

Особенности стрессоустойчивости сотрудников ДКО в период пандемии коронавируса

Научный руководитель – Клемес Виктория Сергеевна

Усатов Иван Александрович

Выпускник (магистр)

Амурский государственный университет, Факультет социальных наук, Благовещенск,
Россия

E-mail: 89143845536@mail.ru

Любая эпидемия - огромный стресс для каждого представителя рода homo. А уровень пандемии коронавируса - нетрадиционная форма стресса, ведь опасность невидимая, неопределенная и распространяется геометрически повсеместно. Что закономерным образом приводит к снижению уровня стрессоустойчивости каждого из нас.

По мнению Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), «Изоляция, страх, неопределенность, экономические потрясения и проч. - все это вызывает или может вызвать психологический дистресс более чем у 80 % населения Земли» [1].

Стрессоустойчивость определяется «совокупностью личностных качеств, позволяющих человеку переносить значительные интеллектуальные, волевые и эмоциональные нагрузки, обусловленные особенностями профессиональной деятельности, без особых вредных последствий для деятельности, окружающих и своего здоровья» [2].

Стрессоустойчивость личности играет важную роль в преодолении стресса, ведь от нее зависит не только психическое (психологическое) состояние человека, но и профессиональная и повседневная деятельность, ведь чем выше стрессоустойчивость, тем эффективнее преодолевается стресс и тем менее разрушительное воздействие он оказывает на человека и тем лучше иммунный ответ на угрозу заражения коронавирусом.

Проблемой изучения стресса, стрессоустойчивости занимались многие отечественные и зарубежные учёные, например, Ю.А. Александровский, А.Д. Адо, А.В. Вольдман, В.И. Лебедев, С.В. Субботин, Т. Кокс, К. Маккей, Г. Селье, Х. Вольф, Каган А. и др. [3].

С целью изучения особенностей стрессоустойчивости сотрудников дистанционного корпоративного отдела (ДКО) крупного банка в период пандемии коронавируса было проведено эмпирическое исследование.

Исследуемая организация - мировая технологическая компания с банковской лицензией. Для сотрудников ДКО приоритетной является деятельность по взаимодействию с людьми. Согласно классификации Е.А. Климова, специалистов можно отнести к профессионалам типа «Человек - Человек». Предметом труда для данного типа профессий являются люди. Сотрудники занимаются правовой защитой, обслуживанием клиентов, подбором, обучением, развитием персонала, управлением и информационным обслуживанием компании, и другими видами деятельности.

Специалисты в данной сфере должны обладать доброжелательностью, отзывчивостью, спокойствием, выдержкой, эмоциональной устойчивостью. Они также должны умело устанавливать и поддерживать деловые контакты, понимать состояние и настроение других людей, влиять на других в мягкой форме, при этом должны обладать развитыми коммуникативными навыками, признавать значимость и уважать своеобразие личности каждого человека и др. [4].

Гипотеза исследования состоит в том, что уровень стрессоустойчивости у сотрудников, перенёсших Covid-19, выше, чем у сотрудников, не перенёсших Covid-19.

В исследовании приняли участие 100 сотрудников компании от 18 до 55 лет - по 50 сотрудников, перенёсших и не переболевших Covid-19.

Испытуемым была предложена Авторская методика «Тест на определение уровня стрессоустойчивости личности» [5], позволяющая определить уровень стрессоустойчивости личности, учитывая ресурсы (факторы) стрессоустойчивости, которые обеспечивают способность эффективно справляться со стрессовым воздействием.

В результате проведенного исследования были получены результаты:

У 42 % опрошенных сотрудников, не переболевших Covid-19, выявлен низкий уровень стрессоустойчивости. Такие специалисты уязвимы для стресса, очень чувствительны к нагрузкам, поэтому они вынуждены большую часть своих ресурсов тратить на борьбу со стрессом. Для них характерно стремление к конкуренции, достижению цели, обычно они не удовлетворены собой и обстоятельствами. Такие профессионалы нередко проявляют агрессивность, нетерпеливость, отстраненность. Отметим также, что в группе респондентов, перенёсших Covid-19, данный уровень не выявлен.

Высоким уровнем стрессоустойчивости обладают 10 % респондентов, переболевших, и 2 % сотрудников, не переболевших Covid-19. Такие специалисты четко определяют цели и пути их достижения, умеют и стремятся рационально распределять время, могут долгое время работать с большим напряжением сил. Неожиданности, как правило, не выбивают их из колеи. Круг интересов таких профессионалов достаточно широк.

Для 50 % и 30 % сотрудников, перенёсших и не переболевших Covid-19 соответственно, выявлен средний уровень стрессоустойчивости. Данный уровень стрессоустойчивости соответствует в меру напряженной жизни активного человека. Ситуации оказывают немалое влияние на жизнь, и люди с таким уровнем устойчивости не очень сильно сопротивляются им. Стрессоустойчивость снижается с увеличением стрессовых ситуаций в повседневной и профессиональной жизни каждого из них.

Уровень стрессоустойчивости выше среднего характерен для 28 % и 4 % перенёсших и не переболевших Covid-19 соответственно. Такие профессионалы уверены в себе, сильные потрясения воспринимают как урок в жизни и включают механизмы самооценки и значимости, умеют проявлять свои сильные стороны и быстро восстанавливать своё психическое состояние.

У 12 % перенёсших Covid-19 и 22 % опрошенных сотрудников, не переболевших Covid-19, уровень стрессоустойчивости ниже среднего. У таких сотрудников проявляются цепные реакции физических и иных нарушений, и они вынуждены часть своих ресурсов тратить на борьбу с негативными психологическими состояниями, возникающими в процессе стресса.

Для оценки различий между двумя выборками по уровню изучаемого признака использовался статистический критерий U-критерий Манна-Уитни. Он позволяет выявлять различия между малыми выборками и является более мощным, чем критерий Розенбаума. С помощью статистического U-критерия Манна-Уитни выявлено, что уровень стрессоустойчивости у сотрудников, перенёсших Covid-19, достоверно ($p \leq 0.01$) выше, чем у сотрудников, не переболевших Covid-19. Полученные данные предположительно связаны с особенностями профессиональной деятельности в период высокой неопределённости и нестабильности (пандемии коронавируса и кризиса), а также личностными, физиологическими характеристиками сотрудников.

Таким образом, достоверно установлены различия в уровне стрессоустойчивости сотрудников крупной компании в период пандемии Covid-19. Результаты исследования будут положены в основу программы развития персонала компании по профилактике и коррекции стресс-нагрузки на указанные группы специалистов.

Источники и литература

- 1) Скотникова И.Г. Психологические особенности переживания неопределенности при эпидемии Covid-19 / И.Г. Скотникова [и др.] // Институт психологии Российской Академии наук. Социальная и экономическая психология. – М., 2020. – Т. 5. – С. 245–268.
- 2) Бодров В.А. Психологический стресс: развитие и преодоление / В.А. Бодров. – М.: ПЕР-СЭ, 2006. – 528 с.
- 3) Усатов И.А. Стрессоустойчивость личности как фактор преодоления стресса / И.А. Усатов // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 2. – С. 21-25.
- 4) Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения / Е.А. Климов. – М., 2010. – 304 с.
- 5) Усатов И.А. Авторская методика «Тест на определение уровня стрессоустойчивости личности» / И.А. Усатов // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – М., 2016. – Т. 11. – С. 681–685.