

Травматический и организационный стресс у сотрудников охраны с разными стратегиями преодоления

Научный руководитель – Правдина Лида Ромуальдовна

Долгушина Наталья Александровна

Студент (специалист)

Южный федеральный университет, Академия психологии и педагогики, Кафедра психологии управления и юридической психологии, Ростов-на-Дону, Россия

E-mail: natasadolgusina@gmail.com

В современной психологии все более разнообразными и популярными становятся исследования расстройств, обусловленных стрессовыми ситуациями различного характера [1]. По данным ВОЗ в 2020г. ПТСР развивается у 50-80% людей, которые пережили стресс [2], что говорит о высокой подверженности людей различного рода стрессам. Актуальность нашего исследования обусловлена, прежде всего, увеличением в современном мире числа стрессогенных профессий, в которых на эффективность работника влияют одновременно и травматический, и организационный стресс, и личностные особенности работника. Организационный стресс влечет за собой деструктивные психологические и экономические последствия (снижение эффективности труда, работоспособности, ухудшение психического и соматического состояния работника) [3]. Кроме того, на то, как работник будет справляться со стрессом, оказывают влияние наиболее развитые у него стратегии совладающего поведения.

Травматический стресс в психологии изучался в основном применительно к военнослужащим (Тарабрина Н.В., Черепанова Е. С., Крюкова Т. Л., Семке В. Я., Калшед Д). В тоже время организационный стресс изучался для работников следующих профессий: спасатели МЧС, специалисты дошкольного образования, сотрудники уголовно-исполнительной системы. Однако изучение стратегий преодоления стресса во взаимосвязи с симптомами профессионального стресса у охранников практически не проводилось, что определило цель нашего исследования - изучить взаимосвязь копинг-стратегий сотрудников охраны с субъективным благополучием и развитием травматического и организационного стресса. Респонденты: 40 сотрудников службы охраны магазина «ЛЕНТА» от 26 до 58 лет. Использовались методики: «Шкала субъективного благополучия» в адаптации М.В. Соколовой, «Стратегии преодоления стрессовых ситуаций» («SACS») С. Хобфолл, в адаптации Водопьяновой Н.Е. и Старченковой Е.С., «Шкала организационного стресса» в адаптации Водопьяновой Н.Е., «Шкала оценки влияния травматического события» в адаптации Мельницкой Т.Б. Хавыло А.В. При обработке результатов использовались: первичный статистический анализ, корреляционный анализ (к. Спирмена), анализ с применением U-критерия Манна — Уитни.

Основные результаты:

1. Средняя выраженность субъективного благополучия у работников охраны - 5,5 стев, что говорит о существовании дискомфорта и напряженности у сотрудников;
2. Субъективная оценка травматического стресса у охранников не превышает нормативных значений;
3. Показатели организационного стресса у сотрудников охраны находятся в норме; при этом к поведению типа «А» предрасположены 100% исследуемых сотрудников, что говорит о большой подверженности стрессам на работе и склонности к агрессивному поведению;

4. Копинг-стратегии «ассертивные действия» и «вступление в социальный контакт» развиты слабо и в среднем находятся ниже нормативного коридора для данной методики, при этом сильно развита (значительно сильнее нормативного коридора) стратегия «Избегание», самая развитая стратегия - «Осторожные действия».

5. В результате проведения корреляционного анализа были выявлены:

а) Взаимосвязи высокого уровня значимости между уровнем образования и: - копинг-стратегией «асоциальное поведение» ($r = -0,61$ при $p \leq 0,001$); - копинг - стратегией «избегание» ($r = 0,49$ при $p \leq 0,001$) и «широтой интересов» ($r = 0,34$ при $p \leq 0,001$).

б) Взаимосвязи высокого уровня значимости между субъективным благополучием и: - копинг - стратегией «агрессивное поведение» ($r = 0,44$ при $p \leq 0,001$); - «способностью к самопознанию» ($r = 0,4$ при $p \leq 0,001$); - «общей восприимчивостью к организационному стрессу» ($r = 0,38$ при $p \leq 0,001$).

в) Взаимосвязи высокого уровня значимости между возрастом и: - «вторжением» ($r = -0,32$ при $p \leq 0,001$); - «общим показателем стресса» ($r = -0,46$ при $p \leq 0,001$).

г) Также взаимосвязи зафиксированы между индексом конструктивности и: - «активностью и продуктивностью» ($r = -0,46$ при $p \leq 0,001$); - «принятием ценностей других» ($r = -0,55$ при $p \leq 0,001$); - «восприимчивостью к организационному стрессу» ($r = -0,36$ при $p \leq 0,001$).

д) Выявлены отрицательные взаимосвязи на высоком уровне значимости между «вторжением» и «широтой интересов» ($r = -0,35$ при $p \leq 0,001$).

6. При сравнении групп с разным уровнем индекса конструктивности с помощью критерия Манна-Уитни были выявлены значимые различия по шкалам: субъективное благополучие, «принятие ценностей других», «гибкость поведения», «восприимчивость к организационному стрессу», «принятие ценностей других», «восприимчивость к организационному стрессу».

Рекомендации для руководства:

1. Проводить с сотрудниками «программу обучения конструктивному совладающему поведению в профессионально трудных ситуациях», разработанную и описанную Е.С. Страченковой [4].

2. Регулярно проводить диагностику уровня субъективного благополучия у сотрудников, в случае выявления неблагополучия в результатах опросника, проводить психологический тренинг по повышению уровня субъективного благополучия (один из таких был разработан и апробирован Ширинской Н.Е) [5].

3. Пересмотреть систему построения рабочего графика для сотрудников ввиду того, что существующая в настоящий система предполагает работу сутки через сутки, что приводит к негативным последствиям для физического и психологического состояния работников.

Источники и литература

- 1) Аникина Я. В. Особенности взаимосвязи чувства вины и посттравматического стрессового расстройства у военнослужащих // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2020. – № 12 (декабрь). – 0,7 п. л.
- 2) Всемирная организация здравоохранения. – URL: <https://www.who.int/ru>.
- 3) Найденова С. В., Пономарев П. А. Профессиональный стресс: специфика возникновения и его психолого-экономические последствия // Современные инновации. 2015. №2 (2).
- 4) Страченкова Е.С. Программа обучения конструктивному совладающему поведению в профессионально трудных ситуациях // Вестник СПбГУ. Сер. 16. 2016. Вып. 2

- 5) Ширинская Н.Е. Повышение уровня психологического благополучия посредством психологического тренинга // *Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии.* – 2014