

**Югозападен университет
„Неофит Рилски” – Благоевград
Философски факултет
Катедра „Психология”**

Йорданка Минчева Динева

АВТОРЕФЕРАТ

по дисертационен труд на тема:

**Влиянието на личностните характеристики върху
професионалния стрес при военнослужещите**

за присъждане на образователна и научна степен
„доктор” по научна специалност Педагогическа и възрастова
психология, професионално направление 3.2. Психология
област на висше образование 3. Социални, стопански и
правни науки

Научен ръководител:

Проф. д.пс.н. Людмил Кръстев

Благоевград, 2017 г.

Дисертационният труд е обсъден и насочен за защита пред научно жури от катедра „Психология” на Философски факултет при Югозападен университет „Неофит Рилски”-Благоевград. Йорданка Динева е отчислена с право на защита като докторант по „Педагогическа и възрастова психология” с решение на ФС на Философски факултет с Протокол № 15/13.03.2017 г.

Дисертационният труд е с обем 244 страници и се състои от въведение, изложение в две глави, изводи и обобщения, заключение, използвана литература и приложения. Резултатите от проведените изследвания, както и от статистическата обработка са онагледени с 18 таблици, 19 фигури и 10 приложения. Използвани са 159 литературни източника, от които на български 82 автора, на английски 71 и на руски език – 6.

Защитата на дисертационния труд ще се състои на 5 май 2017 г. от 11,30 ч. в зала 210 А, УК № 1 на открито заседание пред Научно жури в състав:

1. Проф. д.пс.н. Людмил Кръстев
2. Доц. д-р Стоил Мавродиев
3. Проф. д.пс.н. Веселин Василев
4. Проф. д.п.н. Румен Стаматов
5. Доц. д-р Веселина Русинова

Материалите по защитата са на разположение на интересуващите в катедра Психология на Югозападния университет „Неофит Рилски”.

Въведение

В наши дни стресът се превърна в един от най-значимите проблеми, пред които човешкото общество е изправено.

На пръв поглед може да изглежда, че промените в социалния свят на човека и свързаните с тях емоционални и психични състояния имат незначително отношение към болестта. Но вече са натрупани планини от доказателства, че „реалните” органични заболявания са свързани с промяната във възгледите за самия себе си, с характера на взаимоотношенията с другите хора и с позицията на човека в социалното му обкръжение.

Стресът при работа може да бъде причинен от възможни психологически опасности при планиране на работата, нейната организация и управление, а така също и някои индивидуални и личностни особености, имащи отношение към преживяването на стрес.

Основанията за избор на тази тема се коренят в убедеността, че това е изключително сериозен и актуален за съвременното общество проблем в регионален и международен план, предвид все по-задълбочаващата се криза във всички аспекти на човешкия живот и новите предизвикателства, пред които се изправя съвременното общество, в т.ч. и Българската армия.

Налагащите се значителни промени в Българската армия, свързани с привеждането на военната доктрина в съответствие със съвременните военно-политически обстоятелства, както и общите тенденции в общественото развитие, предполагат сериозни изменения не само във военната стратегия, структури, въоръжение и пр., но и в цялостната позиция на военнослужещия.

Промяната на социалнопсихологическите параметри е важен аспект от развитието на всяка съвременна армия. В този нелек процес се включват редица подкрепящи фактори, но има и немалко, които препятстват и забавят развитието.

Литературен обзор на професионалния стрес в България и Българската армия.

Специалисти от различни сфери на науката и от различни гледни точки пристъпиха към изясняването на параметрите на стреса, на неговата същност и съдържание, на неговите положителни и отрицателни страни. Най-голяма заслуга в това отношение имат научните работници от Института по психология към Българската академия на науките. Направени са собствени изследвания и оценка на професионалния стрес в различни трудови дейности. Проведено е изследване върху стратегиите за справяне със стреса (копинг-стратегии) в различни професионални групи, според пола и длъжностния статус при учители, медици и военни. Направени са межкултурни сравнения по основните параметри на професионалния стрес според Индикатора на професионален стрес при полицаи и лекари. Сравнява се равнището на професионален стрес между германски, ирландски и български полицаи и между английски и български лекари. Осъществено е межкултурно срезване на професионалния стрес и на ценностите в труда при мениджъри от пет страни: България, Румъния, Великобритания, Украйна и Япония, което се базира на теоретична рамка, включваща модела на Купър на професионален стрес и теорията на Хофстеде за ценностите в труда.

След трансформацията на възгледите за характера на опасностите през ХХІ век, пред въоръжените сили на Българската армия възникват нови задачи и роли. Те от своя страна поставят на сериозни изпитания човешкия фактор и извеждат на преден план проблема за прилагането на такива форми за подготовка на военните кадри, които да са адекватни на новите функции на армиите, на новите реалности, рискове и предизвикателства.

Редица доктринални документи бяха разработени на границата на двете хилядолетия за въоръжените сили както в чужбина, така и у нас, поставящи по нов начин въпросите

както за качествата на воинската личност и личностни характеристики, така и за тяхната подготовка. До този момент обаче липсва пълен анализ на произтичащите от новите функции на армията изисквания към човека, а от там и за навлизащите нови форми и методи за подготовка на воините на бъдещето.

Всяко по-задълбочено проучване недвусмислено сочи, че един от най-важните проблеми, стоящи пред всяка съвременна армия, е свързан със стресовите въздействия върху психиката на военнослужещия, стресовите реакции и възможностите за управлението им както в мирновременни условия, така и при участие в многонационалните сили. Не е възможно успешното разрешаване на този проблем във време на война без предварителна подготовка в мирно време. От друга страна може и трябва да осигури подходящ набор от стратегии за работа с военнослужещите, чиито личностови особености възпрепятстват или затрудняват професионалната им реализация в специфичните условия на армейската среда.

Първа глава.

1. Индивидуалните различия на работното място

Изследванията върху индивидуалните различия на работното място имат повече от 100-годишна история. Изучаването на индивидуалните различия се е смятало от мнозина за дискредитирана област преди около едно поколение. Днес малцина няма да се съгласят, че чувствата са се променили твърде драстично. Трудовите психолози са приели индивидуалните различия и особено силно се интересуват от разбиране на механизмите и процесите, които обясняват вариацията, която всеки забелязва по отношение на мотивацията за труд и производителността. Въпросът е каква роля играят стабилните индивидуални различия във всичко това и как работи процесът. С помощта на работата, както и на поведенческата генетика и невропсихологията наистина започваме да разбираме произхода и последиците от индивидуалните различия.

Проучвайки проблемите на индивидуалните различия редица автори изразяват мнение, че хората се различават помежду си не по крайните резултати на действията си, а по начините, по които постигат тези резултати. Те смятат, че похватите и начините на работа при различните хора са различни и в голяма степен зависят от особеностите на всеки от нас.

2. Подходи към личността на работното място - съвременни тенденции и изследователски проблеми.

За щастие в края на XX век настъпи нов подем в изучаването на личността. Настъпиха съществени изменения в подходите към обекта на изследване, които налагат преразглеждане и осъвременяване на стратегиите на изследване на личността. Очевидни са опитите да се премине от анализ на отделни страни на личността към изследване на нейните системни аспекти и да се обхване по-пълно сложността на осъществяваните от нея регулативни процеси. Макар все още да няма основания да се говори за качествена промяна в концептуалния апарат на психологията на личността, очертаващите се тенденции откриват нови полета за теоретична работа и емпирични изследвания, които значително изместват центъра на изследователските интереси от традиционните проблеми. Редица изследвания на много разнообразната, разпръсната и разклоняваща се литература върху личността на работното място е осветила седем твърде различни подхода към темата: класическа теория за личността; класическа трудова психология/организационно поведение; развитието на специфична за работата мярка за индивидуални различия; концепцията за „подходящ“ и „неподходящ“ на работното място; лонгитюдни изследвания на хората на работното място; биографични изследвания или изследвания на случаи; метаанализи на изследвания.

Очертаните нови насоки на емпирични изследвания са показателни за постепенното обръщане на изследователските интереси от изучаване на стреса към проучвания върху

условията за оптимално функциониране и пълноценно разгръщане на човешкия потенциал.

3. Социално-психологичен анализ на стреса

Основните източници на психичния стрес се локализируют сред социалните взаимодействия, в които влиза човек. Голяма част от тях се осъществяват в организациите, където индивидът упражнява професията си, изгражда кариера и в крайна сметка се самоактуализира. Въоръжените сили на Българската армия са организация, характеризираща се с особен статут в обществото, специфична структура, взаимоотношения и предпоставки за акумулиране на изобилно количество стрес. Затова и изследването на стреса във военната среда е особено актуален проблем, последиците от него в индивидуален и организационен план, възможностите да бъде контролиран стресът и управлението му в една твърде специфична среда – армейска среда.

3.1. Същност на психичния стрес

Изхождайки от когнитивната парадигма в психологията, Лазаръс променя подхода към анализа на стреса. Ако Селие, разработвайки общия адаптационен синдром, акцентира върху неспецифичността на реакциите, Лазаръс доказва, че смесването на физиологичните и психичните нива води до погрешно разбиране на стреса. В тази теория стресът се изследва в контекста на двупосочно, динамично, непрекъснато променящо се взаимодействие между личността и средата.

3.2. Тревожността като психично състояние и личностна диспозиция.

Много плодотворна за психологическата наука бе идеята, че многообразието и смисловата неопределеност на понятието тревожност са породени от това, че то се използва в два смисъла, много често без те да се разграничават – като емоционално състояние и като личностна черта. Новото, което Спилбъргър внася в разбирането за тревожността като състояние е, че механизмите за възникването му се търсят в когнитивните механизми на възприемане, оценка и

преоценка на дадена ситуация като заплашваща индивида без значение дали в конкретна ситуация е налице обективна опасност.

В направеното от нас емпирично изследване, анализът се центрира около взаимодействието на възприетата социална подкрепа с личностната и ситуативна тревожност, разбирани като генерализирана предразположеност за възприемане и реагиране на широк кръг ситуации като заплашващи индивида. Основания за подбора на тези личностни особености са, че те най-непосредствено дават представа за личностната предразположеност към стрес. По този начин става възможно да се установи дали средовите фактори, израз на които в случая е възприетата социална подкрепа, могат да компенсират негативното влияние на личностната и ситуативна тревожност (да служат за управление на стреса) и да дадат възможност на военнослужещите с по-високи нива на тревожност да толерират стреса и да ускорят процеса на адаптация към армейската среда.

3.3. Справяне със стреса

Справянето със стреса се дефинира като когнитивни и поведенчески усилия за минимизиране на отрицателните последици за личността и управление на несъответствията на взаимоотношението “личност – среда”.

Копингът играе важна роля при изследване на личностната значимост на отношението личност – среда. Той се свързва с влияние върху оценъчния процес, следователно и върху емоциите чрез обратна връзка. С други думи, от една страна, копингът влияе върху оценката и преоценката на стресовата ситуация, от друга – той каузално предшества емоцията като резултат, т.е. начините за справяне могат да бъдат индикатор за индивидуалните разлики при отговор на стрес.

3.4. Същност на социалната подкрепа

Учените от различни научни области отдавна са забелязали връзката между стресовите ситуации, социалните

взаимоотношения и физическото и психичното здраве на хората, включени в тях. Военнослужещите създават извънредно силни връзки помежду си по време на службата си, които им помагат да понесат трудностите. Тези социални взаимоотношения, които минимизират стресовите въздействия и съдействат за психичното благополучие на хората, се определят в социалната психология като социална подкрепа.

Редица учени приемат, че въздействието на социалната подкрепа върху личността може да се получи при два различни процеса, изразени чрез хипотезата за главното влияние и буферната хипотеза.

Според хипотезата за главното влияние социалната подкрепа подобрява психичното и физическото здраве, независимо от равнището на обективния стрес, т.е. влияе директно върху психологическата симптоматика.

Буферният модел предполага, че социалната подкрепа влияе само при наличие на стрес, т.е. при наличие на психична нужда. С други думи социалната подкрепа играе ролята на буфер между личността и стреса.

За целите на нашето изследване особен интерес представляват проучванията на социалната подкрепа във военната среда. Установено е, че тя има пряко отношение към психически здравния изход, следващ бойния стрес.

4. Професионален стрес и стресори в армейската среда

4.1. Особенности на стресорите в армейската среда.

Армейската среда притежава конкретна специфика, породена най-вече от предназначението на армията като институция и изискванията, които обществото предявява към нея. Тази специфика се определя като: значително по-ясната регламентация на посоката на действия; строго регламентиране на характера и последователността на действията на военнослужещите; полагане на значително по-големи усилия, свързани с разход на нервно-психическа енергия при изпълнение на нормативните изисквания, т.нар.

действия при екстремални условия; значително по-строгите, неизменно придобиващи императивен характер изисквания, чиято задължителност в условията на война се обезпечава и чрез най-висшата ценност – живота на човека.

При анализа на специфичните армейски стресори, се очертават четири основни групи, достатъчно общи, за да бъдат потенциално присъстващи във всяко армейско подразделение. Това са: неяснотата; претоварването (физическо и психическо); напрегнатия характер на воинския труд; строгият офицерски (началнически) контрол; липсата на ред и организация.

Макар и с известна доза условност тази класификация прави възможно разкриването на една сравнително пълна картина от потенциални стресори, които по един или друг начин, в по-малка или по-голяма степен биха могли да влияят на военнослужещите, защото наличието на стресор все още не е достатъчно, за да детерминира развитието на стресова реакция.

4.2. Модели за изследване на професионалния стрес.

Сложността и обхватността на явлението стрес затруднява неговия цялостен анализ и изсква в много случаи използването на интердисциплинарен подход при неговото изследване.

Редица автори като Макград, Паркър и Де Котис, Купър, правят опити да систематизират стресогенните фактори и ефектите при професионалния стрес. Създават се модели, които обикновено стоят в основата на комплексни методики за изследване на стреса на работното място. Моделите на взаимодействие между работната среда и човека в психологията на труда са приложими и за обяснението на взаимодействието воин-военна среда с категориите на теорията на стреса.

Ако се обобщят резултатите от изследванията до сега може да се представи по-пълнен модел на професионалния стрес, който да включва:

1. Причини за стрес на макро и миди равнище (социален статус, икономическо състояние на страната, равнище на безработица, проблеми в семейството и др.).

2. Източници на стрес в професионалната дейност (стил на ръководство, взаимоотношения в организацията, трудност на трудовия процес, взаимозависимост между изискванията на труда и възможностите на човека, организация и условия на труд и др.).

3. Личностни характеристики, модериращи влиянието на източниците на стрес.

4. Стратегии за справяне със стреса.

5. Параметри на самото състояние.

6. Краткосрочни и дългосрочни последици.

Изследванията на професионалния стрес могат да бъдат насочени както към отделни елементи на модела, като се детайлизират или като се изследват взаимоотношенията на част от него или на целия модел. В зависимост от поставените цели се използват съответните подходи и методики.

5. Управление и стратегии за справяне със стреса в армейската среда

5.1. Управлението на стреса като елемент от управлението в организацията и армията. Организационна култура.

Основните принципи в изграждането и развитието на въоръжените сили в настоящия момент на практика се осъществява чрез управлението на тази организация. Природата на управленската дейност е свързана с изпълнението на четири основни функции: планиране, организиране, ръководство и контролиране.

Управлението във въоръжените сили е силно централизирано, при строги правила за субординация и координация между подструктурните елементи на организацията. В такъв смисъл управлението във въоръжените сили притежава всички черти на

бюрократичния модел, който е характерен за много организации, особено за тези, свързани с държавната власт.

Организационната култура намира отражение в нагласите на военнослужещите към специфичната им дейност, в отношението им към армията като организация с особен статут, проявявано в стремежа им за постижения, в лоялността и привързаността им към нея.

5.2. Стратегии за управление на стреса в армейската среда

Същността на стресовите реакции показва, че ръководителите (лидерите) във военната среда разполагат с няколко различни стратегии за управление на стреса:

1. Първата се отнася до манипулация с възприетите и актуалните изисквания на средата (стратегии, свързани с повишаване на вискателността към подчинените и уточняване на организационните стандарти).

2. Втората възможност е свързана с оценката и следващите резултати от възприетите и актуалните възможности на подчинените (стратегии, отнасящи се до възможностите на подчинените).

3. Третата обхваща действия за облекчаване на дисфункционалните отговори на стреса у подчинените (стратегии, свързани с физиологичния, психичния и поведенческия отговор на стреса).

Процедурата по управление на стреса започва, когато командирът на военното формирование (батальон, рота, взвод) оцени, че индивидуалното ниво на стрес не е в оптималната точка. За да поддържа необходимото ниво на постижение от подчинените си, той трябва да бъде готов да им помогне да управляват индивидуалните отговори на стреса по подходящ начин, така че да се преодолеят неадекватните поведенчески, физиологични и психични реакции.

Втора глава. Емпирично изследване

1. Цел, задачи и хипотези на изследването

Целта на емпиричното изследване е да се анализират личностните характеристики свързани с преживяването на стрес, стратегиите за справяне със стреса и социалната подкрепа и тяхната взаимозависимост, както и промените с изследваните параметри при кадровите военнослужещи през периода 2006-2016 г.

Задачи:

1. Да се открие съществува ли взаимовръзка между личностната и ситуативна тревожност и устойчивостта на стрес в групата на кадровите военнослужещи през 2016 г., както и разликите между изследваните личностни характеристики за периода 2006-2016г.

2. Да се установи зависимостта между използваните стратегии за справяне със стреса и социалната подкрепа и личностната и ситуативна тревожност както и устойчивостта на стрес като личностни характеристики в групата на кадровите военнослужещи за 2016 г.

3. Да се анализират причините за стрес в групата на кадровите военнослужещи през 2016 г. и установят разликите между тях за периода 2006-2016 г.

Хипотези:

1. Предполагаме, че ще се открие значима разлика между двата периода на изследванеите личностни характеристики в групата на кадровите военнослужещи, тъй като през двата периода на нашите изследвания настъпха организационни промени, като нововъведения в организацията на труда, които биха довели до понижаване на тревожността.

2. Предполагаме, че ще се открие значима зависимост между изследваните личностни характеристики и стратегиите за справяне със стреса и социалната подкрепа в групата на кадровите военнослужещи през 2016 г.

3. Предполагаме, че ще се открие значима разлика в оценката на причините за стрес в групата на кадровите военнослужещи за периода 2006 - 2016 г.

Обект на изследване са 194 кадрови военнослужещи, мъже от 19 до 35 години, от елитно в Българската армия военно формирование. От тях 150 кадрови военнослужещи са изследвани през 2016 година и 101 през 2006 година, от които 57 наборни военнослужещи и 44 кадрови военнослужещ. Изследваните през 2016 година лица са разделени в две групи – от една до три години трудов стаж и втората група с повече от 3 години трудов стаж.

2. Методи за емпиричното изследване

За провеждане на емпиричното изследване бяха използвани самооценъчни тестови методики относно изследване на личностните характеристики, методите за справяне със стреса и оценката на източниците на напрежение в армейската среда, както и съответните за целите на изследването статистически методи за статистическа обработка на получените от тях данни.

А. Използвани самооценъчни тестови методики

Въпросник за оценка на тревожността STAI форма Y

Наличието и интензивността на преживяване на състояние на “тревожност” у изследваните лица се измерва чрез самооценъчния тест на Чарлз Спилбъргър STAI форма Y. Създаден е въз основа на трите най-широко използвани тестове за измерване на тревожност: скалата за оценка на манифестирана тревожност на Тейлър, скалата на Уелш и IPAT-скалата на Кетел. STAI форма Y е самооценъчен въпросник с широко приложение както в изследователската практика, така и в клиничната работа. Адаптиран е за българска културна среда от Д. Щетински и Ив. Паспаланов (1989). По методика скалата има вътрешна консистентност Cronbach's Alpha>0,90, което говори за много висока надеждност на теста.

Въпросник за социална подкрепа от близки приятели

Скалата за социална подкрепа на Cutrona и Russell измерва наличието или липсата на шестте функции на

социална подкрепа, получени от близки приятели, нужни, за да се чувства всяка личност адекватно подкрепена.

Въпросникът е адаптиран от доц.д-р Георги Карастоянов с помощта на психолози от Института по психология към БАН, притежава добра конструктор-валидност и надеждност, и съдържа шест подскали.

Въпросник за предпочитани стратегии за справяне със стреса

Методът преодолява ограничения на скалата за начини на справяне. Включени са повече специфични копинг стратегии, които могат да бъдат интересни от теоретична гледна точка; избягнати са някои двусмислено формулирани айтеми; използван е основно емпиричният подход при първоначалното формулиране на айтемите, като в основата на разработването на въпросника лежат два основни теоретични модела – този на Лазаръс и моделът за себeregулацията на поведението.

Въпросникът оценява различните начини, по които хората обикновено отговарят на стреса посредством изследване на специфичните стратегии, които използват, разграничени в 14 скали, всяка от които включва по четири айтема.

Въпросникът е адаптиран от доц. д-р Антоанета Русинова-Христова от БАН и полковник доц. д-р Георги Карастоянов от ВА “Г.С.Раковски” и има сравнително добра вътрешна консистентност (Cronbach’s Alpha > 0,60).

Въпросник за устойчивост на стрес

Въпросникът е съставен от доц. д-р В. Русинова и Соня Жильова. Съдържа 21 твърдения, на 10 от айтемите се приписват балове, които се точкуват право, а останалите 11 – обратно. Устойчивостта към стрес се анализира като комплексна личностна характеристика. Надеждността на въпросника е Cronbach’s Alpha 0,64. Изследваните лица отговарят по 4 степенна ликертова скала. По-висок бал на отговорите – по-висока устойчивост на стрес.

Въпросник за изследване източниците на напрежение в армейската среда

(модификация от доц. В. Русинова и Й. Динева по Купър)

При тази теоретична постановка се налага структуриране на въпросник за причините на стрес в армейската среда от гледна точка на организацията на дейността.

От изследваните лица се иска да определят до каква степен изброените във въпросника потенциални източници на напрежение в работата им влияят върху тях. Те отговарят на 40 въпроса по 6 степенна скала за отговор тип Ликерт.

Общата надеждност на въпросника по “Cronbach’s Alpha” е изключително висока – **0,91**.

По-високите стойности – по-голямо напрежение в работата.

Б. Методи за статистическа обработка на получените данни

За статистическата обработка на данните бяха използвани следните методи:

- описателна (дескриптивна) статистика;
- надеждността на използваните самооценъчни тестови методики бе оценявана с помощта на коефициента за вътрешна консистентност “Cronbach’s Alpha”;
- еднофакторен и двуфакторен дисперсионен анализ тип ANOVA;
- корелационен анализ;
- регресионен анализ.

Статистическата обработка на резултатите бе извършена с помощта на компютърна програма „Статистически пакет за социални науки SPSS” – версия 19.0

3. Резултати и анализ на резултатите от емпиричното изследване

За проверка на издигнатите по-горе хипотези и реализиране на поставените в съответствие с тях задачи бе

осъществен анализ на емпиричните данни от настоящото изследване, както следва:

1. Дескриптивен анализ, демонстриращ средните стойности на изследваните параметри. От графичните методи в тази разработка са използвани табличните и кръговите диаграми.

2. Еднофакторен дисперсионен анализ тип ANOVA, разкриващ наличието на значително влияние от една страна на личностните характеристики – ситуативна и личностна тревожност и устойчивост на стрес, като независими променливи върху изследваните зависими променливи – социална подкрепа и стратегии за справяне със стреса.

3. Корелационен анализ, показателен за съществуването на статистически значими взаимовръзки между изследваните променливи.

4. Многофакторен регресионен анализ, реализиран с цел откриване на причинно-следствените връзки между изследваните променливи.

По отношение проверката на хипотезите в тази дисертация се работи с ниво на съгласие $\alpha=0,05$, което е стандарт в социологията. В настоящата дисертация използваме корелационният коефициент на Пирсън (r), при изследване на силата на зависимостта между две линейно свързани количествени променливи. Някои от коефициентите на корелация имат знак, който носи информация за посоката на зависимостта:

Формата на зависимостите бе установен чрез така наречения регресионен анализ, където са изписани коефициентът на корелация между променливите (R), коефициентът на детерминация (R^2), стандартната грешка на оценката (Std. Error of the Estimate) и t -критерият на Стюдънт за сравняване на две зависими извадки (в случая от 2006 г. и 2016 г.).

Задача 1 на изследването е да се открие съществува ли взаимовръзка между личностната и ситуативна тревожност и устойчивостта на стрес в групата на кадрите

военнослужещи през 2016 г., както и разликите между изследваните личностни характеристики за периода 2006-2016г. Във връзка с поставената хипотеза, допускаме, че ще се открие значима разлика между двата периода на изследваните личностни характеристики в групата на кадровите военнослужещи, тъй като настъпиха редица организационни промени и нововъведения в организацията на труда, които биха довели до понижаване на тревожността.

За проверка на хипотезата ще използваме най-напред дисперсионният анализ (тип ANOVA), тъй като познавателните му функции се състоят не само в разкриване на връзките и зависимостите между две и повече променливи, но и защото е метод за оценка на общото въздействие на някакъв фактор или група фактори, които при изменението си оказват влияние върху дадено следствие – виж таблица 1.

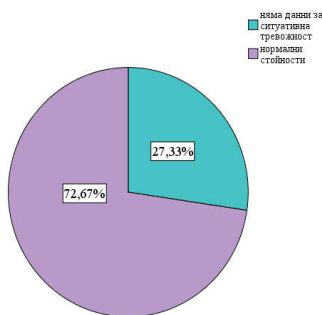
Табл. 1 Резултати от дисперсионният анализ на изследваните личностни характеристики (личностната и ситуативна тревожност и устойчивост на стрес) при кадровите военнослужещи за 2006 г. и 2016 г.

Изследвани характеристики	Кадрови военнослужещи 2006 г.		Кадрови военнослужещи 2016 г.		F	p
	M	SD	M	SD		
Личностна тревожност	34,23	7,38	32,55	6,86	22,06	.000
Ситуативна тревожност	37,43	8,43	34,21	7,22	45,02	.000
Устойчивост на стрес	63,75	7,28	65,50	8,92	42,77	.000

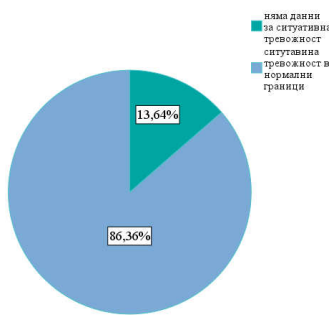
От резултатите на табл. 1 е видно, че ситуативната тревожност на кадровите военнослужещи през 2006 г. е със средни стойности $M=38,63$, (при норма $M=41,30$ по скалата на Спилбъргър) и с по-ниски нива $M=34,21$ през 2016 г. при високи нива на значимост $p=0,000$ и критерият на Фишер

F=45,02. Това иде да покаже широтата, с която всеки кадрови военнослужещ-гвардеец възприема конкретната ситуация като застрашаваща го или опасна, независимо от това, дали в конкретната ситуация присъства, или отсъства обективна опасност, характеризираща се със субективни усещания за напрегнатост, безпокойство, опасения и рефлектиращи върху автономната нервна система, като повишава нейната активност. Ситуативната тревожност е оприличавана с кинетичната енергия, което говори за явна, видима реакция или за извършващ се процес в определено време и равнище на интензивност.

При 13,64 % от изследваните през 2006 г. кадрови военнослужещи няма данни за ситуативна тревожност, а допустимите нива са 86,36 %, докато през 2016 г. процента за ниски нива на ситуативна тревожност се увеличавана на 27,33 %, а допустимите нива са 72,67 %, т.е. изследваните лица смятат, че няма заплашващи или опасни за тях ситуации в трудовата им дейност, представени на графики с №№ 1 и 1-1.



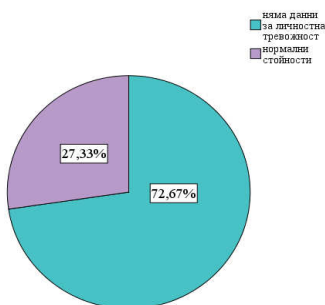
Графика № 1
Ситуативна тревожност
при военнослужещите през 2016г.



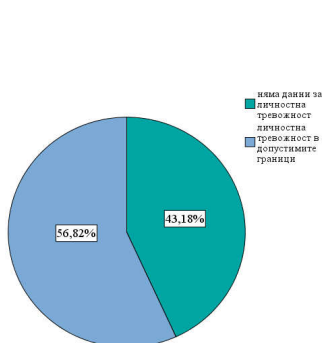
Графика №1-1
Ситуативна тревожност
при военнослужещите през 2006г.

Личностната тревожност, оприличавана като потенциална енергия, говори за индивидуалните различия в реакциите на кадровите военнослужещ, в диспозициите им да

отговарят на предизвикващи стресови ситуации с различно количество ситуативна тревожност. От резултатите на табл. 1 се вижда, че личностната тревожност при изследваните лица през 2006 г. е със средни стойности $M=38,36$, а през 2016 г. $M=34,61$ при високи нива на значимост $p=0,000$ и $F=22,06$. Процентът на изследваните кадрови военнослужещи през 2016 г. по показател ниски нива за личностна тревожност е 72,67 %, а през 2006 г. той е бил 43,18 %. Това иде да покаже още веднъж, че с увеличаване или намаляне нивата на ситуативната тревожност се увеличават или намаляват нивата и на личностната тревожност. От следващите графики може да се направи още по-добро сравнение, а в Приложение 2 са представени таблиците.



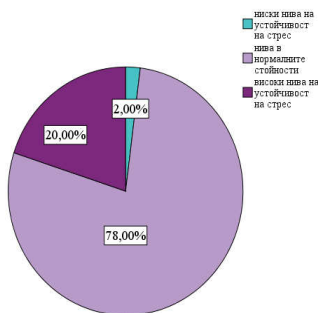
Графика № 2
Личностна тревожност
при военнослужещите през 2016г.



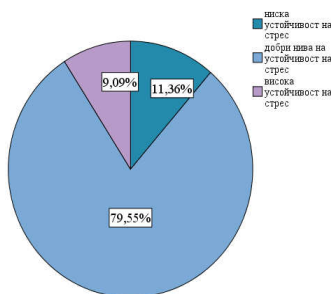
Графика №2-1
Личностна тревожност
при военнослужещите през 2006г.

Като комплексна личностна характеристика, устойчивостта на стрес е особено важна за професионалната дейност на кадровите военнослужещи, свързана с рискове, опасности и голяма отговорност. Силно въздействие върху устойчивостта на стрес имат възрастта, опита със стресора, типа висша нервна дейност и мотивацията, затова и нашето допускане се потвърждава, имайки предвид резултатите получени при изследваните през 2016 г. кадрови военнослужещи, а именно – средни стойности $M=65,50$,

докато през 2006 г. средните стойности са $M=63,27$, при високи нива на значимост $p=0,000$ и $F=42,77$. От следващите графики ще се получи по-добра визуализация, а в Приложение 3 са таблиците.



Графика № 3
Устойчивост на стрес
при военнослужещите през 2016г.



Графика №3-1
Устойчивост на стрес
при военнослужещите през 2006г.

Докато през 2006 г. ниските нива на устойчивост на стрес при изследваните кадрови военнослужещи са 11,36%, то през 2016 г. те са едва 2 %. Прави впечатление нарастването от 9,09 % през 2006 г. на 20 % през 2016 г. на високо устойчивите лица.

Това затвърждава и нашето допускане, че устойчивостта към стрес при кадровите военнослужещи се засилва през 2016 г., във връзка с подобрената организация и настъпилите промени в подбора на кандидатите за кадрова служба от 2010 г. насам. Не на последно място бих посочила и работата на психолозите във военните формирования, насочена към превенция на професионалния стрес.

Като потвърждение и допълнение на това, ще добавя резултатите на изследваните личностни характеристики на кадровите военнослужещи постъпили на работа през последните три години – виж табл. 2

Табл. 2 Резултати от дисперсионният анализ на изследваните личностни характеристики на кадровите военнослужещи трудов стаж от 1 до 3 години

	N	M	SD	F	p
ситуативна тревожност	25	36,76	7,27	31,67	,000
личностова тревожност	25	33,89	6,89	22,27	,000
устойчивост на стрес	25	63,64	8,19	33,82	,001

Кадровите военнослужещи, назначени на работа през последните три години имат средна възраст 24,4 години. Средните стойности при ситуативната тревожност при тях е $M=36,76$, при високи нива на значимост $p=0,000$ и критерий на Фишер $F=31,67$, а при изследваните през 2016 г. лица с по-голям трудов стаж е $M=34,21$. Средните стойности при личностната тревожност в групата на кадровите военнослужещи до 3 години трудов стаж е $M=33,89$ при високи нива на значимост $p=0,000$ и критерий на Фишер $F=22,27$, а при изследваните през 2016 г. лица с по-голям трудов стаж е $M=32,55$. Съществува разлика и в средните стойности при изследваната устойчивост на стрес. При лицата с трудов стаж до 3 години $M=63,64$, при нива на значимост $p=0,001$ ($p<0,001$) и критерий на Фишер $F=33,82$, а при лицата с по-голям трудов стаж $M=65,50$.

Всичко това говори за наличие на индивидуални различия в реакциите на кадровите военнослужещи, в диспозициите им да отговарят на предизвикващи стрес ситуации с различно количество ситуативна тревожност. Възприемайки конкретната ситуация като застрашаваща ги или опасна, възникват субективни усещания за напрегнатост, безпокойство, опасения, които рефлектират върху автономната нервна система, като повишава нейната активност.

Устойчивостта към стрес, кота комплексна личностна характеристика важна за професионалната дейност на

кадровите военнослужещи, има стойности при изследваните лица близки до стойностите на изследваните през 2006 г. лица. Това потвърждава тезата, че възрастта, натрупания опит и типа висша нервна дейност, както и мотивацията за работа, оказват въздействие върху устойчивостта на стрес.

Тъй като главната задача на статистическия анализ е установяване на количествени връзки от статистически характер между наблюдаваните величини, статистическата му значимост между тях се изразява чрез извадковия корелационен коефициент на Пирсън (r). Линеиният коефициент на корелация е индикатор за линейна статистическа зависимост между величините, която зависимост се характеризира с посока и сила. По тази причина корелационният коефициент ще интерпретираме по знак и абсолютна стойност - виж таблица 3.

Табл. 3 Резултати от корелационния анализ между трите личностни характеристики при изследваните през 2016 г. кадрови военнослужещи

		Ситуативна тревожност	Личностна тревожност	Устойчивост на стрес
Ситуативна тревожност	Пирсънова корелация - r	1	,775	-,621
	Значимост - p		,000	,004
	Брой изследвани лица - N	150	150	150
Личностна тревожност	Пирсънова корелация - r	,775	1	-,826
	Значимост - p	,000		,004
	Брой изследвани лица - N	150	150	150
Устойчивост на стрес	Пирсънова корелация - r	-,621	-,826	1
	Значимост - p	,004	,004	
	Брой изследвани лица - N	150	150	150

Както се вижда от таблицата, коефициентът на корелация (r) е в диапазона от -1 до +1.

Имаме право пропорционална, положителна корелация между изследваните независими променливи личностна и ситуативна тревожност. Коефициентът на корелация между ситуативната тревожност (S) и личностната тревожност (T) е $r = 0,775$, при значимост $p=0,000$, което говори за наличие на силна корелационна зависимост. С нарастването на независимата променлива ситуативна тревожност нараства и другата независима променлива личностна тревожност. Коефициентът на корелация между ситуативна тревожност (S) и устойчивост на стрес има обратно пропорционална, отрицателна корелация – $r = -0.621$ при значимост $p=0,004$, което говори за наличие на значима корелационна зависимост. Коефициентът на корелация между личностна тревожност (T) и устойчивост на стрес също има отрицателна корелация – $r = -0.826$ при значимост $p=0,004$, а това от своя страна говори за наличие на голяма корелационна зависимост.

С нарастване стойностите на независимите променливи ситуативна и личностна тревожност, намаляват стойностите на другата независима променлива устойчивост на стрес и обратно. От получените резултати може да направим заключението, че до голяма степен личностната и ситуативна тревожност детерминират устойчивостта на стрес.

За да установим съществува ли зависимост между изследваните променливи и проверим верността на хипотезата, че ще се открие значима разлика между двата периода на изследване личностни характеристики в групата на кадровите военнослужещи, използваме освен дисперсионен и корелационен анализ и линейният регресионен Т-тест. Той ни служи както за сравнение на две средни стойности във вече тестван признак/признаци в извадка със зададени стандартни величини, така и за определяне влиянието на една (независима) променлива върху друга (зависима) променлива – виж таблици 4 и 5.

Табл. 4 Резултати от Т-теста на изследваните личностни характеристики на кадровите военнослужещи за 2016 г.

	N Брой изсл. лица	Mean Среден ранг	SD Станд. Откл.	<i>t</i>	df	<i>Sig.</i> <i>p</i> Значи мост
Ситуативна тревожност	150	1,72	,44	47,29	149	,000
Личностна тревожност	150	1,27	,45	34,88	149	,000
Устойчивост на стрес	150	2,18	,43	61,43	149	,000

Табл. 5 Резултати от Т-теста на изследваните личностни характеристики на кадровите военнослужещи за 2006 г.

	N Брой изсл. лица 2006 г.	Mean Среден ранг	SD Станд. Откл.	<i>t</i>	df	<i>Sig.</i> <i>p</i> Значи мост
Ситуативна тревожност	44	1,86	,34	35,61	43	,000
Личностна тревожност	44	1,56	,50	20,76	43	,000
Устойчивост на стрес	44	1,98	,45	28,70	43	,000

Резултатите от едногруповия t-тест на таблица 4 и 5, показват че има разлика в средните величини на изследваните независими променливи—ситуативна, личностна тревожност и устойчивост на стрес за двата периода, при статистическа значимост (*Sig.*) равна на 0,000 ($p < 0,001$).

Показателите на ситуативната тревожност за 2016 г. е $M=1,72$, $SD=0,44$, $t(150)=47,29$, $p < 0,001$, а за 2006 г. – $M=1,86$, $SD=0,34$, $t(44)=35,61$, $p < 0,001$.

Личностната тревожност за 2016 г. е с показатели $M=1,27$, $SD=0,45$, $t(150)=34,88$, $p<0,001$, а за 2006 г. – $M=1,56$, $SD=0,50$, $t(44)=20,76$, $p<0,001$.

Показателите на устойчивостта на стрес при изследваните през 2016 г. са $M=2,18$, $SD=0,43$, $t(150)=61,43$, $p<0,001$, а от 2006 г. – $M=1,98$, $SD=0,44$, $t(44)=27,70$, $p<0,001$ (висока стойност на значимост $p=0,000$). Тази стойности не надвишава 0,05 (допустимо ниво 5%), което означава, че разликата между средното ниво на влияние на изследваните личностни характеристики при кадровите военнослужещи през двата периода е статистически значимо и има взаимовръзка между изследваните независими променливи. Популационното разпределение на всички променливи е нормално, регресията е линейна, при което с увеличаване нивата на ситуативната и личностна тревожност ще се намаляват нивата на устойчивостта на стрес и обратно. Следователно поставената от нас хипотезата е вярна.

Включването на личностните характеристики – личностна и ситуативна тревожност и устойчивост на стрес като модератори на съпреживяване на стрес в армията, според моето скромно мнение обогатява методиката на Купър „Индикатор за професионален стрес” и би спомогнало за по-прецизен подбор на кандидатите за кадрови военнослужещи или при тяхното годишно атестиране, тъй като професията им се характеризира с опасности и риск за живота и здравето им, вземайки предвид и новите предизвикателства пред които се изправя съвременната Българска армия.

Измерването на тревожността е значим психологичен проблем, тъй като тя е израз на личностна дезадаптация, на налични комплекси, на занижена самооценка, на отсъствие на вътрешна хармония. Като устойчива черта, тя е елемент на цялостно формирана дисхармонична личност, а присъства също и като симптом при преобладаващата част от психичните разстройства. Като актуално състояние тя е сигнал

за вероятността личността да изпадне в депресивно или свръхреактивно състояние.

С настъпилите организационни промени в Българската армия, касаещи психологичната пригодност на кандидатите за кадрова военна служба, бе променена и подобрена методиката за подбор след 2010 г. Беше издадена заповед на Министъра на отбраната и публикувана Наредба за психологичното осигуряване на кадровите военнослужещи в Българската армия, която везира и дейностите по психологичното осигуряване в различните нива и видове въоръжени сили. Психологичното осигуряване в Българската армия се реализира от специализирани звена и органи с цел подпомагане на командирите/началниците и ръководителите по изграждане и поддържане на оптимален психологичен климат във военните формирования, укрепване на бойния дух, войнски морал и повишаване психическата устойчивост на военнослужещите.

Задача 2. Да се установи зависимостта на използваните стратегии за справяне със стреса и социалната подкрепа с личностната и ситуативна тревожност и устойчивост на стрес като личностни характеристики в групата на кадровите военнослужещи за 2016 г.

Получените средни стойности и стандартни отклонения на критериите, използвани в изследването при кадровите военнослужещи през 2016 г. и резултати от Т-теста, при 95% доверителност, са представени на таблица 6.

Табл. 6 Резултати от средните стойности, стандартни отклонения и Т-теста на изследваните личностни характеристики, социална подкрепа и стратегии за справяне със стреса при кадровите военнослужещи през 2016 г.

Изследвани критерии	N	M	SD	<i>t</i>	df	<i>p</i>
Ситуативна тревожност	150	34,21	7,22	47,292	149	,000
Личностна тревожност	150	32,55	6,86	34,876	149	,000
Устойчивост на стрес	150	65,50	8,92	61,437	149	,000
Стратегии за справяне със стреса	150	127,35	7,91	67,792	149	,000
Социална подкрепа	150	82,61	8,88	42,729	149	,000

Резултатите получени от дисперсионният анализ са статистически значими, което се вижда от равнището на значимост *p* (Sig.), което е 0,000 и е по-малко от грешката $\alpha=0.05$.

За да установим, съществува ли зависимост между социалната подкрепа с личностната и ситуативна тревожност и устойчивост на стрес като личностни характеристики в групата на кадровите военнослужещи, ще използваме корелационният анализ за определяне коефициента на корелация по Пирсън, даващ ни представа за направлението и силата на връзката между изследваните величини (виж табл. 7).

От посочените в таблица 7 резултати се вижда, че корелацията между ситуативната тревожност и социалната подкрепа е обратно пропорционална, (отрицателна), слаба - $r= -0,302$, но значима, тъй като $p=0,013$ ($p<0,01$). При личностната тревожност и социалната подкрепа корелацията също е отрицателна, но умерена - $r= -,475$ и с висока статистическа значимост $p=0,001$. ($p<0,001$).

Табл. 7 Резултати от корелационният анализ между социалната подкрепа и изследваните личностни характеристики на кадровите военнослужещи през 2016 г.

		Социална подкрепа	Ситуативна тревожност	Личностна тревожност	Устойчивост на стрес
Социална подкрепа	Пирсънова корелация - r	1	-,302	-,475	,531
	Значимост - p		,013	,001	,001
	Брой изследвани лица – N	150	150	150	150
Ситуативна тревожност	Пирсънова корелация - r	-,302	1	,775	-,621
	Значимост - p	,013		,000	,004
	Брой изследвани лица – N	150	150	150	150
Личностна тревожност	Пирсънова корелация - r	-,475	,775	1	-,826
	Значимост - p	,001	,000		,004
	Брой изследвани лица – N	150	150	150	150
Устойчивост на стрес	Пирсънова корелация - r	,531	-,621	-,826	1
	Значимост - p	,001	,004	,004	
	Брой изследвани лица – N	150	150	150	150

Отрицателният знак на корелационните връзки отразява наличието на противоположни изменения на променливите, т.е. с увеличаване наличието на социална подкрепа се намалява вероятността за изживяване на личностна и ситуативна тревожност, и обратно – с намаляване наличието на социална подкрепа се увеличава интензивността на личностна и ситуативна тревожност при изследваните кадрови военнослужещи. Очакваната взаимовръзка между социалната подкрепа от близки, приятели и колеги със ситуативната и личностна тревожност е логична, защото загрижеността, съпреживяването, възможността да се говори за проблемите, усещането, че си нужен и други форми на подкрепа, намаляват преживяването на тревога.

Посочените резултати позволяват твърдението, че като цяло социалната подкрепа има силно влияние върху негативните емоционални състояния, в случая ситуативна и личностна тревожност. Очевидно е, че липсата на подкрепящи ресурси от окръжаващата социална среда, е посилен стресор от изследваните от нас факторни променливи. Установяваме, че липсата на социална подкрепа в армейската среда е много силен стресор.

Коефициентът на корелация между независимата променлива устойчивост на стрес и социалната подкрепа е положителна и умерена, $r = 0,531$, при значимост $p=0,001$ ($p<0,001$). С нарастването на получаваната социалната подкрепа, нараства и устойчивостта на стрес при кадровите военнослужещи, и обратно.

Табл. 8 Резултати от дисперсионният анализ, Т-теста и регресионният анализ между социалната подкрепа и изследваните личностни характеристики (Model 1) на кадровите военнослужещи през 2016 г.

	Sum of Squares Сума от квадрати	df	F Критерий на Фишер	Sig. значимост	(Constant) b0	t	Sig. Значимост
Model 1						7,450	,000
Регресия	2,768	3	16,528	,006	Ситуативна тревожност	-2,703	,008
Остатъчна	53,292	146			Личностна тревожност	-1,096	,005
Общо	56,060	149			Устойчивост на стрес	,556	,018
Корелационен коефициент	R Square Коефициент на детерминация		Adjusted R Square Приспособен коефициент на детерминация		Std. Error of the Estimate Прогнозна станд. грешка		
	,422 ^a		,249		,80416		
Model 1	Unstandardized Coefficients Нестандартизиран коефициент			Standardized Coefficients Стандартизиран коефициент			
	B		Std. Error	Beta			
(Constant) - b0		5,453	,829				
Ситуативна тревожност		-1,311	,215				-,627
Личностна тревожност		-1,127	,215				-,592
Устойчивост на стрес		,929	,214				,521

Резултатите от множествната линейна регресия показват, че множественият корелационен коефициент (Multiple R), измерващ силата на връзката между социалната подкрепа и независимите променливи (личностни характеристики) ситуативна и личностна тревожност и устойчивост на стрес, има стойност $R=0,422$, т.е. връзката е умерена, а коефициента на детерминация (R^2) е равен на 0,249, т.е. 24,9% от личностните характеристики зависят от социалната подкрепа.

Можем да приемем, че този модел е адекватен. Основание за това ни дава равнището на значимост на F-критерия, означен като Sig. $F=0,006$, който е по-малък от грешката $\alpha=0,05$, въз основа на което се приема верността на хипотезата, че има зависимост между изследваните критерии.

Регресионният коефициент (отбелязан като Constant) $b_0=5,453$ е статистически значим (Sig.=0,000).

Регресионният коефициент пред фактора ситуативна тревожност е -1,311. Той е статистически значим, защото равнището му на значимост е Sig.=0,008 и е по-малко от грешката $\alpha=0,05$. Изчисленият стандартизиран коефициент Beta= -0,627 и оказва най-силно влияние, тъй като има най-голяма стойност.

Другият регресионен коефициент пред фактора личностна тревожност е -1,127. Той също е статистически значим, защото равнището му на значимост е Sig.=0,005 и е по-малко от грешката $\alpha=0,05$.

Третият регресионен коефициент пред фактора устойчивост на стрес е 0,929 и е статистически значим, защото равнището му на значимост е Sig.=0,018, което е по-малко от грешката $\alpha=0,05$.

Следователно имаме право да тълкуваме тези регресионни коефициенти пред изследваните факторни променливи – ситуативна, личностна тревожност и устойчивост на стрес, и да направим заключението, че оказваната социална подкрепа при изследваните през 2016 г.

кадрови военнослужещи има съществено влияние върху посочените фактори.

Нека разгледаме по-детайлно получените резултати от изследваните през 2016 г. кадрови военнослужещи, касаещи получаваната от тях социална подкрепа от близки приятели, колеги и началници (виж табл. 9).

Таблица 9 Резултати от средните стойности, стандартни отклонения и Т-теста на подskalите на социалната подкрепа при изследваните кадрови военнослужещи през 2016 г.

Социална подкрепа	N Брой изсл. лица	Mean Средни стойности	SD станд. откл.	<i>t</i>	df	Sig. (2-tailed) значимост
подкрепа чрез ръководство	150	14,60	1,59	35,460	149	,000
надежден съюз	150	12,73	1,22	40,330	149	,000
окуражаване чрез признаване на стойност	150	12,27	1,62	29,250	149	,000
подкрепа чрез носене на отговорност за други хора	150	13,13	1,41	36,140	149	,000
привързаност, разбрана като емоционална близост	150	9,93	2,12	18,145	149	,000
социална интеграция	150	11,40	2,84	15,500	149	,000

Получените резултати от регресионният анализ на подskalите от въпросника за социална подкрепа, при изследваните кадрови военнослужещи през 2016 г., показват висока статистическа значимост. Основание за това ни дава равнището на значимост Sig.=0,000.

Най-често използваната вид социална подкрепа е „**подкрепа чрез ръководство**”, даване на съвет или информация (M=14,60), може би защото е свързана с конкретна помощ и директно решаване на проблемите.

Втората по значение за изследваните лица подскала е „**подкрепа чрез носене на отговорност за другите хора**” (M=13,13), която не е свързана с директно решаване на

проблема и полезното ѝ (бенефициално) въздействие се проявява при условия на напрежение и тревожност.

Следващата по значение подскала за изследваните кадрови военнослужещи се отнася до наличието на **„сигурен, надежден съюз”** (M=12,73) и включва айтеми като „има хора, на които винаги мога да разчитам при нужда”.

Близка по стойности с предходната е и подскалата **„окуражаване чрез признаване на стойност”** (M=12,27), която вероятно се медиатира (опосредства) от когнитивните процеси, като увеличаване на собствената ефективност и въздействие върху причинно-атрибутивните процеси.

Последните две поскали се отнасят да наличието на връзки за привързаност: **социална интеграция** (M=11,40) – усещането за принадлежност към определена група и **привързаност** (M=9,93), разбрана като емоционална близост.

При проведените и получени резултатите от корелационният и регресионният анализ на зависимостта между стратегиите за справяне със стреса и изследваните личностни характеристики на кадровите военнослужещи през 2016 г., не се получиха статистически значими резултати. Получените резултати, при детайлния преглед, подкрепят предположението ни, че изследваните кадрови военнослужещи използват повече от една стратегия за справяне със стреса. Анализът на резултатите (от табл. 12 на дисертационния труд) показва, че армейската среда стимулира използването на проблемно-фокусирани стратегии за преодоляване на стресорите. Справянето със стреса като стилове и като ситуативни стратегии *планиране, активно справяне и търсене на инструментална помощ*, са най-често използваните, както и емоционално-фокусираната стратегия *позитивно преосмисляне и развитие*.

Изследваните кадрови военнослужещи през 2016 г., са поставили на първо място като стратегия за справяне със стреса **активното справяне** (M=13,52), може би поради факта, че това е процес на извършване на насочени, директни

действия срещу стресора или за минимизиране на неговите ефекти. **Планирането** като вид предпочитана стратегия за справяне със стреса, е поставено на второ място ($M=13,43$). Изследваните кадрови военнослужещи обмислят какво, как и в какъв ред трябва да се действа за справяне със стреса. Тази стратегия по своята същност е проблемно-фокусиран начин за справяне, но се различава концептуално от извършването на проблемно-фокусирани действия. В процесуален аспект планирането е приоритет и на вторична оценка, докато активния копинг се отнася изцяло към фазата на справяне. На трето място изследваните кадрови военнослужещи през 2016 г. поставят **подтискане на конкуриращи се активности** ($M=12,21$). Използването на този вид стратегия е свързано с оставяне настрана на други намерения и задачи, отхвърляне на проблеми, които разсейват вниманието. Целта е да бъдат фокусирани усилията на индивида за справяне с актуалния стресор. **Въдържането**, като следваща по предпочитание стратегия ($M=11,62$), включва усилията на индивида за съдържане, обуздаване, въздържане от преждевременни действия и изчакване, докато се предостави подходяща възможност за действие. **Търсенето на емоционална подкрепа** изследваните кадрови военнослужещи са поставили след **инструменталната**, със сравнително малка разлика между тях. При скалата за **позитивното преосмисляне и развитие**, изследваните лица оценяват тенденцията в човешкото поведение при среща със стресора да реконструират стресовата транзакция в позитивни термини. Вероятно позитивното преосмисляне на стресовото събитие намалява интензивността на изживяване на тревожност, което в съчетание с търсенето на социална подкрепа улеснява проблемно-фокусираното справяне.

Примириването или приемане на станалото и фокусирането върху емоциите и изразяването им са стратегиите, които кадрови военнослужещи са поставили като стратегии, които в по-малка степен биха използвали т.е. дейности, които служат да отвлечат вниманието от мислене

за стресовите събития и би могъл да бъде един функционален отговор на стреса.

Нашата хипотеза, че ще се открие значима зависимост между изследваните личностни характеристики и стратегиите за справяне със стреса и социалната подкрепа, се доказва частично.

Личностните характеристики са относително постоянни характеристики, свързани с типа висша нервна дейност и трудно се променят. Тревожността е основна, базова характеристика, генно определена. Това, че не се намери връзка между изследваните личностни характеристики и стратегиите за справяне със стреса може да се промени, но чрез дълго въздействие върху тях.

Задача 3 на изследването е да се анализират причините за стрес в групата на кадровите военнослужещи през 2016 г. и установят разликите между тях за 2006 г.

Във връзка с поставената хипотеза, допускаме, че ще се открие значима разлика между двата периода на изследваните източници за напрежение в армейската среда в групата на кадровите военнослужещи, тъй като настъпиха редица организационни промени, свързани както с подобрения подбор на кандидатите за работа, така и нововъведения в организацията на труда, в психологичното осигуряване, които биха довели до намаляване на негативното въздействие на факторите на армеевата среда.

За целите на нашето изследване ще използваме дисперсионен, линеен регресионен и корелационен анализ на подskalите от въпросника „Източници на напрежение в армийската среда” (по Купър), чиято модификация бе направена под ръководството на доц. д-р Веселина Русинова и моето участие още през 2006 г., а средните стойности, стандартните отклонения и коефициента за вътрешна консистентност на подskalите по “Cronbach’s Alpha” бяха представени в глава втора, точка 2 – методи на емпиричното изследване.

Таблица 13 Резултати от дисперсионният анализ на източниците на напрежение в армейската среда, разпредели по подскали, при изследваните лица през 2016 г.

подскали		Sum of Squares	df	F критерий	Sig. значимост
Характеристика и съдържание на работата (ssk)	Между групите	20,140	2	50,464	,000
	Вътре в групите	29,333	147		
	Общо	49,473	149		
Организация на работата създавана от вашия командир (ssk2)	Между групите	26,432	2	90,074	,000
	Вътре в групите	21,568	147		
	Общо	48,000	149		
Ролята на вашия командир като ръководител (ssk3)	Между групите	20,155	2	66,023	,000
	Вътре в групите	22,438	147		
	Общо	42,593	149		
Социална/офицерска подкрепа (ssk4)	Между групите	16,942	2	59,136	,000
	Вътре в групите	21,058	147		
	Общо	38,000	149		
Тежест на трудовата-армейска дейност (ssk5)	Между групите	17,861	2	59,855	,000
	Вътре в групите	21,933	147		
	Общо	39,793	149		
Взаимодействие между работа и личен живот (ssk6)	Между групите	8,950	2	20,811	,000
	Вътре в групите	31,610	147		
	Общо	40,560	149		
Взаимоотношения на работното място (ssk7)	Между групите	15,848	2	59,274	,000
	Вътре в групите	19,652	147		
	Общо	35,500	149		

От получените резултати на таблица 13 е видно, че емпиричната стойност на F-критерия на Фишер за първата подскала „Характеристика и съдържание на работата” е равен на 50,464 и има достигнато равнище на значимост (Sig.) =0,000 ($p < 0.001$). При втората поскала „Организация

на работата създавана от вашия командир” $F=90,074$ и равнище на значимост (Sig.) $=0,000$ ($p<0.001$). При подскалата „Ролята на вашия командир като ръководител” критерият на Фишер $F=66,023$ и има равнище на значимост (Sig.) $=0,000$ ($p<0.001$). Четвъртата подскала е „Социална/офицерска подкрепа”, която също е статистически значима, тъй като равнището на значимост е (Sig.) $=0,000$ ($p<0.001$), а F-критерия на Фишер е равен на 59,136. „Тежест на трудовата-армейска дейност” е следващата пета подскала. Тя също има висока статистическа значимост и основание за това ни дава полученото равнище на значимост (Sig.) $=0,000$ ($p<0.001$), а F-критерия на Фишер е равен на 59,855. Шестата подскала от въпросника е „Взаимодействие между работа и личен живот”, чийто критерий на Фишер $F=20,811$, при равнище на значимост (Sig.) $=0,000$ ($p<0.001$). Последната-седма подскала е „Взаимоотношения на работното място”, която също е с високо равнище на значимост (Sig.) $=0,000$ ($p<0.001$) и стойности на F-критерия на Фишер равен на 59,274.

Получените резултати от корелационният анализ на подскалите по въпросника за „Източници на напрежение в армейската среда” (с тяхната съкратена абривиатура от табл.13) показват, че коефициентът на корелация между отделните подскали е положителен, с умерени стойности (от $r = 0,653$ до $r = 0,408$) и статистически значими. Основание за това ни дават стойностите на (Sig.) – равнището на значимост $p=0,000$ ($p<0,001$).

Можем да обобщим, че модифицираният от нас въпросник за „Източници на напрежение в армейската среда” има положителни, умерени и статистически значими стойности.

Таблица 15 Резултати от дисперсионният анализ и Т-теста на източниците на напрежение при изследваните кадрови военнослужещи през двата периода

	N Брой изсл. лица	M Средни стоност и	SD Станд. Отклон.	<i>t</i>	df	Sig. (2-tailed) значимост
2006 г.	44	131,76	20,14	58,73	43	,000
2016 г.	150	114,17	30,73	45,50	149	,000

Получените резултати от изследваните групи кадрови военнослужещи през 2006 г. (M=131.76) и 2016 г. (M=114,17), ни позволяват да направим извода за наличие на съществена закономерна разлика между средните стойности на източниците на напрежение в армейската среда. Групата на кадровите военнослужещи през 2006 г. показват значително по-високи нива на напрежение [$t(44)=58,73$; $p=0.000$] от групата на изследваните през 2016 г. кадрови военнослужещи [$t(150)=45,50$; $p=0,000$], при високо равнище на значимост ($p<0,001$).

Това ни дава основание да приемем, че направеното от нас допускане, че ще се открие значима разлика между двата периода на изследваните източници за напрежение в армейската среда в групата на кадровите военнослужещи е вярно.

Нека разгледаме разликите във влиянието на напрежението в армейската среда при групата на кадровите военнослужещи, през двата изследвани периода по отделните подскали (виж табл. 16).

Табл. 16 Разлики в оценката за причините за стрес при кадровите военнослужещи за periode 2006-2016 г. по подскали

ПОДСКАЛИ	Кадрови военнослужещи 2006 г.		Кадрови военнослужещи 2016 г.	
	M	SD	M	SD
Характеристика и съдържание на работата	25,82	7,82	23,58	7,18

Организация на работата създавана от вашия командир	30,77	7,96	25,47	6,78
Ролята на вашия командир като ръководител	23,89	6,74	22,90	6,14
Социална/офицерска подкрепа	10,01	4,01	10,59	4,22
Тежест на трудовата/армейска дейност	21,68	6,41	17,19	5,89
Взаимодействие между работа и личен живот	9,50	3,81	6,86	2,99
Взаимоотношения на работното място	10,08	3,95	8,35	2,78

От направената оценка, изследваните през 2016 г. лица на възможните източници на професионален стрес, свързан както с работата, така и с отражението на работата като стресогенен фактор върху личният им живот става ясно, че кадровите военнослужещи посочват на **първо място субскала 1 „характеристика и съдържание на работата“**. Необходимостта да бъдат винаги под наблюдение, защото те са лицето на армията, да бъдат винаги на разположение, защото естеството на работата им го изисква, негативните последици от евентуални грешки (наказания и/или порицания), справянето с неясни, често пъти двусмислени или деликатни ситуации, както и необходимостта от безпрекословно изпълнение заповедите на преките им командири, те определят като възможни източници на напрежение и стрес. Докато през 2006 г. оценката дадена от изследваните тогава кадрови военнослужещи е 100 % в рамките на допустимите стойности, то през 2016 г. 25,33 % определят, че тази субскала има ниски нива на напрежение, т.е. липсват данни за напрежение по субскалата. По-добра визуална представа може да получим от графики №№ 4, 4-1 от дисертационния труд и приложение 4.

На **второ място** изследваните през 2016 г. кадрови военнослужещи оценяват като потенциален източник на напрежение в работата им и причина, фактор за стрес е субскала 3, **ролята на вашия командир като ръководител**”

и по-точно неправилното ръководство и начина на оценяване на техния вложен труд, системното им подценяване или предоставянето на работа под нивото на техните възможности, прикритата дискриминация и протекциите, отсъствието на обратна връзка при изпълнение на възложената задача, “Това, че гледат на Вас само като “бурмичка от машината”. Средните стойности през 2016 г. са $M = 22,90$, докато през 2006 г. - $M = 23,89$ при средни стойности на субскала $M = 24,80$. Какви са процентните съотношения на получените резултати от изследваните лица през 2016 и 2006 г. се виждат по-добре на графики №№ 5, 5-1 от дисертационния труд и в Приложение 5 на представените таблици.

Докато през 2006 г. 2,27% от изследваните кадрови военнослужещи са доволни от качествата на своя командир като ръководител, то през 2016 г. този процент се увеличава на 21,33 %, като паралелно с това се увеличават и показателите за високи нива на напрежение по субскалата, от 2,27 % през 2006 г. на 8, 67 % през 2016 г., т.е. кадровите военнослужещи са повишили изискванията си към своите командири и техните качества на ръководители. Предполагаме, че това се дължи и на провежданите обучителни модули от военните психолози във формированията за повешаване психологичните умения и военнολидерски качества на офицерите.

Субскала 2 „Организация на работата създавана от вашия командир” изследваните през 2016 г. кадрови военнослужещи поставят на трето място като евентуална причина за напрежение на работното място. При средни стойности по субскалата $M = 32,12$, за 2016 г. тези средни стойности са $M = 25,47$, а за 2006 г. – $M = 30,77$. Според изследваните лица, честите промени в начина на работата им, претовареността от мероприятия и занятия, недостатъчната възможност за преквалификация и липсата на възможност за издигане в кариерата и личностно развитие би повлияло като напрежение в работата и долево до професионален стрес.

Предполагаме, че те оценяват по-високо тази причина като източник на стрес, защото при всички случаи предявяват по-високи изисквания към своя командир и армейската среда, което по-добре се визуализира от графиките № № 6, 6-1 от дисертационния труд а в Приложение 6 са представени таблиците.

От получените резултати ставя ясно, че към момента на изследването през 2016 г., 44,00 % от кадровите военнослужещи са доволни от начина по-който техния командир организира ежедневните задачи и мероприятия, за разлика от 2006 г. където само 18,18 % са удовлетворените лица. Недоволните от организационните качества на своя командир през 2006 г. са 11,36 %, а през 2016 г. този процент е едва 4.

На четвърто място, но близко по значение с предходните, изследваните кадрови военнослужещи поставят субскала 5 **„Тежест на трудовата дейност”** – претоварване с работа през деня, продължителността на работния ден, често пъти работа в съботно-неделни и празнични дни, изискванията на работата за сметка на семейството, условията на работа, които пречат на личния живот, особеностите на структурата на организацията, в която работят.

Отново по-висока оценка дават изследваните през 2006 г. кадрови военнослужещи – $M=21,68$, за разлика от изследваните през 2016 г. лица $M=17,19$ и средни стойности по субскалата $M=22,55$.

Представените графики №№ 7, 7-1 в дисертационния трудни показват процентните разлики в оценката на изследваните през 2016 и 2006 г. кадрови военнослужещи, а в Приложение 8 са представени таблиците.

Само 1,33 % от изследваните през 2016 г. лица дават високи показатели по субскалата, за разлика от 2006 г. където при 13,64 % има завишени стойности. Дошли по собствено желание да служат в редиците на Българската армия, преминали през няколко конкурса, в това число и

психологично изследване за пригодност, 40,67 % от кадровите военнослужещи заявяват, че този вид трудова дейност и нейната специфика не е за тях предпоставка за повишаване на напрежението, за разлика от 2006 г. където само 9,09 % от лицата смятат така.

Социалната (офицерска) подкрепа и по-точно **липсата** ѝ, се оценява от кадровите военнослужещи като източник на напрежение и стрес. Оценките на кадровите военнослужещи през двата периода са близки по значение - 2006 г. $M = 10,01$, а през 2016 г. $M = 10,59$, при стандартна норма $M = 13,96$. Допускаме, че при даването и получаването на социална подкрепа, разбираана още като привързаност, като емоционална близост, като усещане за принадлежност към групата (възвода, ротата), биха довели до сигурност, удовлетвореност и чувство за идентичност и засилили тяхната увереност и решителност (виж графики №№ 8, 8-1 и Приложение 7).

Видно от получените резултати, 40,67 % от изследваните кадрови военнослужещи през 2016 г. смятат, че са получавали голяма социална/**офицерска подкрепа** и това е повлияло на първичната им оценка за стресора, като е минимизирало еветуалната заплаха от наличието на офицерски (началнически) контрол, за разлика от изследваните през 2006 г. лица, чийто резултат е 20,45 % .

Резултатите получени от изследваните през 2016 г. кадрови военнослужещи сочат, че 31,33 % от тях са изключително доволни от **взаимоотношенията** на работното си място и получени средни стойности $M = 8,35$, при стандартна норма $M = 10,35$. Те смятат, че има добра комуникация между тях, не се чувстват изолирани, че общият психоклимат в подразделенията им е добър и това им помага за изпълнение на функционалните им задължения. Докато пре изследваните през 2006 г. кадрови военнослужещи, този процент е едва 6, 82 %, при средни стойности $M = 10,08$, близки до стандартните, а 2,27 % смятат, че психоклимата и

комуникациите между колегите са нарушени (виж графики №№ 9, 9-1 и Приложение 10 от дисертационния труд).

Изследваните през 2016 г. кадрови военнослужещи имат средни стойности $M=6,86$ при стандартна норма $M=9,32$. От тях 38 % смятат, че отношението на семейството, родители и приятели към естеството на работата им, както и животът с партньорката му, която също би искала да прави кариера не влияят негативно върху работата и личният им живот. Забелязва се значима разлика в получените през 2006 г. резултати от изследваните кадрови военнослужещи. Средните стойности през този период са $M=9,50$ - малко над стандартните средни стойности, а 13,64 % от тях оценят като високи стойности за напрежение по субскалата, което означава, че взаимодействията между работата им и личния им живот са нарушени – видно и от представените графики №№ 10, 10-1 от дисертационния труд и таблиците в Приложение 9.

Настъпиха редица организационни промени в структурите на Българската армия, свързани както с подобрения подбор на кандидатите за работа, така и с нововъведения в организацията на труда по места, с психологичното осигуряване на кадровите военнослужещи след 2010 г. (Наредба за психологичното осигуряване), които доведоха до намаляване на негативното въздействие на факторите на армеската среда върху кадровите военнослужещи.

Това се дължи като цяло и на подобрената комуникация между колеги, подчинени и началници, на подобрените взаимоотношения, на оказваната адекватна офицерска подкрепа, на подобрените лидерски и организационни качества на командирите им и не на последно място – прилагането на превантивни и тренингови програми от военния психолог.

Изводи и обобщения

Въз основа на резултатите от проведения анализ на емпиричните данни могат да бъдат направени следните извод:

1. Наблюдавани са значителен брой статистически значими зависимости между изследваните от нас променливи.

2. Установихме, че използването на проблемно фокусирани стратегии на справяне със стреса, търсене на социална подкрепа и насочване към положителното са свързани с намаляване на тревожната симптоматика.

3. Високата степен на оказвана адекватна офицерска подкрепа води до избягване на несигурността в работната среда, до позитивно възприемане и по-добро интегриране в организацията, до усещане за сигурност и успех.

4. Установихме, че съществуват и значителни взаимозависимости между изследваните личностни характеристики (личностна и ситуативна тревожност и устойчивост на стрес), свързани с изживяването на професионален стрес в армейската среда.

5. Включването на изследваните личностни характеристики в групата на кадровите военнослужещи, като модератори на съпреживяване на стрес в армията би спомогнало за по-прецизен подбор на кандидатите за кадрова служба.

6. Като комплексна личностна характеристика устойчивостта на стрес, особено важна за професионалната дейност на кадровите военнослужещи, е продиктувана от по-ниските нива на личностна и ситуативна тревожност.

7. Наблюдават се статистически значими разлики в изследваните източници на напрежение в групата на кадровите военнослужещи между двата изследвани периода, дължащи се на подобрената организационна култура и психологичното осигуряване в Българската армия.

8. Армейската среда разполага с ресурси, които могат да бъдат противопоставяни на негативното влияние на

личностните особености, с което се подпомага и адаптивния процес към самата армейска среда.

Заклучение

Налагащите се значителни промени в Българската армия, свързани с привеждането на военната доктрина в съответствие със съвременните военно-политически обстоятелства, както и общите тенденции в общественото развитие, предполагат сериозни изменения не само във военната стратегия, структури, въоръжение и пр., но и в цялостната позиция на военнослужещия.

Промяната на социалнопсихологическите параметри е важен аспект от развитието на армията. Смяната например на въоръжението или структурите е ясен, видим старт, докато промяната на човешката психика, в отношението към работата, изграждането на нов тип мотивация е постепенен, бавен и скрит процес. Той има свои закономерности, етапи, логика на развитие, които следва да се познават, за да могат да се подкрепят и насочат. В този нелек процес се включват редица подкрепящи фактори, но има и немалко, които пречат и забавят развитието.

На фона на общите затруднения, свързани с кризата и с търсенето на нови пътища, сред военнослужещите могат да се породят психични процеси и състояния като апатия, несигурност, фиксиране към стари модели, отчуждение от армейската система и др., които се преживяват тежко, значително затрудняват работата и което е особено важно, забавят позитивното развитие.

Изграждането на нова ценностна система, нови нагласи и мотивация за работа по необходимост предполагат и период на обърканост, криза и неясноти. Военнослужещите са изправени пред прага на нов качествен скок в своето развитие и днешната криза носи ядрото на нов тип отношения.

Процесът на постепенно изменение на цялостното отношение на военнослужещите към службата може разбира

се да следва естествено-стихийния си ход на развитие до получаване на относителен синхрон между новите изисквания на една модерна армия и натрупвани от военнослужещите качества. Значително по-бързо и с по-добри качествени показатели би се осъществило това развитие, ако процесът внимателно се следи, подкрепя и насочва.

Макар и по-специфична по своята същност, армията е част от това общество, вид организация, която има нелеката задача да защитава суверенитета на страната ни. Оказва се, че стресът в работата се превръща в основна черта, особеност на съвременния живот, в един от най-сериозните проблеми, свързани със здравето на хората и тяхното психично благополучие.

Свързаният с работата стрес може да резултира в много неприятни форми както за индивида, така и за самата организация. В такъв аспект изследването на стреса, в която и да е организация, в това число и армията, е от взаимен интерес – и за работещите в нея, и за управляващите процесите в организацията, преследващи високата ѝ ефективност.

Направеният социално-психологичен анализ на стреса и източниците на напрежение, показват големия потенциал на армейската среда да създава стрес. Тези възможности се увеличават във времето на трансформации и реформи поради неяснотата в личен план за военнослужещите относно бъдещето им.

В същото време средата във въоръжените сили разполага с ресурсни възможности за контрол и управление на стреса в допустими граници. Дори военнослужещи, които са предразположени към стрес, при наличието на социално-психични ресурси се адаптират и функционират адекватно във военната среда, без последствия във психофизиологичен план. Ресурсните възможности на военната среда обаче се превръщат в реалност като резултат на активна и целенасочена дейност на лидерите от различните

субординационни нива, което предполага нагласа от тяхна страна да поставят в центъра на своята дейност човека и неговото благополучие.

Нашето изследване показва, че един от елементите в армейската среда намаляващ тревожността и увеличаващ устойчивостта на стрес е социалната подкрепа и насърчаване от страна на командирите. За военнослужещия е много важно да чувства положителното, подкрепящото и насърчаващо отношение на командира към него и да получава позитивни оценки за себе си. Това би му помогнало за изграждане на положителна самооценка за способностите и възможностите си за изпълнение на функционалните задължения.

Необходимо е военнослужещите от всички субординационни звена да се обучават на модели на поведение, насочени както към преодоляване на проблема породил стреса, така и към намаляване интензивността на преживяваните негативни емоционални състояния, особено при липса на контрол в ситуацията.

Стана ясно, че армейската среда разполага със социално-психични ресурси, които могат да снижат негативното влияние на стреса, а от там и влиянието върху психичния комфорт и психично здраве. За целта се очертава важноста на оказваната адекватна офицерска подкрепа. Особена нужда от нея имат военнослужещите с по-малък опит и стаж. За тях подкрепата от страна на другарите им в подразделението се явява важно условие за успешно приспособяване към армейската среда и за създаването на относително добро ниво на психичен комфорт в ежедневието.

Справянето с негативните последици от психичния стрес в организациите е възможно чрез промени както в организационната среда, така и в по-широката социална среда. Справянето с професионалния стрес в армията изисква както нормативно уреждане на определени проблеми, така и преосмисляне подготовката на военнослужещите в аспект на компетентностите им като ръководители.

Приноси на дисертационния труд

1. Проследени са влиянията на личностните характеристики – личностна, ситуативна тревожност и устойчивост на стрес върху професионалния стрес за армейската среда, което до сега не е правено. Направено е сравнение между българските изследвания за професионален стрес и такива конкретно за професионалната група на военнослужещите.

2. Модифициран е въпросник за източниците на напрежение канкретно за армейската среда, който дава възможност за провеждане на актуални лонгитюдни изследвания на факторите на работната среда предизвикващи стрес. Обогатена е методиката на Купър „Индикатор на професионален стрес” с три нови личностни характеристики.

3. Получените резултати от настоящото изследване дават възможност за оценка на конктретната ситуация свързана със ситуативната, личностната тревожност и устойчивост на стрес, социалната подкрепа и факторите на стреса в групата на кадровите военнослужещи в продължение на 10 години и дават възможност за оптимизиране работата с тях, с цел намаляване на професионалния стрес.

Публикации

1. Професионален стрес и армейска среда – Годишник по психология на ЮЗУ „Неофит Рилски” 2016, стр. 165-176.

2. Ефективност и сплотеност на воинския екип и процеси на социално въздействие – електронно издание на *сп. Психологични изследвания* – доклади от IX национална школа на докторанти и млади изследователи – ИИНЧ, Топола, 2016 г.