

УДК 159.9

М. Р. Озерова, Е. Ф. Яценко

Индивидуально-психологические различия проводников поездов высокоскоростного движения с разным уровнем восприимчивости к организационному стрессу

Озерова Мария Романовна — студент 2-го курса магистратуры кафедры «Прикладная психология»

Яценко Елена Федоровна — доктор психологических наук, профессор, заведующий кафедрой «Прикладная психология»

Петербургский государственный университет путей сообщения Императора Александра I, Санкт-Петербург, Россия

Аннотация. Исследование особенностей личности проводников поездов высокоскоростного движения с помощью методик «Интегральная удовлетворенность трудом», «Личностная агрессивность и конфликтность» и «Шкала организационного стресса» и *t*-критерия Стьюдента показало, что проводники с высоким уровнем восприимчивости к организационному стрессу характеризуются повышенной рефлексивностью, гибкостью и чувствительностью к социальному взаимодействию, а проводники с низким уровнем восприимчивости — большей эмоциональной стабильностью и удовлетворенностью трудом.

Ключевые слова: удовлетворенность трудом, агрессивность, конфликтность, чувствительность к стрессу, адаптивность

В современной психологической науке удовлетворенность трудом выступает как ключевое понятие, определяющее профессиональное благополучие. Оно представляет собой эмоционально-оценочное отношение человека к работе, которое формируется под влиянием гигиенических и мотивационных факторов [1].

Наряду с этим агрессивность и конфликтность рассматриваются как сложные личностные конструкты, формирующие поведение человека в напряженных ситуациях взаимодействия. Значительную роль в возникновении конфликтов играют психофизиологические и личностные качества участников трудовой деятельности: они способны вызвать ту или иную реакцию на события окружающей среды [2]. Агрессивность определяется как устойчивая черта характера, свойство личности, выражающееся в готовности к агрессивным действиям [3].

Данные характеристики особенно ярко проявляются в условиях организационного стресса. Н. В. Соловова и соавторы установили, что именно организационные и психосоциальные стресс-факторы снижают удовлетворенность трудом и усиливают деструктивное поведение [4].

Н. Ж. Цебденова и соавторы установили, что в основе психологического выгорания лежит хронический организационный стресс [5].

Особого внимания заслуживают условия труда проводников высокоскоростных поездов: повышенная интенсивность, ограниченные возможности для восстановления ведут к утомлению, снижению саморегуляции и росту чувствительности к стрессу [6].

Таким образом, их профессиональная деятельность сопряжена с комплексом определенных стресс-факторов, которые указывают на проблемность исследования данных психологических конструктов.

Методиками исследования стали «Интегральная удовлетворенность трудом» Н. П. Фетискина, В. В. Козлова, Г. М. Майнулова, «Личностная агрессивность и конфликтность» Е. П. Ильина и П. А. Ковалева и «Шкала организационного стресса» А. McLean в адаптации Н. Е. Водопьяновой.

Объект исследования — проводники поездов высокоскоростного движения в количестве 60 человек (31 девушка и 29 юношей), средний возраст респондентов — 28,75 года. Опрос участников исследования проводился онлайн с помощью сервиса «Яндекс Формы».

Сравниваемые группы были созданы с помощью шкалы общей восприимчивости к организационному стрессу — выделились подгруппа с высоким и подгруппа с низким уровнем сензитивности к организационному стрессу (см. таблицу).

Значимые различия между показателями шкал были получены с помощью *t*-критерия Стьюдента. Было выявлено, что испытуемые с низкой чувствительностью к стрессу демонстрируют вовлеченность в свою деятельность и проявляют заинтересованность к выполняемым задачам. Аналогичные результаты у данной группы наблюдаются и по шкале «Удовлетворенность достижениями»: респонденты с низкой сензитивностью к стрессу высоко оценивают собственную работоспособность и результаты своего труда.

Результаты, полученные по шкале «Удовлетворенность отношениями с руководством», свидетельствуют о том, что проводники, менее предрасположенные к стрессу, положительно воспринимают стиль руководства и при взаимодействии с руководителями не испытывают высокого напряжения, в отличие от второй группы испытуемых. Полученные результаты дают возможность предположить, что проводники с высокой чувствительностью к стрессу более чутко воспринимают критику и оценку со стороны руководства.

ТАБЛИЦА. Сравнительный анализ показателей переменных исследования у подгрупп с высоким и низким уровнями сензитивности к организационному стрессу

Шкалы	Высокая сензитивность к организационному стрессу (<i>n</i> = 32)		Низкая сензитивность к организационному стрессу (<i>n</i> = 28)		<i>t</i> -критерий Стьюдента	Ур. знач., <i>p</i>
	Среднее	Стандарт. отклоне- ние	Среднее	Стандарт. отклоне- ние		
Интерес к работе	3,25	0,91581094	3,67857	0,61183219	–2,099032	0,05
Удовлетворенность достижениями в работе	2,5	1,19136679	3,25	1,00461896	–2,614937	0,05
Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	2,9375	1,66438015	3,89286	1,5236235	–2,306835	0,05
Удовлетворенность условиями труда	2,03125	0,99949584	2,64286	1,19301317	–2,160696	0,05
Профессиональная ответственность	0,875	0,60907121	1,32143	0,72283247	–2,596353	0,05
Общая удовлетворенность трудом	15,9688	3,29696219	18,75	2,91388756	–3,439856	0,01
Вспыльчивость	5,28125	3,00788614	3,71429	1,94092652	2,3589339	0,05
Обидчивость	3,8125	2,55819367	2,53571	1,8950646	2,1700319	0,05
Подозрительность	4,75	2,31405244	3,07143	1,67616342	3,1765284	0,01
Конфликтность	16,1875	8,57391957	11,1786	4,5383434	2,7686117	0,01
Способность самопознания (когнитивность)	11,5	2,28600229	7,67857	1,65671633	7,3191991	0,01
Широта интересов	12,75	2,71198059	8,71429	1,88281001	6,6013363	0,01
Принятие ценностей других	10,7813	2,09044485	7,14286	2,25609111	6,4819001	0,01
Гибкость поведения	12,0938	2,1456539	9,39286	2,48460871	4,5189908	0,01
Активность и продуктивность	12,3438	2,54772986	9,39286	2,67137481	4,3757682	0,01

Показатели по шкале «Удовлетворенность условиями труда» свидетельствуют о том, что сотрудники с низкой чувствительностью к стрессу оценивают организационную среду положительно. Вторая группа респондентов, напротив, воспринимает рабочий процесс как менее комфортный и напряженный.

Показатель профессиональной ответственности у проводников с низкой сензитивностью к стрессу выше, чем у второй группы. Такие проводники больше ориентированы на соблюдение профессиональных требований, и это может свидетельствовать об их внутреннем контроле и чувстве ответственности. У второй группы респондентов по данной шкале показатели ниже. Такой результат может говорить об их личностных особенностях, но также и о наличии стрессового состояния, которое может влиять на их продуктивность, частоту совершаемых ошибок и желание отказываться от дополнительной ответственности. Общий показатель удовлетворенности трудом свидетельствует о более высоком уровне психологического благополучия в трудовой сфере у респондентов с низкой чувствительностью к стрессу.

У респондентов с высокой восприимчивостью к организационному стрессу показатели агрессивности и конфликтности выше. По результатам исследования такие проводники демонстрируют высокие показатели по шкале «Вспыльчивость». Это говорит не только об их быстрых откликах на внешние и внутренние стимулы, но и на ситуативную чувствительность и внимательность, которые могут предотвратить межличностные конфликты.

Показатели обидчивости у респондентов с высокой чувствительностью к стрессу свидетельствуют о том, что такие проводники чувствительны к оценкам и действиям окружающих, для них значимо социальное взаимодействие и, как говорилось ранее, они более чутко воспринимают критику руководства. По шкале «Подозрительность» группы респондентов имеют значимые различия: проводники с высокой восприимчивостью к стрессу более настороженны и внимательны к поведению людей, но в особых рабочих ситуациях это помогает глубже анализировать действия окружающих.

Проводники с высокой чувствительностью к стрессу по результатам исследования отличаются высоким уровнем конфликтности, что увеличивает риск возникновения межличностных противоречий, но в своем роде конфликтность также может означать готовность открыто выражать несогласие и отстаивать свою позицию и при конструктивном подходе ведет к улучшению рабочих процессов.

Испытуемые с высокой восприимчивостью к стрессу имеют высокие результаты по шкале «Способность к самопознанию (когнитивность)», они склонны к самонаблюдению, самоанализу и вниманию к собственным переживаниям. Данная группа респондентов демонстрирует свою открытость новому опыту, что

подтверждают результаты по шкале «Широта интересов». Проводники с высокой чувствительностью к организационному стрессу внимательно относятся к особенностям и позициям окружающих, они могут адаптироваться к требованиям ситуации с повышенной активностью и продуктивностью. Это дает возможность предположить, что высокая чувствительность к стрессу не ведет к пассивности или дезорганизации, а, напротив, в ряде случаев она сочетается с сильной вовлеченностью в работу.

Проведенное исследование показало, что проводники высокоскоростных поездов с низкой восприимчивостью к организационному стрессу демонстрируют высокую удовлетворенность трудом по многим показателям. В группе с высокой сензитивностью к стрессу у респондентов выше показатели агрессивности и конфликтности, однако у них лучше выражены способности к самопознанию и самоанализу. Различия между группами нельзя рассматривать исключительно как преимущества или дефициты — они отражают разные стратегии в профессиональной среде: одни работники опираются на устойчивость и организованность, другие — на рефлексивность и социальную чувствительность. Учитывая специфику деятельности проводников поездов высокоскоростного движения, можно предположить, что для данной категории работников особенно актуально систематическое психологическое сопровождение.

Список источников

1. Масилова М. Г., Рябова И. А. Удовлетворенность трудом как фактор мотивации работников // Вестник Академии знаний. 2024. № 3 (62). С. 843–848.
2. Ткачук М. О. Личностные характеристики, способствующие конфликтности // Вестник науки. 2024. Т. 4, № 10 (79). С. 715–720.
3. Шилова В. А. Агрессия как психологический феномен и теоретические аспекты его понимания // Психология и психотехника. 2025. № 3. С. 65–84.
4. Соловова Н. В., Калмыкова О. Ю., Тупоносова Е. П. Управление профессиональными стрессами персонала на уровне организации // Вестник Самарского университета. Экономика и управление. 2024. Т. 15, № 2. С. 230–248.
5. Диагностика профессионального выгорания у проводников пассажирского вагона / Н. Ж. Цыбденова [и др.] // Эпомен: медицинские науки. 2026. № 27. С. 150–157.
6. Исследование психофизиологической реакции пассажиров скоростных поездов с различным уровнем комфорта / Е. Ю. Береснев [и др.] // Гигиена и санитария. 2021. Т. 100, № 4. С. 318–326.

M. R. Ozerova, E. F. Yashchenko

Individual Psychological Differences of Conductors of High-Speed Trains with Different Levels of Susceptibility to Organizational Stress

Ozerova Maria Romanovna — 2nd-Year Student of the of Master's Degree in "Applied Psychology" Department

Yashchenko Elena Fedorovna — Dr. Sci. in Psychology, Professor, Head of the "Applied Psychology" Department

Emperor Alexander I St. Petersburg State Transport University, Saint Petersburg, Russia

Abstract. A study of the personality traits of conductors of high-speed trains using the methods "Integral satisfaction with labor", "Personal aggressiveness and conflict" and "Scale of organizational stress" and Student's *t*-test showed that conductors with a high level of susceptibility to organizational stress are characterized by increased reflexivity, flexibility and sensitivity to social interaction, and conductors with a low level of susceptibility — greater emotional stability and job satisfaction.

Keywords: satisfaction with work, aggressiveness, conflict, sensitivity to stress, adaptability

УДК 379.855

М. А. Пластинина, Ю. О. Навоенко

Разработка концепции и экономическое обоснование нового железнодорожного туристического маршрута (на примере проекта «Копорский экспресс»)

Пластинина Мария Алексеевна — студент группы МНБ-207 кафедры «Менеджмент и маркетинг»

Навоенко Юлия Олеговна — аспирант, начальник по кадрам Северо-Западного филиала АО «ФПК»

Петербургский государственный университет путей сообщения Императора Александра I, Санкт-Петербург, Россия

Аннотация. В статье представлены результаты комплексного исследования и разработки бизнес-модели туристического железнодорожного маршрута «Копорский экспресс» в Ленинградской области. На основе анализа туристического потенциала региона, глубинных интервью с потенциальными