

Профессиональное благополучие и совладание со стрессом у специалистов по работе с персоналом в ситуации неопределенности

Научный руководитель – Качина Анастасия Александровна

Петрова Анна Евгеньевна

Аспирант

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет психологии, Кафедра психологии труда и инженерной психологии, Москва, Россия

E-mail: anna.petrovvaaaa@yandex.ru

Профессиональное благополучие сотрудников как феномен в последние годы находится в фокусе внимания и теоретиков различных научных дисциплин (организационная психология, экономика, социология, управление персоналом и пр.), и практиков в области управления человеческими ресурсами в компаниях. Сегодня понимание благополучия на рабочем месте масштабировалось из узкого подхода к благополучию через гигиену труда, охрану труда и здоровье на рабочем месте до широкого представления о благополучии как о составляющей общественного здоровья (Березовская, 2016; Водопьянова и др., 2017).

Актуальность исследования данного феномена объясняется как высокой степенью влияния на эффективность человека как сотрудника организации и, вследствие, на успешность самой организации, так и высокой значимостью состояния благополучия как неотъемлемой части здоровья человека. И говоря о благополучии как компоненте здоровья человека нельзя не упомянуть о проблеме профессионального стресса, который, с одной стороны, является фактором, отрицательно сказывающемся на здоровье сотрудников, а с другой стороны, выступает как фактор организационного и общесредового контекста. В рамках исследования стресс-факторов профессионального, рабочего, организационного стресса выделяется множество составляющих, приводящих к состоянию повышенного напряжения на работе и проявляющихся на индивидуальном, групповой и организационном уровнях (Крюкова, 2004). Одним из таких факторов, например, выступает ситуация неопределенности. Тем не менее, сотрудники организации справляются со сложностями, сохраняют здоровье как важнейший ресурс жизнедеятельности не только в рабочем, но и жизненном контексте и ощущают себя в достаточной степени благополучными. Встает вопрос о том, что позволяет сотрудникам организации испытывать состояние благополучия несмотря на возникающие сложности (Kim, 2012).

Цель исследования: выявление и анализ особенностей профессионального благополучия и совладания со стрессом у специалистов по работе с персоналом в ситуации неопределенности.

Программа исследования:

Сбор данных в исследовании состоял из трех частей. В рамках подготовительного этапа (ноябрь 2022 года) была проведена серия полуструктурированных интервью с сотрудниками разных должностей для выявления основных стресс-факторов, актуальных для сотрудников. Далее было проведено два среза данных: в конце календарного года как в период повышенного напряжения у специалистов компании, которое было связано с организационными факторами, и в середине первого квартала следующего года как в период, не связанный с какими-либо дополнительными стресс-факторами. Диагностический буклет исследования включал авторскую анкету, методику оценки профессионального благополучия (МОПБ) (Рут Е., 2016), опросник способов совладания Р. Лазаруса и С. Фолкман (Вассерман и др., 2009) и опросник увлеченности работой (UWES, Schaufeli, Bakker, 2003, в адаптации Кутузовой, 2006).

Результаты исследования:

В ходе исследования мы установили, что сотрудники организации оценивают свой уровень стресса как высокий, при этом уровень профессионального благополучия можно охарактеризовать также как высокий, а репертуар совладания как широкий. Уровень профессионального благополучия положительно взаимосвязан с такими копинг-стратегиями, как *планирование решения проблемы* ($r=0,304$, $p \leq 0,01$) и *положительная переоценка* ($r=0,332$, $p \leq 0,01$), и отрицательно взаимосвязан с копинг-стратегиями *принятие ответственности* ($r=-0,308$, $p \leq 0,01$) и *бегство-избегание* ($r=0,310$, $p \leq 0,01$). Предикторами уровня профессионального благополучия могут выступать разные способы совладания с трудностями.

Уровень профессионального благополучия также положительно связан с уровнем вовлеченности ($r=0,403$, $p \leq 0,01$), при этом в разных ситуациях предикторами уровня профессионального благополучия могут выступать такие составляющие вовлеченности, как *энтузиазм* или *энергичность*.

Регрессионный анализ показал взаимосвязь общего уровня профессионального благополучия и таких показателей, как *энтузиазм*, частота использования копинг-стратегий *принятие ответственности*, *положительная переоценка*, *бегство-избегание* и *стаж специалиста*. При этом регрессионная модель объясняет 39% параметра (скорр. $R^2 = 0,395$, $F = 12, 236$ при $p < 0,001$) и позволяет составить следующее уравнение регрессии:

уровень ПБ = $0,429 \cdot \text{Э} - 0,239 \cdot \text{Отв} + 0,303 \cdot \text{ПП} - 0,249 \cdot \text{Изб} - 0,245 \cdot \text{Ст} + 119$, где

ПБ – профессиональное благополучие,

Э – «Энтузиазм»,

Отв – «Принятие ответственности»,

ПП – «Положительная переоценка»,

Изб – «Бегство-избегание»,

Ст – стаж.

По данным второго среза была получена отличающаяся модель, объясняющая 51% дисперсии (скорр. $R^2 = 0,514$, $F = 13, 344$ при $p < 0,001$):

уровень ПБ = $0,772 \cdot \text{Эн} - 0,362 \cdot \text{Соц} - 0,328 \cdot \text{Ст} + 112,7$, где

ПБ – профессиональное благополучие,

Эн – «Энергичность»,

Соц – «Поиск социальной поддержки»,

Ст – стаж.

Источники и литература

- 1) Березовская Р.А. Профессиональное благополучие: проблемы и перспективы психологических исследований // Психологические исследования. 2016. Т. 9, № 45. С. 2. URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 05.03.2023).
- 2) Вассерман Л.И., Абабков В.А., Трифонова Е.А. Совладание со стрессом: теория и психодиагностика: Учебно-методическое пособие Под науч. ред. проф. Л.И.Вассермана – СПб.: Речь, 2010. – 192 с.
- 3) Водопьянова Н. Е., Джумагазиева Э. Г., Старченкова Е. С. [и др.] Социально-психологические детерминанты профессионального благополучия субъектов труда // Вопросы науки и практики - 2017 : сборник статей международной научной конференции, Москва, 17 июня 2017 года. – Москва: Общество с ограниченной ответственностью "Русальянс "Сова", 2017. – С. 270-281.

- 4) Крюкова Т. Л., Психология совладающего поведения – Кострома: КГУ им. Н. А. Некрасова – Студия оперативной полиграфии «Авантитул», 2004.
- 5) Кутузова, Д.А. Организация деятельности и стиль саморегуляции как факторы профессионального выгорания педагога-психолога: Дисс. ... канд. психол. наук. М., 2006.
- 6) Рут Е. И. Профессиональное благополучие сотрудников коммерческих организаций: критерии и методика оценки: дисс. ... маг. психол. наук: 03.03.00 – СПб., 2016 – 358с.
- 7) Kim R. WHO and well-being at work // Geneva: World Health Organization, 2012.