

ИЗСЛЕДВАНЕ РАВНИЩЕТО НА СТРЕС ПРИ РАБОТЕЩИ ВЪВ ВОДНО ЕЛЕКТРИЧЕСКИ ЦЕНТРАЛИ

Колев Добрил

Докторант по психология към ПУ “ Паисий Хилендарски “

Стресът при работа е състояние, при което организъмът на работника или служителя се извежда от нормалното му състояние под въздействието на факторите на работната среда при осъществяване на трудовата му дейност.

При състояние на стрес, при изпълнението на ежедневните функции се натрупва умора, която заедно с въздействието на факторите на работната среда води до изтощаване на работника и до по – голяма вероятност от допълнителни усложнения - възникване на психични състояния или психосоматични заболявания. В резултата на това е повишена вероятността от грешки и реакции. Високите нива на стрес са предпоставка за извършване на възможни неадекватни действия от работника при възникване на аварийна ситуация, или при необходимост от вземане на решения в дефицит от време. Това може да доведе до възникване на инциденти и аварии.

Ето защо все по – голямо е значението на превенцията чрез изследване нивото на стрес при работа на оперативния персонал в предприятия от енергетиката, работещи на непрекъснат, 12 часов, сменен режим на работа.

RESEARCH ON THE STRESS LEVEL OF WATER POWER STATION EMPLOYEES

Stress at workplace is a condition when the system of the worker or the employee is taken out of its normal functioning under the influence of the environment factors.

Additionally, everyday work processes and duties lead to fatigue which is accumulated over time and together with the factors of the workplace environment can develop into exhaustion and to greater probability of increased stress level which in turn can be followed by additional complications, psychosomatic diseases and psychoses.

This elucidates the fact that the prevention of stress through analysis of the workplace stress level becomes more and more important, especially when it refers to the operational staff in power plants working in monotonous uninterrupted 12-hour shifts .High stress level is in itself a pre-condition often leading to inadequate behavior in emergency situations or when decision taking is of utmost importance in a deficit of time.

Целта на представеното изследване е да се установят равнищата на различните параметри на професионалния стрес в 15 водноелектрически централи в България. То е проведено през месец май 2005 г. Обхванати са 197 души.

Такъв вид изследване в подобни обекти се прави за първи път в България чрез прилагане на теоретичния и експериментален модел на К. Купър.

Той включва определяне на следните параметри:

1. Източниците на стрес в работата;
2. Физическото и психичното здраве на работещите;
3. Удовлетвореността от работата и организацията ѝ;
4. Стратегиите за справяне със стреса и стресорите на работното място;
5. Личностни характеристики – модератори на преживяването на стрес, а именно поведение тип А и локализация на контрола.

Задачата на изследването е да се анализират резултатите от изследването на параметрите на професионалния стрес в цялата група на изследваните лица.

Метод и изследвани лица

За изследване на параметрите на професионален стрес е използван Индикатора за професионален стрес по теорията на К.Купър, модифициран и адаптиран за български условия от колектив към БАН – Институт по психология - ст.н.с. д-р В.Русинова, н.с. д-р Л.Василева и псих. С.Жильова.

Методът се състои от 6 въпросника, единият от които е биографичен. Чрез него могат да се анализират обективни личностни характеристики и поведение. Получава се информация за пол, възраст, трудов стаж, образование, семейно положение, здравословно състояние и навици. Чрез останалите 5 въпросника на 6-степенна скала се регистрира субективната оценка на изследваното лице по параметрите на професионален стрес.

Чрез първия въпросник от петте се оценява удовлетвореността от работата като цяло с две подскали: удовлетвореност от работата и удовлетвореност от организацията ѝ. С комбинирането на двете подскали се извежда общата удовлетвореност от работата като цяло. Въпросникът съдържа 12 твърдения и надеждността е .88.

Чрез втория въпросник се изследва субективната оценка на психичното и физическото здраве на лицата. Въпросникът съдържа две части и твърденията в тях се включват в две подскали - психично и физическо здраве. Надеждността (Алфа-Кронбах) на въпросника е съответно .70 и .64.

Чрез третия въпросник се изследват две личностни характеристики, които имат отношения към преживяването на стреса: поведение тип А с две подскали – нетърпение (Алфа-Кронбах - .72) и предприемчивост (Алфа-Кронбах - .60) и локализацията на контрола (външна и вътрешна) – надеждност .74.

Чрез четвъртия въпросник се изследват източниците на напрежение на работното място. 40-те твърдения се разпределят в 8 подскали: тежест на труда, взаимоотношения на работното място, взаимодействие между работата и личния живот, роля на ръководителя, лична отговорност, конфликти, признание, организационен климат. Доказано е, че тези групи източници имат значително влияние за преживяване на професионален стрес. Въпросникът има изключително висока надеждност - .94.

Петият въпросник представя оценките на изследваните лица за стратегиите, които използват за преодоляване влиянието на силните стресори и стресогенни ситуации на работното място. Твърденията са разпределени в 4 подскали: социална подкрепа, проблемно-фокусиран копинг (стратегия), емоционално-фокусиран копинг и философски подход към проблема. Надеждността на всички подскали е висока - .75.

Според теорията на К.Купър, професионалният психичен стрес се осъзнава от лицата, поради което параметрите му могат да бъдат оценявани субективно. Надеждността на проведеното изследване доказва това.

Изследваните лица са от 15 ВЕЦ, разделени в три възрастови групи: до 36 г., до 51 г. и до 63 г., както и по това дали са мислили понякога да напуснат настоящата си работа или – не.

Таблица 1. Диференциация на изследваните лица по възраст и нагласа за напускане.

Диференциация на изследваните лица	Брой лица		
	По възраст	До 36г.	До 51г.
	51	98	48
По частична нагласа за напускане	Никога	Понякога	
	167	30	

Резултати и анализ

Получени резултати от изследването на параметрите на професионалния стрес в цялата група изследвани лица:

Таблица 2. Средни стойности, теоретична средна стойност и стандартни отклонения по изследваните параметри на професионалния стрес в цялата група – N = 197

№	Параметри	Средна стойност	Стандарт. отклонения	Теоретична средна стойност
---	-----------	-----------------	----------------------	----------------------------

Източници на стрес				
1.	Тежест на труда	15,44	5,25	18-24
2.	Взаимоотношения	23,71	7,34	24-32
3.	Взаимодействие м/у работа и личен живот	14,19	5,71	18-24
4.	Ролята на ръководителя	8,71	3,50	12-16
5.	Лична отговорност	12,56	3,92	12-16
6.	Конфликти	10,40	3,49	12-16
7.	Признание	10,22	3,56	12-16
8.	Организационен климат	10,45	3,73	12-16
Личностни характеристики				
1.	Поведение тип А	18,37	3,70	18-24
1а	Нетърпение	7,47	2,94	9-12
1б	Предприемчивост	10,90	2,81	9-12
2.	Локализация на контрола	49,75	8,89	48-64
Здравословно състояние				
1.	Психично здраве	31,38	7,12	36-48
2.	Физическо здраве	12,79	4,14	14-24
Удовлетвореност				
1.	От работата	27,41	3,50	18-24
2.	От организацията	24,44	4,30	18-24
3.	Обща удовлетвореност	51,85	6,97	36-48
Стратегии за справяне със стреса				
1.	Социална подкрепа	17,07	2,99	12-16
2.	Проблемно-фокусиран копинг	23,30	3,07	15-20
3.	Емоционално-фокусиран копинг	21,76	3,94	18-24
4.	Философски подход към проблема	21,08	3,17	15-20

Таблица 3. Процентно разпределение на цялата група по параметри на професионален стрес в ниските, средните и високите стойности на изява на съответния фактор

№	Параметри	Ниска стойност %	Средна стойност %	Висока стойност %
Източници на стрес				
1.	Тежест на труда	62,4 %	34,0 %	3,6 %
2.	Взаимоотношения	45,2 %	44,6 %	10,2 %
3.	Взаимодействие м/у работа и личен живот	65,5 %	32,0 %	2,5 %
4.	Ролята на ръководителя	78,2 %	18,8 %	3,0 %
5.	Лична отговорност	36,0 %	49,8 %	14,2 %
6.	Конфликти	59,9 %	38,1 %	2,0 %
7.	Признание	60,4 %	36,0 %	3,6 %
8.	Организационен климат	57,4 %	38,0 %	4,6 %
Личностни характеристики				
1.	Поведение тип А	41,1 %	54,8 %	4,1 %
1а	Нетърпение	65,5 %	26,9 %	7,6 %
1б	Предприемчивост	18,8 %	64,8 %	26,4 %
2.	Локализация на контрола	42,3 %	54,6 %	3,1 %
Здравословно състояние				
1.	Психично здраве	73,3 %	26,7 %	1,0 %
2.	Физическо здраве	61,5 %	28,5 %	1,0 %
Удовлетвореност				
1.	От работата	0,0 %	21,1 %	78,9 %
2.	От организацията	6,2 %	42,0 %	51,8 %
3.	Обща удовлетвореност	1,0 %	28,2 %	70,8 %
Стратегии за справяне със стреса				
1.	Социална подкрепа	3,6 %	33,6 %	62,8 %
2.	Проблемно-фокусиран копинг	1,5 %	11,8 %	86,7 %
3.	Емоционално-фокусиран копинг	13,3 %	63,2 %	23,5 %
4.	Философски подход към проблема	2,0 %	37,8 %	60,2 %

Получените резултати от таблица № 2 за съответните скали на източниците на стрес имат стойности по-ниски от средната теоретична стойност. Изключение прави единствено подскалата, която изразява взаимоотношенията на работното място като стресор, като се доближава плътно до средното равнище на теоретичната стойност. В тази подскала се наблюдава значително по-високо стандартно отклонение, което доказва голяма диференциация на отговорите по твърденията, включени в нея. Ясно е, че определен процент от хората са определили “взаимоотношенията” като сравнително голям стресор.

Личностните характеристики, свързани с преживяването на стрес на работното място са в средните стойности по отделните параметри. На таблица № 3 се отбелязва, че 26,4% от хората са с високи стойности на “предприемчивост”, което се свързва в голяма степен с преживяването на лична отговорност като сравнително по-голям стресор в сравнение с другите източници на стрес.

Резултатите, свързани с психичното и физическо здраве, са в ниските и средните стойности, което отговаря на наблюдаваните ниски стойности на изява на параметрите на източниците на професионален стрес.

Резултатите по параметър: общата удовлетвореност, удовлетвореността от работата и организацията са следните - повече от 70% от изследваните са удовлетворени от работата си и общо от трудовата си дейност. По-нисък е процента на удовлетворени от организацията на работата – 51,8%.

Констатира се, че изследваните лица използват стратегии за справяне със стреса, поради което те възприемат стресорите в работата като по-слабо влияещи и това се отразява върху сравнително доброто им здравословно състояние и високата удовлетвореност от работата. Най-често се използват проблемно-фокусираната стратегия и философския подход към проблема, които са значително над средното равнище. Изследваните оценяват проблемите и се насочват към решаването на най-важните от тях за настоящия момент.

Заклучение:

Получените резултати от изследването на нивото на стрес при работа чрез методиката на Купър в предприятие от енергийния сектор диагностицират общо ниво на стресогенността при работа под средните теоретични стойности, което основно се свързва с подобрените условия на труд в енергийния сектор и високия процент обща удовлетвореност на оперативния персонал.

Налага се изводът за ежегодно изследване на нивото на стрес при работа на оперативния персонал с цел подобряване на работния климат в колектива чрез провеждане на тренинги и консултации със съответните специалисти с цел повишаване на работоспособността.

Литература:

1. Русинова, В., Г у р б а л о в, К. Психични състояния и дейност. С, 1978.
2. Русинова, В. и Л. Василева (1995). Професионален стрес: Теоретичен и експериментален модел на К.Купър. -Българско списание по психология, N 4, 39-48.
3. Русинова, В., Купър, К., Василева, Л., Рандев, П., Жильова, С. (1996). Психометричен анализ на методиката "Индикатор на професионален стрес". -Българско списание по психология, N 1, 3-19.
4. Селие, Х. Стрес без дистрес. С, 1982.
5. Т е м к о в, И., Попов, Х. Стрес и кризи на личността. С, 1987.
6. Cooper, C. The Stress of Work: An overview – Aviation, Space and Environmental Mental

Medicine, Vol. 56, 1985, N 7.

7.Cooper, C. Organisatin du travail et stress d'origine professionnelle, BIT, Geneve, 1985.

8.Stress at work. DHHS (NIOSH) Publication No 99-101, Publications Dissemination, EED, National Institute for Occupational Safety and Halth, USA, 1999.