

САМООЦЕНКА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО СОСТОЯНИЯ ОХРАННИКОВ В РАКУРСЕ ЭКСПЕРТИЗЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРИГОДНОСТИ

С.В. Гуцыкова

Институт психологии Российской Академии Наук, г. Москва

В статье рассматривается специфика самооценки эмоционального состояния охранников с различным уровнем экспертных оценок профессионально важных качеств. Выявлено, что с самооценкой отдельных компонентов эмоционального состояния значимо связана частота избираемых охранниками стратегий преодоления стрессовых ситуаций.

Самооценка эмоционального состояния является одной из составляющих переживания стрессовых ситуаций в тех видах профессиональной деятельности, которые сопряжены с риском и неопределенностью. К таким видам профессиональной деятельности относится и профессия охранника. Профессиографический анализ деятельности охранников показывает, что возникающие в процессе профессиональной деятельности сложные ситуации требуют от них высокого напряжения психологических и физиологических возможностей. Это диктует повышенные требования к способности представителей профессиональной общности противостоять дезорганизующему влиянию стрессовых воздействий.

Принадлежность к определенной профессиональной группе сопряжена со специфическими факторами возникновения неблагоприятных, стрессовых ситуаций. Особенности самооценки эмоционального состояния при этом служат индикаторами выраженности стрессового характера психического состояния личности [2; 149].

Принято считать, что доминирующие состояния в большей степени обусловлены социально-психологическими личностными факторами, нежели актуальной, текущей ситуацией, имеющей точно очерченные временные рамки. Именно на фоне доминирующих состояний формируются и существуют актуальные состояния.

В целом, факторы, определяющие трудность ситуации, по своему воздействию на психическую сферу человека принято делить на две группы [1]. Первая из них связана с осложнениями в функционировании организма как психофизиологической системы, вторая – действует посредством изменения социально-психологических факторов деятельности личности и ее жизни в целом. В деятельности охранников в соответствии со спецификой профессиональной деятельности приходится иметь дело с обеими группами факторов.

К внешним факторам, способным вызывать затруднения в деятельности охранников, следует отнести длительность и саму динамику несения службы по охране объектов. В качестве внутренних факторов на первое место выходит воздействие комплекса информационно-семантических факторов, таких как высокая ответственность, необходимость быстро принимать решения в меняющейся обстановке, а также способность, опираясь на прописанные в служебных инструкциях правила поведения в особых условиях, действовать тем не менее нешаблонно.

Для диагностики выраженности отдельных характеристик самооценки эмоциональных состояний охранников была использована методика “Доминирующее состояние ДС-8” (Куликов Л.В.). Личностные качества охранников, показатели организационного стресса и частота используемых ими стратегий преодоления стрессовых ситуаций изучались с помощью Опросника 16 личностных факторов (Р.Кеттелл, форма С), Шкалы организационного стресса (Мак-Лин, адаптация Н.Е.Водопьяновой) и Опросника копинг – стратегий (С. Хобфолл, адаптация Н.Е. Водопьяновой).

В исследовании приняли участие 164 сотрудника службы охраны частного охранного предприятия. Профессиональная пригодность охранников оценивалась экспертами на основании 10-ти предварительно отобранных профессионально важных качеств (ПВК).

С помощью кластерного анализа методом к - средних на основании всех шкал Опросника Кетелла были выделены 3 группы охранников, различающиеся по совокупности личностных качеств. Представители 1-ой группы имеют наиболее высокие средние численные значения по шкалам: “Аффектотимия - сизотимия” (фактор А), “Эмоциональная устойчивость – эмоциональная неустойчивость” (фактор С), “Высокая совестливость – недобросовестность” (фактор G), “Смелость – робость” (фактор Н), “Контроль желаний – импульсивность” (фактор Q3) и наиболее низкие – по шкале “Мечтательность – практичность” (фактор М). Профиль экспертных оценок их профессионально важных качеств показал, что специалисты 1-ой группы могут быть охарактеризованы как успешные.

Экспертные оценки ПВК представителей 2-ой и 3-ей групп свидетельствуют о том, что специалисты этих групп оцениваются экспертами как имеющие определенные противопоказания к эффективному выполнению профессиональной деятельности. Представители 2-ой группы обнаружили низкие оценки профессиональных знаний, умений, навыков и эмоционально-волевых ПВК. Представители 3-ей группы - соответственно низкие экспертные оценки профессионально важных качеств, отражающих здоровье, аттенционные и мыслительные способности, а также социально-психологические качества личности.

Анализ средних значений шкал опросника “Доминирующее состояние ДС-8” в группах показывает, что у лиц с низкими экспертными оценками ПВК (2-ая и 3-ья группы) наблюдается снижение значений по шкалам: “активное – пассивное отношение к жизненной ситуации” и “бодрость – уныние” по сравнению с представителями успешной профессиональной группы.

С помощью непараметрического теста сравнения средних Крускала – Уоллиса и последующего попарного сравнения групп с помощью критерия Манна – Уитни были выявлены статистически значимые различия групп по шкалам опросника ДС-8.

Было установлено, что различия по шкале “удовлетворенность – неудовлетворенность жизнью в целом” являются статистически значимыми во всех трех группах, наряду с показателем по шкале “организационный стресс” одноименного опросника. Отметим, что наиболее успешные специалисты в меньшей степени, нежели остальные обследованные, подвержены влиянию организационного стресса.

Наряду с этим, представители 1-ой группы показывают значимые различия со 2-ой группой по следующим шкалам опросника ДС-8: “бодрость – уныние” ($p = 0,019$), “тонус высокий – низкий” ($p = 0,036$), “положительный – отрицательный образ себя” ($p = 0,010$). 1-ая группа также статистически значимо отличается от 3-ей группы по средним значениям таких шкал, как “активное – пассивное отношение к жизненной ситуации” ($p = 0,006$), “бодрость – уныние” ($p = 0,000$), “тонус высокий – низкий” ($p = 0,007$), “раскованность – напряженность” ($p = 0,007$), “устойчивость – неустойчивость эмоционального тона” ($p = 0,006$), “положительный – отрицательный образ себя” ($p = 0,000$). Различия по шкале “спокойствие – тревога” находятся на уровне тенденции.

Таким образом, специалисты, наиболее высоко оцененные экспертами по всем ПВК, имеют средние значения шкал опросника ДС – 8, статистически значимо отличающиеся от значений 2-ой и 3-ей групп. От представителей обеих более низко оцененных экспертами групп они отличаются по средним численным значениям шкал: “бодрость – уныние”, “тонус высокий – низкий”, “положительный – отрицательный образ себя”. Показательно, что это те компоненты самооценки эмоционального состояния, с которыми значимо связана частота избираемых стратегий преодоления стрессовых ситуаций в данных группах.

Две группы специалистов, менее высоко оцененные экспертами, статистически значимо отличаются друг от друга, кроме шкалы “удовлетворенность – неудовлетворенность жизнью в целом”, также по средним численным значениям шкалы “устойчивость – неустойчивость эмоционального тона” ($p = 0,017$). В целом, количество статистически значимых различий самооценки отдельных компонентов эмоционального состояния у представителей этих групп невелико.

На основании корреляционного анализа было выявлено, что частота избираемых охранниками стратегий преодоления стрессовых ситуаций значимо связана с их самооценкой отдельных компонентов своего эмоционального состояния.

Так, в 1-ой группе просоциальные стратегии преодоления, представленные “вступлением в социальный контакт” и “поиском поддержки”, значимо коррелируют с такими шкалами, как “раскованность – напряженность”, “спокойствие – тревога”, “устойчивость – неустойчивость эмоционального тона”, “удовлетворенность – неудовлетворенность жизнью в целом”. Наряду с этим, “вступление в социальный контакт” статистически значимо коррелирует со шкалами “тонус высокий – низкий” и “положительный – отрицательный образ себя”.

Коэффициенты корреляции Спирмена (R) изменяются в пределах от $R=0,219$, $p=0,05$ для связи “поиска поддержки” со шкалой “устойчивость – неустойчивость эмоционального фона” до $R=0,386$, $p=0,01$ - для связи “вступления в социальный контакт” со шкалой “удовлетворенность – неудовлетворенность жизнью”. Коэффициенты корреляции можно характеризовать как слабые, значимые и очень значимые.

Во 2-ой группе наблюдается значимая связь “поиска поддержки” со шкалой “бодрость – уныние” ($R=0,521$; $p=0,01$), а также отрицательная значимая связь “избегания” со шкалой “положительный – отрицательный образ себя” ($R=-0,423$; $p=0,05$).

В 3-ей группе установлены связи “вступления в социальный контакт” со шкалами: “активное – пассивное отношение к ситуации” ($R=0,410$; $p=0,05$) и “бодрость – уныние” ($R=0,602$; $p=0,01$), а также связи “осторожных действий” – со шкалами: “бодрость – уныние” ($R=-0,462$; $p=0,05$) и “тонус высокий – низкий” ($R=-0,471$; $p=0,05$).

Показательно, что в 1-ой и 2-ой группах также выявлены значимые взаимосвязи значений по шкале “организационный стресс” с показателями самооценки эмоционального состояния. В группе с наиболее высокими экспертными оценками ПВК значения по шкале “организационный стресс” отрицательно коррелируют с такими показателями самооценки эмоционального состояния, как “активное – пассивное отношение к жизненной ситуации” ($R=-0,365$; $p=0,01$), “бодрость – уныние” ($R=-0,220$; $p=0,05$), “тонус высокий – низкий” ($R=-0,269$; $p=0,05$), “раскованность – напряженность” ($R=-0,257$; $p=0,05$) и “устойчивость – неустойчивость эмоционального тона” ($R=-0,234$; $p=0,05$).

В группе с низкими экспертными оценками профессиональных знаний, умений, навыков и эмоционально - волевых профессионально важных качеств установлены значимые связи шкалы “организационный стресс” с показателями по шкале “тонус высокий – низкий” ($R=0,478$; $p=0,05$).

В группе с низкими экспертными оценками здоровья, аттенционных и мыслительных способностей, а также социально-психологических качеств личности не было выявлено значимых связей шкалы “организационный стресс” ни с одним из показателей самооценки эмоционального состояния. Последнее обстоятельство косвенным образом свидетельствует о степени неадекватности самооценки эмоционального состояния представителей этой группы.

Как видим, самооценка эмоционального состояния охранников связана с уровнем организационного стресса и частотой использования определенных стратегий преодоления стрессовых ситуаций. Специфика самооценки эмоционального состояния в группах с разным уровнем экспертных оценок профессионально важных качеств состоит в снижении средних численных значений по шкалам: ”активное – пассивное отношение к жизненной ситуации” и “бодрость – уныние” в группах специалистов, имеющих противопоказания к успешному выполнению деятельности.

Представители обеих более низко оцененных экспертами групп показывают статистически значимые различия с группой успешных охранников по таким компонентам самооценки эмоционального состояния, как “бодрость – уныние”, “тонус высокий – низкий”, “положительный – отрицательный образ себя”.

Охранники наиболее успешной профессиональной группы в меньшей степени подвержены дезорганизующему влиянию организационного стресса, и более пригодны к выполнению своих профессиональных обязанностей в условиях деятельности, сопряженных с риском и неопределенностью. Показателем этого является самооценка охранниками отдельных компонентов своего эмоционального состояния. При проведении профессиональной аттестации специалистов этот факт требует пристального внимания и учета и может служить основой для принятия решений о необходимости профилактических мер по сохранению и поддержанию здоровья специалистов данного профиля.

Литература

1. Дьяченко М.И., Кандыбович Л.А. Готовность к деятельности в напряженных ситуациях. – Минск, 1985. – 230с.
2. Куликов Л.В. Психогигиена личности. Вопросы психологической устойчивости и психопрофилактики. СПб.: Питер, 2004. – 464с.
3. Психология здоровья / Под ред. Г.С. Никифорова. СПб.: Питер, 2003. – 607с.
4. Толочек В.А. Организационная психология: управление персоналом ЧОП и СБ. – М.: Баярд, 2004. – 175с.