

Поэтому следует выявлять неинтересные, монотонные работы и делать их по мере возможности более приемлемыми.

Задача сравнительной статистики заключалась в том, чтобы оценить значимость различий между двумя группами людей. Достоверные различия между выделенными группами (удовлетворённые и неудовлетворённые) были найдены по показателям шкал «Автономия» и «Отношение к будущему».

В результате изучения психологических особенностей потенциала мотивации у работников Среднеуральской ГРЭС можно проводить мероприятия по обогащению труда, т.е. предоставление работникам возможности иметь большую ответственность и больший контроль над выполнением своей работы.

Люди, выполняющие обогащённую работу, имеют большие возможности работать на более высоком уровне сложности и ответственности, имеют больше возможностей для самоконтроля.

Д.А. Белоусова
г. Якутск, ЯГУ им. М.К. Аммосова

Влияние экстремальных факторов профессиональной деятельности на психическое здоровье*

В настоящее время существует большое количество видов профессиональной деятельности, которые осуществляются в сложных и экстремальных условиях, то есть в условиях постоянной неопределённости, когда в любую минуту может случиться что-то такое, к чему человек не готов, в условиях постоянного ожидания опасных для жизни и здоровья событий. Экстремальные условия деятельности также подразумевают постоянное воздействие на человека непривычных для него факторов, вызывающих определенные состояния, которые негативно сказываются на его работоспособности, на успешности и качестве выполнения работы, на здоровье. Важным подтверждением актуальности проблем, связанных со значительной распространённостью психической, пограничной патологии среди работников таких профессий, служат активизировавшиеся в последние годы исследования психического здоровья работни-

ков правоохранительных органов, пожарных, спасателей и др.

Летная деятельность относится именно к таким видам профессиональной деятельности. Именно поэтому состояние психического здоровья членов экипажей воздушных судов внушает серьезные опасения как вследствие серьезных нервно-психических перегрузок, выпадающих на их долю в процессе выполнения профессиональных обязанностей, так и вследствие отсутствия действенной системы динамического психологического наблюдения и восстановления. Состояние соматического и психического здоровья членов экипажей, в особенности командиров, имеет большую социальную значимость, так как вследствие переутомления, повышенной тревожности и психического перенапряжения возрастает вероятность ошибки, цена которой очень велика – жизни людей, пользующихся услугами авиакомпаний.

Возможность влияния факторов профессиональной деятельности на психическое здоровье членов экипажа ВС среди отечественных и зарубежных исследователей до настоящего времени не рассматривалась.

Таким образом, актуальность данного исследования можно определить высокими требованиями к состоянию здоровья, как соматического, так и психического данного контингента, потенциальной опасностью влияния нарушений в психическом здоровье у членов экипажа на качество их профессиональной деятельности, а также высокой значимостью исследуемого контингента для обеспечения качественных и надежных воздушных перевозок.

Целью данной работы выступало исследование влияния экстремальных факторов профессиональной деятельности на состояние психического здоровья членов экипажа воздушного судна.

В ходе исследования мы выдвинули гипотезу о том, что экстремальные факторы летной деятельности (высокая нервно-психическая напряженность, особенности пространственной ориентировки, воздействие физических факторов, вынужденный темп деятельности, жесткий лимит времени, совмещенная деятельность) негативно влияют на психическое здоровье членов экипажа, а именно снижают эмоциональную устойчивость, самоконтроль, повышают тревожность.

В качестве предмета исследования выступила динамика изменений психического здо-

* Научный руководитель: Прокопьева Н.Ю. - доцент кафедры общей психологии Якутского Государственного Университета им. М.К. Аммосова.

ровья членов экипажа, возникающая в результате постоянного воздействия на них экстремальных факторов летной деятельности.

Мы провели исследование на выборке из 32 человек – членов экипажей воздушных судов Авиакомпании «Якутия», в возрасте от 28 до 54 лет. Из них участие в исследовании приняли 13 командиров, 10 вторых пилотов, 7 бортмехаников и 2 штурмана.

В качестве метода был использован стандартизированный многофакторный метод исследования личности (СМИЛ). Поскольку нас в контексте нашего исследования интересовали такие составляющие психического здоровья, как эмоциональная устойчивость, самоконтроль и тревожность, мы проводили основной анализ по тем шкалам, которые показывают динамику изменений именно этих параметров: 1 – шкала «невротического сверхконтроля», 2 – шкала «пессимистичности», 3 – шкала «эмоциональной лабильности», 4 – шкала «импульсивности», 7 – шкала «тревожности», 9 – шкала «оптимизма».

В качестве метода математической обработки мы использовали критерий ϕ^* – угловое преобразование Фишера.

В ходе анализа литературных источников мы выделили следующие экстремальные факторы, которые оказывают влияние на членов экипажа в течение полета – это высокая нервно-психическая напряженность, особенности пространственной ориентировки, воздействие физических факторов, вынужденный темп деятельности, жесткий лимит времени, совмещенная деятельность.

Проведя исследование влияния этих факторов на такие компоненты психического здоровья, как эмоциональная устойчивость, тревожность и самоконтроль, мы получили следующие результаты. Снижение эмоциональной устойчивости, то есть усиление яркости и легкости возникновения и протекания эмоциональных реакций, появление некоторой ребячливости и беспечности поведения, повышение импульсивности и активности, произошло у 26 испытуемых. При этом наиболее сильное снижение, судя по показателям 3, 4 и 9 шкал СМИЛ, наблюдается у командиров и вторых пилотов. Данный факт мы попытались объяснить осознанием огромной ответственности за жизни многих людей, постоянным напряжением в течение каждого рейса в связи с неопределен-

ностью будущих событий, ожиданием каких-то непредвиденных ситуаций, а также возможными плохими отношениями в экипаже.

Снижение уровня самоконтроля, то есть уменьшение направленности следовать нормативным требованиям, склонности следовать инструкциям и указаниям, снижение чувства ответственности, наблюдается у 8 испытуемых, причем в основном у командиров и вторых пилотов по показателям 7 шкалы. Это может быть результатом многочисленных безошибочных, благополучных полетов, из-за чего появляется некое состояние «эйфории», вера в свои способности, а как следствие чувство расслабленности и снижение активности. У вторых пилотов, бортмехаников и штурманов это также может быть связано с перекладыванием большей ответственности за принимаемые решения и их последствия на командира экипажа. У 22 испытуемых отмечается рост уровня самоконтроля, что свидетельствует о повышении их возможности контролировать свое поведение, росте чувства ответственности за свои действия, склонности подчиняться указаниям и инструкциям.

Повышение уровня тревожности, то есть усиление готовности к опасности, чувствительности к воздействиям извне, неуверенности в себе и в стабильности ситуации, произошло у 16 испытуемых, из них более всего у командиров и бортмехаников. На сегодняшний день многие самолеты уже отжили свой срок, на новые нет средств. Понимание этого, знание о неисправности машин, боязнь не справиться с возможной поломкой вызывает повышенное чувство тревожности и постоянное ожидание опасности, особенно это касается бортмехаников, на которых лежит основная ответственность за исправность всех приборов. У остальных 16 испытуемых отмечается снижение уровня тревожности, вплоть до неадекватно низкого. Значимость полученных сдвигов в показателях эмоциональной устойчивости, самоконтроля и тревожности подтвердилась при математической обработке данных при помощи критерия ϕ^* – углового преобразования Фишера.

На основе сопоставления этих данных со стажем работы испытуемых, было выявлено, что более подвержены негативному воздействию экстремальных факторов летной деятельности члены экипажа со стажем работы в среднем 5 лет, от 10 до 20 лет, от 25 лет и старше, то есть в возрасте примерно 28-30 лет, от 38 лет и старше.

На основе полученных данных, мы можем сделать вывод: наша гипотеза о том, что экстремальные факторы летной деятельности (высокая нервно-психическая напряженность, особенности пространственной ориентировки, воздействие физических факторов, вынужденный темп деятельности, жесткий лимит времени, совмещенная деятельность) негативно влияют на психическое здоровье членов экипажа, а именно снижают эмоциональную устойчивость, самоконтроль, повышают тревожность — подтвердилась лишь частично. Поскольку мы точно выявили снижение эмоциональной устойчивости и лишь частичный рост тревожности.

Эти данные вызывают опасения, поскольку сочетание низкой эмоциональной устойчивости, высокой тревожности и низкого самоконтроля — это огромная предпосылка к совершению ошибок в работе. А совершение ошибок в летной деятельности ведет к различного рода происшествиям и даже катастрофам. Цена такой ошибки слишком велика — жизни людей.

Поэтому полученные данные нужно использовать как показатель необходимости работы психологической службы в авиакомпаниях, которой, к сожалению нет. Более глубокое изучение данной проблемы может помочь в создании каких-либо способов если не предотвращения этих изменений, то хотя бы их смягчения, а также в создании системы работы непосредственно с психическим здоровьем членов летных экипажей в будущем.

О.М. Ботова, А.В. Кардашина,
А.А. Печеркина
г. Екатеринбург, РГППУ

Особенности трудовой мотивации работающих студентов

Изучение трудовой мотивации является одним из наиболее актуальных вопросов на сегодняшний день. Особо четко он обозначен в области управления персоналом, которая включает в себя многие составляющие. Среди них — кадровая политика, взаимоотношения в коллективе, социально-психологические аспекты управления. Ключевое же место занимает определение способов повышения производительности, путей роста творческой инициативы, а так же стимулирование и мотивация работников.

Ни одна система управления персоналом не станет эффективно функционировать, если не будет разработана эффективная модель мотива-

ции, так как именно мотивация побуждает конкретного индивида и коллектив в целом к достижению личных и общественных целей.

В современной психологии при сходности общего подхода к пониманию мотива, существуют значительные расхождения по поводу определения этого понятия. Одни под мотивом понимают психическое явление, становящееся побуждением к действию (К.К. Платонов), другие — осознаваемую причину, лежащую в основе выбора действий и поступков личности. На наш взгляд, наиболее рабочее определение мотива — это внутреннее побуждение личности к тому или иному виду активности (деятельность, общение, поведение), связанные с удовлетворением определенной потребности.

В структуре личности мотивация занимает особое место и является основным понятием, используемым для объяснения движущих сил поведения и деятельности человека. Впервые слово «мотивация» употребил А. Шопенгауэр в статье «Четыре принципа достаточной причины» (1900 — 1910), затем этот термин прочно вошел в психологический обиход для объяснения причин поведения человека и животных.

В настоящее время термин трактуется по-разному. Все определения мотивации можно отнести к двум направлениям. Первый рассматривает ее со структурных позиций, как совокупность факторов и мотивов. Мотивация обусловлена потребностями, уровнем притязаний и идеалами личности, условиями деятельности, мировоззрением, убеждениями, направленностью. Второе направление рассматривает этот термин не как статичное, а как динамичное образование, процесс, механизм.

Итак, мотивация — совокупность мотивов, связанных и обусловленных смыслообразующим мотивом деятельности, внутренняя детерминация поведения, определяющая его общую направленность.

В настоящее время выделяют различные виды мотивации, но для нас наибольший интерес представляет трудовая мотивация. Под трудовой мотивацией мы понимаем процесс побуждения работника к эффективному труду, в котором формируется трудовое поведение индивида, работника в соответствии с целями его работы, особенностями и условиями труда в организации. Именно трудовая мотивация является «системостимулирующим» фактором всей жизнедеятельности человека.