

Научный поиск: личность, образование, культура. 2022. № 2. С. 68–78.
Scientific search: personality, education, culture. 2022. No. 2. Pp. 68–78.

НАУЧНЫЙ ДЕБЮТ

Научная статья
УДК 159.99
ББК 88.411
DOI: 10.54348/SciS.2022.2.11

Стрессоустойчивость и удовлетворенность трудом офисных сотрудников

Анастасия Владимировна Фомина

Российский государственный социальный университет, Москва, Россия,
nogapu21.fomina@yandex.ru

Аннотация. В статье представлены результаты эмпирического исследования взаимосвязи стрессоустойчивости с разным уровнем удовлетворенности трудом у офисных сотрудников. Взаимосвязь стрессоустойчивости и удовлетворенности трудом крупных коммерческих фирм остается вне поля зрения специалистов, хотя текучесть кадров, срывы на работе, эмоциональное выгорание – являются тревожными сигналами и не позволяют специалистам психологической науки пройти мимо анализа этой проблемы. В исследовании использовались следующие методики: шкала организационного стресса К. Маклина, русскоязычная адаптация Н. Водопьяновой; шкала психологического стресса PSM–25, в адаптации Н. Водопьяновой; тест жизнестойкости С. Мадди, в адаптации Леонтьева; интегральная удовлетворенность трудом Батаршев А.В. Исследование доказало, что чем выше организационный стресс у испытуемого, тем ниже его общая удовлетворенность трудом. Для повышения уровня удовлетворенности персонала трудом на предприятии, необходимо провести комплекс программ по обучению персонала борьбы со стрессами, обучению релаксирующим техникам, самопомощи, способам конструктивного разрешения производственных конфликтов, а также по развитию социально-психологических личностных ресурсов.

Ключевые слова: удовлетворенность трудом, психическая напряженность, стрессоустойчивость, профессиональная деятельность, благополучие в профессиональной деятельности.

Для цитирования: Фомина А. В. Стрессоустойчивость и удовлетворенность трудом офисных сотрудников // Научный поиск: личность, образование, культура. 2022. № 2. С. 68–78. <https://doi.org/10.54348/SciS.2022.2.11>

SCIENTIFIC DEBUT

Original article

Stress tolerance and job satisfaction of office employees

Anastasia V. Fomina

Russian State Social University, Moscow, Russia, nogapu21.fomina@yandex.ru

Abstract. The article presents the results of an empirical study of the relationship between stress tolerance and different levels of job satisfaction among office employees. The relationship between stress tolerance and job satisfaction of large commercial firms remains out of the field of view of specialists, although staff turnover, breakdowns at work, emotional burnout are alarming signals and do not allow to pass by the analysis of this problem by specialists of psychological science. The following methods were used in the study: K. Maklin's scale of organizational stress, N. Vodopyanova's Russian-language adaptation; PSM–25 psychological stress scale, adapted by N. Vodopyanova; S. Maddi's resilience test, adapted by Leontiev; integral job satisfaction Batarshhev A.V. The study proved that the higher the organizational stress of the subject, the lower his overall job satisfaction. In order to increase the level of staff satisfaction with work at the enterprise, it is necessary to conduct a set of programs to train staff to

combat stress, teach relaxing techniques, self-help, ways to constructively resolve industrial conflicts, as well as to develop socio-psychological personal resources.

Keywords: job satisfaction, mental tension, stress tolerance, professional activity, well-being in professional activity.

For citation: Fomina A. V. Stress tolerance and job satisfaction of office employees. *Nauchnyj poisk: lichnost', obrazovanie, kul'tura = Scientific search: personality, education, culture*. 2022. No. 2. Pp. 68–78. (In Russ). <https://doi.org/10.54348/SciS.2022.2.11>

Актуальность. Профессиональная деятельность офисных сотрудников и руководителей предприятий все чаще сопровождается постоянным снижением доли физического труда и увеличением умственных и психических нагрузок [Алёшин, 2000]. За последние несколько лет значительно возросло количество людей с нарушениями опорно-двигательного аппарата, дыхания, сердечно-сосудистой системы, кровообращения, а также с различными психическими нарушениями (депрессия, эмоциональное выгорание, тревожность). Все эти изменения и неспособность организма вовремя справляться со стрессом приводят к росту и прогрессированию болезней стресса, снижению качества и продолжительности жизни человека.

Значительная часть сотрудников организаций подвергаются стрессу ежедневно. Это обусловлено следствием технического прогресса, быстроменяющимся условиям окружающей среды, возросшей интенсивностью и объемом работы, с которой необходимо справляться. Жизнь в условиях напряженности, многозадачности, повышенного уровня ответственности требует больших физических, моральных и психологических усилий. Именно поэтому, в современном мире важное место занимает такое качество личности, как стрессоустойчивость [Кисляков и др., 2021]. Стрессоустойчивость определяется как совокупность личностных качеств, позволяющих работнику переносить значительные интеллектуальные, волевые и эмоциональные нагрузки (перегрузки), обусловленные особенностями профессиональной деятельности, без особых вредных последствий для деятельности, окружающих и своего здоровья.

Актуальность изучения данной темы обусловлена, главным образом, малым количеством работ на тему стрессоустойчивости офисных сотрудников в крупных компаниях [Величковский, 2009; Здравомыслов, 2012; Старикова, 2015; Фетискин, Козлов, Мануйлов, 2009]. В значительном количестве работ стрессоустойчивость связывают со стрессоустойчивостью педагогов [Пономарева, Зверева, Карпова, 2018; Кисляков и др., 2018], работой в условиях повышенного риска [Субботин, 1992] и др. Вместе с тем сама по себе стрессоустойчивость

как способность человека выдерживать и сопротивляться неблагоприятным условиям труда влечет за собой особое психоэмоциональное оценочное отношение к труду, которое называется удовлетворенностью. Проблема удовлетворенности трудом в настоящее время стоит достаточно остро.

В постоянно развивающемся мире персонал выступает в роли актива организации, обеспечивая устойчивое развитие и конкурентоспособность на рынке. Именно поэтому условия труда, удовлетворение материальных (уровень заработной платы, наличие страхового полиса и т.д.) и психологических (безопасность и чувство защищенности) потребностей является залогом долгосрочной эффективности и успешности организации.

К сожалению, в нашей стране высокий уровень стресса и личностной ответственности за результаты и последствия профессиональной деятельности зачастую сопровождается низкими условиями труда и неудовлетворенностью. Для того чтобы у сотрудников складывалось положительное отношение к труду, необходимо формировать у них чувство удовлетворенности своим трудом. Важнейшим фактором, влияющим на удовлетворенность трудом, являются трудовые условия – комплекс социально-экономических, технико-организационных и естественно-природных факторов, в которых осуществляется трудовой процесс. Они влияют не только на степень удовлетворенности трудом, но и на отношение к труду, на здоровье и работоспособность человека, а также на эффективность труда и текучесть кадров [Назаренко, 2012].

Изучением отношения к трудовой деятельности в нашей стране активно занимались с 60-х гг. XX в. Наибольшую известность получило исследование В.А Ядова и А.Г. Здравомыслова «Отношение к труду молодых рабочих промышленных предприятий г. Ленинграда», в котором были определены объективные и субъективные характеристики отношения к труду; мотивы трудовой деятельности и их связь с содержанием труда; выявлено влияние некоторых типологических особенностей личности рабочего на отношение к труду [Мисюрина, 2012].

Целью данного исследования является определение и выявление особенностей показателя стрессоустойчивости у офисных сотрудников с показателями условий труда.

Гипотезы: Если сотрудники компании имеют высокую удовлетворенность трудом, то можно сказать о наличии у них высокого уровня стрессоустойчивости.

Если сотрудники компании имеют низкую удовлетворенность труда, то можно сказать о низком уровне стрессоустойчивости.

В психологии существует ряд определений понятия «стрессоустойчивость». Проблему стрессоустойчивости разрабатывали такие ученые, как Л.М. Аболин, А.Ю. Маленова, А.А. Баранов, Б.Х. Варданян, В.А. Бодров, М.Ю. Денисов, Л.В. Куликов, А.В. Либина, А.В. Либин, Л.А. Китаев-Смык, А.А. Реан, С.В. Субботин и др.

Так, Б.Х. Варданян определяет стрессоустойчивость как особое взаимодействие всех компонентов психической деятельности, в том числе эмоциональных. Стрессоустойчивость можно более конкретно определить как свойство личности, обеспечивающее гармоническое отношение между всеми компонентами психической деятельности в эмоциогенной ситуации и тем самым содействующее успешному выполнению деятельности [Васильева, 2017].

В данной статье мы будем придерживаться подхода С.В. Субботина, разделять идею двойственной природы стрессоустойчивости. Под термином «стрессоустойчивость» понимается индивидуально–психологические особенности, заключающиеся в специфической взаимосвязи разноуровневых свойств интегральной индивидуальности, что обеспечивает биологический, физиологический и психологический гомеостаз системы и ведет к оптимальному взаимодействию субъекта с окружающей средой в различных условиях жизнедеятельности и деятельности [Субботин, 1992].

Под термином «удовлетворенность трудом» мы будем понимать состояние сбалансированности требований (запросов), предъявляемых работником к содержанию, характеру и условиям труда, а также субъективной оценки этих запросов [Назаренко, 2012]. В определении «условия труда» заложены следующие показатели:

- Социально–производственные (степень механизации и автоматизации, индивидуальный или бригадный, удаленность места труда от места жительства).

- Социально–экономические (длительность

рабочего дня, продолжительность отпуска, зарплата, социально–экономические льготы).

- Социально–гигиенические (безопасность труда, уровень физических нагрузок и нервных напряжений, стрессовых ситуаций, комфортность).

- Социально–психологические (морально–психологический климат в коллективе, взаимоотношения друг с другом и руководителями). Особенно чувствительны к морально–психологическому климату женщины.

Работы последнего времени акцентируют внимание, в большей степени, на мотивацию и стимулирование сотрудников. Так, А.А. Андреев в своей работе «Система мотивации и стимулирования труда как фактор удовлетворенности трудом» выделяет материальные мотиваторы (уровень оплаты труда, поощрения, надбавки) и профессиональные (уровень образования, профессиональные навыки, стаж работы, самообразование), говоря о тесной связи между двумя группами. Недостаточно высокий уровень оплаты труда занятых работников в учреждениях, влияют дестимулирующим образом на формирование мотивационных установок трудового резерва, нацеленного на повышение образовательного уровня. Несмотря на определенные негативные тенденции, значительная часть работников (преимущественно молодежной группы) мотивирована на систематическое повышение уровня своего образования с целью получения более высокооплачиваемой работы [Андреев, 2021].

Однако, взаимосвязь стрессоустойчивости и удовлетворенности трудом крупных коммерческих фирм остается вне поля зрения специалистов, хотя текучесть кадров, срывы на работе, эмоциональное выгорание – являются тревожными сигналами и не позволяют специалистам психологической науки пройти мимо анализа этой проблемы.

Методы и организация исследования. В исследовании использовались следующие методики:

1. Шкала организационного стресса К. Маклина, русскоязычная адаптация Н. Водопьяновой.

2. Шкала психологического стресса PSM–25, в адаптации Н. Водопьяновой.

3. Тест жизнестойкости С. Мадди, в адаптации Леонтьева.

4. Интегральная удовлетворенность трудом Батаршев А. В.

Более подробно шкалы методик представлены в таблице 1.

Таблица 1. Методики, используемые для диагностики

Table 1. Methods used for diagnostics

Тест жизнестойкости С. Мадди	Интегральная удовлетворенность трудом Батаршев А.В.	Шкала организационного стресса К. Маклина	Шкала психологического стресса PSM–25, в адаптации Водопьяновой
<p><i>Шкалы:</i> Вовлеченность Контроль Принятие риска Жизнестойкость</p>	<p><i>Шкалы:</i> Общая удовлетворенность трудом. Интерес к работе Удовлетворенность достижениями в работе Удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством Уровень притязаний в профессиональной деятельности Предпочтение выполняемой работы зарплате Удовлетворенность условиями труда Профессиональная ответственность</p>	<p>Выявляет устойчивость личности к профессиональному стрессу. <i>Суб-шкалы:</i> Способность самопознания Широта интересов Принятие ценностей других Гибкость поведения Активность и продуктивность</p>	<p>Выявляет интегральный показатель психической напряженности.</p>

Основная идея исследования состоит в поиске ответа на вопрос «Является ли взаимосвязь таких показателей как «стрессоустойчивость» и «удовлетворенность трудом» у офисных сотрудников компании достаточно значимой?»

Эмпирическая часть исследования проводится на базе организации ООО «МАРВЕЛСТРОЙ», на выборке 29 человек и состоит из двух этапов. Проведение исследования осуществлялось в период с 25 февраля 2022 г. по 4 марта 2022 г. В это время респондентам было предложено пройти методики, отраженные выше. На первом этапе исследования у сотрудников измеряется показатель удовлетворенности трудом посредством методики Батаршева А.В. «Интегральная удовлетворенность трудом». В данной методике важными для данного исследования являются показатели «удовлетворенность условиями труда» и «общая удовлетворенность трудом». На заключительном этапе исследования именно эти показатели будут сравниваться с уровнем стрессоустойчивости сотрудников. Произвести анализ полученных данных по диагностике удовлетворенности трудом и приступить к второму этапу исследования.

На втором этапе измеряется показатель стрессоустойчивости посредством нескольких методик: (Тест жизнестойкости С. Мадди, Шкала организационного стресса К. Маклина, Шкала психологического стресса PSM–25). Наибо-

лее важными шкалами в данных методиках являются: шкала «жизнестойкость», шкала общей устойчивости к профессиональному стрессу и общий показатель психической напряженности соответственно. Произвести анализ полученных данных по диагностике устойчивости к стрессу. Проанализировать и сравнить показатели между собой:

- Уровень жизнестойкости с общей удовлетворенностью труда.
- Устойчивость личности к профессиональному стрессу с удовлетворенностью условиями труда.
- Интегральный показатель психической напряженности с общим уровнем удовлетворенности трудом.

На заключительном этапе исследования сделать вывод и подтвердить или опровергнуть гипотезы:

- Если сотрудники компании имеют высокую удовлетворенность трудом, то можно сказать о наличии у них высокого уровня стрессоустойчивости.
- Если сотрудники компании имеют низкую удовлетворенность труда, то можно сказать о низком уровне стрессоустойчивости.

Данные, между которыми необходимо провести корреляционный анализ представлены в таблице 2.

Таблица 2. Методики для проведения корреляционного анализа

Table 2. Methods for conducting correlation analysis

Общая удовлетворенность трудом Интерес к работе Удовлетворенность достижениями в работе Удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством Уровень притязаний в профессиональной деятельности Предпочтение выполняемой работы заработку Удовлетворенность условиями труда Профессиональная ответственность	Интегральный показатель психической напряженности (Водопьянова) Все шкалы теста Маклина Все шкалы теста Мадди
--	---

Высокие значения корреляции укажут на связи трудом. значимые связи—после этого будет предложен **Анализ результатов исследования.** Основ- комплекс мер для снижения уровня стресса и, ные описательные статистики полученных ре- как следствие, для повышения удовлетворенно- зультатов представлены в таблице 3.

Таблица 3. Описательные статистики исследуемых переменных

Table 3. Descriptive statistics of the variables under study

Переменные	Ми- ниму м	Мак- симу м	Сред- нее	Стд. от- клоне ние	Асим- метри я	Экс- цесс
Возраст	20	60	40,4	11,7	0,42	-0,98
Общий показатель удовлетворенности тру- дом	20	32	26,2	2,6	-0,1	0,48
Интерес к работе	3	5	4,1	0,56	0,06	0,48
Удовлетворенность достижениями в работе	2	4	3,72	0,53	-1,81	2,71
Удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами	4	6	5,45	0,78	-1,01	-0,54
Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	2	6	4,59	1,12	-0,73	0,25
Уровень притязаний в профессиональной деятельности	0	3	1,86	0,69	-0,5	0,88
Предпочтение выполняемой работы зара- ботку	0	4	2,17	1,26	0,23	-0,91
Удовлетворенность условиями труда	3	4	3,79	0,41	-1,53	0,35
Профессиональная ответственность	0	2	0,76	0,83	0,5	-1,37
Интегральный показатель психической на- пряженности	25	99	61,1	20,6	0,17	-0,66
Способность самопознания (когнитивность)	4	12	8,45	1,90	-0,27	-0,06
Широта интересов	4	14	9,14	2,37	-0,26	-0,28
Принятие ценностей других	4	11	7,72	1,79	-0,07	-0,65
Гибкость поведения	4	14	10,5	2,54	-0,55	0,04
Активность и продуктивность	4	17	10,2	2,59	0,23	1,08
Общий индекс ОС	31	58	46,1	6,45	-0,50	0,09
Вовлеченность	29	54	44,5	6,45	-0,56	-0,1
Контроль	26	46	34,8	5,29	0,31	-0,85
Принятие риска	9	24	16,9	3,55	-0,37	0,22
Жизнестойкость	79	121	96,4	11,2	0,05	-0,67

В соответствии с замыслом исследования группы по уровням удовлетворенности трудом рассматривались различия в уровне стрессо- в соответствии с минимальными и максималь- устойчивости и удовлетворенности трудом. С ными значениями удовлетворенности в выбор- этой целью испытуемые были разделены на три ке. Испытуемые, имеющие от 20 до 24 баллов

включительно – вошли в группу с низкой удовлетворенностью трудом. Испытуемые, набравшие от 25 до 28 баллов включительно, – в группу со средней удовлетворенностью трудом. Испытуемые, вошедшие в группу с высокой удов-

летворенностью трудом – набрали от 29 до 32 баллов включительно. Наглядно данные по группам с разным уровнем удовлетворенности представлены на рисунке 1.

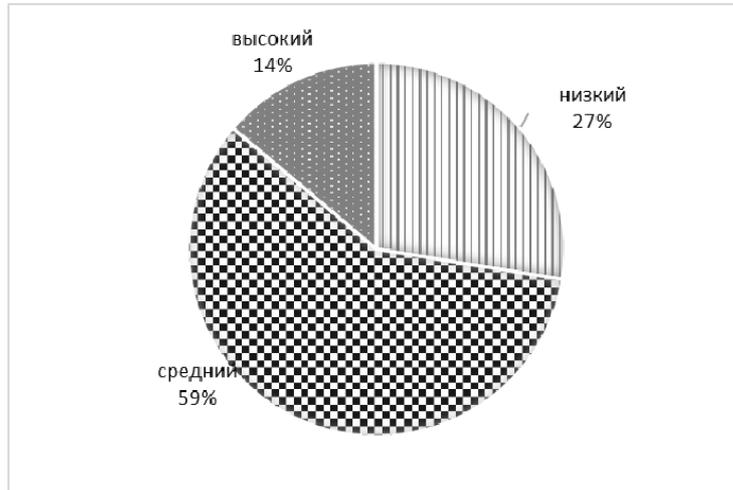


Рисунок 1. Уровень удовлетворенности сотрудников
Figure 1. Employee satisfaction level

Далее изучались сходства и различия каждой из групп испытуемых по таким параметрам общей удовлетворенности трудом, как: интерес к работе, удовлетворенность достижениями в работе, удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами и руководством, уровень притязаний в профессиональной деятельности, предпочтение выполняемой работы зарплатку, удовлетворенность условиями труда, профессиональная ответственность. А также взаимосвязь данных параметров с показателями уровня стрессоустойчивости, психической напряженности и

жизнестойкости: способность самопознания, широта интересов, принятие ценностей других, гибкость поведения, активность и продуктивность, вовлеченность, контроль, принятие риска.

С целью изучения тесноты связей между удовлетворенностью трудом и стрессоустойчивостью был проведен корреляционный анализ. В результате обработки данных были получены следующие результаты, представленные в таблице 4.

Таблица 4. Корреляционные связи между переменными у испытуемых с низкой удовлетворенностью трудом ($p < 0,05$)

Table 4. Correlations between variables in subjects with low job satisfaction ($p < 0,05$)

	Принятие ценностей других	Гибкость поведения	Активность и продуктивность	Общий ОС	PSM-25	Вовлеченность	Контроль	Принятие риска
Общий УТ				-0,54	-0,59			
Ик работе								-0,70
УДвР				-0,46				
УвсК	-0,57		0,60					
УвсР	0,61						0,56	
уПвПД			-0,49	-0,69				
ПвРЗ	-0,62	0,52				0,55		
УУТ	0,63							

В группе испытуемых с низкой удовлетворенностью труда были обнаружены следующие корреляционные зависимости с сильной теснотой связи ($\pm 0,65-0,80$). Обратно пропорциональная зависимость обнаружена между параметрами «общий индекс организационного стресса» и «уровень притязаний в профессиональной деятельности», «принятие риска» и «интерес к работе».

С умеренной теснотой связи ($\pm 0,45-0,64$) в обратно пропорциональных зависимостях находятся такие параметры, как: «принятие ценностей других» с «удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами» и «удовлетворенность взаимоотношениями с руководством»; «активность и продуктивность» с «уровень притязаний в профессиональной деятельности»; «принятие ценностей других» и «предпочтение выполняемой работы заработку»; «общий индекс организационного стресса» и «удовлетворенность достижениями в работе» и «интегральный показатель психической напряженности».

С умеренной теснотой связи ($\pm 0,45-0,64$) в прямо пропорциональных зависимостях обнаружена между такими параметрами как: «принятие ценностей других» и «удовлетворенность условиями труда»; «гибкость поведения» и «предпочтение выполняемой работы заработку»; «активность и продуктивность» и «удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами»; «вовлеченность» и «предпочтение выполняемой работы заработку»; «контроль» и «удовлетворенность взаимоотношениями с руководством». Выявлена умеренная обратно пропорциональная зависимость и между такими параметрами, как: «общий индекс организационного стресса» и «общий показатель удовлетворенности трудом».

Представленные данные свидетельствуют о том, что для группы испытуемых с низкой удовлетворенностью трудом характерны следующие особенности:

В случае, когда у испытуемых много интересов, они в меньшей степени заинтересованы в работе, которую выполняют.

Если испытуемые имеют высокий уровень орга-

низационного стресса в силу различных причин, они склонны иметь низкий уровень притязаний в профессиональной деятельности.

Чем более гибок и вовлечен испытуемый в свою профессиональную деятельность, тем в большей степени он склонен предпочитать выполняемую работу высокому заработку.

Чем в большей степени испытуемые принимают других людей такими, какие они есть, тем выше их удовлетворенность условиями труда в компании, и тем ниже удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами и руководством.

Чем выше принятие ценностей других, тем ниже предпочтение выполняемой работы заработку.

Чем более активен и продуктивен испытуемый, тем более он удовлетворен взаимоотношениями с коллегами, но имеет низкий уровень притязаний в профессиональной деятельности.

Чем выше убежденность испытуемого в том, что борьба позволяет повлиять на результат происходящего, пусть даже это влияние не абсолютно и успех не гарантирован, тем лучше его взаимоотношения с руководством.

Чем выше убежденность человека в том, что все то, что с ним случается, способствует его развитию за счет знаний, извлекаемых из опыта (принятие риска), тем выше его интерес к работе.

Испытуемые в меньше степени удовлетворены трудом, т.к. имеют высокий уровень организационного стресса. Корреляционный анализ показал, что чем выше уровень организационного стресса и психической напряженности, тем менее человек удовлетворен достижениями в работе.

В группе испытуемых со средней удовлетворенностью труда были обнаружены следующие корреляционные зависимости. Умеренная теснота связи ($\pm 0,45-0,64$) в прямо пропорциональных зависимостях обнаружена между такими параметрами как: «способность самопознания», «активность и продуктивность», «общий индекс организационного стресса» с «удовлетворенность условиями труда»; «вовлеченность», «контроль», «жизнестойкость» с «уровень притязаний в профессиональной деятельности». Данные представлены в таблице 5.

Таблица 5. Корреляционные связи между переменными у испытуемых со средней удовлетворенностью трудом ($p < 0,05$)

Table 5. Correlations between variables in subjects with average job satisfaction

	Способность самопознания	Принятие ценностей других	Гибкость поведения	Активность и продуктивность	Вовлеченность	Контроль	Жизнестойкость
Общий УТ				0,48			
УДвР			-0,47				
УвсК		-0,55					
УПвПД				-0,54	0,58	0,47	0,57
УУТ	0,59			0,46		-0,60	

В обратно пропорциональных зависимостях обнаружены связи между такими параметрами, как: «гибкость поведения» и «удовлетворенность достижениями в работе»; «удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами» и «принятие ценностей других»; «активность и продуктивность» с «уровень притязаний в профессиональной деятельности»; «контроль» и «удовлетворенность условиями труда».

Представленные данные свидетельствуют о том, что для группы испытуемых со средней удовлетворенностью трудом характерны следующие особенности:

Чем выше организационный стресс, тем в меньшей степени испытуемый интересуется чем-либо другим.

Чем выше способность самопознания испытуемого, уровень организационного стресса и активность, тем выше его удовлетворенность условиями труда

Если испытуемый убежден, что вовлеченность в происходящее на работе дает максимальный шанс найти нечто стоящее и интересное для него, а также убежденность в том, что борьба позволяет повлиять на результат происходящего – тем выше уровень притязаний в

профессиональной деятельности.

Чем более гибок испытуемый, тем ниже его удовлетворенность достижениями в работе.

Чем выше удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами, тем ниже принятие ценностей других людей, принятия их такими, какие они есть.

Чем более активен и продуктивен человек, тем ниже уровень притязаний в профессиональной деятельности.

Чем выше убежденность в том, что борьба позволяет повлиять на результат происходящего, тем ниже удовлетворенность условиями труда.

Таким образом, в группе испытуемых со средней удовлетворенностью труда, явной связи между показателями шкалы «общий уровень организационного стресса» и шкалой «общий уровень удовлетворенности трудом» не обнаружено. Тем не менее, имеются умеренные связи между остальными шкалами этих методик.

В группе испытуемых с высокой удовлетворенностью труда были обнаружены следующие обратные пропорциональные корреляционные зависимости с весьма сильными связями ($\pm 0,81-0,90$), представленные в таблице 6.

Table 6. Correlations between variables in subjects with high job satisfaction ($p < 0,05$)

Table 6. The results of the subjects with high job satisfaction ($p < 0,05$)

	Способность самопознания	Принятие ценностей других	Гибкость поведения	Общий ОС	PSM-25	Контроль	Жизнестойкость
Общий УТ		-0,94		-0,99	0,68	0,93	0,65
УДвР			-0,82		0,91		
УвсК	-0,87						
ПвРЗ			-0,82				
PSM-25			-0,92				

Параметр «способность самопознания» и параметры как: «интегральный показатель психической напряженности» и «удовлетворенность взаимоотношениями с руководством»; «принятие ценностей других» и «общий показатель удовлетворенности трудом»; «гибкость поведения» и «удовлетворенность достижениями в работе», «предпочтение выполняемой работы заработку», «интегральный показатель психической напряженности». А также между параметрами «общий индекс организационного стресса» и параметр «общий показатель удовлетворенности трудом».

У испытуемых с высокой удовлетворенностью труда были обнаружены также прямо пропорциональные корреляционные зависимости с весьма сильными связями ($\pm 0,81-0,90$), какие

«интегральный показатель психической напряженности» и «удовлетворенность достижениями в работе»; «общий уровень удовлетворенности трудом» и параметрами «контроль», «жизнестойкость». Это свидетельствует о том, что чем выше психическая напряженность испытуемого, тем он более удовлетворен достижениями в работе.

Между такими параметрами, как: «интегральный показатель психической напряженности» и «общий показатель удовлетворенности трудом» выявлена прямо пропорциональная достаточно сильная связь. Чем выше показатель психической напряженности, тем выше общий уровень удовлетворенности трудом.

Представленные данные свидетельствуют о том, что для группы испытуемых с высокой удовлетворенностью трудом характерны следующие особенности:

- Чем выше способность испытуемого к самопознанию, тем ниже удовлетворенность взаимоотношений с руководством и общий показатель удовлетворенности трудом.
- Чем в большей степени испытуемые принимают ценности других людей, тем ниже уровень общей удовлетворенности от деятельности.
- Чем более гибок человек, тем ниже его удовлетворенность достижениями в работе, но также ниже уровень психической напряженности и предпочтение выполняемой работы более высокому заработку.
- Чем выше общий показатель организационного стресса, тем ниже показатель общей удовлетворенности трудом.
- Чем более гибкий человек в отношении собственной работы, тем больший интерес он к ней проявляет.
- Чем выше организационный стресс, тем выше уровень притязаний в профессиональной

деятельности у испытуемого.

В группе с высокой удовлетворенностью трудом были выявлены значимые связи между исследуемыми показателями удовлетворенности и организационного стресса. Подтвердилась гипотеза о существовании взаимозависимости удовлетворенности и уровня стресса.

Выводы. Гипотеза о существовании взаимосвязи между удовлетворенностью трудом и стрессоустойчивостью подтвердилась частично в группах испытуемых с высокой и низкой удовлетворенностью трудом. Исследование доказало, что чем выше организационный стресс у испытуемого, тем ниже его общая удовлетворенность трудом. Для повышения уровня удовлетворенности персонала трудом на предприятии необходимо провести комплекс программ по обучению персонала борьбы со стрессами, обучению релаксирующим техникам, самопомощи, способам конструктивного разрешения производственных конфликтов, а также по развитию социально-психологических личностных ресурсов [Кисляков, Шмелева, 2018].

Список источников

- Алешин С.В. Информационный стресс: практические рекомендации. Москва: ГИНФО, 2000. 127 с.
- Андреев А.А. Система мотивации и стимулирования труда как фактор удовлетворенности трудом // Сборник научных статей магистрантов ММА – 2021. ТОМ 2. С. 10-14.
- Варданян Б.Х. Механизмы регуляции эмоциональной устойчивости // Категории, принципы и методы психологии. Психические процессы. Москва, 1983. С. 542–543.
- Васильева Т. Н. Влияние информационной нагрузки на уровень стрессоустойчивости офисных работников / Т. Н. Васильева, И. В. Федотова, А. В. Зуев // Медицина труда и промышленная экология. 2017. № 9. С. 35.
- Величковский Б.Б. Индивидуальная устойчивость к стрессу как фактор психического и соматического здоровья // Здоровье нации и образование: материалы Всероссийского науч.-практ. конгр. Москва, 2009. С. 23–25.
- Дмитриева Н. А. Уровень стрессоустойчивости персонала // Научные исследования и разработки студентов : Сборник материалов II Международной студенческой научно-практической конференции, Чебоксары, 01 декабря 2016 года / ФГБОУ ВО «Чувашский государственный университет им. И.Н. Ульянова»; Актюбинский региональный государственный университет имени К. Жубанова; Кыргызский экономический университет им. М. Рыскулбекова; ООО «Центр научного сотрудничества «Интерактив плюс». Чебоксары: Общество с ограниченной ответственностью "Центр научного сотрудничества "Интерактив плюс", 2016. С. 172-173.
- Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после: учебное пособие для вузов. Москва, 2003.
- Кисляков П. А., Романова А. В., Белякова Н. В., Морозов В. А. Влияние стиля руководства на психологическую безопасность сотрудников образовательной организации // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). 2018. Т. 9. № 4-1. С. 138-156.
- Кисляков П. А., Шмелева Е. А. Социально-профессиональные навыки в структуре психологической безопасности личности // Системогенез учебной и профессиональной деятельности : Материалы VIII всероссийской научно-практической конференции (Ярославль, 19–20 ноября 2018 года) / Под ред. Ю.П. Поваренкова. Ярославль: Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского, 2018. С. 201-204.
- Кисляков П. А., Шмелева Е. А., Алексапольская М. М., Дашевский А. Р. Копинг-поведение сотрудников при осуществлении профессиональной деятельности во вредных условиях труда // Век качества. 2021. № 3. С. 202-218.
- Мисюрин А. Ш. Влияние условий труда на удовлетворенность работников своим трудом // Универси-

тетское образование. 2012. С. 270-271.

Назаренко В.В. Взаимосвязь показателей жизнестойкости, психического выгорания и стрессоустойчивости у сотрудников государственной противопожарной службы МЧС России / В.В. Назаренко, Бенькова О.А. // Материалы V студенческой междунар. заочной науч.-практ. конф. Новосибирск: «Сибирская ассоциация консультантов», 2012. 458 с.

Науменко И. А. Формирование стрессоустойчивости сотрудников организации // Интеллектуальные ресурсы – региональному развитию. 2019. Т. 5. № 1. С. 163-167.

Нечитайло Я. С. Взаимосвязь типа корпоративной культуры с мотивацией труда и удовлетворенностью трудом у рабочих и инженерно-технических сотрудников / Я. С. Нечитайло, С. В. Чернобровкина // Активность и ответственность личности в контексте жизнедеятельности : материалы II Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, посвященной 300-летию г. Омска, Омск, 06–07 октября 2016 года. Омск: Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского, 2016. С. 118-120.

Подколзина Л. Г. Взаимосвязь стрессоустойчивости с адаптационным потенциалом и личностными особенностями молодых специалистов-педагогов // Научное мнение. 2021. № 1-2. С. 78-85.

Пономарева О. Я. Удовлетворенность трудом как показатель качества человеческого капитала организации в условиях цифровизации / О. Я. Пономарева, О. Ю. Никитина // II Международная конференция «Цифровая трансформация общества, экономики, менеджмента и образования»: Материалы конференции, Екатеринбург, 05–06 декабря 2019 года. Екатеринбург: 2020. С. 67-74.

Пономарева О.Я., Зверева С.Ф., Карпова Н.И. Управление удовлетворенностью трудом сотрудников посредством гибкой системы стимулирования // Интеллект. Инновации. Инвестиции. 2018. №10. С.56-63.

Снегирева Е.С. Особенности показателей жизнестойкости и стрессоустойчивости у сотрудников государственной противопожарной службы (ГПС) МЧС России // Современные технологии обеспечения гражданской обороны и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций. 2015. № 1-2(6). С. 129-133.

Старикова Я. В. Влияние социальной среды на стрессоустойчивость офисных сотрудников (на примере сотрудников компании балтавтотред-м) // Актуальные проблемы экологии и природопользования: сборник научных трудов Международной научно-практической конференции: в 2 ч., Москва, 02–04 апреля 2015 года / Российский университет дружбы народов. Москва: Российский университет дружбы народов, 2015. С. 142-145.

Субботин С.В. Устойчивость к психическому стрессу как характеристики метаиндивидуальности учителя: дисс. ... канд. психол. наук: 19.00.07. Пермь, 1992. 152 с.

Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. Москва: Изд-во Института Психотерапии, 2009. 490 с.

References

- Aleshin S.V. Information stress: practical recommendations. Moscow: GINFO, 2000. 127 p. (In Russ).
- Andreev A.A. System of motivation and stimulation of labor as a factor of job satisfaction. In: Collection of scientific articles of undergraduates of MMA – 2021. VOLUME 2. Pp. 10-14. (In Russ).
- Vardanyan B.H. Mechanisms of regulation of emotional stability. In: Categories, principles and methods of psychology. Mental processes. Moscow, 1983. Pp. 542-543. (In Russ).
- Vasilyeva T. N. Influence of information load on the level of stress resistance of office workers / T. N. Vasilyeva, I. V. Fedotova, A.V. Zuev. *Medicina truda i promyshlennaya ekologiya = Labor medicine and industrial ecology*. 2017. No. 9. P. 35. (In Russ).
- Velichkovsky B.B. Individual resistance to stress as a factor of mental and somatic health // Health of the nation and education: materials of the All-Russian Scientific and practical. Congr. Moscow, 2009. Pp. 23-25. (In Russ).
- Dmitrieva N. A. The level of stress resistance of personnel // Scientific research and development of students : Collection of materials of the II International Student Scientific and Practical Conference, Cheboksary, December 01, 2016 / I.N. Ulyanov Chuvash State University; Aktobe Regional State University named after K. Zhubanov; Kyrgyz Economic University named after M. Ryskulbekova; LLC "Center for Scientific Cooperation "Interactive plus". Cheboksary: Limited Liability Company "Center for Scientific Cooperation "Interactive Plus", 2016. Pp. 172-173. (In Russ).
- Zdravomyslov A.G., Yadov V.A. Man and his work in the USSR and after: a textbook for universities. Moscow, 2003. (In Russ).
- Kislyakov P. A., Romanova A.V., Belyakova N. V., Morozov V. A. The influence of leadership style on the psychological safety of employees of an educational organization. *Sovremennye issledovaniya social'nyh problem (elektronnyj nauchnyj zhurnal) = Modern studies of social problems (electronic scientific journal)*. 2018. Vol. 9. No. 4-1. Pp. 138-156. (In Russ).
- Kislyakov P. A., Shmeleva E. A. Socio-professional skills in the structure of psychological security of the individual. In: Systemogenesis of educational and professional activity : Materials of the VIII All-Russian Scientific and Practical Conference (Yaroslavl, November 19-20, 2018) / Edited by Yu.P. Povarenkov. Yaroslavl: Yaroslavl State Pedagogical University named after K.D. Ushinsky, 2018. Pp. 201-204. (In Russ).

Kislyakov P. A., Shmeleva E. A., Aleksapolskaya M. M., Dashevsky A. R. Coping-behavior of employees in the implementation of professional activity in harmful working conditions. *Vek kachestva = Century of quality*. 2021. No. 3. Pp. 202-218. (In Russ).

Misyurina A. S. The influence of working conditions on the satisfaction of workers with their work. *Universitetskoe obrazovanie = University education*. 2012. Pp. 270-271. (In Russ).

Nazarenko V.V. Interrelation of indicators of resilience, mental burnout and stress resistance among employees of the State fire service of the Ministry of Emergency Situations of Russia / V.V. Nazarenko, Benkova O.A. In: Materials of the V Student International. correspondence scientific and practical conf. Novosibirsk: "Siberian Association of Consultants", 2012. 458 p. (In Russ).

Naumenko I. A. Formation of stress resistance of employees of the organization. *Intellektual'nye resursy - regional'nomu razvitiyu = Intellectual resources - regional development*. 2019. Vol. 5. No. 1. Pp. 163-167. (In Russ).

Nechitailo Ya. S. The relationship of the type of corporate culture with work motivation and job satisfaction among workers and engineering and technical staff / Ya. S. Nechitailo, S. V. Chernobrovkina In: Activity and responsibility of the individual in the context of life : materials of the II All-Russian Scientific and Practical conference with international participation dedicated to the 300th anniversary of Omsk, Omsk, October 06-07 2016. Omsk: Omsk State University named after F.M. Dostoevsky, 2016. Pp. 118-120. (In Russ).

Podkolzina L. G. Interrelation of stress resistance with adaptive potential and personal characteristics of young specialists-teachers. *Nauchnoe mnenie = Scientific opinion*. 2021. No. 1-2. Pp. 78-85. (In Russ).

Ponomareva O. Ya. Job satisfaction as an indicator of the quality of an organization's human capital in the context of digitalization / O. Ya. Ponomareva, O. Yu. Nikitina. In: II International Conference "Digital Transformation of Society, Economics, Management and Education": Conference Proceedings, Yekaterinburg, 05-06 December 2019. Yekaterinburg: 2020. Pp. 67-74. (In Russ).

Ponomareva O.Ya., Zvereva S.F., Karpova N.I. Managing employee satisfaction through a flexible incentive system. *Intellekt. Innovacii. Investicii = Intelligence. Innovation. Investment*. 2018. No. 10. Pp.56-63. (In Russ).

Snegireva E.S. Features of indicators of resilience and stress resistance among employees of the State Fire Service (GPS) of the Ministry of Emergency Situations of Russia. In: Modern technologies for ensuring civil defense and eliminating the consequences of emergency situations. 2015. No. 1-2(6). Pp. 129-133. (In Russ).

Starikova Ya. V. The influence of the social environment on the stress resistance of office employees (on the example of employees of the baltavtotred-m company). In: Actual problems of ecology and nature management: collection of scientific papers of the International Scientific and Practical Conference: at 2 o'clock, Moscow, 02-04 April 2015 / Peoples' Friendship University of Russia. Moscow: Peoples' Friendship University of Russia, 2015. Pp. 142-145. (In Russ).

Subbotin S.V. Resistance to mental stress as characteristics of a teacher's meta-individuality. PhD thesis (Psychological): 19.00.07. Perm, 1992. 152 p. (In Russ).

Fetiskin N. P., Kozlov V. V., Manuilov G. M. Socio-psychological diagnostics of personality development and small groups. Moscow: Publishing House of the Institute of Psychotherapy, 2009. 490 p. (In Russ).

Статья поступила в редакцию 10.06.2022; одобрена после рецензирования 17.06.2022; принята к публикации 20.06.2022.

The article was submitted 10.06.2022; approved after reviewing 17.06.2022; accepted for publication 20.06.2022.