

Шапошникова Наталья Викторовна
аспирант, педагог-психолог
ГБОУ СПО «Медицинский колледж №7»
г. Москва

ВЛИЯНИЕ УСТАНОВОК ПРЕОДОЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТРЕССОВ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ КОПИНГ-ПОВЕДЕНИЯ СУБЪЕКТА ТРУДА

Аннотация. В статье описывается логика и результаты проверки влияния установок преодоления профессиональных стрессов на соответствующую эффективность. Предложенная система показателей эффективности позволила определить степень эффективности преодоления профессионального стресса субъектом труда.

Ключевые слова. Стресс, самооценка, преодоление, эффективность преодоления, результативность, дефицит ресурсов, установка субъекта.

Одной из важных проблем в теории стресса является вопрос об эффективности копинг-поведения субъекта труда. Следует отметить, что попытки простого переноса подходов к оценке эффективности преодоления стресса в психологию труда из других отраслей психологии, на наш взгляд, не в полной мере отвечают целям и задачам данной научной отрасли, интересам работодателя, производственной сферы и самого субъекта труда. В первую очередь, данное несоответствие связано с неоправданным отождествлением понятий «эффективность» и «результативность», под которыми обычно понимают положительные сдвиги в свойствах и состояниях личности, либо в деятельности человека. Чаще всего данные улучшения рассматриваются не в системе показателей, характеризующих копинг-поведение в целом, а относительно независимо друг от друга.

А. Адлер, говоря об эффективной личности, обращал внимание на способность справляться с окружающей средой [1]. При этом он указывал на то, что делает это человек благодаря наличию у него компетентности. Тем самым А. Адлер одним из первых обратил внимание на ресурс личности, за счет которого достигаются успехи, хотя буквально и не употреблял данный термин.

Мы считаем, что термин «эффективность» более корректно определить как отношение результата к ресурсам, которые затрачиваются на его получение. Иначе говоря, результат преодоления соотносится с теми ресурсами, которые тратит человек для его достижения. Для психологии труда такая трактовка данного понятия вполне приемлема, поскольку одна из основных её задач заключается в повышении производительности труда за счет оптимального функционирования ресурсов человека [2]. А, кроме того, преодоление профессиональных стрессов не может происходить вне трудовой деятельности. Поэтому сложно утверждать, что работник хорошо противостоит профессиональным стрессам лишь на том основании, что он демонстрирует отменное физическое и психическое здоровье, пребывает в хорошем настроении и т.д., но при этом результаты его работы довольно низкие. Как, впрочем, и, наоборот, - нельзя оценить высоко эффективность преодоления, когда при хорошей

работе субъект труда в психологическом и физическом смысле «буквально разваливается».

Теоретический анализ работ, посвященных данной проблематике, позволяет представить систему взаимосвязанных признаков, характеризующих результативные и ресурсные показатели преодоления профессиональных стрессов субъектом труда (Таблица 1) [5]. Результативные и ресурсные показатели описываются субъективными и объективными показателями. Субъективные показатели характеризуют отношение субъекта труда к себе, к работе, организации, окружению, условиям труда. Объективные показатели описывают реальные особенности поведения и деятельности субъекта труда в организации. При этом с практической точки зрения для описания ресурсов преодоления профессионального стресса важнее оценивать признаки дефицита ресурсов, как показателей, характеризующих чрезмерные затраты на преодоление профессионального стресса.

Таблица 1

Показатели эффективности преодоления профессиональных стрессов субъектом труда

Показатели преодоления	Субъективные	Объективные
Результативные	Уровень субъективного благополучия	Качественные и количественные параметры производительности труда, ошибки в работе, связанные с действием профессиональных стрессоров
Ресурсные	Признаки дефицита	
физические	Частое отсутствие на работе по болезни; резкие изменения в весе и аппетите; частый прием лекарств; жалобы на боли, частые расстройства желудка; вялые движения, подавленное настроение, болезненный вид; частые жалобы на плохой сон и отсутствие возможности «нормального» отдыха; ощущение «хронической» усталости; преобладание астенических состояний; частое употребление кофе и иных стимуляторов.	
профессионально-личностные	Затрудненное понимание задачи по сравнению с обычным состоянием; отсутствие инициативы в выполнении задач; отсутствие детального планирования в выполнении задач; неустойчивость отношения к работе; опоздания на работу и прогулы; частые попытки уйти с работы; недостаточный профессиональный авторитет или его снижение; быстрая утомляемость; частые смены настроения; частое употребление спиртных напитков и табакокурение; нервозность и раздраженность; забывчивость, необязательность и поверхностное отношение к работе; трудности в сосредоточении внимания; попытки переадресовать работу; постоянные обращения за помощью и консультациями; заниженная профессиональная самооценка; боязнь ответственности; неудовлетворенность личными перспективами в организации и возможностями развития	

Модернизация современного российского образования

материально-средовые	Жалобы на качество или отсутствие оборудования и материалов, антигигиеничные условия труда; неудовлетворенность социальной защищенностью и оплатой труда; боязнь угрозы здоровью из-за небезопасности на производстве; неудовлетворенность производительностью труда из-за плохого состояния оборудования, некачественных материалов и уровня обеспечения сотрудников различными вспомогательными средствами; безответственное отношение к имуществу организации, воровство, попытки использовать возможности организации в личных целях
социальные	Жалобы на неспособность и нежелание коллег выполнять работу; замкнутость, негативное мнение об атмосфере в коллективе; ощущение одиночества; жалобы на нерешаемость проблемных вопросов со стороны руководства и других должностных лиц

Исходя из такого понимания эффективности преодоления профессионального стресса субъектом труда, предложенной системы показателей, наиболее эффективным преодолением следует считать тот вариант, при котором с относительно высокими результатами преодоления наблюдается наименьший дефицит ресурсов. Случай, когда низкие результаты преодоления согласуются с максимальным дефицитом, является самым неэффективным.

Другой, не менее важной, проблемой в теории и практике противостояния профессиональным стрессом является вопрос о детерминантах, определяющих эффективность преодоления профессионального стресса. Понимая обусловленность эффективности копинг-поведения субъекта труда системой внешних и внутренних причин, множественность и дискуссионность точек зрения на данную проблему, в своем исследовании мы сосредоточили внимание на анализе влияния установок преодоления профессионального стресса на эффективность совладающего поведения. Фактически исследовательский интерес сосредоточился на вопросе: «установки субъекта труда, характеризующие его готовность к проявлению определенных поведенческих паттернов в стрессе и определяющие формы и стратегии преодоления стресса, обуславливают эффективность борьбы с профессиональным стрессом?».

Преыдушие исследования преодоления профессиональных стрессов субъектом труда позволили определить структуру соответствующих установок, описываемую четырьмя биполярными конструктами: «активность-пассивность», «оптимизм-пессимизм», «гибкость-ригидность», «экстравертированность-интровертированность». Фактически, выявленные установки, рассматриваются нами как детерминанты, задающие определенность антистрессовому поведению субъекта труда. Описывая преодоление в системе данных установок, можно понять характер готовности субъекта труда преодолевать стрессы тем или иным образом. Например, активно решать возникшую проблему, веря в лучшее, опираясь на собственные силы и проявляя гибкость в выборе средств и способов её решения.

Таким образом, проверка гипотезы о характере влияния установок преодоления на его эффективность предполагала сравнение конфигурации установок субъекта труда в группах с различной эффективностью копинга.

В данной части работы были собраны данные на 69 сотрудников в возрасте от 21 до 57 лет, принимавших участие в исследовании, посвященном определению структуры установок преодоления профессиональных стрессов.

В соответствии с предложенным пониманием эффективности преодоления, были собраны данные, позволяющие оценить его результат и ресурсные затраты. Объективные показатели результата преодоления оценивались методом экспертных оценок. Субъективные показатели результативности преодоления оценивались при помощи опросника К. Рифф (адаптированный вариант Шевеленковой Т.Д., Фесенко П.П.) [4].

Анализ ресурсных показателей производился при помощи комплексной диагностико-превентивной системы ИДИКС, разработанной А.Б. Леоновой [3]. Данная методика предназначена для оценки выраженности профессионального стресса у субъекта труда и позволяет определить не только наличие стресс-факторов в деятельности субъекта труда, но и выявить дефицит ресурсов (около 70% вопросов теста имеют отношение к признакам, указанным нами в качестве дефицитарных).

В дальнейшем результативность преодоления сопоставлялась с дефицитарностью копинг-ресурсов и формулировался общий вывод об эффективности преодоления сотрудников. При высоких показателях результативности и низком уровне дефицита ресурса совладания, сотрудники относились к группе с высокой эффективностью преодоления профессиональных стрессов. Низкая результативность и высокий уровень дефицита копинг-ресурсов расценивались как низкая эффективность совладания. Остальные варианты классифицировались как средняя эффективность преодоления профессиональных стрессов. Полученные результаты представлены в таблице 2

Таблица 2

Распределение сотрудников по группам с различной эффективностью преодоления профессиональных стрессов

Эффективность преодоления профессионального стресса (кол. чел.)		
Высокая	Средняя	Низкая
11	50	8

Следующий этап анализа эмпирических данных предполагал проведение сравнения конфигурации установок преодоления в группах с различной копинг-эффективностью. Проведенный анализ показал, что в группах с различной эффективностью преодоления конфигурация установок различна (таблица 3, график 1).

Для сотрудников, эффективно преодолевающих профессиональные стрессы, характерно доминирование в установках активности (значения критерия Манна-Уитни: $U=169$ при $p<0,05$ и $U=17$ при $p<0,05$ при сравнении с группами со средней и низкой эффективностью преодоления соответственно) и гибкости ($U=14$ при $p<0,01$ при сравнении с группой низкоэффективного копинга). Также в данной группе отмечена яркая выраженность интровертированных установок по сравнению с группами со средней и низкой эффективностью копинга ($U=171$ при $p<0,05$ и $U=13$ при $p<0,01$ соответственно). Установки «Оптимизм-пессимизм» у высокоэффективных сотрудников характеризуются умеренным оптимизмом и не отличаются достоверно от установок сотрудников с

более низкой эффективностью совладания, хотя и превышают средние значения в группе с низкоэффективных сотрудников. В целом для субъекта труда, эффективно преодолевающего профессиональный стресс, характерна ориентация на активное разрешение проблемной ситуации, при этом проявляется более высокая гибкость в подборе стратегий и средств совладания, ориентация на внутренние ресурсы, умеренный оптимизм и вера в успешность разрешения проблемной ситуации.

Таблица 3

Средние значения выраженности установок субъектов труда в группах с различной эффективностью преодоления профессионального стресса

Эффективность преодоления	«Активность – Пассивность»	«Гибкость – Ригидность»	«Оптимизм – Пессимизм»	«Экстраверсия – Интроверсия»
Высокая	0,72	0,62	0,51	0,31
Средняя	0,54	0,56	0,64	0,52
Низкая	0,41	0,34	0,39	0,64

У сотрудников, вошедших в группу с низкой эффективностью преодоления, отмечается ориентация на пассивные стратегии совладания. При этом данные респонденты показывают низкую готовность к изменению собственных стратегий и подходов к разрешению сложностей в работе. Одновременно у них зафиксирована яркая выраженность экстравертированных установок преодоления, они больше других зависимы от внешнего окружения, рассчитывают на него и нуждаются в нем. Кроме этого, у этих работников наиболее низкие значения оптимистичных установок ($U=107$ при $p<0,05$ при сравнении с группой средней эффективности копинга). Таким образом, низкая эффективность преодоления связана с выраженностью пассивных, ригидных, пессимистичных и экстравертированных установок совладания с профессиональными стрессами.

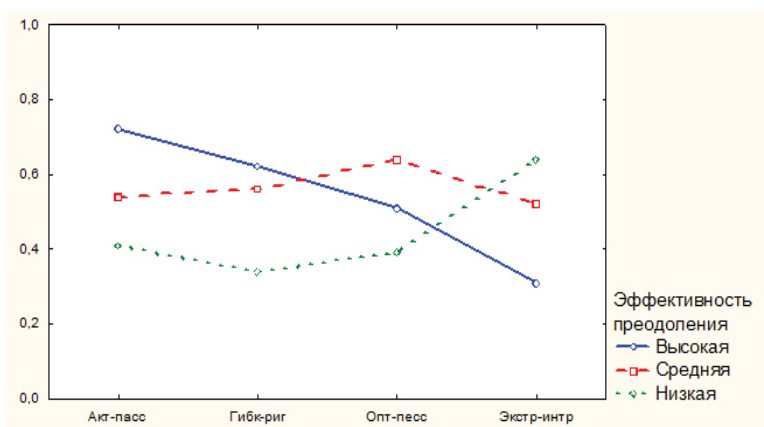


График 1 Средние значения выраженности установок в группах с различной эффективностью преодоления профессионального стресса.

Группу со средней эффективностью совладания характеризует выраженная оптимистичность установок, умеренная активность, гибкость и экстравертированность копинг-установок. Выраженность оптимистичных установок у данных сотрудников самая высокая и отличается от других групп ($U=162$ при $p<0,05$ и $U=86$ при $p<0,01$ при сравнении с группами с высокой и низкой эффективностью преодоления соответственно). Несмотря на то, что у респондентов данной группы по сравнению с группой высокоэффективного совладания ориентация на внешнее окружение в преодолении выше, а активность установок ниже, значимость отличий по этим переменным не достигает приемлемого уровня. Аналогичная ситуация наблюдается и при сравнении этих параметров с группой низкоэффективных сотрудников, хотя средние значения выраженности соответствующих установок и отличаются. Таким образом, данную группу от остальных отличает более высокий оптимизм.

Таким образом, проведенный анализ показал, что субъекты труда, демонстрирующие различную эффективность копинг-поведения, отличаются доминирующими установками преодоления. Исходя из этого, можно сделать вывод о том, что готовность к проявлению различных антистрессовых реакций влияет и на эффективность противостояния профессиональным стрессам.

Список литературы

1. Адлер А. Практика и теория индивидуальной психологии. М.: Фонд «За экономическую грамотность», 1995. [96 с.]
2. Бодров В.А. Психология профессиональной деятельности. Теоретические и прикладные проблемы. М.: Институт психологии РАН, 2006. [623 с.]
3. Леонова А.Б. Методика интегральной диагностики и коррекции профессионального стресса (ИДИКС): методическое руководство. СПб.: Иматон, 2007. [53 с.]
4. Шевеленкова Т.Д., Фесенко П.П. Психологическое благополучие личности (обзор основных концепций и методика исследования) // Психологическая диагностика. 2005. [№3. С. 95-129].
5. Шапошникова Н.В. Ресурсы преодоления профессиональных стрессов субъектом труда // Кафедра. 2013. [№1. С. 23-34]