии с ее размером, то есть проблема «социометрического ограничения» или «лимита выборов». Воспользуемся решением, предложенным Дженингом, учеником Морено. Он составил следующую формулу для определения необходимого количества выборов в зависимости от численности группы.

$$P(A) = \frac{d}{N-1}, \quad (1)$$

где:  $d$  – количество выборов (социометрическое ограничение);

$P$  – вероятность случайного события (выбора);

$N$  – число человек в группе.

При обработке ответов респондентов строится социоматрица – специальная таблица, в которую заносятся все данные о выборах в группе. Положительные и отрицательные выборы заносятся в одну таблицу. Социоматрица позволяет произвести количественный подсчет выборов, что дает представление о ранжировании членов группы по числу предпочтений и отклонений.

Данные социоматрицы позволяют выявить определенные статусные позиции членов группы: звезды, предпочитаемые, принятые, изолированные. «Звезды» – те, кто получает наибольшее количество выборов в группе и, следовательно, имеют наивысший социометрический статус в группе. В разряд «предпочитаемые» входят члены группы, имеющие по 2–3 выбора. К «принятым»

относятся те, кто получил один выбор. «Изолированные» – это те, кто не получил ни одного выбора.

2. Экспресс-методика по изучению социально-психологического климата в первичном подразделении организации О.С. Михалюк, А.Ю. Шалыто.

Психологический климат первичного подразделения организации понимается авторами как социально обусловленная, относительно устойчивая система отношений членов этого подразделения к подразделению и организации как целому. Методика позволяет выявить эмоциональный, поведенческий и когнитивный компоненты отношений в подразделении. В качестве существенного признака эмоционального компонента рассматривается критерий привлекательности – на уровне понятий «нравится – не нравится», «приятный – неприятный». При конструировании вопросов, направленных на измерение поведенческого компонента, выдерживался критерий «желание – нежелание работать в данном подразделении», «желание – нежелание общаться с членами подразделения в сфере досуга». Основным критерием когнитивного компонента избрана переменная «знание – незнание особенностей членов подразделения». Обследование по данной методике может проводиться как индивидуально, так и в группе. Время тестирования – 5–10 минут.

3. Методика диагностики межличностных отношений Т. Лири.

Данная методика разработана Т. Лири и предназначена для исследования представлений субъекта о себе и идеальном «Я», а также для изучения взаимоотношений в малых группах. С ее помощью выявляется преобладающий тип отношений к людям в самооценке и взаимооценке. При этом выделяется два фактора: «доминирование-подчинение» и «дружелюбие-агрессивность (враждебность)».

Эти факторы определяют общее впечатление о человеке в процессах межличностного восприятия.

В зависимости от соответствующих показателей выделяются ряд ориентаций – типов отношения к окружающим. Делаются выводы о выраженности типа, о

степени адаптированности поведения – степени соответствия (несоответствия) между целями и достигаемыми в процессе деятельности результатами. Очень большая неадаптивность поведения (при представлении результатов выделяется красным цветом) может свидетельствовать о невротических отклонениях, дисгармониях в сфере принятия решений или являться результатом каких-либо экстремальных ситуаций.

Для представления основных социальных ориентаций Т. Лири разработал условную схему в виде круга, разделенного на секторы. В этом круге по горизонтальной и вертикальной осям обозначены четыре ориентации: доминирование-подчинение, дружелюбие-враждебность. В свою очередь, эти секторы разделены на восемь – соответственно более частным отношениям. Для еще более тонкого описания круг делят на 16 секторов, но чаще используются октанты, определенным образом ориентированные относительно двух главных осей.

Схема Т. Лири основана на предположении, что чем ближе оказываются результаты испытуемого к центру окружности, тем сильнее взаимосвязь этих двух переменных. Сумма баллов каждой ориентации переводится в индекс, где доминируют вертикальная (доминирование-подчинение) и горизонтальная (дружелюбие-враждебность) оси. Расстояние полученных показателей от центра окружности указывает на адаптивность или экстремальность интерперсонального поведения.

Опросник содержит 128 оценочных суждений, из которых в каждом из 8 типов отношений образуются 16 пунктов, упорядоченных по восходящей интенсивности. Методика построена так, что суждения, направленные на выяснение какого-либо типа отношений, расположены не подряд, а особым образом: они группируются по 4 и повторяются через равное количество определений. При обработке подсчитывается количество отношений каждого типа

#### 4. Методика диагностики состояния стресса К. Шрайнера.

Методика позволяет определить уровень стрессового состояния и может быть использована при аутодиагностике (при условии искренних ответов). По данным, полученным автором методики, было замечено, что подавляющее большинство работников банка имеют оценку в интервале 5–7 баллов (80 % респондентов). Примерно 18 % респондентов имеют 8–9 баллов. И только около 2 % имеют оценку 0–4 балла.

При обработке результатов подсчитывается количество положительных ответов. Каждому ответу «да» присваивается 1 балл

0–4 балла – сдержанность поведения в стрессовой ситуации и умение регулировать свои собственные эмоции.

5–7 баллов – средний уровень стресса.

8–9 баллов – переутомление и истощение. Тенденция часто терять самоконтроль в стрессовой ситуации и не умение владеть собой.

#### 5. Опросник дифференциальной оценки состояний сниженной работоспособности (ДОРС) А. Леоновой, С. Величковской.

Методика предназначена для исследования динамики работоспособности у представителей разных профессий. Является модификацией версии теста BMSII, используемого для оценки степени тяжести труда в разных видах профессиональной деятельности.

Согласно мнению авторов методики, палитра состояний сниженной работоспособности и результативности профессиональной деятельности весьма разнообразна, поэтому для обоснования коррекционно-восстановительных мероприятий требуется дифференцированная оценка данных состояний. Психические состояния рассматриваются А.Б. Леоновой как отражение того наличного потенциала внутренних ресурсов человека, который актуализируется или доступен для актуализации в процессе выполнения работы в текущей ситуации. Специфику формирующегося психического состояния можно понять только на основе выявления реально действующих мотивов деятельности,



которые проявляются в рефлексивных оценках наличествующей (реальной) ситуации и своего поведения с учётом их эмоциональной окраски.

Для полноценной диагностики стресс-синдромов как устойчивых неблагоприятных функциональных состояний А.Б. Леонова считает, что важно дать не только дифференцированную оценку по каждому из них, но и определить выраженность их совместной динамики. Такой многомерный «срез» позволяет определить наличие сдвигов в сторону измерения работоспособности, а также выявить критические составляющие в целостном стресс-синдроме.

Во многих отношениях методика является оригинальным диагностическим инструментом, поскольку она предназначена для индивидуальной диагностики состояния субъекта, а не косвенной оценки рабочих нагрузок по групповым данным.

Опросник используется для оценки устойчивых и типичных проявлений в соответствии с тем, как часто те или иные симптомы возникают во время рабочего дня.

Опросник позволяет достаточно чётко дифференцировать качественно неоднородные виды состояний сниженной работоспособности, имеющих внешне сходные проявления, но задающих разные «вектора развития» в целостной картине динамики состояний.

Использование опросника рекомендуется при составлении индивидуальных и групповых профессиографических характеристик деятельности, а также подготовке комплексных рекомендаций по оптимизации труда специалистов разного профиля.

Шкалы методики:

– Индекс утомляемости

Утомление – состояние истощения и дискоординации в протекании основных реализующих деятельность процессов, развивающееся вследствие продолжительного и интенсивного воздействия рабочих нагрузок, с доминирующей мотивацией на завершение работы и отдых.

Высокий балл по шкале (32 и выше): Трудности концентрации на работе. Работа идёт с большим напряжением. Требуется гораздо больше усилий, чем обычно, чтобы справиться с поставленными заданиями, заставить себя работать. Часто теряет общий контроль над рабочей ситуацией. Чувствует себя утомлённым.

Низкий балл по шкале (до 15 баллов): Может полностью сконцентрироваться на работе и работать без особого напряжения. Не чувствует себя утомлённым. Может без особых усилий контролировать то, что происходит на рабочем месте. Собран и включён в выполнение стоящих задач, быстро реагирует на возникающие проблемы.

– Индекс монотонии

Монотония – состояние сниженного сознательного контроля за исполнением деятельности, возникающее в ситуациях однообразной работы с частым повторением стереотипных действий и обеднённой внешней средой, сопровождающееся переживанием скуки/сонливости и доминирующей мотивации к смене деятельности.

Высокий балл по шкале (31 и выше): Работа кажется ему слишком однообразной, лишённой творческого компонента. Порой он чувствует себя "сонным". Нередко в процессе работы испытывает потребность переключиться на что-то, чтобы разнообразить свою деятельность. В процессе работы присутствует ощущение, что время тянется слишком долго.

Низкий балл по шкале (до 15 баллов): Работа кажется ему разнообразной и творческой. Время в процессе работы пролетает незаметно.

– Индекс пресыщения

Психическое пресыщение – состояние неприятия слишком простой и субъективно неинтересной или малоосмысленной деятельности, которое проявляется в выраженном стремлении прекратить работу (отказ от деятельности) или внести разнообразие в заданный стереотип исполнения.

Высокий балл по шкале (31 и выше): Работа не интересна и не доставляет удовольствия. Выполняет её с большой неохотой. Низкий балл по шкале: Работа интересна и доставляет удовольствие. Охотно выполняет её.

– Индекс стресса

Стресс – состояние повышенной мобилизации психологических и энергетических ресурсов, развивающееся в ответ на повышение сложности или субъективной значимости деятельности, с доминированием мотивации на преодоление затруднений, реализуемой как в продуктивной, так и в деструктивной форме (преобладание процессуальных мотивов – мотивов самосохранения или психологической защиты).

Высокий балл по шкале (31 и выше): Присутствует чувство неуверенности при выполнении своей работы. Нередки непредсказуемые ситуации. Некоторые рабочие ситуации вызывают чувство тревоги или страха. Возможно, слишком высокий для испытуемого уровень ответственности и необходимости самостоятельного принятия решений. В процессе работы нередко состояния нервозности и раздражительности.

Низкий балл по шкале (до 16 баллов): На возникающие в работе проблемы реагирует спокойно и собранно. Рабочая ситуация достаточно предсказуема и не вызывает стресса. Имеется возможность заранее спланировать все возможные трудности и избежать «авралов» и непредвиденных моментов в работе.

6. Методика диагностики самооценки психических состояний Г. Айзенка.

Тест направлен на изучение психологического состояния личности через диагностику таких психических состояний как тревожность, фрустрация, агрессивность, ригидность.

Личностная тревожность – склонность индивида к переживанию тревоги, характеризующаяся низким порогом возникновения реакции тревоги: 0...7 – не тревожны; 8...14 баллов – тревожность средняя, допустимого уровня; 15...20 баллов – очень тревожный.

Фрустрация – психическое состояние, возникающее вследствие реальной или воображаемой помехи, препятствующее достижению цели: 0...7 баллов – не имеете высокой самооценки, устойчивы к неудачам, не боитесь трудностей; 8...14 баллов – средний уровень, фрустрация имеет место; 15...20 баллов – у вас низкая самооценка, вы избегаете трудностей, боитесь неудач, фрустрированы.

Агрессия – повышенная психологическая активность, стремление к лидерству путем применения силы по отношению к другим людям: 0...7 баллов – вы спокойны, выдержаны; 8...14 баллов – средний уровень агрессивности; 15...20 баллов – вы агрессивны, не выдержаны, есть трудности при общении и работе с людьми.

Ригидность – затрудненность в изменении намеченной субъектом деятельности в условиях, объективно требующих ее перестройки: 0...7 баллов – ригидности нет, легкая переключаемость, 8...14 баллов – средний уровень; 15...20 баллов – сильно выраженная ригидность, неизменность поведения, убеждений, взглядов, даже если они расходятся, не соответствуют реальной обстановке, жизни.

### **2.3 Характеристика выборки исследования**

Эмпирическое исследование межличностных отношений как фактора профессиогенного дистресса коллектива работников современного трубоэлектросварочного производства проводилось на базе высокотехнологического трубоэлектросварочного цеха ТЭСЦ № 3 «Высота 239» ОАО ЧТПЗ.

В качестве выборки исследования были взяты две группы испытуемых:

1. Работники бригады участка сварки в количестве 19 человек (19 мужчин).
2. Работники бригады экспандирования и отделки труб в количестве 24 человека (17 мужчин и 7 женщин).

Всего в исследовании приняли участие 43 работника (36 мужчин и 7 женщин), средний возраст 30–40 лет.

На Рисунке 5 представлена структура выборки коллектива работников трубоэлектросварочного производства по категориям работников.

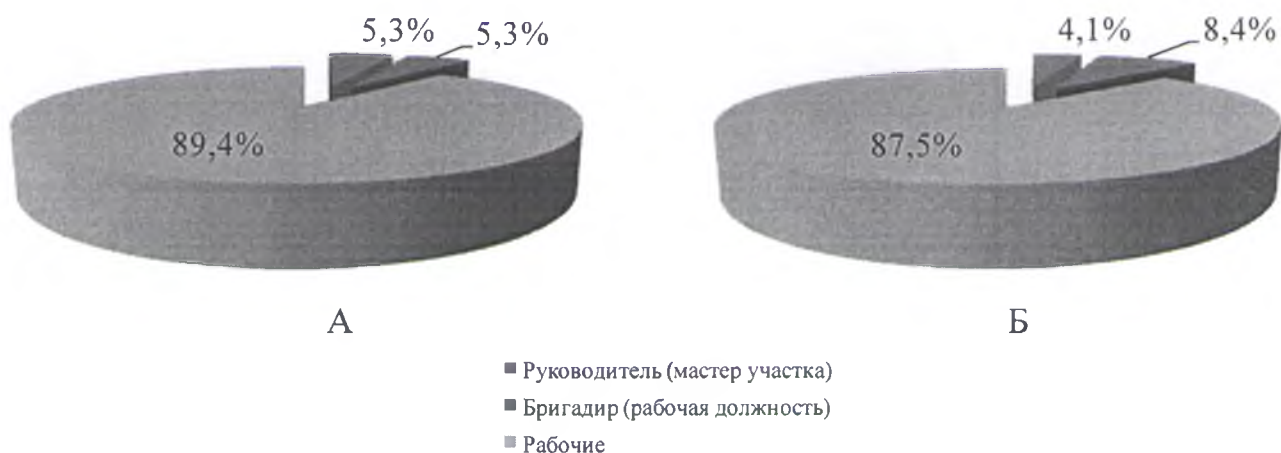


Рисунок 5 – Структура выборки коллектива работников трубоэлектросварочного производства по категориям  
А – участок сварки; Б – участок экспандирования и отделки труб

Возрастная и гендерная структура выборки коллектива работников трубоэлектросварочного производства представлена на Рисунках 6–7.

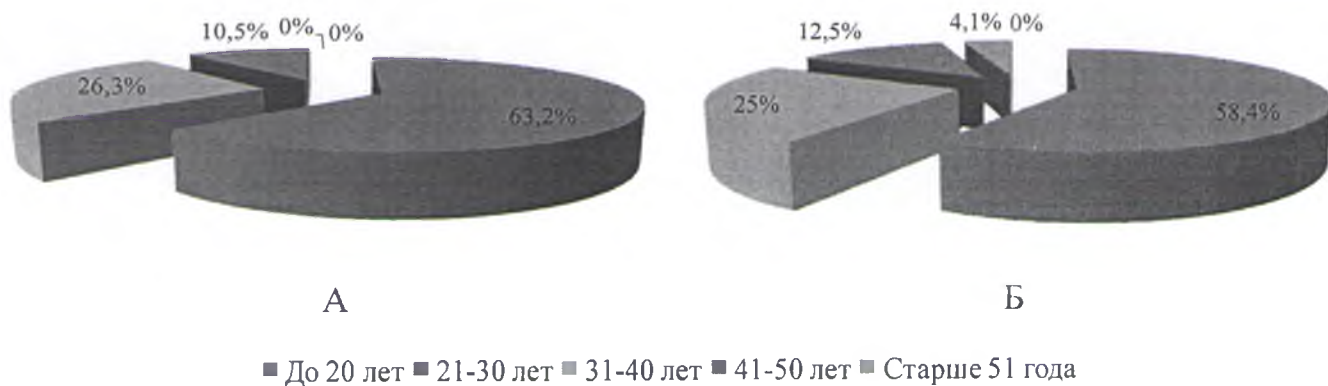


Рисунок 6 – Возрастная структура выборки коллектива работников трубоэлектросварочного производства  
А – участок сварки; Б – участок экспандирования и отделки труб

На рисунке 6, больше половины (63,2 % работников участка сварки и 58,4 % работников участка экспандирования и отделки труб) коллектива трубоэлектросварочного производства составляют люди молодого возраста (21–30 лет), около четверти (26,3 % работников участка сварки и 25 % работников участка экспандирования и отделки труб) – люди взрослого возраста (31–40 лет).

Подавляющее большинство (100 %) работников участка сварки и работников участка экспандирования и отделки труб (70,9 %) составляют мужчины (Рисунок 7).

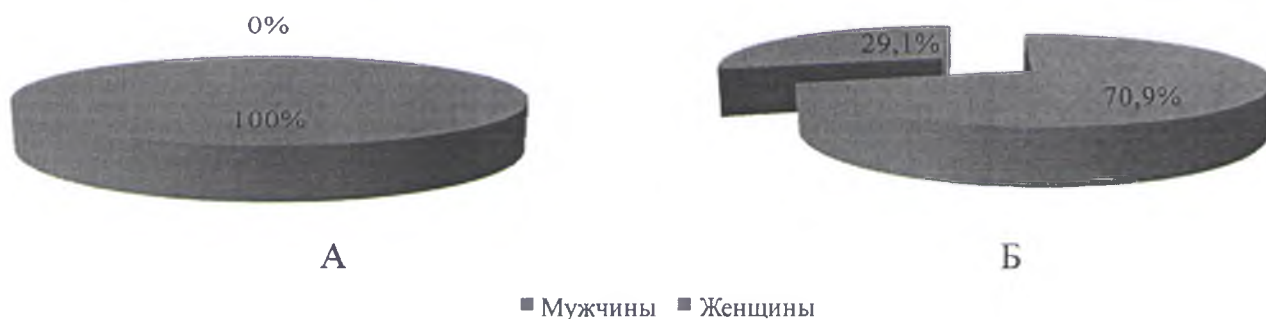


Рисунок 7 – Гендерная структура выборки коллектива работников трубоэлектросварочного производства

А – участок сварки; Б – участок экспандирования и отделки труб

Структура выборки коллектива работников трубоэлектросварочного производства по уровню образования и стажу работы представлены на Рисунках 8–9.

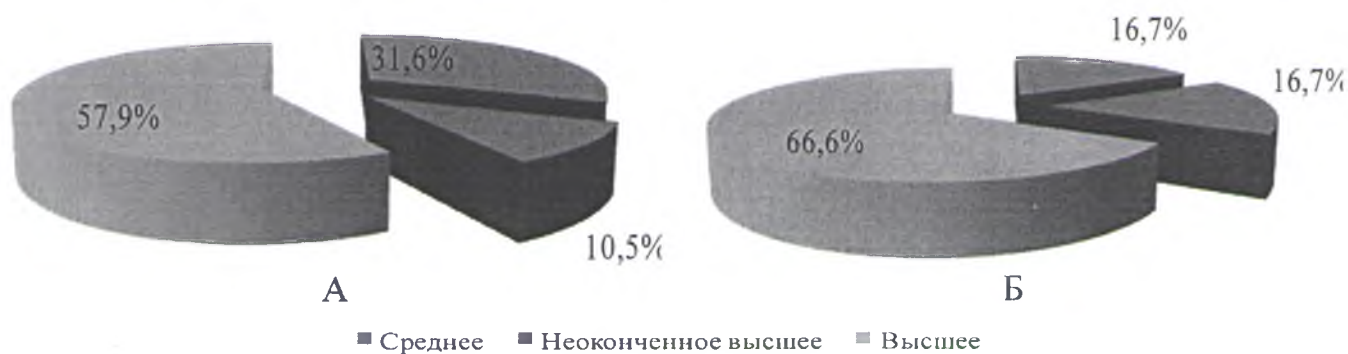


Рисунок 8 – Структура выборки коллектива работников трубоэлектросварочного производства по уровню образования

А – участок сварки; Б – участок экспандирования и отделки труб

Как видно из рисунка 8, больше половины (57,9 % работников участка сварки и 66,6 % работников участка экспандирования и отделки труб) имеют высшее образование.

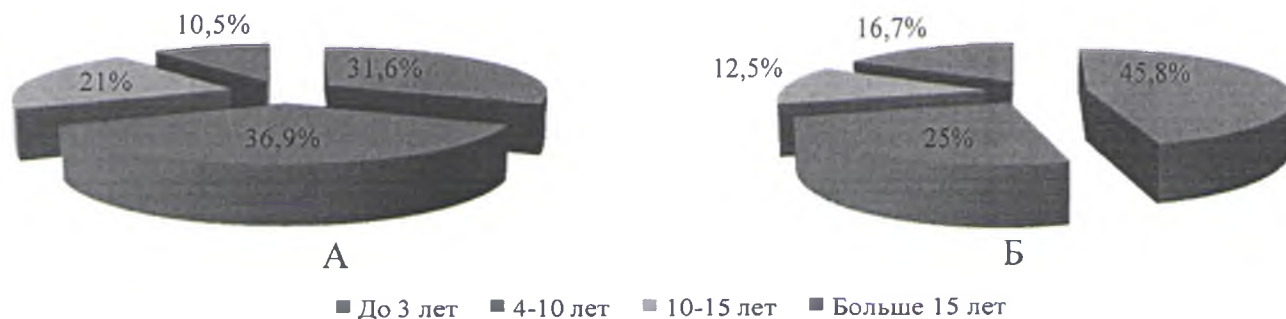


Рисунок 9 – Структура выборки коллектива работников трубоэлектросварочного производства по общему стажу работы и стажу работы в ОАО ЧТПЗ

А – участок сварки; Б – участок экспандирования и отделки труб

Как видно из рисунка 9, общий стаж работы до 3 лет имеют 5,3 % работников участка сварки и не имеют работники участка экспандирования и отделки труб; общий стаж работы 4–10 лет имеют 57,9 % работников участка сварки и 58,3 % работников участка экспандирования и отделки труб; общий стаж работы 10–15 лет – 26,3 % работников участка сварки и 25 % работников участка экспандирования и отделки труб; больше 15 лет – 10,5 % и 16,7 % работников соответственно.

Стаж работы в ОАО ЧТПЗ до 3 лет имеют 31,6 % работников участка сварки и 45,8 % работников участка экспандирования и отделки труб; 4–10 лет – 36,9 % работников участка сварки и 25 % работников участка экспандирования и отделки труб; 10–15 лет – 21 % работников участка сварки и 12,5 % работников участка экспандирования и отделки труб; больше 15 лет – 10,5 % и 16,7 % соответственно.

### 3 АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ

#### 3.1 Анализ результатов эмпирического исследования

В ходе эмпирического исследования межличностных отношений как фактора профессиогенного дистресса коллектива работников современного трубоэлектросварочного производства проведен социально-психологический анализ групповых отношений по методике Я.Л. Морено (социометрия). Результаты социометрии отражены на Рисунке 10.

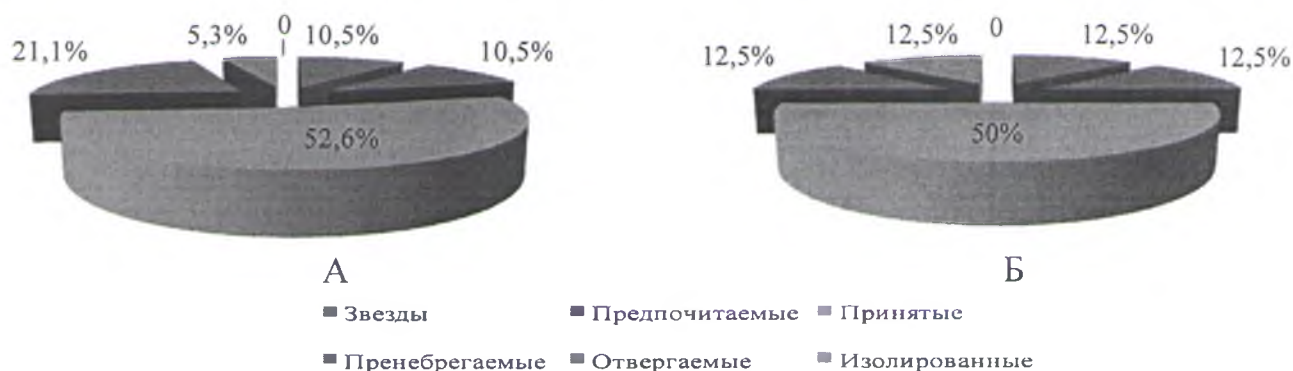


Рисунок 10 – Результаты социометрии бригады участка сварки и бригады участка экспандирования и отделки труб по методике Я.Л. Морено  
А – участок сварки; Б – участок экспандирования и отделки труб

Результаты проведенной социометрии в бригаде участка сварки показали следующее распределение социометрических статусов членов группы: «звезды» – 10,5 % (2 чел.), «предпочитаемые» – 10,5 % (2 чел.), «принятые» – 52,6 % (10 чел.), «пренебрегаемые» – 21,1 % (4 чел.), «отвергаемые» – 5,3 % (1 чел.), «изолированные» – 0 % (0 чел.). В данной группе среднее число положительных выборов составляет 4,47; среднее число отрицательных выборов – 1,37.

В бригаде участка экспандирования и отделки труб выявлено следующее распределение социометрических статусов: «звезды» – 12,5 % (3 чел.), «предпочитаемые» – 12,5 % (3 чел.), «принятые» – 50,0 % (12 чел.), «пренебрегаемые» – 12,5 % (3 чел.), «отвергаемые» – 12,5 % (3 чел.), «изолированные» – 0 % (0 чел.). В данной группе испытуемых среднее число положительных выборов составляет 1,92 выбора; среднее число отрицательных выборов – 1,08 выбора.



Для изучения социально-психологического климата в коллективе работников трубоэлектросварочного производства была проведена экспресс-методика О.С. Михалюк, А.Ю. Шалыто. Результаты диагностики отражены на Рисунке 11.

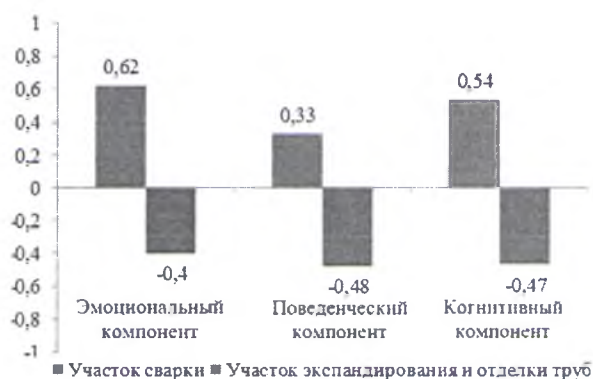


Рисунок 11 – Результаты психологической диагностики социально-психологического климата в коллективе работников трубоэлектросварочного производства по методике О.С. Михалюк, А.Ю. Шалыто

Результаты психологической диагностики социально-психологического климата в коллективе работников трубоэлектросварочного производства показали, что в бригаде работников участка сварки в целом благоприятный социально-психологический климат. Средние значения эмоционального компонента расположены в интервале от  $+0,33$  до  $+1$ , составляют  $+0,62$  и являются положительными; когнитивного компонента – в интервале от  $-0,33$  до  $+0,33$ , составляют  $+0,33$  и являются противоречивыми, неопределенными; поведенческого компонента – от  $+0,33$  до  $+1$ , составляют  $+0,54$  и являются положительными.

В бригаде работников участка экспандирования и отделки труб в целом неудовлетворительный социально-психологический климат. Средние значения эмоционального компонента расположены в интервале от  $-1$  до  $-0,33$ , составляют  $-0,40$  и являются отрицательными; когнитивного компонента – в интервале от  $-0,33$  до  $+0,33$ , составляют  $-0,48$  и являются противоречивыми, неопределенными; поведенческого компонента – от  $-1$  до  $-0,33$ , составляют  $-0,47$  и являются отрицательными.

Для выявления межличностных отношений в коллективе работников трубоэлектросварочного производства была проведена психологическая диагностика по методике Т. Лири. Результаты диагностики отражены на Рисунке 12.



— Участок сварки      — Участок экспандирования и отделки труб

Рисунок 12 – Результаты психологической диагностики межличностных отношений в коллективе работников трубоэлектросварочного производства по методике Т. Лири

Результаты психологической диагностики межличностных отношений в коллективе работников трубоэлектросварочного производства по методике Т. Лири показали, что для работников бригады участка сварки в целом характерно адаптивное поведение (среднее значение по шкалам не превышает 8 баллов). Основными характеристиками работников бригады в межличностных отношениях являются энергичность, успешность в делах, требование к себе уважения; упорство и настойчивость; критичность по отношению ко всем социальным явлениям и окружающим людям; эмоциональная сдержанность, чёткое выполнение своих обязанностей; вежливость; склонность к сотрудничеству, кооперации, гибкость при решении проблем и в конфликтных ситуациях. Средние значения по шкалам эгоистичности (7,6), подозрительности (7,4), авторитарности (7,2), дружелюбности (7,2) выше средних значений по шкалам агрессивности (6), подчиняемости (6), альтруистичности (5,1) и зависимости (4,2), что не выходит за рамки адаптивного поведения.

Для работников бригады участка экспандирования и отделки труб по выраженности авторитарности, эгоистичности, агрессивности, подозрительности и зависимости характерно экстремальное поведение (средние значения по шкалам варьируют в пределах от 11,9 до 8,5 баллов). Основными характеристиками

работников бригады в межличностных отношениях являются энергичность, успешность в делах, требование к себе уважения; эгоистические черты, ориентация на себя, склонность к соперничеству; требовательность, прямолинейность, строгость и резкость в оценке других, непримиримость, склонность во всем обвинять окружающих, ироничность, раздражительность; критичность, трудности в контактах с людьми из-за подозрительности и боязни плохого отношения, замкнутость, разочарование в людях, скрытность, проявление своего негативизма в вербальной агрессии; резкая неуверенность в себе, навязчивые страхи, опасения, тревожность и зависимость от чужого мнения.

Средние значения по шкалам эгоистичности (11,9), авторитарности (8,9), агрессивности (8,7), подозрительности (8,5), зависимости (8,5), выше средних значений по шкалам подчиняемости (5,7), дружелюбности (5,7), альтруистичности (3,1) и выходят за рамки адаптивного поведения.

Таким образом, в результате психологической диагностики выявлено, что для работников бригады участка сварки в межличностных отношениях характерно адаптивное поведение, для работников бригады участка экспандирования и отделки труб – экстремальное поведение.

В целях изучения состояния стресса была проведена психологическая диагностика по методике К. Шрайнера. Результаты диагностики отражены на Рисунке 13.

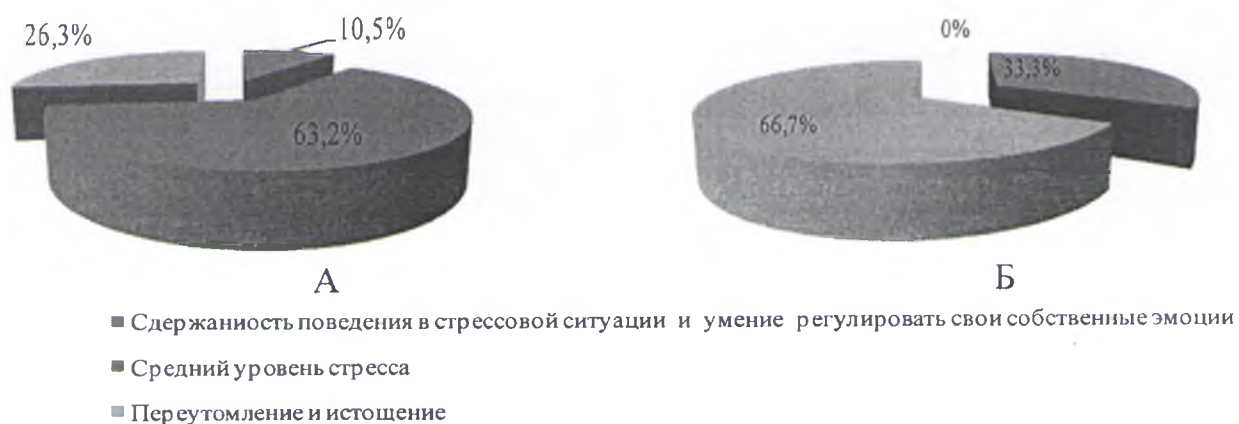


Рисунок 13 – Результаты психологической диагностики состояния стресса в коллективе работников трубоэлектросварочного производства по методике К. Шрайнера

А – участок сварки; Б – участок экспандирования и отделки труб

Результаты психологической диагностики состояния стресса в коллективе работников трубоэлектросварочного производства по методике Т.К. Шрайнера показали, что средний уровень стресса выявлен у 63,2 % (12 чел.) работников бригады участка сварки; у 26,3 % (5 чел.) – переутомление и истощение, тенденция часто терять самоконтроль в стрессовой ситуации и неумение владеть собой; 10,5 % (2 чел.) проявляют сдержанность поведения в стрессовой ситуации и умение регулировать свои собственные эмоции. Таким образом, 89,5 % (17 чел.) работников бригады имеют средний и низкий уровни стресса.

Переутомление и истощение, тенденция часто терять самоконтроль в стрессовой ситуации и неумение владеть собой характерно для 66,7 % (18 чел.) работников бригады участка экспандирования и отделки труб; средний уровень стресса выявлен у 33,3 % (8 чел.) работников; низкий уровень стресса не выявлен.

Таким образом, 26,3 % (5 чел.) работников бригады участка сварки и 66,7 % (18 чел.) бригады участка экспандирования и отделки труб переживают высокий уровень стресса, который проявляется в переутомлении, истощении, потере самоконтроля в стрессовой ситуации и неумение владеть собой.

Для дифференциальной оценки состояний сниженной работоспособности была проведена психологическая диагностика по методике А. Леоновой, С. Величковской (ДОРС). Результаты диагностики отражены на Рисунке 14.

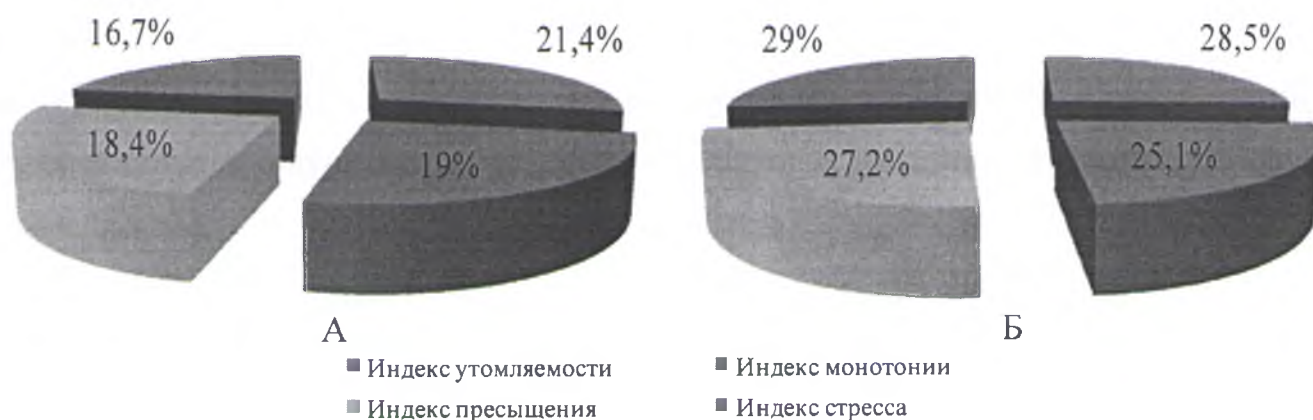


Рисунок 14 – Результаты дифференциальной оценки состояний сниженной работоспособности в коллективе работников трубоэлектросварочного производства по методике А. Леоновой, С. Величковской (ДОРС).

А – участок сварки; Б – участок экспандирования и отделки труб

Результаты дифференциальной оценки состояний сниженной работоспособности в коллективе работников трубоэлектросварочного производства по методике А. Леоновой, С. Величковской (ДОРС) показали, что низкая и умеренная выраженность утомляемости характерна для 47,3 % (9 чел.) работников бригады участка сварки и 4,1 % (1 чел.) работников бригады участка экспандирования и отделки труб, которые проявляются в способности полностью сконцентрироваться на работе и работать без особого напряжения, не чувствовать себя утомлённым, без особых усилий контролировать то, что происходит на рабочем месте, собранности и включённости в выполнение стоящих задач, быстрой реакции на возникающие проблемы. Выраженная и высокая утомляемость характерны для 52,7 % (10 чел.) работников бригады участка сварки и 95,8 % (23 чел.) работников бригады участка экспандирования и отделки труб, которые проявляются в трудностях концентрации на работе, большем напряжении, чем обычно, чтобы справиться с поставленными заданиями, в потере общего контроля над рабочей ситуацией.

Низкая и умеренная выраженность монотонии характерна для 73,6 % (14 чел.) работников бригады участка сварки и для 33,3 % (8 чел.) работников бригады участка экспандирования и отделки труб, что проявляется в ощущении разнообразности работы. Выраженная и высокая монотония характерны для 26,4 % (5 чел.) работников бригады участка сварки и для 66,7 % (16 чел.) работников бригады участка экспандирования и отделки труб, которые проявляются в ощущении однообразности работы, желании разнообразить свою деятельность.

Низкая и умеренная выраженность психического пресыщения характерна для 78,9 % (15 чел.) работников бригады участка сварки и для 25,0 % (6 чел.) работников бригады участка экспандирования и отделки труб, что проявляется в интересе к работе, которая доставляет удовольствие. Выраженное и высокое пресыщение характерны для 21,1 % (4 чел.) работников бригады участка сварки и

75,0 % (18 чел.) работников бригады участка экспандирования и отделки труб, которые проявляются в слабом интересе к работе и низком удовлетворении от неё.

Низкая и умеренная выраженность стресса характерна для 52,5 % (10 чел.) работников бригады участка сварки и для 12,5 % (3 чел.) работников бригады участка экспандирования и отделки труб, что проявляется в спокойной и собранной реакции на рабочие ситуации.

Выраженное и высокое состояние стресса характерны для 47,4 % (9 чел.) работников бригады участка сварки и 87,5 % (21 чел.) работников бригады участка экспандирования и отделки труб, которые проявляются в чувствах неуверенности, тревоги или страха при выполнении своей работы, состоянии нервозности и раздражительности.

Для изучения психологического состояния работников (тревожность, фрустрация, агрессивность, ригидность) коллектива была проведена психологическая диагностика по методике Г. Айзенка. Результаты диагностики отражены на Рисунке 15.



Рисунок 15 – Результаты психологической диагностики психологического состояния (тревожность, фрустрация, агрессивность, ригидность) в коллективе работников трубоэлектросварочного производства по методике Г. Айзенка  
А – участок сварки; Б – участок экспандирования и отделки труб

Результаты психологической диагностики психологического состояния (тревожность, фрустрация, агрессивность, ригидность) в коллективе работников трубоэлектросварочного производства по методике Г. Айзенка показали, что низкий и средний уровни тревожности характерна для 94,7 % (18 чел.) работников

бригады участка сварки и 45,7 % (11 чел.) работников бригады участка экспандирования и отделки труб. Высокий уровень тревожности выявлен у 5,2 % (1 чел.) работников бригады участка сварки и 95,8 % (23 чел.) работников бригады участка экспандирования и отделки труб, что проявляется в склонности индивидов к переживанию тревоги, характеризующейся низким порогом возникновения реакции тревоги.

Низкий и средний уровни фрустрированности характерен для 94,7 % (14 чел.) работников бригады участка сварки и 70,8 % (17 чел.) работников бригады участка экспандирования и отделки труб. Высокий уровень фрустрированности выявлен у 26,3 % (5 чел.) работников бригады участка сварки и 29,1 % (7 чел.) работников бригады участка экспандирования и отделки труб, который проявляется в переживании реальной или воображаемой помехи, препятствующей достижению цели.

Низкий и средний уровни агрессивности характерна для 89,4 % (17 чел.) работников бригады участка сварки и 62,5 % (15 чел.) работников бригады участка экспандирования и отделки труб. Высокий уровень агрессивности выявлен у 10,6 % (2 чел.) работников бригады участка сварки и 37,5 % (9 чел.) работников бригады участка экспандирования и отделки труб, что проявляется в повышенной психологической активности, стремлении к лидерству путем применения силы по отношению к другим людям.

Низкий и средний уровни ригидности характерна для 94,7 % (14 чел.) работников бригады участка сварки и 41,6 % (10 чел.) работников бригады участка экспандирования и отделки труб. Высокий уровень ригидности выявлен у 5,3 % (5 чел.) работников бригады участка сварки и 58,3 % (14 чел.) работников бригады участка экспандирования и отделки труб, что проявляется в затрудненности изменения намеченной субъектом деятельности в условиях, объективно требующих ее перестройки.

Для подтверждения гипотезы исследования о том, что межличностные отношения являются фактором профессиогенного дистресса коллектива

работников современного трубоэлектросварочного производства, проведена математическая статистика полученных данных.

С целью выявления переменных, влияющих на распределение испытуемых по социометрическому статусу, был проведен дискриминантный анализ. В качестве критериев были заложены показатели выраженности компонентов социально-психологического климата, типы межличностных отношений, показатели и уровни стресса, показатели сниженной работоспособности, психологические состояния работников, в качестве группирующего фактора – отнесенность испытуемого к социометрическому статусу («звезды», «предпочитаемые», «принятые», «пренебрегаемые», «отвергаемые», «изолированные»). Наглядно данные представлены в таблице 3

Таблица 3 – Результаты дискриминантного анализа (классификация объектов при помощи канонических функций)

| Социометрический статус | %    |
|-------------------------|------|
| «звезды»                | 82,4 |
| «предпочитаемые»        | 83,7 |
| «принятые»              | 88,6 |
| «пренебрегаемые»        | 94,5 |
| «отвергаемые»           | 92,4 |
| «изолированные»         | 84,8 |
| В целом                 | 87,7 |

В отношении классификации в целом процент совпадения реальной классификации и классификации объектов при помощи канонических функций составляет по результатам дискриминантного анализа 87,7 %, в т.ч. «звезды» – 82,4 %, «предпочитаемые» – 83,7 %, «принятые» – 88,6 %, «пренебрегаемые» – 94,5 %, «отвергаемые» – 92,4 %, «изолированные» – 84,8 %.

Результаты дискриминантного анализа (пошаговый метод) позволили выделить четыре фактора, достоверно определяющих принадлежность испытуемых к социометрическому статусу: эмоциональный и поведенческий компоненты социально-психологического климата, эгоистический и зависимый типы межличностных отношений, индекс стресса, которые наглядно представлены в таблице 4.



Таблица 4 – Результаты дискриминантного анализа (пошаговый метод)

| Шаги | Показатели                                | Лямбда Уилкса | F      | p      |
|------|-------------------------------------------|---------------|--------|--------|
| 1    | Эмоциональный компонент СПК               | 0,300         | 46,717 | ≤0,001 |
| 2    | Поведенческий компонент СПК               | 0,208         | 23,448 | ≤0,001 |
| 3    | Эгоистический тип межличностных отношений | 0,159         | 17,683 | ≤0,001 |
| 4    | Зависимый тип межличностных отношений     | 0,138         | 16,752 | ≤0,001 |
| 5    | Индекс стресса                            | 0,125         | 15,016 | ≤0,001 |

Результаты дискриминантного анализа с высокой степенью достоверности показали, что принадлежность к социометрическому статусу определяется выраженностью эмоционального и поведенческого компонентов социально-психологического климата, эгоистического и зависимого типов межличностных отношений, индекса стресса.

Для выявления различий между группами испытуемых с разным социометрическим статусом был использован критерий Н Краскала-Уоллеса. Были получены статистически достоверные различия по следующим показателям: эмоциональный, когнитивный и поведенческий компоненты социально-психологического климата; авторитарный, эгоистический, агрессивный, подозрительный, зависимый типы отношений; уровень стресса, переутомление и истощение; индексы пресыщения и стресса; тревожность, агрессивность. Наглядно данные представлены в таблице 5.

Таблица 5 – Результаты одностороннего дисперсионного анализа с использованием Н-критерия Краскала-Уоллеса

| Показатель                  | Уровень значимости (p) |
|-----------------------------|------------------------|
| Эмоциональный компонент СПК | =0,033                 |
| Когнитивный компонент СПК   | =0,027                 |
| Поведенческий компонент СПК | =0,014                 |
| Авторитарный тип отношений  | =0,031                 |
| Эгоистический тип отношений | ≤0,001                 |
| Агрессивный тип отношений   | ≤0,001                 |
| Зависимый тип отношений     | =0,014                 |
| Уровень стресса             | ≤0,001                 |
| Переутомление и истощение   | ≤0,001                 |
| Индекс пресыщения           | ≤0,001                 |
| Индекс стресса              | ≤0,001                 |
| Тревожность                 | =0,025                 |
| Агрессивность               | ≤0,001                 |

Далее для выявления различий между бригадами подразделений с разной выраженностью стрессовой симптоматики был использован U- критерий Манна-Уитни. Были получены статистически достоверные различия между выборками участка сварки и участка экспандирования и отделки труб по следующим показателям: эмоциональный, когнитивный и поведенческий компоненты социально-психологического климата; авторитарный, эгоистический, агрессивный, дружелюбный, зависимый типы отношений; уровень стресса, переутомление и истощение; индексы пресыщения и стресса; тревожность, фрустрация, агрессивность. Наглядно данные представлены в таблице 6.

Таблица 6 – Результаты одностороннего дисперсионного анализа с использованием U-критерия Манна-Уитни

| Показатель                  | Уровень значимости (p) |
|-----------------------------|------------------------|
| эмоциональный компонент СПК | =0,026                 |
| когнитивный компонент СПК   | =0,021                 |
| поведенческий компонент СПК | =0,01                  |
| авторитарный тип отношений  | =0,038                 |
| эгоистический тип отношений | ≤0,001                 |
| агрессивный тип отношений   | ≤0,001                 |
| дружелюбный тип отношений   | =0,019                 |
| зависимый тип отношений     | =0,011                 |
| уровень стресса             | ≤0,001                 |
| переутомление и истощение   | ≤0,001                 |
| индекс пресыщения           | ≤0,001                 |
| индекс стресса              | ≤0,001                 |
| тревожность                 | =0,017                 |
| фрустрация                  | =0,023                 |
| агрессивность               | ≤0,001                 |

Таким образом, гипотеза исследования: межличностные отношения являются фактором профессиогенного дистресса коллектива работников современного трубоэлектросварочного производства, подтверждена.

## ВЫВОДЫ

1. Рассмотрено понятие профессиогенного дистресса и его основных факторов в психологической науке.

2. Изложена специфика трудовой деятельности работников современного трубоэлектросварочного производства и определены его стрессогенные факторы.

3. Проанализированы межличностные отношения как фактор профессиогенного дистресса в трудовом коллективе.

4. При исследовании особенностей межличностных отношений, проведены социометрическая и психологическая диагностика межличностных отношений, дана дифференциальная оценка состояний сниженной работоспособности, изучена самооценка психических состояний работников трубоэлектросварочного цеха.

5. В результате проведения статистической обработки результатов исследования было доказано, что межличностные отношения являются причиной профессиогенного дистресса работников высокотехнологического производства.

Результаты дискриминатного анализа с высокой степенью достоверности показали, что принадлежность к социометрическому статусу определяется выраженностью эмоционального и поведенческого компонентов социально-психологического климата, эгоистического и зависимого типов межличностных отношений, индекса стресса.

Были получены статистически достоверные различия между испытуемыми группами по следующим показателям: эмоциональный, когнитивный и поведенческий компоненты социально-психологического климата; авторитарный, эгоистический, агрессивный, подозрительный, зависимый типы отношений; уровень стресса, переутомление и истощение; индексы пресыщения и стресса; тревожность, агрессивность.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате проведённой работы подробно определён теоретический аспект влияния профессиогенного стресса на сотрудников современного промышленного предприятия, что позволило рассмотреть ряд актуальных вопросов, а именно: теоретический обзор отечественных и зарубежных представлений о состоянии проблемы исследования профессиогенного дистресса и его факторов в психологической науке; специфика стрессогенности трудовой деятельности работников трубоэлектросварочного производства; межличностные отношения как фактор профессиогенного дистресса в трудовом коллективе.

В исследовательской части проведены социометрическая и психологическая диагностика межличностных отношений, дана дифференциальная оценка состояний сниженной работоспособности, изучена самооценка психических состояний работников трубоэлектросварочного цеха, проведена статистическая обработка и анализ по результатам эмпирического исследования.

В результате проведённых эмпирических исследований цель работы была достигнута, задачи – решены, доказано, что межличностные отношения являются фактором профессиогенного дистресса у работников современного промышленного предприятия.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1 Абабков, В.А. Совладание со стрессом: теория и психодиагностика / В.А. Абабков. – М.: «Речь», 2010. – 192 с.

2 Абдуллаева, М.М. Юмор как средство совладания со стрессом / М.М. Абдуллаева // Психология совладающего поведения: материалы II Междунар. науч.-практ. конф. – Кострома, 2010. – С. 9–10.

3 Абунава, Х.А. Модели и алгоритмы адаптации субъектов профессиональной деятельности к условиям производственной среды. // Автореферат дисс. на соискание уч. степени канд. технических наук. – Томск: Издательство Томского политехнического университета, 2010. – 28 с.

4 Агибалова, Т.В. Синдром «эмоционального выгорания»: происхождение, теории, профилактика, перспективы изучения. / Т.В. Агибалова, В.А. Козин // Неврологический вестник. Журнал им. В.М. Бехтерева, – 2013. – Т. XLV. – № 2. – С. 44–52.

5 Акарачкова, Е.С. Хронический стресс и нарушение профессиональной адаптации / Е.С. Акарачкова // Журнал неврологии и психиатрии им. С.С. Корсакова, – 2011. – № 5. – С. 56–59.

6 Аксёнов, М.М. Посттравматическое стрессовое расстройство при некоторых видах профессиональной деятельности: постановка проблемы / М.М. Аксёнов, Н.В. Жигинас, Ю.В. Петрова // Вестник ТГПУ. – 2014, № 5 (146). – С. 117–122.

7 Анцупов, А.Я. Словарь конфликтолога – 3-е изд., исправ. и доп. – («Библиотека словарей ЭКСМО») / А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов. – М.: Эксмо, 2010. – 656 с.

8 Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / Под ред. А.Л. Журавлева, В.А. Бодрова. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН» – 2011. – Вып. 1 – 615 с.

9 Афанасьева, С. Умеренный адреналин: как контролировать рабочий стресс / С. Афанасьева // PR в России. – 2010. – № 3. – С. 30–31.

- 10 Бакуменко, Д.А. Доминирующие процессы в системе социальных коммуникаций / Д. А. Бакуменко // Обсерватория культуры: журнал-обозрение. – 2011. – № 4. – С. 30–35.
- 11 Балла, О. История уязвимости / О. Балла // Лицейское и гимназическое образование. – 2010. – № 8. – С. 77–85.
- 12 Башкирева Т.В. Физиологические и психологические концепции адаптационных реакций на стресс-фактор / Т.В. Башкирева // Российский научный журнал. 2012. – № 26. – С. 262–267.
- 13 Безносков, С.П. Профессиональная деформация личности / С.П. Безносков. – СПб.: Речь, 2014.–272 с.
- 14 Березин, Ф.Б. Психическая и психофизическая адаптация человека / Ф.Б. Березин. – СПб.: Медицина, 2010.–260 с.
- 15 Бодров, В.А. Информационный стресс: Учебное пособие для вузов /В.А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ, 2010. – 352 с.
- 16 Бодров, В.А. Психология профессиональной деятельности: Теоретические и практические проблемы. / В.А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ, 2011. – 623 с.
- 17 Бодров, В.А. Психологический стресс: развитие и преодоление / В.А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ, 2012. – 528 с.
- 18 Большой психологический словарь – 4-е изд., расширенное / В.П. Зинченко, Б.Г. Мещеряков – М.: АСТ, 2010. – 811 с.
- 19 Бондаренко, М.А. Гармонизация как психологическая стратегия в контексте межличностных отношений. / М.А. Бондаренко, В.С. Нургалеев // Мир науки, культуры, образования, 2013. – № 5 (42) – С. 65–67.
- 20 Благутина, В. Стресс с точки зрения физиологии / В. Благутина. – (Проблемы и методы науки) // Химия и жизнь – XXI век. – 2010. – № 2. – С. 18–21.
- 21 Бухтояров, О.В. Единство психики и тела: концепция доминанты жизненной цели / О. В. Бухтояров, Д. М. Самарин // Мир психологии. – 2010. – № 3. – С. 210–220.

22 Вассерман, Л.И. Совладание со стрессом: теория и психодиагностика. / Л.И. Вассерман, В.А. Абабков, Е.А. Трифионов. – СПб.: Речь, 2010. – 192 с.

23 Варютина, Ю.С. Исследование стресса и стрессоустойчивости в зарубежной психологии. / Ю.С. Варютина, О.Е. Никуленкова // Материалы VII Международного студенческого научного форума – 2015. – М.: Российская Академия Естествознания, 2015 – <http://www.scienceforum.ru/2015/1248/13088>

24 Введение в единую теорию анализа и разрешения конфликтов: учебное пособие / В.А. Светлов. – М.: ЛИБРОКОМ, 2013. – 304 с.

25 Введение в конфликтологию: учебное пособие / В.А. Светлов. – М.: Флинта, 2015. – 528 с.

26 Осипова, И.В. Влияние стресса на рабочем месте на поведенческие факторы риска у мужчин трудоспособного возраста / И.В. Осипова, О.Н. Антропова, Н.В. Пырикова, И.Н. Комиссарова, И.И. Курбатова и др. авторы // Сибирский Медицинский Журнал. – № 4–1 – том 26 – 2011. – С. 162–166.

27 Водопьянова, Н.Е. Профилактика и коррекция синдрома выгорания. / Н.Е. Водопьянова. – СПб.: ИД СПбГУ, 2011. – 160 с.

28 Герасимов, И.В. Стресс: психологические основы и методы снятия / И.В. Герасимов // Психология, социология и педагогика, 2013. – № 2 – <http://psychology.snauka.ru/2013/02/1783>.

29 Грановская, Р.М. Врожденные истоки конфликтов / Р.М. Грановская, Е.А. Дуленкова. – М.: Речь, 2014. – 320 с.

30 Грановская, Р.М. Психологическая защита / Р.М. Грановская. – СПб.: Речь, 2010. – 476 с.

31 Гринберг, Д. Управление стрессом / Д. Гринберг. – СПб.: Питер, 2012. – 494 с.

32 Гришина, Н.В. Психология конфликта / Н.В. Гришина. – СПб.: Питер, 2015. – 576 с.

33 Дедкова, И.Ф. Трудовые конфликты на предприятиях с позиции конфликтологии: исследование научных подходов в изучении социально-

трудовых конфликтов / И.Ф. Дедкова, Н.И. Федоров // Российское предпринимательство. – 2010. – №11 – вып. 2. – С. 72–76.

34 Дементьева, Л.В. Возрастные особенности субъективной оценки профессиональных стрессоров / Л.В. Дементьева // Вестник Санкт-Петербургского университета, серия 12, 2010 – вып. 1. – С. 246–252.

35 Дементьева, Л.В. Субъективная оценка профессиональных стрессоров и совладающее поведение в период взрослости: автореф. дисс. на соискание уч. степени канд. психол. наук / Л.В. Дементьева. – СПб.: Изд. СПбГУ, 2010. – 27 с.

36 Дементьева, Л.В. Субъективная оценка стрессоров и совладающее поведение в ситуации повседневной профессиональной деятельности взрослых / Л.В. Дементьева // Российский научный журнал. – 2010. – № 2 (15) – С. 177–182.

37 Дружилов, С.А. Психические состояния человека в труде: теоретический анализ взаимосвязей в системе «свойства личности – состояния – процессы» / С.А. Дружилов, А.М. Олещенко // Психологические исследования. – 2014. – Т. 7. – № 34. – <http://psystudy.ru/index.php/num/2014v7n34/962-druzhilov34.html>.

38 Жебентяев, В.А. Стресс и стресс-зависимые заболевания / В.А. Жебентяев, С.А. Игумнов. – СПб.: Питер, 2011. – 346 с.

39 Желнин, А.И. Специфика механизма адаптации человека и его нарушение как причина социально-биологического кризиса. / А.И. Желнин // Вестник Пермского университета. – Пермь. – 2014. – Выпуск 2 – №18 – С. 87–93.

40 Журавлев, А.Л. Стресс, выгорание, совладание в современном контексте - («Психология социальных явлений») / А.Л. Журавлев, Е.А. Сергиенко. – М.: ИП РАН, 2011. – 512 с.

41 Зазыкин, В.Г. Психологическая реальность конфликтов / В.Г. Зазыкин, Ю.В. Оболонский. – М.: Психотерапия, 2013. – 384 с.

42 Зимбардо, Ф. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Ф. Зимбардо, Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. – СПб.: Питер, 2010. – 336 с.

43 Зотов М.В. Механизмы регуляции познавательной деятельности в условиях эмоционального стресса /Зотов М.В. – СПб.: Речь, 2012. – 304 с.



44 Зотов, М.В. Системно-ситуационный подход к прогнозированию риска поведенческих расстройств / М.В. Зотов, О.Ю. Щелкова // Вестник ЮУрГУ. – 2011 – № 29. – С. 24–34.

45 Жебентяев, В.А. Стресс и стресс-зависимые заболевания / Игумнов С.А., Жебентяев В.А. – СПб.: Речь, 2011. – 346 с.

46 Иванова, Т.Ю. Теория сохранения ресурсов как объяснительная модель возникновения стресса / Т.Ю. Иванова // Журнал Высшей школы экономики, – 2013. –Т. 10 – № 3. – С. 119–135.

47 Ивачев, П.В. Социальная работа в сфере охраны здоровья населения / П.В. Ивачев. – Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. мед. академии Росздрава, 2010. – 237 с.

48 Ильин, Е.П. Психология индивидуальных различий / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2011. – 701 с.

49 Исаева, Е.Р. Копинг-поведение и психологическая защита в условиях здоровья и болезни / Е.Р. Исаева. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 2010. – 135 с.

50 Исаева, Е.Р. Совладающее со стрессом и защитное поведение личности при расстройствах психической адаптации различного генеза / Е.Р. Исаева – Санкт-Петербург, 2010. – 367 с.

51 История конфликтологии: учебное пособие / Е.А. Терешина. – М.: Проспект, 2015. – 240 с.

52 Калинина, С.А. Роль социально-психологических факторов в формировании профессионального стресса при нервно-эмоциональных нагрузках /С.А. Калинина – М.: Из-во НИИ Медицины труда РАМН, 2010. – 203 с.

53 Каменюкин, А.Г. Стресс-менеджмент / А.Г. Каменюкин, Д.В. Ковпак. – СПб.: Питер, 2012. – 208 с.

54 Карелин, А.А. Большая энциклопедия психологических тестов / А.А. Карелин. – М.: Эксмо, 2010. – 416 с.

55 Кидинов, А.В. Межличностные отношения в контексте социально-динамической теории: монография. / Кидинов А.В. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2011. – 127 с.

56 Китаев-Смык, Л.А. Организм и стресс: стресс жизни и стресс смерти. / Л.А. Китаев-Смык – М.: Смысл, 2012. – 464 с.

57 Кокс Т. Стресс. / Т. Кокс. – М.: Медицина, 2011. – 275 с.

58 Кондратьев, М.Ю. Психология отношений межличностной значимости. / М.Ю. Кондратьев, Ю.М. Кондратьев. – М.: ПЕР СЭ, 2011. – 272 с.

59 Коновалова, В. «Огнеопасная» работа: организационные симптомы и факторы профессионального выгорания / В. Коновалова // Кадровый менеджмент. – 2010. – №5–6. – С. 34–41.

60 Корнетов, Н.А. К вопросу динамики развития представлений об организационном стрессе и подходов к его оценке / Н.А. Корнетов, С.В. Китлер, А.Е. Янковская // Фундаментальные исследования. – 2011. – Выпуск № 10 (3) – С. 509–603.

61 Краткий психолого-философский словарь. / Т.В. Летягова, Н.Н. Романова, А.В. Филиппов. – М: Флинта, 2011. – 432 с.

62 Лазарев, С. Стрессом можно управлять / С. Лазарев // Охрана труда и социальное страхование. – 2012. – № 1. – С. 62–66.

63 Лазариди, М.И. Психические состояния в полевом описании: номинативно-функциональный аспект: монография / М.И. Лазариди. – М.: МПСИ, 2010. – 352 с.

64 Лейбин, В. Словарь-справочник по психоанализу / В. Лейбин – М.: АСТ, 2010. – 1076 с.

65 Лефевр, В.А. Алгебра конфликта / В.А. Лефевр, Г.Л. Смолян. – М.: ЛИБРОКОМ, 2011. – 72 с.

66 Лозгачева, О.В. Особенности формирования устойчивости к стрессу в процессе профессионального развития личности. / О.В. Лозгачева // Педагогическое Образование в России. – 2012. – Выпуск 2– С. 316–319.

67 Лурия, А.Р. Природа человеческих конфликтов: Объективное изучение дезорганизации поведения человека / А.Р. Лурия. – М.: Когито-Центр, 2012. – 527 с.

68 Любимов, А.В. Типичные причины трудовых конфликтов и специфика их проявления в современных условиях / А.В. Любимов // Уровень жизни населения регионов России. – 2011. – №4. – С. 110–116.

69 Магонова, Е.Г. Депрессия, связанная со стрессом: клиника, течение, терапия / Е.Г. Магонова – Томск, 2011. – 22 с.

70 Мельник, Ш. Стрессоустойчивость. Как сохранять спокойствие и высокую эффективность в любых ситуациях / Ш. Мельник. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014. – 256 с.

71 Морено, Я.Л. Социометрия: Экспериментальный метод и наука об обществе – («Руководство практического психолога») / Я.Л. Морено. – М.: Акад. Проект, 2014. – 320 с.

72 Москвин, В.А. Анатомия трудового конфликта: Практическое пособие / В.А. Москвин. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 150 с.

73 Мотивация и мотивы: Учебное пособие / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2011. – 512 с.

74 Мясищев, В.Н. Психология отношений: Избранные психологические труды. / В.Н. Мясищев. – М.: МОДЭК, 2011. – 400 с.

75 Никифоров, А.С. Неврология: Полный толковый словарь. /А.С. Никифоров – М.: Эксмо, 2010. – 464 с.

76 Новосельцев, В.И. Системная теория конфликта: Монография / В.И. Новосельцев, Б.В. Тарасов. – М.: Издательство Осипенко, 2011. – 336 с.

77 Решетникова, К.В. Организационная конфликтология: учебное пособие / К.В. Решетникова. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 175 с.

78 Осеев, А.А. Диагностика трудовых конфликтов в производственной организации / А.А. Осеев // Социальная политика и социология. – 2011. – Вып. 4. – С. 155–172.

79 Панюшкина, Т.Г. Практические рекомендации по профилактике профессиональных стрессов / Т.Г. Панюшкина, И.Н. Назарова // Современные исследования социальных проблем. – 2012 – Выпуск № 8(16) – <http://cyberleninka.ru/article/n/prakticheskie-rekomendatsii-po-profilaktike-professionalnyh-stressov>.

80 Перов, Е.В. Диагностика и прогнозирование социальной конфликтности общества: Монография / Е.В. Перов. – М.: ТНТ, 2013. – 140 с.

81 Профилактика личностных деформаций и деструкций специалистов стрессогенных профессий: Учебно-методическое пособие для студентов вузов / Н.В. Майсак – М.: МПСУ, 2012. – 288 с.

82 Пряжников, Н.С. Психологический смысл труда: Учебное пособие к курсу «Психология труда и инженерная психология» – 3-е изд., испр. и доп. / Н.С. Пряжников. – М.: МОДЭК, 2010. – 536 с.

83 Лялина, Л.В. Психология и педагогика / под редакцией Л.В. Лялиной – [http://www.chuvsu.ru/batyrevo/ebook/psychology&pedagogy\\_lalina\\_lv/glava\\_07.htm](http://www.chuvsu.ru/batyrevo/ebook/psychology&pedagogy_lalina_lv/glava_07.htm)

84 Психология конфликта: Учебное пособие / А.П. Егидес. – М.: МФПУ Синергия, 2013. – 320 с.

85 Райгородский, Д.Я. Психология личности: Хрестоматия (ГРИФ) / Д.Я. Райгородский. – Самара: Бахрах-М, 2013. – 1056 с.

86 Щербатых, Ю.В. Психология стресса и методы коррекции: Учебное пособие / Ю.В. Щербатых – СПб.: Питер, 2012. – 256 с.

87 Китаев-Смык, Л.А. Психология стресса. Психологическая антропология стресса / Л.А. Китаев-Смык – М.: Акад. Проект, 2011. – 943 с.

88 Кайгородова, Б.В. Профессиональный и организационный стресс: диагностика, профилактика и коррекция / Б.В. Кайгородова, Н.В. Майсак. – Астрахань: Астраханский государственный университет, Издательский дом «Астраханский университет, 2011. – 207 с.

89 Платонов, Ю.П. Психология конфликтного поведения: Научное издание / Ю.П. Платонов, СПб.: Речь, 2010. – 544 с.

90 Носкова, О.Г. Психология труда: учебное пособие / О.Г. Носкова, Е.А. Климов. – М.: ИЦ Академия, 2011. – 384 с.

91 Пузанова, Ж.В. Эволюция концепций организационного поведения / Ж.В. Пузанова, В.В. Хуртина // Теория и практика общественного развития. – 2014 – № 2. – С. 83–87.

92 Регнет, Э. Организационные конфликты. Формы, функции и способы преодоления / Э. Регнет. – М.: Гуман. Центр, 2014. – 408 с.

93 Родлер, К. Управление в организациях. Психология труда и организационная психология / К. Родлер, Э. Кирхлер. – Харьков: Гуман. Центр, 2014. – 124 с.

94 Родыгина, Ю.К. Медико-психологические и нейробиологические детерминанты профессиональной деятельности человека в экстремальных условиях / Ю.К. Родыгина – СПб.: Из-во Санкт-петербургского НИПИ им. В.М. Бехтерева, 2011. – 292 с.

95 Розанов, В.А. Стресс и психическое здоровье (нейробиологические аспекты) / В.А. Розанов // Социальная и клиническая психиатрия. – 2013 – Выпуск № 1 – том 23 – <http://cyberleninka.ru/article/n/stress-i-psihicheskoe-zdorovie-neurobiologicheskie-aspekty#ixzz31fJxStbO>.

96 Рубцов, М.Ю. Научное обоснование критериев производственного стресса при различной степени напряженности умственного труда у работников современных офисов / М.Ю. Рубцов – М.: Из-во НИИ Медицины труда РАМН, 2010. – 26 с.

97 Самоукина, Н.В. Психология профессиональной деятельности / Н.В. Самоукина. – СПб.: Феникс, 2014. – 238 с.

98 Сандомирский, М.Е. Защита от стресса: Работа с подсознанием / М.Е. Сандомирский – СПб.: Питер, 2010. – 304 с.

99 Санфорд, Д.А. Невидимые Партнеры: Влияние внутренней маскулинности и фемининности на межличностные отношения. / Д.А. Санфорд. – М.: Класс, 2012. – 160 с.

100 Сидоренко, Г.И. Способ оценки фаз стресса у человека / Г.И. Сидоренко, С.М. Комиссарова // Физиология человека. – 2011. – С. 73–76.

101 Анцупов, А.Я. Словарь конфликтолога – 3-е изд., исправ. и доп. – («Библиотека словарей ЭКСМО») / А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов. – М.: Эксмо, 2010. – 656 с.

102 Головин, С.Ю. Словарь практического психолога / С.Ю. Головин. – Минск: Харвест, 2010. – 800 с.

103 Толочек, В.А. Современная психология труда: учебное пособие / В.А. Толочек – СПб.: Питер, 2010. – 432 с.

104 Никонова, С.Б. Современный словарь по конфликтологии / С.Б. Никонова, В.И. Новосельцев. – М.: Флинта, 2013. – 432 с.

105 Соловьев, А.В. Конфликт в социально-трудовых отношениях / А.В. Соловьев // Кадры предприятия. – 2012. – № 5. – С. 102–111.

106 Коломинский, Я.Л. Социальная психология взаимоотношений в малых группах: Учебное пособие для психологов, педагогов, социологов / Я.Л. Коломинский. – М.: АСТ, 2010. – 446 с.

107 Белинская, Е.П. Социальная психология личности: учебное пособие для студентов вузов – / Е.П. Белинская, О.А. Тихомандрицкая. – М.: ИЦ Академия, 2010. – 304 с.

108 Сидоренков, А.В. Социальная психология малых групп: учебное пособие. / А.В. Сидоренков. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2012. – 381 с.

109 Журавлёв, Л.Г. Социальная психология труда: Теория и практика. Том 1 / Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. – М.: ИП РАН, 2010. – 488 с.

110 Журавлёв, Л.Г. Социальная психология труда: Теория и практика. Том 2 / Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. – М.: ИП РАН, 2010. – 442 с.

111 Волынская, Л.Б. Социокультурная и личностная адаптация человека на различных стадиях жизненного цикла: учебное пособие / Л.Б. Волынская – М.: Флинта, 2012. – 168 с.

- 112 Степанова, М.И. Профилактика стресса / М.И. Степанова // Физическая культура в школе. – 2010. – N 7. – С. 49–51.
- 113 Журавлёв, А.Л. Стресс, выгорание, совладание в современном / А.Л. Журавлёв, Е.А. Сергиенко – М.: ИП РАН, 2011. – 512 с.
- 114 Субботина, Л.Ю. Психологическая защита и стресс / Л.Ю. Субботина – М.: Гуман. Центр, 2013. – 300 с.
- 115 Тарабрина, Н.В. Психология посттравматического стресса: теория и практика / Н.В. Тарабрина – М.: ИП РАН, 2010. – 304 с.
- 116 Емельянов, С.М. Управление конфликтами в организации: учебное пособие / С.М. Емельянов. – СПб.: Авалон, 2010. – 256 с.
- 117 Коновалова, В.Г. Управление персоналом: теория и практика. Управление конфликтами и стрессами: Учебно-практическое пособие (ГРИФ) / А.Я. Кибанов, В.Г. Коновалова, О.Л. Белова. – М.: Проспект, 2015. – 88 с.
- 118 Нестерова, О.В. Управление стрессами: учебное пособие / О.В. Нестерова – М.: Синергия, 2012. – 320 с.
- 119 Устюгова, В.С. Управление стрессом как основа эмоционального менеджмента / В.С. Устюгова, Р.А. Эльмурзаева // Вестник Томского Государственного Университета. – 2012 – № 1(17). – С. 74–78.
- 120 Краянский, А.Ю. Философия конфликта: учебное пособие / А.Ю. Краянский. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – 55 с.
- 121 Фонталова, Н.С. Стресс в профессиональной деятельности и его психолого-экономические последствия / Н.С. Фонталова // Известия Иркутской государственной экономической академии. – 2011 – Выпуск № 3 – С. 179–182.
- 122 Хаснулина, А.В. Влияние психоэмоционального стресса на адаптационно-восстановительный потенциал человека в условиях вахтового труда на Севере / А.В. Хаснулина, В.И. Хаснулин // Экология человека. – 2010. – N 12. – С. 18–22.
- 123 Хорни, К. Наши внутренние конфликты. Конструктивная теория невроза. / К. Хорни. – М.: Канон+ РООИ Реабилитация, 2013. – 256 с.

124 Чуева, Е.Н. Специфика проявления профессионального стресса у представителей социономических профессий / Е.Н. Чуева // Вестник КРАУНЦ. Гуманитарные науки. – 2012 – Выпуск № 2 (20) – С. 165–174.

125 Чутко, Л.С. Синдром эмоционального выгорания. Клинические и психологические аспекты / Л.С. Чутко, Н.В. Козина. – М.: Пресс-инф., 2014. – 256 с.

126 Чутко, Л.С. Эмоциональное выгорание и управление стрессами / Л.С. Чутко – СПб.: Речь, 2010. – 96 с.

127 Шевчук, Д.А. Управляем конфликтами: все о конфликтных ситуациях на работе, в бизнесе и личной жизни / Д.А. Шевчук. – М.: ГроссМедиа, 2010. – 440 с.

129 Шейнов, В.П. Управление конфликтами / В.П. Шейнов – СПб.: Питер, 2014. – 576 с.

130 Шейнов, В.П. Управление конфликтами: теория и практика / В.П. Шейнов. – Мн.: Харвест, 2010. – 912 с.

131 Ясперс К. Общая психопатология /К. Ясперс – М.: АСТ, 2013. – 1056 с.

132 Cooper, C.L. Stress prevention in the workplace: assessing the costs and benefits to organizations / C.L. Cooper, P. Liukkonen, S. Cartwright // European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Dublin, 1996.

133 Guidi, S The HSE indicator tool, psychological distress and work ability / S. Guidi, S. Bagnara, G.P. Fichera // Occup Med (Lond). 2012, Apr; 62(3).

134 Kerr, R. HSE management standards and stress-related work outcomes / R. Kerr, M. McHugh, M. McCrory // Occup Med (Lond). 2009, Dec; 59(8).

135 Lambert, V.A., Lambert, C.E. Literature review of role stress /strain on nurses: An international perspective / V.A. Lambert, C.E. Lambert // Nursing & Health Sciences, 2001, 3(3).

136 Leka, S. Health impact of psychosocial hazards at work: an overview / S. Leka, A. Jain. Geneva: World Health Organization; 2010.



137 Miller, G. Inflammation as a Mechanism Linking Chronic Stress, Depression, and Heart Disease / G. Miller, E. Blackwell // *Current Directions in Psychological Science*, 2006, 15.

138 Nakata, A. Psychosocial job stress and immunity: a systematic review / A. Nakata // *Methods Mol Biol*, 2012, 934.

139 O'Donovan, A. Lifetime exposure to traumatic psychological stress is associated with elevated inflammation in the Heart and Soul Study / A. O'Donovan, T.C. Neylan, T. Metzler, B.E. Cohen // *Brain Behav Immun*, 2012, 26.

140 Rivera-Torres, P. Job stress across gender: the importance of emotional and intellectual demands and social support in women / P. Rivera-Torres, R.A. Araque-Padilla, M.J. Montero-Simó // *Int J Environ Res Public Health* 2013, 10.

141 Wilkinson R, Marmot M: *Social determinants of health: the solid facts*. 2nd edition. WHO Regional office for Europe: Copenhagen; 2003.

142 Wolff, H.D. *Headache and Other Head Pain* / H.D. Wolff, D.J. Dalessio, S.D. Silberstein, R.B. Lipton. New York, Oxford University Press, 2001.

143 Zoer, I. The associations between psychosocial workload and mental health complaints in different age groups / I. Zoer, M.M. Ruitenburt, D. Botje, M.H. Fring-Dresen, J.K. Sluiter // *Ergonomics*, 2011, 10: