

## **ИССЛЕДОВАНИЕ СВЯЗИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТРЕССА И УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ РАБОТНИКОВ ЭЛЕКТРОСЕТЕВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

*И.А. Шляпкина, А.С. Тимощенко*

Приведены данные о результатах исследования связи профессионального стресса и удовлетворенности трудом работников электросетевой организации г. Челябинска. Наибольшее количество статистически значимых корреляционных связей установлено между показателями удовлетворенности трудом и показателем профессионального стресса «личная значимость».

Ключевые слова: профессиональный стресс, удовлетворенность трудом, электросетевая организация.

В современном мире происходит быстрое изменение рынка, динамичное развитие новых технологий, совершенствуется интеллектуальное, техническое развитие человечества, существует экономическая и политическая нестабильность. В связи с чем большинство организаций постоянно испытывает необходимость в адаптации к быстро меняющейся внешней и внутренней среде, что вызывает развитие различных форм стресса у персонала и приводит к уменьшению уровня удовлетворенности трудом [4].

Работа в электросетевой организации, также как в любой современной крупной развивающейся компании, связана с большим потоком информации, постоянными изменениями в законодательстве, необходимостью в адаптации к быстро меняющимся условиям [1].

В связи с тем, что электричество в современном мире занимает важное место в жизни каждого человека, работа в организации, связанной с подключением новых электросетевых объектов и обслуживанием существующих электрических сетей, налагает на работников большую ответственность за качество и скорость выполняемых профессиональных задач, за правильность принятия решений, уровень подготовки персонала и т.д.

В результате такой напряженной работы у персонала возникает развитие различных форм стресса, что приводит к уменьшению уровня удовлетворенности трудом. Происходит эмоциональное истощение у работников, появляется беспокойство, тревога, раздражительность, снижается оценка себя как специалиста, появляются психосоматические заболевания и т.д. [2].

В связи с этим целью нашего исследования было выявление значимых связей между уровнем профессионального стресса и удовлетворенности трудом у работников электросетевой организации.

В исследовании принимали участие сотрудники электросетевой организации г. Челябинска, в число которых входили женщины (30 человек) и мужчины (10 человек) в общем количестве 40 человек.

Для выявления особенностей профессионального стресса и удовлетворенности трудом у работников электросетевой организации использовались следующие методики: «Шкала психологического стресса PSM25» (шкала PSM25 Лемура – Тесье – Филлиона), «Шкала оценки стрессогенности ПТС на рабочем месте» (Н. Водопьянова, Е. Старченкова) [3], «Методика определения удовлетворенности трудом» (А.В. Батаршева) [5].

Для определения связи между уровнем профессионального стресса и удовлетворенности трудом использовался метод корреляционного анализа. Результаты представлены в табл. 1.

Таблица

Корреляционные связи между показателями  
профессионального стресса и удовлетворенности трудом

	интерес к работе	удовлетворенность достижениями в работе	удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками	удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	уровень притязаний в профессиональной деятельности	предпочтение выполняемой работы высокому заработку	удовлетворенность условиями труда	профессиональная ответственность
шкала психол. стресса PSM25	-.114	-.304	-.410**	-.357*	.129	-.101	-.087	-.033
повторяемость	-.158	-.408**	-.189	-.333*	.226	-.296	-.468**	.099
эмоциональная напряженность	-.182	-.020	-.499***	.057	.354*	.121	-.246	.343*
личная значимость	-.309*	-.428**	-.099	-.421**	.118	-.447**	-.511***	-.088
неконтролируемость	-.201	-.218	-.271	-.215	.310*	-.224	-.377*	.084
продуктивность	-.226	-.271	-.097	-.105	-.103	-.077	-.193	.152
неопределенность	-.118	-.419**	-.411**	-.214	.096	-.212	-.456**	-.029

Условные обозначения: \*\*\* –  $p < 0,001$ , \*\* –  $p < 0,01$ , \* –  $p < 0,05$

В ячейках табл. 1 приведены коэффициенты корреляции между показателями профессионального стресса и удовлетворенности профессиональной деятельностью. Звездочками обозначен уровень значимости корреляционных связей.

Как видно из табл. 1, наибольшее количество статистически значимых корреляционных связей (5) наблюдается между показателями удовлетворенности трудом и показателем профессионального стресса – личная значимость (оценка полезности ситуации для будущего). Все указанные корреляционные связи отрицательные. Это говорит о том, что чем выше показатели стресса из-за нетактичного поведения (или несправедливого отношения) руководителя, тем ниже удовлетворенность профессиональной ситуацией, а именно люди менее проявляют интерес к работе ( $r=-0,309$ ,  $p<0,05$ ), снижается удовлетворенность достижениями в работе ( $r=-0,428$ ,  $p<0,01$ ), удовлетворенность взаимоотношениями с руководством ( $r=-0,421$ ,  $p<0,01$ ), значительно снижается удовлетворенность условиями труда ( $r=-0,511$ ,  $p<0,001$ ), увеличивается предпочтение выполняемой работы высокому заработку ( $r=-0,447$ ,  $p<0,01$ ).

Также видно из результатов исследования, что удовлетворенность условиями труда имеет много связей с профессиональным стрессом. Все указанные корреляционные связи отрицательные. Это говорит о том, что ситуация сверхурочной работы без дополнительного вознаграждения ( $r=-0,468$ ,  $p<0,01$ ), нетактичное поведение (или несправедливое отношение) руководителя ( $r=-0,511$ ,  $p<0,001$ ), необходимость делать работу за других без морального и материального вознаграждения ( $r=-0,377$ ,  $p<0,05$ ), грубость и несдержанность коллег (потребителей) ( $r=-0,456$ ,  $p<0,01$ ) связано со снижением уровня удовлетворенности условиями труда.

У интегрального показателя психической напряженности (PSM25) наблюдаются отрицательные корреляционные связи с показателями удовлетворенности взаимоотношениями с сотрудниками ( $r=-0,410$ ,  $p<0,01$ ), а также с руководством ( $r=-0,357$ ,  $p<0,05$ ). Это говорит о том, что состояние напряженности, взволнованности, постоянных переживаний, сильного возбуждения, связано не только с ухудшением физического состояния работников, но и с взаимоотношениями в коллективе и с руководством.

У показателя профессионального стресса – повторяемость (оценка временной характеристики ситуации) наблюдаются отрицательные корреляционные связи с показателями удовлетворенности достижениями в работе ( $r=-0,408$ ,  $p<0,01$ ), взаимоотношениями с руководством ( $r=-0,333$ ,  $p<0,05$ ) и условиями труда ( $r=-0,468$ ,  $p<0,01$ ). Это говорит о том, что ситуация сверхурочной работы без дополнительного вознаграждения связана с ухудшением взаимоотношений сотрудников с руководством, а также связано с отрицательным влиянием на субъективное мнение об условиях труда в организации и снижением удовлетворенности работников от достижений в труде.

У показателя профессионального стресса – эмоциональная напряженность (субъективная оценка внутренних ресурсов) наблюдаются положительные и отрицательные корреляционные связи с показателями удовлетворенности трудом. Это говорит о том, что увеличение эмоциональной напряженности связано с уменьшением удовлетворенности взаимоотношениями с сотрудниками ( $r=-0,499$ ,  $p<0,001$ ), а также с увеличением уровня притязаний в профессиональной деятельности ( $r=0,354$ ,  $p<0,05$ ) и профессиональной ответственности ( $r=0,343$ ,  $p<0,05$ ).

У показателя неконтролируемость (неопределенность собственных ресурсов управления ситуацией) также наблюдаются положительные и отрицательные корреляционные связи с показателями удовлетворенности трудом. Это говорит о том, что увеличение показателя стресса – неконтролируемость связано с уменьшением удовлетворенности условиями труда ( $r=-0,377$ ,  $p<0,05$ ), но при этом также связано с увеличением уровня притязаний в профессиональной деятельности ( $r=0,310$ ,  $p<0,05$ ).

При этом у показателя продуктивности (оценка внутренних ресурсов) отсутствуют значимые корреляционные связи с показателями удовлетворенности трудом. То есть, продуктивность деятельности, характеризующаяся отношением работников к сбоям в работе из-за трудностей взаимодействия (плохих коммуникаций) с другими подразделениями предприятия, не связана с удовлетворенностью трудом.

У показателя профессионального стресса – неопределенность (оценка открытости пространства ситуации) выявлены отрицательные корреляционные связи с показателями удовлетворенности достижениями в работе ( $r=-0,419$ ,  $p<0,01$ ), взаимоотношениями с сотрудниками ( $r=-0,411$ ,  $p<0,01$ ) и условиями труда ( $r=-0,456$ ,  $p<0,01$ ). Это говорит о том, что грубость и несдержанность коллег (потребителей) связаны с ухудшением взаимоотношений в коллективе, снижением удовлетворенности предоставляемыми в организации условиями труда, а также снижением уровня удовлетворенности сотрудников достижениями в работе.

Самые большие корреляционные коэффициенты с высокими уровнями значимости обнаружены между шкалами «эмоциональная напряженность» и «удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками» ( $r=-0,499$ ,  $p<0,001$ ), а также между показателями личной значимости и удовлетворенности условиями труда ( $r=-0,511$ ,  $p<0,001$ ). Это свидетельствует о наиболее тесной связи данных показателей. То есть, увеличение эмоциональной напряженности, которая возникает при опоздании на работу сотрудников, отсутствии их на рабочем месте, частых отгулах, нетрезвом состоянии, связано с уменьшением удовлетворенности взаимоотношениями с ними. А также можно говорить о том, что удовлетворенность условиями труда имеет значимую связь с отношением руководства к сотрудникам, а именно: нетактичное поведение (или несправедливое отношение) руководства

связано со снижением удовлетворенности организацией труда на предприятии, ухудшением мнения сотрудников об условиях труда на своей работе.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что имеются значимые корреляционные связи между показателями профессионального стресса и удовлетворенности трудом работников электросетевой организации. При этом обнаружены отрицательные корреляционные связи между интегральным показателем психической напряженности (PSM25) и показателями удовлетворенности взаимоотношений с сотрудниками, руководством; между показателем стресса «повторяемость» и удовлетворенностью достижениями в работе, взаимоотношениями с руководством и условиями труда; между показателем «эмоциональная напряженность» и удовлетворенностью взаимоотношениями с сотрудниками; между показателем стресса «личная значимость» и показателями удовлетворенности: интерес к работе, достижения в работе, взаимоотношения с руководством, предпочтение выполняемой работы высокому заработку, удовлетворенность условиями труда; между показателем «неконтролируемость» и удовлетворенностью условиями труда; между показателем стресса «неопределенность» и показателями удовлетворенности достижениями в работе, взаимоотношениями с сотрудниками, условиями труда. Также обнаружены положительные корреляционные связи между показателем стресса «эмоциональная напряженность» и показателем уровень притязаний в профессиональной деятельности, а также профессиональной ответственностью; между показателем «неконтролируемость» и показателем удовлетворенности «уровень притязаний в профессиональной деятельности».

Результаты данного исследования можно применять при организации работы по психологическому сопровождению сотрудников электросетевой организации, при подборе персонала на занимаемые должности, при постановке профессиональных задач и при организации работы служб электросетевой организации.

#### Библиографический список

1. Егоршин, А.П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / А.П. Егоршин. – М.: Инфра-М, 2013. – 378 с.
2. Замфир, К. Удовлетворенность трудом. Мнение социолога / К. Замфир. – М.: Политиздат, 1983. – 141 с.
3. Водопьянова, Н.Е. Психодиагностика стресса / Н.Е. Водопьянова. – СПб.: Питер, 2009. – 336 с.
4. Кейт, К. Управление стрессом / К. Кейт. – М.: Эксмо-Пресс, 2006. – 34 с.
5. Фетискин, Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2002. – 490 с.

[К содержанию](#)