

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

На правах рукописи

**Вольвич Юлия Константиновна**

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ УСТОЙЧИВОСТИ  
ЛИЧНОСТИ К СТРЕССУ В ОРГАНИЗАЦИЯХ РАЗНЫХ  
СФЕР И ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Специальность: 19.00.01. –  
общая психология, психология личности, история психологии

Диссертация  
на соискание ученой степени  
кандидата психологических наук

Научный руководитель:  
доктор психол. наук, профессор  
Ясько Б.А.

Краснодар – 2018

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	5
Глава I. ЛИЧНОСТЬ В ПРОСТРАНСТВАХ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ. ПРОБЛЕМА ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ РЕСУРСОВ СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТИ .....	18
1.1. Пространства жизнедеятельности и их современное своеобразие. Личность в организации .....	18
1.2. Стресс и психология переживания: ключевые характеристики и феноменология субъектного проявления .....	27
1.3. Психологическая устойчивость в трудных жизненных ситуациях. Стрессоустойчивость личности .....	36
1.3.1. Исследования факторов и условий стрессоустойчивости личности .....	45
1.4. Ресурсный подход к анализу детерминант, определяющих психическую жизнь и поведение человека .....	50
1.4.1. Понятие ресурсов и их видов в науках о человеке .....	56
1.4.2. Ресурсы противодействия стрессам, их классификация и взаимодействие. Мотивационная, ценностно-смысловая основа психологических ресурсов личности .....	63
1.4.3. Копинг-поведение как отражение индивидуальных способов взаимодействия человека с ситуацией стресса .....	70
<i>Резюме по главе I</i> .....	76
Глава II. ПРОГРАММА ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ....	81
2.1. Концепция исследования .....	81
2.2. Методы, эмпирическая выборка, база исследования .....	84
Глава III. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТИ ЛИЧНОСТИ КАК СУБЪЕКТА ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ .....	94
3.1. Индивидуально-личностные особенности переживания стресса субъектом, включенным в организационные процессы .....	94

3.2. Личностно-психологические ресурсы устойчивости к стрессу субъекта организационных процессов при разных уровнях переживания стресса .....	100
3.2.1 Мотивационный комплекс личности как субъекта организационных процессов .....	100
3.2.2 Ценностно-смысловые регуляторы устойчивости к стрессу личности в организации .....	104
3.2.3 Копинг-стратегии личности как субъекта организационных процессов .....	113
3.3. Организационно-психологические ресурсы устойчивости к стрессу личности как субъекта организационных процессов .....	120
3.3.1 Пространства организационных проблем, детерминирующих переживание стресса .....	120
3.3.2 Межличностное доверие и управленческие стили как организационно-психологические ресурсы, влияющие на разные уровни стрессоустойчивости личности .....	124
3.4. Модели психологических ресурсов устойчивости к стрессу личности, включенной в организационные процессы .....	128
Глава IV. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТИ ЛИЧНОСТИ КАК СУБЪЕКТА РАЗНЫХ СФЕР И ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ .....	134
4.1. Сравнительный анализ особенностей переживания стресса субъектами, включенными в различные сферы деятельности .....	135
4.2. Личностно-психологические ресурсы стрессоустойчивости субъектов различных сфер деятельности .....	144
4.2.1 Мотивационный комплекс личности, занятой в различных сферах деятельности .....	144
4.2.2 Специфика копинг-стратегий личности в организациях разных сфер деятельности .....	151
4.2.3 Ценностно-смысловые регуляторы стрессоустойчивости	153

личности в организациях разных сфер деятельности .....	
4.3. Организационно-психологические ресурсы, влияющие на уровни стрессоустойчивости личности в организациях разных сфер деятельности .....	160
4.3.1 Восприятие пространства организационных проблем субъектами разных сфер деятельности .....	160
4.3.2 Межличностное доверие, корпоративная культура и стили управления в системе организационно-психологических ресурсов стрессоустойчивости субъектов разных сфер деятельности .....	173
4.4. Модели (подтипы) психологических ресурсов устойчивости к стрессу у субъектов разных сфер и видов деятельности .....	180
4.5. Психологические ресурсы устойчивости к стрессу руководителей с разными управленческими стилями .....	193
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	200
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ .....	206
ПРИЛОЖЕНИЯ .....	224

## ВВЕДЕНИЕ

### **Актуальность и постановка проблемы исследования.**

В современной социально-экономической ситуации включенность личности в организационные процессы сопряжена с многочисленными и нередко значительными стрессами. Не случайно психологи все пристальнее изучают феномен организационного стресса – психического напряжения, связанного с преодолением субъектом несовершенства условий труда, высоких рабочих нагрузок в конкретной организационной структуре, а также с поиском новых неординарных решений при форс-мажорных обстоятельствах (Н.Е. Водопьянова). Отмечается, что общим признаком и главной причиной стресса, переживаемого личностью как субъектом организационных процессов, выступает переживание внутреннего конфликта между требованиями со стороны организации, привлекательностью работы в ней, ожиданиями, с одной стороны, и реальными возможностями личности (В.А. Бодров, Н.Е. Водопьянова, А.Б. Леонова и др.). Негативные последствия стрессов отражаются в снижении мотивации, в переживании депрессии, переутомления, одиночества и неудовлетворенности жизнью, а также в других стресс-синдромах (Н.Е. Водопьянова). Развитые навыки противодействия стрессам рассматриваются как существенный элемент психологической компетентности современного работника, что фокусирует внимание исследователей на поиске психологических предикторов стрессоустойчивости личности, включенной в организационные процессы – значимого пространства самореализации, субъектного становления, бытия личности (З.И. Рябикина, Г.Ю. Фоменко).

Феномен стрессоустойчивости в психологии рассматривается с различных позиций, в частности: как индивидуальная способность организма сохранять нормальную работоспособность во время действия стрессора (А.Г. Маклаков); как индивидуальный стиль, образуемый психологическими ресурсами личности (А.Б. Рогозян), при этом особо отмечается

эвристичность методологии ресурсного подхода (В.А. Бодров, Э.В. Галажинский, Н.Е. Водопьянова, В.Е. Клочко, Т.Л. Крюкова, Е.В. Мирошник, и др.). Ресурсы регуляции различных форм активности человека рассматриваются как некоторый функциональный потенциал, обеспечивающий высокий уровень достижений, самодвижения, системной детерминации личности; как физические и духовные возможности человека, мобилизация которых обеспечивает выполнение его программы и стратегий поведения для предотвращения или купирования стресса (В.А. Бодров). Отдельно выделяются направления, в которых проблема стресс-преодолевающего поведения исследуется в контексте системной адаптации личности, совладающего поведения, факторов риска развития синдрома эмоционального выгорания (Ф.Е. Василюк, Н.Е. Водопьянова, Т.Л. Крюкова, Б.А. Ясько и др.).

Существуют различные определения факторов, обуславливающих способность человека противостоять стрессу, однако большинство исследователей отмечают, что в значительной мере влияние выделяемых факторов имеет выраженный индивидуально своеобразный характер, обусловленный сочетанием внутренних, индивидно-личностных ресурсов человека и внешних, средовых условий его жизнедеятельности (В.А. Бодров, Н.Е. Водопьянова, Л.И. Дементий, О.Г. Носкова, Б.А. Ясько и др.).

Проведенный анализ сложившихся подходов к интерпретации феноменологии психологического стресса, субъектно-деятельностной детерминации формирования индивидуальных стратегий его преодоления, позволяет констатировать определенное **противоречие**. С одной стороны, очевидные успехи в научно-экспериментальном поиске феноменологических аспектов ценностно-смысловой сферы личности, стресса, психологической устойчивости, формирования стратегий преодоления стресса, жизненных кризисов, позволяют выделить опорные теоретические конструкты, сформировать тезаурус исследования. Но, с другой стороны, отмечается ограниченность и разрозненность эмпирического материала,

раскрывающего специфику жизнедеятельности личности в пространствах организационного взаимодействия. Это усложняет поиск психологических предикторов стрессоустойчивости субъектов, включенных в разные сферы и виды деятельности, несмотря на высокую практическую востребованность их систематизации для оказания действенной психологической поддержки.

Необходимость разрешения выделенного противоречия определяется нами в качестве *проблемы* исследования, решение которой позволит установить психологические явления, раскрывающие содержание внутренних и внешних условий и факторов, детерминирующих переживание стресса личностью, включенной в организационные процессы, выделить специфику психологических ресурсов устойчивости к стрессу, с учетом специфики сфер и видов деятельности.

**Цель исследования:** выявление психологических ресурсов стрессоустойчивости личности, включенной в организационные процессы разных сфер и видов деятельности.

**Объект исследования:** личность в организации.

**Предмет исследования:** содержание и структура психологических ресурсов стрессоустойчивости личности, включенной в организационные процессы разных сфер и видов деятельности.

Эмпирическое исследование было направлено на проверку следующих **гипотез**.

1. Психологические ресурсы устойчивости к стрессу личности, включенной в организационные процессы разных сфер и видов деятельности, можно рассматривать как комплекс личностных и организационно-психологических качеств, актуализируемых в ситуации переживания стресса, первичную роль в которых выполняют мотивационно-ценностные образования.

2. Сочетание личностных и организационно-психологических ресурсов устойчивости к стрессу может быть представлено в виде двух базовых моделей – конструктивной и малопродуктивной, верифицирующихся в

подтипах, фокусирующих специфику ресурсов у субъектов разных сфер и видов деятельности.

3. У личности как субъекта управленческой деятельности психологические особенности индивидуального лидерского стиля могут обуславливать разную конфигурацию и эффективность сочетания психологических ресурсов устойчивости к стрессу.

Для достижения поставленной цели, проверки эмпирических гипотез решался ряд теоретических, эмпирических и прикладных **задач**.

*Теоретические задачи:*

1) провести анализ научной литературы по проблемам психологии пространств жизнедеятельности личности, психологии стресса, системного детерминирующего влияния психологических и организационно-психологических ресурсов на уровень переживания стресса личностью, включенной в организационные процессы, формирования устойчивости к его деформирующему влиянию для выделения и обоснования проблемы исследования, его теоретико-методологических основ и выработки собственной исследовательской позиции;

2) дать методологически обоснованный анализ обобщенных результатов проведенного эмпирического исследования, определить степень их научной новизны и теоретической значимости; сформулировать положения, выносимые на защиту.

*Эмпирические задачи:*

1) выявить психологические маркеры переживания стресса личностью, включенной в организационные процессы; сформировать группы сравнения, дифференцированные по уровням переживания стресса (стресс-толерантные и стресс-напряженные);

2) определить комплекс личностных и организационно-психологических качеств, актуализируемых в ситуации переживания стресса, установив в их совокупности роль мотивационно-ценностных образований;



3) представить эмпирически подтвержденное сочетание личностных и организационно-психологических ресурсов в виде базовых моделей стрессоустойчивости, типичных для популяционных сегментов, дифференцированных по уровням переживания стресса (стресс-толерантные и стресс-напряженные);

4) рассмотреть варианты верификации базовых моделей ресурсов стрессоустойчивости в подтипах, характерных для субъектов разных сфер и видов деятельности;

5) установить специфику взаимосвязи индивидуального лидерского стиля и психологических ресурсов устойчивости к стрессу личности как субъекта управленческой деятельности.

*Прикладные задачи:*

1) дифференцированно по выделенным подтипам малопродуктивной модели обосновать рекомендации для направленного формирования ресурсов стрессоустойчивости личности, включенной в организационные процессы разных сфер и видов деятельности, позволяющие сфокусировать внимание практикующих психологов на условиях и факторах обеспечения жизнестойкости личности в организации;

2) организовать процесс внедрения полученных в исследовании результатов в психологическую практику.

**Теоретические и методологические основы исследования.**

В качестве теоретической основы исследования приняты теории стресса (В.А. Бодров, Л. Дикая, Р. Лазарус, Г. Селье и др.); концепции феноменологии направленности, мотивации и ценностной сферы как регулирующего ядра субъектной активности, самодетерминации личности (Б.Ф. Ломов, Д.А. Леонтьев, Е.П. Ильин, Л.И. Дементий); субъектно-ресурсной регуляции и ресурсного обеспечения противодействия стрессу (В.А. Бодров, Н.Е. Водопьянова); влияния ресурсов разных уровней регуляции на выраженность дезадаптационных состояний субъекта (Н.Е. Водопьянова; К. Муздыбаев); концепции совладающего поведения как

ситуационной активности, обеспечивающей адаптивный ответ на стрессогенные требования среды и определяемые характерными чертами личности индивида (Т.Л. Крюкова, Р. Лазарус).

Методологической основой исследования являются общепсихологические принципы социальной природы человека, взаимозависимости человека и деятельности; основные положения субъектного (К.А. Абульханова-Славская, Л.И. Анцыферова, А.В. Брушлинский, В.В. Знаков, С.Л. Рубинштейн и др.), субъектно-бытийного (З.И. Рябикина, Г.Ю. Фоменко и др.), субъектно-деятельностного (А.Л. Журавлев, А.Н. Леонтьев, Е.А. Климов, Б.А. Ясько и др.), подходов в психологии личности.

**Методы исследования.** Применены психодиагностические методы опросного типа: Шкала Маклина; опросники «Нервно-психического напряжения»; «Направленность личности» (Смекал - Кучер); «Мотивация успеха и избегания неудач» (А.А. Реан); Копинг-тест (Р. Лазарус); «Управленческая решетка» (Р. Блейк, Дж. Мутон); анкеты «Ценностно-смысловые регуляторы поведения личности в организации» (Т.С. Кабаченко); «Организационное доверие» (Э. Шо); «Восприятие пространства организационных проблем» (В. Снетков); тест ОСАИ (К. Камерон, Р. Куинн). Методы статистической обработки данных включали: параметрические и непараметрические методы сравнения по критериям t-Стьюдента,  $F^*$ -Фишера;  $r$ -Пирсона и  $r_s$ -Спирмена; многомерные методы анализа данных – регрессионный, факторный, кластерный анализ. Обработка данных выполнена при помощи статистического пакета «SPSS-20».

**Эмпирическая база исследования.** В группу испытуемых вошли 186 респондентов, включенных в организационные процессы разных сфер и видов деятельности, в том числе: 70 работников банковской сферы, 54 научно-педагогических работников (вуз), 62 респондента, занятых коммерческой деятельностью в системе гипермаркетов. В выборке представлены 136 лиц женского пола, 50 – мужского; 42 руководителя (по 14 человек от организаций каждой сферы). Работа проводилась в течение пяти

лет, с 2011 по сентябрь 2016 года и состояла из четырех взаимосвязанных этапов.

**Достоверность и надежность результатов** обеспечены: детальным теоретическим анализом проблем стресса и психологических ресурсов стрессоустойчивости как системной характеристики, обуславливающей способность человека эффективно преодолевать затруднительные ситуации без негативных последствий для физического и / или психического здоровья; соблюдением принципов и правил планирования и проведения эмпирического исследования; формированием репрезентативной выборки, соответствующей цели исследования; взаимодополняемостью методов, подобранных в соответствии с задачами эмпирического исследования; применением комплекса методических процедур сбора и анализа данных, адекватных объекту, предмету, цели и задачам исследования; систематической перекрестной проверкой результатов, полученных на различных этапах исследования. Полученные в работе результаты согласуются с опубликованными данными других исследований по проблеме преодоления стресса, роли психологических ресурсов как детерминант, определяющих психическую жизнь и поведение человека

#### **Научная новизна результатов, полученных в исследовании.**

На основе методологий субъектного, субъектно-бытийного, субъектно-деятельностного, субъектно-ресурсного анализа в психологии личности введено понятие психологических ресурсов стрессоустойчивости личности, включенной в организационные процессы как комплекса личностных и организационно-психологических качеств, актуализируемых субъектом в ситуации переживания стресса. Показано, что первичную роль в формировании этого комплекса выполняют мотивационно-ценностные образования.

Эмпирически доказано наличие двух ресурсных моделей, различающихся по уровню эффективности стрессоустойчивости: малопродуктивной и конструктивной. Выделены личностно-

психологические переменные, обуславливающие малопродуктивные ресурсы: высокий перфекционизм по отношению к другим участникам совместной деятельности; субъектная значимость стабильности объема и содержания деятельности, возможности оказывать влияние на других людей или ход событий в организации; слабо развитая гибкость поведения, узость жизненных интересов; ресурсоразрушающие копинг-стратегии «конфронтация» и «принятие ответственности». Доказано, что внешним условием реализации малопродуктивной модели стрессоустойчивости является преобладание в организации управленческого стиля «Авторитет – подчинение». Установлено, что малопродуктивная модель наиболее выражена в среде субъектов, занятых управленческой и коммерческой видами деятельности.

Выделен ценностно-смысловой комплекс, образующий конструктивную модель психологических ресурсов устойчивости к стрессу личности, включенной в организационные процессы: мотивация успеха; ценности перспективы потенциальных достижений, стабильности объема деятельности; способность самопознания, оптимально выраженная трудовая активность и продуктивность деятельности; конструктивные копинг-стратегии «дистанцирование», «поиск социальной поддержки», «планирование решения проблемы». Установлено, что внешним условием реализации личностно конструктивной модели является преобладание управленческого стиля «Авторитет – сотрудничество» в системе менеджмента организаций. Выделены сферы деятельности, в которых наиболее выражена конструктивная модель психологических ресурсов устойчивости к стрессу: банковско-финансовая и научно-педагогическая.

Эмпирически выделены шесть подтипов, верифицирующих модели; обоснованы их психологическая структура, выраженность в анализируемых сферах деятельности, гендерная специфика. Доказано, что малопродуктивная модель и ее подтипы наиболее выражены у субъектов, включенных в организации коммерческой и банковской сфер. Эта модель и

ее подтипы имеют выраженную гендерную специфику, отражая совокупность психологических ресурсов, на которые опираются преимущественно мужчины, занятые в сфере коммерческой деятельности (подтип 1), и женщины, занятые в банковско-финансовой и научно-педагогической деятельности (подтипы 2 и 3).

Конструктивная модель верифицирована в трех подтипах, позволяющих маркировать психологические ресурсы стрессоустойчивости субъектов банковско-финансовой и научно-педагогической деятельности.

В развитие концепций субъектно-ресурсной детерминации стрессоустойчивости личности, установлены специфические композиции психологических ресурсов стрессоустойчивости руководителей с разным индивидуальным лидерским стилем. Показано, что менее подвержены стрессу руководители со стилем «Авторитет – сотрудничество», который наиболее типичен для сферы высшего образования. Высокий уровень переживания организационного стресса, обусловленный малопродуктивными психологическими ресурсами стрессоустойчивости, типичен для субъектов, демонстрирующих индивидуальные управленческие стили «Авторитет – подчинение» (стиль менеджеров финансовой и торговой сфер) и «Либерально-демократический» (смешанный стиль).

**Теоретическая значимость работы.** В исследовании получили развитие современные теоретические концепции психологического стресса, направленности, мотивации и ценностной сферы как регулирующего ядра субъектной активности, самодетерминации личности, включенной в организации разных сфер и видов деятельности; субъектно-ресурсной регуляции и ресурсного обеспечения противодействия стрессу; моделирования психической реальности.

**Практическая значимость и внедрение результатов исследования.**

Разработанные модели и выделенные подтипы позволили обосновать психологические мишени, воздействие на которые может способствовать формированию конструктивной модели стрессоустойчивости личности.

Такой подход позволит сфокусировать внимание практикующих психологов на условиях и факторах обеспечения жизнестойкости, устойчивости личности в организации.

Сформированный пакет психодиагностических методик может быть рекомендован для применения в консультационно-развивающей работе на этапах профессионального и жизненного пути личности.

### **Основные положения, выносимые на защиту.**

1. Психологические ресурсы стрессоустойчивости личности, включенной в организационные процессы, – это комплекс личностных и организационно-психологических качеств, актуализируемых субъектом в ситуации переживания стресса, первичную роль в которых играют мотивационно-ценностные образования.

2. Возможны две модели сочетания психологических ресурсов, различающиеся по уровню эффективности стрессоустойчивости: малопродуктивная и продуктивная.

Малопродуктивная модель обуславливает высокий уровень переживания стресса. В ней центральное место занимают ценностно-смысловые образования в виде: высокого перфекционизма по отношению к другим участникам совместной деятельности; субъектной значимости стабильности объема и содержания деятельности, возможности оказывать влияние на других людей или ход событий в организации. Личность в трудных ситуациях обнаруживает слабо развитую гибкостью поведения, узость жизненных интересов и опирается на ресурс ресурсоразрушающих копинг-стратегий «конфронтация» и «принятие ответственности». Внешним условием формирования малопродуктивной модели стрессоустойчивости является преобладание управленческого стиля «Авторитет – подчинение» в системе менеджмента организаций. Данная модель наиболее выражена в среде субъектов, занятых управленческой, коммерческой и банковско-финансовой видами деятельности.

Конструктивная модель образована ценностно-смысловым комплексом, включающим: преобладание у субъектов мотивации успеха; ценности перспективы потенциальных достижений, стабильности объема деятельности; способности самопознания, оптимально выраженную трудовую активность и продуктивность деятельности. Личность в трудных жизненных ситуациях опирается на ресурс конструктивных копинг-стратегий «дистанцирование», «поиск социальной поддержки», «планирование решения проблемы». Внешним условием реализации личностью конструктивной модели устойчивости к стрессу является преобладание управленческого стиля «Авторитет – сотрудничество» в системе менеджмента организаций. Эта модель наиболее выражена в среде субъектов, занятых в банковско-финансовой и научно-педагогической сферах деятельности.

3. Выделенные модели верифицируются в шести подтипах, фокусирующих гендерную специфику, а также специфику ресурсов у субъектов разных сфер и видов деятельности. Подтипы различаются сочетанием личностно-психологических и организационно-психологических ресурсов стрессоустойчивости.

Малоконструктивная модель верифицируется в трех подтипах. Подтип 1 раскрывает ресурсы, актуальные преимущественно для мужчин, занятых в сфере коммерции и торговли. Подтип 2 маркирует психологические ресурсы стрессоустойчивости преимущественно женщин, занятых деятельностью в банковской сфере. Подтип 3 - субмодель ресурсов стрессоустойчивости женщин, преимущественно представителей сферы высшего образования.

Конструктивная модель верифицируется также в трех подтипах. Подтип 4 - субмодель поведения стрессоустойчивой личности организаций банковско-финансовой сферы. Подтип 5 раскрывает ресурсы, актуальные преимущественно для субъекта организаций банковско-финансовой и вузовской сфер. Подтип 6 маркирует психологические ресурсы регуляции

стресс-преодолевающего поведения субъектов научно-педагогической деятельности.

4. У личности как субъекта управленческой деятельности психологические особенности индивидуального лидерского стиля обуславливают различную конфигурацию и эффективность сочетания психологических ресурсов устойчивости к стрессу. Конструктивным ресурсом обладают руководители со стилем «Авторитет – сотрудничество» (типичный для сферы высшего образования). Малопродуктивные психологические ресурсы, обуславливающие высокий уровень переживания организационного стресса, типичны для руководителей, опирающихся на стили: «Авторитет – подчинение» (стиль менеджеров финансовой и торговой сфер) и «Либерально-демократический» (смешанный стиль).

**Апробация работы.** Результаты теоретических и эмпирических исследований по теме диссертации неоднократно обсуждались на заседаниях кафедры управления персоналом и организационной психологии КубГУ, а также на региональных, всероссийских и международных конференциях: «Современные проблемы обучения, воспитания и развития личности в учреждениях среднего, среднего профессионального и высшего профессионального образования» (3-я международная очно-заочная научно-практическая конференция. Краснодар, 2012); «Современная наука: теория и практика» (Международная очно-заочная научно-практическая конференция. Краснодар, 2012); «Организационная среда XXI века» (IV Международная научно-практическая конференция. Москва, 2013); «Психология и педагогика в XXI веке. Очерки научного развития» (V Международная научно-практическая конференция. Москва, 2014); «Теоретические и практические исследования психологии и педагогики» (XXVI Международная научно-практическая конференция для студентов, аспирантов и молодых ученых. Москва, 2014); «Личность и бытие: человек как субъект социокультурной реальности» (Всероссийская (с международным участием) научно-практическая конференция. Сочи, 2016); «Фундаментальные и прикладные



исследования современной психологии: результаты и перспективы развития», посвященной 45-летию ИП РАН и 90-летию со дня рождения его создателя и первого директора Б.Ф. Ломова (Всероссийская юбилейная научная конференция. Москва, 2017). Всего по теме диссертации опубликовано 12 работ, 5 из которых в научных изданиях, рекомендованных ВАК.

**Структура диссертации.** Диссертация состоит из введения, четырех глав, заключения, списка литературы, содержащего 185 источников, приложений. Объем основного текста составляет 224 страниц. Эмпирические данные проанализированы в 26 таблицах, 20 рисунках в виде схем, графиков и гистограмм.

# **Глава I. ЛИЧНОСТЬ В ПРОСТРАНСТВАХ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ. ПРОБЛЕМА ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ РЕСУРСОВ СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТИ**

## **1.1. Пространства жизнедеятельности и их современное своеобразие.**

### **Личность в организации.**

Имеющиеся в литературе определения понятия «жизнедеятельность» отражают специфику человека как существа биологического и социального. С одной стороны, жизнедеятельность человека включает совокупность процессов, протекающих на уровне его организма, и обеспечивающих удовлетворение биологических потребностей. С другой стороны, жизнедеятельность предполагает реализацию человеком в окружающей среде тех процессов, которые позволяют удовлетворять его социальные потребности. В этом смысле жизнедеятельность выступает как система исторически сложившихся способов общественного и индивидуального бытия, проявляющаяся в особенностях познания и преобразования человеком окружающей действительности и самого себя (Современный..., 2006).

В рамках психологии жизненного пути, понятие жизнедеятельности рассматривается наряду с такими понятиями, как «жизнь», «жизненный путь», «субъект жизни», «смысл жизни». Жизнедеятельность понимается как специфическая форма осознанной произвольной активности субъекта, направленной на преобразование индивидуальной жизни в соответствии с ее личностным смыслом. Результирующий итог жизнедеятельности каждого человека – индивидуальный жизненный путь, особый и абсолютно уникальный «продукт» жизнедеятельности.

Жизнедеятельность не является самостоятельным, отдельным видом деятельности в том репертуаре деятельностей, который есть у каждой конкретной личности. Она выступает в качестве метасистемного уровня организации всех видов деятельности в индивидуальной жизни личности.

Жизнедеятельность надстраивается над ними как иерархически более высокий уровень и подчиняет их развитие и функционирование совершенно новым закономерностям, которые не сводятся к закономерностям функционирования каждой конкретной деятельности.

Любая частная деятельность человека никогда не является полностью автономной, изолированной от других видов деятельности и замкнутой только на своем объекте. Она всегда включена в процесс взаимодействия личности с собственной жизнью и организована с другими деятельностями в составе целостности более высокого порядка – в составе индивидуального жизненного пути личности.

В контексте научно-психологической проблематики понятие «жизнедеятельность» тесно связано с понятием субъекта. Так, Б. Ф. Ломов, отвечая на вопрос «субъект чего изучается в психологии?», говорил, что именно в жизнедеятельности человек формируется и развивается как субъект (Ломов, 1984). В процессе жизнедеятельности формируются и развиваются такие системообразующие факторы субъектной активности как мотивы, цели, задачи, установки, субъектно-личностные отношения, эмоциональные состояния и т. д. Причем, изучать их невозможно лишь через анализ отдельных поведенческих актов личности, поскольку они всегда включены в контекст общественной жизнедеятельности человека. Описывая основания, на которых формируются те или иные свойства личности, Б.Ф. Ломов отмечает, что понять их возможно только рассмотрев «ее (личности) жизнь в обществе, ее «движение» в системе общественных отношений» (Ломов, 1984). Именно включенность индивида в те или иные общности определяет содержание его жизнедеятельности – характер выполняемых им деятельностей, круг и способы общения с другими людьми, т. е. его социального бытия. Таким образом, Б.Ф.Ломов рассматривает в одном ряду с понятием жизнедеятельности и такие понятия, как: социальное бытие, образ жизни.

О том, что личность как субъект активно включена в общественные процессы, в общественную жизнедеятельность, говорит и К. А. Абульханова-Славская (1987; 1991; 1999; 2000). Она определяет жизнедеятельность человека как предмет изучения психологии личности, аргументируя, что именно такой подход позволяет преодолеть ограниченность абстрактного изучения личности, ее свойств и структур. При этом, «индивидуальная жизнедеятельность – это не самодостаточная структура, а включенная в общественную жизнедеятельность, определяемая общественным способом материального и духовного производства, а также характерным для данного этапа общественного развития способом воспроизводства человека, личности» (Абульханова-Славская, 1981).

В рамках намеченного С. Л. Рубинштейном процессуально-динамического подхода к исследованию личности (Рубинштейн, 2004) К.А.Абульханова–Славская использует понятие «жизнедеятельность» для раскрытия специфики развития личности, в отличие от простого ее изменения. Рассматривая личность как динамическую развивающуюся систему, автор предлагает анализировать «движение» личности в жизнедеятельности. При этом жизнедеятельность рассматривается как «пространство и масштаб анализа личности, в котором собственно улавливается ее развитие; жизнедеятельность есть также и то «время», в котором осуществляются изменения личности, происходит деление на «настоящее», «прошлое» и «будущее» (Абульханова-Славская, 1981; 2001). К.А. Абульханова выделяет три взаимосвязанные пространственно-временные и ценностно-смысловые модальности: «жизненная позиция», «линия жизни» и «жизненная перспектива» (Абульханова, 2017).

Понятие «человек как активный субъект своей жизнедеятельности» получило развитие и в работах А. В. Брушлинского (Брушлинский, 2003). Развивая концепцию личности как субъекта жизнедеятельности, А.В. Брушлинский утверждал, что субъект – это, прежде всего, свободный человек, находящийся на высшем для себя уровне деятельности, общения,

целостности, автономности. Субъект – это «всеохватывающее, наиболее широкое понятие человека, обобщенно раскрывающее неразрывно развивающееся единство, целостность всех его качеств: природных, социальных, общественных, индивидуальных» (Брушлинский, 2003).

Таким образом, в психологии субъект понимается как «существо, обладающее сознанием и волей, способное действовать целенаправленно, т. е. на основе образа предметного мира. Субъект – это человек, познающий и преобразующий окружающий мир» (Психологический словарь..., 1983). Основным смыслом понятия «человек как активный субъект своей жизнедеятельности» заключается в следующем: это высшее психологическое и духовное состояние человека, качественно определенный способ его самоорганизации, самокоординации и саморегуляции. Это состояние зависит от степени интеграции неоднозначных, динамичных внешних и противоречивых внутренних условий человека. Это – особое отношение человека к миру, к деятельности, к себе; принятие роли активного субъекта своей жизнедеятельности в целом.

Категория субъекта позволяет раскрывать качество активности человека, выявить его место и роль в мире, способность к деятельности, самодеятельности, самоопределению и развитию. Субъектность – это новое качество бытия, подразумевающее способность к самостоятельному жизнетворчеству, способность производить изменения в мире и в самом себе. Большинство исследователей субъектность понимается как центральное образование человеческой реальности, интегрирующее такие ее характеристики, как активность, рефлексивность, инициативность, творчество, этическую зрелость, самодетерминацию, саморегуляцию, осознанность, самостоятельность.

Личность изначально не является субъектом своей жизнедеятельности, но может обрести это особое качество в процессе своего развития. Чтобы личность смогла стать активным субъектом, должны быть выполнены следующие условия: успешное разрешение внутренних и внешних

противоречий, обеспечение соответствия между личностью и деятельностью; оптимальная организация всех пространств своей жизненной активности.

А.Л.Журавлев под жизнедеятельностью понимает различные формы и виды активности (деятельности, общения, отдельных действий и поступков) личности как субъекта, а также включенность человека в межличностное и межгрупповое взаимодействие (Журавлев, Шорохова, 2001).

Активность личности в процессе ее жизнедеятельности может распространяться и реализовываться в различных сферах, направлениях, пространствах (по отношению к окружающей среде, к ее условиям), позволяя человеку удовлетворять широкий спектр своих потребностей.

Теоретические предпосылки для дифференциации бытия личности на различные пространства прослеживаются уже в работах Б.Г. Ананьева (Ананьев, 2001). Он употреблял понятие «субъект» в контексте человекознания для выявления качественной определенности разных форм его активности: субъект деятельности, субъект отношения, субъект познания. Таким образом, создавались возможности для более дифференцированного рассмотрения и определения возможных различий субъектности человека в различных пространствах.

В.А. Петровский в рамках концепции самопричинности также искал ответ на вопрос о том, в каких «пространствах» существует личность. Определяющей характеристикой личности в контексте данной концепции выступает субъектность – «полагающая себя причинность индивида в его взаимоотношениях с миром». «Быть личностью, писал В.А.Петровский, – значит быть субъектом себя самого, своего существования в мире...» (Петровский, 1996). Автор задается вопросом о том, в какие миры личность «входит», где обретает свою отраженность, «выходя» за границы самого себя? Где (в каком пространстве) она существует? Теория самопричинности личности дает четыре ответа на этот вопрос: Жизнь, Культура, Другой человек, Я сам. Это те «пространства», в которых существует личность.

Человек, вступая в каждую из названных сфер, обретает в них свое присутствие, отмечал В.А. Петровский (Петровский, 1996).

В современной отечественной психологии активно развивается понимание личности как субъекта организации пространств своего бытия. С позиций данного подхода личность изучается в контексте разнообразных отношений с бытийными пространствами. Человеческое бытие – «это бытие, преобразованное человеком» (Знаков, 2000). Бытие претерпевает изменения вследствие человеческой активности, тех действий, которые совершает субъект. В.А.Лабунская определяет бытие личности как неповторимую «целостность взаимообусловленных феноменов внутреннего мира человека, его организмических состояний, поведенческих моделей и событий внешнего мира, в котором он претворил свою субъектность (объективировал субъективное)» (Психология..., 2007).

Исследователи (С. Л. Рубинштейн, Б. С. Братусь, З. И. Рябикина, В.В. Знаков) выделяют основные пространства, в которые включена личность: пространство деятельности, пространство событий среды, феноменологическое пространство и пространство организма. Все они влияют на развитие личности и отражаются в системе представлений личности о себе и окружающей действительности.

Бытие личности представлено различными бытийными пространствами, в которых она в той или иной степени реализует себя. Разъясняя это положение, З.И. Рябикина пишет: «Профессиональное бытие и структурирование личностью своего свободного времени, поддержка чувства личностной идентичности через организацию предметно-пространственной среды и аутентичность временного параметра бытия, близкие отношения со значимыми людьми и партнерство в деловых переговорах и т.д. – все это различные пространства бытия личности, в которых она с различной степенью успешности претворяет свою субъективность.....» (Рябикина, 2003, с. 5).

А.А. Русалинова предлагает использование термина «сфера жизнедеятельности» как более адекватного для характеристики образа жизни человека, коллектива, социальной группы и общества в целом (Русалинова, 2013).

А.Л. Журавлев, конкретизируя направления реализации жизненной активности личности, описывает такие сферы ее проявления, как социальная активность, экономическая, политическая, этническая, экологическая, социально-психологическая активность (Журавлев, 2009).

В современной философской и психологической литературе представлены многочисленные классификации сфер (пространств) жизнедеятельности личности. Они соответствуют общим потребностям человека и обнаруживаются практически у всех без исключения людей. В течение своей жизни человек одновременно включается во множество таких сфер (пространств). Их влияние на развитие личности претерпевает существенные изменения. В какие-то периоды жизни та или иная сфера (или сферы) жизнедеятельности становятся для человека ведущими, доминирующими, оказывающими наибольшее влияние на процесс его развития. Другие становятся лишь фоном для развития.

Важным показателем жизнедеятельности личности, продуктивности ее жизненного пути (как отдельной его части, так и жизненного пути в целом) является самореализация личности. В исследовании Л.А. Сизовой (2015) самореализация рассматривается как процесс саморазвития личности в ходе различных видов его целесообразной деятельности. Отмечается, что такая интерпретация самореализации предполагает выявление тех движущих сил, которые обуславливают его поступательность данного процесса, выполняя роль «барьеров» регресса, фрустрации потребностной сферы личности (Сизова, 2015, с. 23).

Одним из бытийных пространств личности, в котором, по мнению исследователей, она реализует себя наиболее плодотворно, является профессиональная деятельность. Она выступает главной формой жизненной



активности человека как субъекта, служит средством и способом его самореализации. Методологические основания для понимания самореализации в профессиональной сфере как в одной из основных сфер жизнедеятельности были заложены в концепции Б.Г.Ананьева, рассматривающей человека как целостного, развивающегося и деятельного субъекта (Ананьев, 2001). О.Г. Носкова, опираясь на субъектно-деятельностный метод анализа, глубоко раскрытый в научных работах Е.А. Климова (2001, 2003 и др.), обращает внимание на «несвязности» в развитии и функционировании человека как субъекта труда, называя в их числе противоречия внутри субъекта труда. К ним можно отнести противоречия, переживаемые личностью как внутренний источник стресса, между мотивами, ценностями и содержанием труда; между эго-центрической ориентацией и ориентацией «на задачу» и др. (Носкова, 2006, с. 130).

О.Г. Носкова предлагает оригинальное видение эмоционального выгорания как яркого поведенческого проявления кризиса опустошенности, переживаемого представителями социэкономических профессий, в частности, симптома деперсонализации. Автор рассматривает его не только как негативное явление, но и как форму защитной стратегии общения, позволяющей снизить стрессогенность сложной профессиональной ситуации. К примеру, эмоциональную отстраненность медицинских работников от личностных переживаний пациентов О.Г. Носкова предлагает понимать как экономную профессиональную позицию, защитную личностную установку, оберегающую врача, медицинскую сестру от эмоционального истощения и позволяющую достигать эффективности деятельности по ее основным объективным критериям (Носкова, 2006, с. 133-134). В такой интерпретации мы видим, по меньшей мере, два разъясняющих момента. Во-первых, понимание того, что личность, включенная в процесс деятельности, подвергается воздействию внешних, средовых факторов, нередко несущих в себе стрессогенное содержание. Во-вторых, человек как субъект деятельности обладает ресурсами формировать устойчивость к стресс-

факторам. Одним из таких ресурсов может рассматриваться «защитную личностную установку» (О.Г. Носкова).

Развитие исследований в области проблемы самореализации личности позволило выйти на понятие «профессиональный контекст» (Маничев, Старикова, 2017). С точки зрения авторов этого подхода самореализация личности в пространстве профессиональной деятельности непосредственно маркируется успешностью карьерного роста. Индивидуальные характеристики человека и поведенческие стратегии, опираясь на которые он выстраивает карьеру, образуют личностный потенциал карьеры. Психологическими механизмами достижения успеха являются активность, решительность, настойчивость, целеустремленность, способность влиять на окружающих, профессиональная мобильность (Маничев, Старикова, 2017).

Включаясь в трудовой процесс, человек, как правило, осуществляет его не изолированно от других людей, а становится частью специфической профессиональной общности, профессионального социума. В современном обществе фактически всякая трудовая деятельность по содержанию и по форме является совместной (Журавлев, 2005). Большинство профессиональных задач, которые решает человек, требуют коллективных усилий (Занковский, 2002). Этот тезис приобретает особую актуальность в современных условиях, когда сложность решаемых профессиональных задач стремительно и неуклонно возрастает.

В процессе достижения совместных трудовых целей, реализации совместной трудовой (профессиональной) деятельности, неизбежно возникает необходимость ее упорядочивания, систематизации, управления ею. Именно с этой целью и создаются специальные социальные институты, каковыми выступают организации (*organizer* - *франц.*- устраивать, создавать, объединять, сплачивать, упорядочивать). Становясь частью организации, человек включается в ее иерархическую структуру, занимает в ней определенное место, приобретает определенный статус. При этом во взаимодействии с организацией человек выступает не просто как элемент

структуры, как механизм, выполняющий определенные действия, а как разумное и сознательное существо, обладающее собственными ценностями, целями, устремлениями, желаниями, стремящееся найти личностный смысл в выполняемой трудовой деятельности.

Таким образом, в контексте нашего исследования мы рассматриваем организацию как средовое и структурное пространство, в рамках которого человек, формируя и отражая в профессиональной деятельности свои деятельностно-ориентированные психологические свойства и качества, становится «субъектом труда», достигает профессиональной самореализации. Организация формирует ту среду, в которой складываются межличностные взаимодействия, упорядочивается трудовая активность, а главное – создаются условия для личностной самореализации каждого участника трудового процесса (Ясько, 2010). Осваивая традиции корпоративной культуры, развивая профессиональное мышление, развивая собственную профессиональную идентичность, личность в организации приобретает качества, обладающие ресурсом саморазвития и самосовершенствования. Вместе с тем, в исследованиях отмечается, что специфика организационных условий труда, решаемых профессиональных задач могут выполнять роль барьеров самореализации личности (Сыманюк, 2005, 2016). Одним из таких барьеров являются профессиональные, организационные стрессы, приобретающие подчас перманентный характер (Рогозян, 2012). Поиск путей формирования устойчивости субъекта к стрессу в организациях разных сфер деятельности, несомненно, относится к числу актуальных проблем исследований в области психологии личности.

## **1.2. Стресс и психология переживания: ключевые характеристики и феноменология субъектного проявления**

Едва ли сегодня найдется человек, который в различных жизненных ситуациях не испытывал бы в той или иной степени эмоциональные

переживания. Переживания человека являются проявлением, формой, неотъемлемой частью его внутренней жизни, работы его сознания. В теории познания существует определение понятия «переживание» как субъективного пристрастного отражения окружающего мира, противопоставляемого объективному знанию о мире (Гадамер, 1988).

В психологии семантика слова «переживание» проработана недостаточно четко. В Словаре практического психолога переживание определяется в трех смыслах. Во-первых, как «любое испытываемое субъектом эмоционально окрашенное состояние и явление действительности, непосредственно представленное в его сознании и выступающее для него как важное событие жизни» (Головин, 2007, с. 395).

Во-вторых, как наличие стремлений, желаний, представляющих в сознании субъекта процесс выбора мотивов и целей его деятельности и тем самым способствующих осознанному отношению к происходящим в жизни человека событиям (там же).

В-третьих, как форма активности, возникающая при невозможности достижения субъектом ведущих жизненных мотивов, реализации значимых ценностей. Переживание как активность позволяет человеку перенести тяжелое событие и обрести, благодаря переоценке ценностей, осмысленность дальнейшего существования (там же, с. 295-396).

Основная тенденция в определении места, роли, функций, положения переживания в психике человека в традициях отечественной психологии связана с сознанием. Одним из первых к проблеме переживания обратился Л.С. Выготский, который ввел переживание как единицу сознания (Василюк, 1984). Более того, Л.С. Выготский отмечал, что именно переживание является действительной динамической единицей сознания (там же). Развивая эту мысль Л.С. Выготского, С.Л. Рубинштейн писал, что сознание – это не только совокупность знаний человека, но и переживание того, что в мире для него значимо (Рубинштейн, 2003). Переживание, по замечанию А.Н. Леонтьева, выполняет сигнальную функцию, благодаря которой человек

постигает личностный смысл бытия (Леонтьев, 1982). По словам Е.П. Ильина переживание является отражением в сознании ощущений и впечатлений, получаемых человеком из внешнего и внутреннего его мира (Ильин, 2016).

Еще один аспект изучения категории переживания – рассмотрение переживания как эмоционального явления. Так, Е.П. Ильин фактически отождествляет понятия «эмоция» и «переживание». Он пишет: «любое переживание – это волнение. Оно близко по смыслу латинскому слову «emoveo» (потрясаю, волну), от которого и произошло само слово «эмоция» (Ильин, 2002).

Ф.Е. Василюк переживание определяет как любое испытываемое субъектом эмоционально окрашенное состояние и явление действительности, непосредственно представленное в его сознании и выступающее для него как событие его собственной жизни (Василюк, 2003). Для многих авторов (например, В.П.Симонов, Б.И. Додонов, Е.П. Ильин, А.Ф. Корниенко и др.) категории «переживание» и «эмоция» фактически отражают одно и то же поле психических явлений, и являются, по сути, синонимами или, по крайней мере, входят в один и тот же класс психических явлений.

А.С. Шаров (2003), исследуя природу эмоций и переживаний и их соотношение, приходит к выводу, что переживание является формой эмоций, достигших высокой степени рефлексивности. Рефлексивность природы переживания отмечается многими авторами: По В.К. Вилюнасу переживание есть осознание отношения человека к окружающему миру, которое он выражает через свои эмоции. Ф.Е. Корниенко (2005) представляет переживание как отражение значимости осознаваемого. По его мнению, результатом эмоционального процесса является возникновение в психике образа, но в отличие от когнитивных процессов, содержанием этого образа будет не объективное свойство объекта или явления действительности, а его субъективная значимость.

Таким образом, существующие в настоящее время представления о природе переживания несколько противоречивы: переживание одновременно

рассматривается через такие разнопорядковые явления, относящиеся к различным уровням психической иерархии, как: сознание, эмоциональный процесс, активность.

Современные исследователи изучают переживание как элемент эмоциональной жизни человека в трех аспектах:

Представители одного из подходов (Б.А. Вяткин, Л.Я. Дорфман, А.О. Прохоров, Е.П. Ильин) связывают понятие «переживание» с психическими состояниями, которые являются активной, системной, приспособительной реакцией личности на внешние и внутренние воздействия и направлены на сохранение ее целостности, обеспечение жизнедеятельности в конкретных условиях обитания. Переживание рассматривается этими авторами как составляющая понятия «психическое состояние», в единстве с поведением и физиологическими изменениями. В структуре психического состояния переживание выступает психическим уровнем реагирования человека на изменения в условиях существования. В рамках данного подхода переживание определяется как совокупность ощущений, эмоций, чувств и аффектов, возникающих в связи с высокозначимой для индивида ситуацией, имеющей для него проблемный характер. Переживание включается в перечень аффективных проявлений психической активности человека наряду с эмоциями, аффектами, чувствами (Ильин, 2002).

Представители адаптационного подхода рассматривают переживание как способность индивида выдерживать психическое и физическое напряжение, необходимое для благополучного преодоления проблемной ситуации (Бондырева, Колесов, 2004). Переживание осуществляет аффективную мобилизацию ресурсов психики индивида, ради выживания в проблемной ситуации и повышения вероятности выживания в последующих подобных ситуациях.

В деятельностном подходе (Ф.Е. Василюк) переживание рассматривается как внутренняя деятельность субъекта по принятию фактов и событий жизни, по установлению смыслового соответствия между

сознанием и бытием, обретению внутренней, смысловой разрешенности действия (Василюк, 2003). Необходимость в переживании возникает у субъекта в особых критических жизненных ситуациях, при невозможности жить, как раньше, и реализовывать внутренние необходимости своей жизни (мотивы, стремления, ценности). Такими критическими ситуациями в жизни человека являются стрессы, фрустрации, конфликты и кризисы. Переживание становится для человека, переживающего критическую ситуацию, восстановительной работой, а его целью является добывание осмысленности дальнейшей жизни. С точки зрения Ф.Е. Василюка, ответом человека на критическую ситуацию могут быть три формы активности: деятельность – переживание – молитва. Эти разные формы активности в ситуации беды могут сменять друг друга, дополнять, конкурировать, но в своей совокупности представляют весь круг возможных типов реагирования на критическую ситуацию и образуют единую смысловую целостность (Василюк, 1994).

Таким образом, в рамках деятельностного подхода переживание представляется как особая деятельность, особая работа, реализуемая внешними и внутренними действиями, по перестройке психологического мира, направленная на установление смыслового соответствия между сознанием и бытием, повышения осмысленности жизни.

Переживания возникают в критических жизненных ситуациях. Одной из форм реакций человека на критические ситуации жизни и деятельности выступает стресс. В современной научной литературе термин «стресс» используется, по крайней мере, в трех значениях. Во-первых, понятием «стресс» могут определяться любые внешние стимулы или события, которые вызывают у человека напряжение или возбуждение. В настоящее время в этом значении чаще употребляются термины «стрессор», «стресс-фактор». По образному выражению А.О. Прохорова проблема стресса и коррекции стрессовых нарушений является одной из свмых «горячих» тем в современной психологии (Прохоров, 2017, с. 171).

Во-вторых, стресс может относиться к субъективной реакции, и в этом значении он отражает внутреннее психическое состояние напряжения. Это состояние интерпретируется как эмоции, оборонительные реакции и процессы преодоления (coping-processes), происходящие в самом человеке. Такие процессы могут содействовать развитию и совершенствованию функциональных систем, а могут вызывать психическое напряжение.

Наконец, в-третьих, стрессом называют физическую реакцию организма на предъявляемое требование или вредное воздействие. Именно в таком смысле У. Кеннон и Г. Селье употребляли этот термин первоначально, рассматривая стресс как физиологическое явление (Селье, 1982).

Психологический стресс как особое психическое состояние является своеобразной формой отражения субъектом сложной, экстремальной, критической ситуации, в которой он находится. Специфика психического отражения обуславливается процессами деятельности, особенности которых (их субъективная значимость, интенсивность, длительность протекания и т. д.) в значительной степени определяются выбранными или принятыми целями, достижение которых побуждается содержанием мотивов деятельности. В процессе деятельности мотивы «наполняются» эмоционально, сопрягаются с интенсивными эмоциональными переживаниями, которые играют особую роль в возникновении и протекании состояний психической напряженности.

А.Б. Леонова (2004) выделяет три концептуальные ориентации в исследовании стресса: экологический подход; трансактный подход; регуляторный подход. В рамках экологического подхода стресс рассматривается как результат дисбаланса между требованиями окружающей среды и наличными ресурсами человека.

Трансактная концепция базируется на психологической модели стресса Р. Лазаруса и имеет также определение «процессуально-когнитивная парадигма стресса». Она основана на интерпретации стресса как процесса развития индивидуально-личностных форм адаптации к осложненным



условиям деятельности. Главные компоненты этого процесса – когнитивная оценка ситуации и актуализация репертуара внутренних средств преодоления затруднений, т.е. копинг-стратегий.

Парадигма регуляции состояний, реализуемая в рамках регуляторного подхода, фиксирует главное внимание на анализе стресса как особого класса состояний с богатой феноменологией. Эти состояния возникают в результате изменения механизмов регуляции деятельности и поведения при актуальном и пролонгированном воздействии стрессоров. А.О. Прохоров рассматривает переживание стресса через призму сформулированной им концепции психических состояний и их смысловой регуляции. Автор этого подхода утверждает, что смысл, выражающий внутренний мир человека, выполняет регулирующую функцию в динамике психических состояний, в обеспечении их устойчивости или неравновесности (Прохоров, 2009).

Существенное значение для изучения природы стресса, механизмов его регуляции и преодоления имеют положения ряда психологических теорий и концепций, которые являются методологической основой для понимания сущности развития этого состояния у человека и особенностей его поведения в стрессогенных ситуациях.

Одним из значительных достижений отечественной психологии явилось формирование системного подхода, наиболее полно представленного в работах Б.Ф. Ломова (Ломов, 1984). Эта концепция определяет законы взаимосвязи и взаимообусловленности отражательных, регулятивных, коммуникативных функций психики, физиологических и других функций и структур организма, а также явлений, процессов и объектов внешнего мира. Она вскрывает иерархию взаимосвязей этих функций в процессе формирования и развития субъект-объектных отношений, в том числе порождающих состояние стресса. Реализация системного подхода обуславливает необходимость изучения психологического стресса, стрессоустойчивости и других состояний и поведения человека при воздействии стресс-факторов в плане проявления

человеком своих системных свойств, которые образуются в связи и в результате включения человека в деятельность (жизнедеятельность).

Изучение психологического стресса и его преодоления с позиций системного подхода требует его анализа в различных планах. Системный подход в изучении стресса основан на рассмотрении, во-первых, конкретной деятельности как специфической формы активности человека, как части макроструктуры, как иерархии систем различного уровня; во-вторых, различных проявлений психического как целого, присущего субъекту; в-третьих, психических явлений как многоуровневой системы; в-четвертых, психических свойств с позиции множественности их отношений и разнопорядковости их характеристик (Ломов, 1984).

По мнению А.В. Брушлинского (2003), системный подход должен реализовываться в совокупности с другими, более конкретными научными подходами, теориями и методами. К числу таких методологических концепций следует отнести деятельностный подход, который основывается на положениях теории деятельности, предложенной А.Н. Леонтьевым, и на положениях концепции регулирующей роли психического отражения, разработанной Б.Ф. Ломовым. В теории деятельности А.Н. Леонтьева, развивающего идеи Л.С. Выготского и С.Л. Рубинштейна, личность рассматривается как продукт общественного развития, а ядром личности является система относительно устойчивых иерархизированных мотивов как основных побудительных сил деятельности, некоторые из которых придают ей личностный смысл (смыслообразующие мотивы). Таким образом, деятельностный подход определяет необходимость ориентации на оценку психических и физиологических ресурсов и функциональных резервов человека при изучении закономерностей развития стресса, формирования устойчивости и противодействия ему (Леонтьев, 1982).

Существенную роль для развития исследований в области психологии стресса и его преодоления (помимо изложенных выше методологических и теоретических подходов и концепций) сыграл и субъектно-деятельностный

подход, основанный на научных идеях Л.С. Выготского, С.Л. Рубинштейна, А.Н. Леонтьева, Б.Г. Ананьева, Б.Ф. Ломова и получивший развитие в трудах К.А. Абульхановой-Славской, А.В. Брушлинского, Е.А. Климова, О.Г. Носковой, Б.А. Ясько и других исследователей. Согласно этому подходу, человек в результате включения в различные виды целенаправленной и осознаваемой активности приобретает специфические свойства и качества самоорганизации, саморегуляции и самоконтроля, согласования внешних и внутренних условий и средств активности, координации всех психических процессов, состояний и свойств с объективными и субъективными условиями своей активности. Благодаря этому, в процессе своего развития человек приобретает качественно новые, субъектные свойства личности.

Одним из генеральных факторов субъектности личности выступает осмысленность жизни человека. В работах Л.Г. Дикой показано, что ведущая роль в адаптации к стрессу как к тяжелому периоду жизни человека принадлежит ценностно-смысловой сфере личности (Дикая, 2003). Именно благодаря нахождению, выработке новых жизненных смыслов человек способен выдерживать самые тяжелые жизненные испытания и переживания (Дикая, 2003).

Таким образом, с одной стороны, критические, стрессовые жизненные ситуации, подталкивая человека к переосмыслению, к нахождению новых жизненных смыслов, способствуют формированию его субъектности. С другой стороны, сформированная субъектность, способность к смысловой регуляции своего поведения, выступает в качестве фактора психологической готовности к преодолению критических, стрессовых ситуаций.

Как уже было отмечено выше, каждый человек в течение своей жизни реализует себя в различных пространствах жизнедеятельности. Несомненно, одной из главных форм жизненной активности человека как субъекта, важным средством и способом его самореализации выступает профессиональная деятельность. И, очевидно, именно эта сфера обеспечивает человеку широкий спектр различных переживаний, связанных

как с конкретными критическими трудовыми ситуациями, так и с профессиональной жизнью в целом. Именно поэтому, наряду с общим понятием «психологический стресс» существует и более частное понятие или разновидность психологического стресса – стресс профессиональный. Переживание профессионального стресса характеризуется индивидуально-психологическим своеобразием процессов психического отражения сущности критических профессиональных ситуаций и личностных особенностей по их преодолению.

### **1.3. Психологическая устойчивость в трудных жизненных ситуациях.**

#### **Стрессоустойчивость личности.**

Расширение сферы деятельности человека, нередко протекающей в психологически напряженных условиях, оказывающих дестабилизирующее влияние на субъекта, значительно активизировал интерес исследователей к проблеме стрессоустойчивости (Дикая, 2008; Маришук, Евдокимов, 2001; Величковский, 2007 и др.). Разработка данной проблемы все более приобретает междисциплинарный вид: в исследованиях интегрируются предметные компоненты общей и дифференциальной психологии, психологии личности, психологии труда, психофизиологии и других отраслей психологической науки. Анализируя феноменологию стресса, исследователи вывели явление стрессоустойчивости. Однако к настоящему времени не сложилось единой точки зрения на определение этого явления.

В большинстве определений стрессоустойчивость рассматривается в контексте целостного процесса адаптации, поэтому ее связывают с эмоциональной стабильностью и эмоциональной устойчивостью (Величковский, 2007; Зараковский, Казакова, 2007; Маклаков, 2001; Прохоров, 2009, 2017 и др.).

Несомненно, приоритет в исследовании явления психической устойчивости и ее механизмов принадлежит психофизиологам и

исследователям в области дифференциальной психологии. Л.П. Гримак, К.В. Судаков отмечают, что имеются значимые индивидуальные особенности адаптации и устойчивости к эмоциональным стрессам. Отмечается полярность качеств, обеспечивающих/противодействующих устойчивости к стрессу, при этом и сами качества имеют разные определения. Например, применяются понятия: «нейро-психологическая резистентность»; «способность человека активно противостоять невротизирующим факторам» (Гримак, 1987); толерантность к стрессу (stress tolerance) (Maddi., Kobasa, 1984). Им противопоставляются интолерантность, «психосоциальная уязвимость (psychosocial vulnerability) по отношению к стрессу (Bonner, Rich, 1990).

Стрессоустойчивость интерпретируется и как интегративное свойство личности. Здесь, в первую очередь, следует обратиться к работам В.А. Бодрова (1995, 2002, 2006а, 2006б). Это свойство, во-первых, отражает степень адаптации человека к воздействию экстремальных факторов внешней и внутренней среды и деятельности; во-вторых, оно маркируется уровнем функциональной надежности личности как субъекта деятельности в напряженных условиях ее реализации. Наконец, в-третьих, данное свойство проявляется в активации функциональных ресурсов человека, в изменении работоспособности и поведения для предупреждения негативных эмоциональных переживаний и нарушений эффективности и надежности деятельности (Бодров, 1995, с. 301-302).

А.А. Баранов и А.А. Реан (1995, 1997) в определении понятия стрессоустойчивости ориентируются на современную трактовку процесса адаптации, при этом, в первую очередь, подчеркивается активный характер устойчивости личности к стрессу. Эмоциональная устойчивость не сводима только к поддержанию определенных психических состояний. Она распространяется на последовательность состояний во времени, то есть способствует самосохранению организма. Стрессоустойчивость – это

частный случай психической устойчивости, который проявляется при действии стресс-факторов или при хроническом напряжении (Баранов, 1995).

Рассмотрение явления стрессоустойчивости в трудах ряда авторов проводится с позиций системно-структурного подхода. Поскольку любая система обладает признаком устойчивости, то есть способностью сохранять себя в условиях изменяющейся среды, человек как биосоциальная система также обладает механизмами обеспечения устойчивости, проявляя сопротивление к внешним воздействиям. В.М. Генюковская (1990) предлагает рассматривать устойчивость как особую организацию существования личности как системы, которая обеспечивает максимально эффективное ее функционирование.

В.В. Аршинова (2007) стрессоустойчивость, психологическую устойчивость, психологическую безопасность и психологическую культуру рассматривает в системной взаимосвязи как единую, функциональную психическую систему, и называет ее системой «устойчивого развития личности». Существовая по законам системности, эта функциональная психическая система при кратковременном единичном воздействии относительно легко и быстро возвращается к прежнему состоянию, но в случае продолжительного или повторяющегося воздействия она из одного состояния в другое, сохраняя основные, существенные внутренние взаимосвязи.

Аналогичную методологию анализа стрессоустойчивости применяет и С.П. Иванова (2009). Психологическая устойчивость личности к негативному влиянию социальной среды, с точки зрения автора, – это сложное системное образование, включающее определенные способности, навыки и умения адаптированно реагировать на внешние воздействия в конкретных условиях и удерживать эмоциональные, когнитивные, поведенческие проявления, а также процессы деятельности, в равновесном состоянии. Определена психологическая роль устойчивости к стрессу: она позволяет вырабатывать такую систему защиты личности стрессоров, которая вызывает состояние

мобилизации сил, активности личности, готовности к действию, обеспечивает защищенность человека от развития склонностей к пагубным формам зависимости (алкоголь, наркотики и проч.).

По мнению С.П. Ивановой психологическая устойчивость является социально значимой характеристикой личности. Она включает:

- ✓ способность к полноценной самореализации, личностному росту;
- ✓ способность своевременно и адекватно разрешать внутриличностные конфликты;
- ✓ умение сохранять относительную стабильность эмоциональной сферы и благоприятного настроения;
- ✓ способность к эмоционально-волевой регуляции;
- ✓ способность испытывать адекватную ситуации мотивационную напряженность;
- ✓ способность противостоять внешним влияниям, следуя своим собственным намерениям и целям и др.

Помимо обладания выделенными характеристиками, у стрессоустойчивой личности должно быть определенное соотношение независимости и конформности.

В целом, в интегральном описании психологической устойчивости личности С.П. Иванова выделяет три аспекта: стойкость; уравновешенность; сопротивляемость (там же).

Отдельным направлением исследований стрессоустойчивости является концепция психических состояний (Прохоров, 2009, 2017). В классификации психических состояний, предложенной А.О. Прохоровым, в качестве классифицирующих оснований определены: природно-биологические структуры личности, которые детерминируют разнообразные, в том числе – функциональные, состояния; направленность и система отношений личности; волевые, эмоциональные и интеллектуальные качества, а также категории деятельности и общения. Для понимания стрессоустойчивости имеет значение категория *неравновесных* состояний – состояний, связанных с

повышенной психической активностью личности. Этот вид психических состояний имеет две основные характеристики: низкую устойчивость во времени; небольшое число параметров системы. Продолжительность переживания человеком неравновесного состояния зависит от приписываемой ему модальности. Состояния с высоким энергетическим компонентом (гнев, ярость и др.), как правило, кратковременны. Состояния с низким энергетическим уровнем (грусть, горе, субдепрессия и др.), могут быть продолжительными, и именно они требуют развитых способностей к саморегуляции (Прохоров, 2017). В обычной жизни неравновесная ситуация может быть вызвана разрывом привычной системы отношений, утратой значимых ценностей и т.п. Такая жизненная ситуация носит вид стресса, что подтверждается отнесением стресса в последующих публикациях А.О. Прохорова к категории «трудных состояний» (Психология состояний..., с. 298-344). Важной особенностью определения субъектом ситуации как трудной и угрожающей является тот смысл, которым наделяет его личность. Придание смысла переживаемому трудному состоянию обуславливает субъективную пристрастность, гипертрофированную оценку значимости ситуации, сосредоточение на обстоятельстве, факторе, который вносит основное дезорганизирующее начало (там же, с. 266).

Л.В. Куликов отмечает, что психические состояния координируют состояния мотивационной, эмоциональной и волевой сфер, сферы ценностных ориентаций личности, чем подчеркивается системная связь психических состояний и личностных особенностей, активности человека (Куликов, 2013).

Ретроспективный взгляд на сложившиеся в психологии середины прошедшего столетия подходы к пониманию стрессоустойчивости позволяет говорить, что это явление рассматривалось в контексте эмоциональной сферы личности (Левитов, 1955.; Марищук, 1982; Милерян, 1974; Норакидзе, 1966; Оя, 1969; Ольшанникова, 1974; Рейковский, 1979; Черникова, 1967 и др.) Устойчивость к стрессу отождествлялась с эмоциональной



устойчивостью, (С.М Оя), со способностями контролировать эмоций (Е.А. Милерян), преодолевать эмоциональное возбуждение при выполнении сложных видов деятельности (В.Л. Марищук). Внимание исследователей обращалось на способность человека сохранять стабильность эмоциональных переживаний и направлять их на положительное решение предстоящих задач (О.А. Черникова). А.Е. Ольшанникова умение личности противостоять стрессам связывает с устойчивым преобладанием положительных эмоций. Я. Рейковский говорит о стрессоустойчивости как способности эмоционально возбужденного человека сохранять определенную направленность своих действий, адекватное функционирование и контроль над выражением эмоций. При этом подверженность выраженному переживанию стрессов Н.Д. Левитов связывает с неустойчивостью настроений и эмоций, а В.Г. Норакидзе – с частой сменой эмоций противоположных знаков. Однако разнообразие подходов не позволило выработать единую точку зрения на определение эмоциональной устойчивости личности. Это побудило М.И. Дьяченко и В.А. Пономаренко (1990) систематизировать основные подходы, сложившиеся в психологии в анализе эмоциональной устойчивости. Были выделены четыре направления.

В первом направлении исследователи (Марищук, 1982; Платонов, 1986; Плахтиенко, Блудов, 1985) отождествляют эмоциональная устойчивость с волевым регулированием, со способностью человека преодолевать излишнее эмоциональное возбуждение при выполнении сложной деятельности. Так, К.К. Платонов (1986), рассматривал это эмоциональную устойчивость как взаимодействие эмоционально-волевых качеств личности в их отношении к характеру деятельности. Платонов при этом выделял виды эмоциональной устойчивости (эмоционально-моторная, эмоционально-сенсорная и эмоционально-волевая), что позволило интерпретировать стрессоустойчивость как устойчивость моторных, сенсорных и умственных компонентов деятельности при возникающем эмоциональном напряжении, переживании.

Авторы второго направления (Зильберман, 1974; Мальгина, 2007; Чебыкин, Аболин, 1974) рассматривают эмоциональную устойчивость как интегральное свойство личности, которое проявляется в регуляции поведения в зависимости от силы, знака, содержания эмоций, резерва нервно-психической энергии, которым обладает человек. К примеру, Л.Ф. Мальгина анализирует устойчивость личности к стрессу как многокомпонентное явление, обусловленное ситуативной и общей самооценкой, которая проявляется в общительности и уравновешенности субъекта, в низком уровне тревожности. Важным предиктором эмоциональной устойчивости личности автор считает эмоционально-волевую и рефлексивную регуляцию поведения. Все это в совокупности позволило Л.Ф. Мальгиной понимать эмоциональную устойчивость как способность личности поддерживать динамическое равновесие между сохранением адекватного поведения в эмоционально значимой ситуации и восстановлением комфортного эмоционального состояния после стресса (Мальгина, 2007).

В третьем направлении исследований эмоциональная устойчивость анализируется как одно из свойств темперамента. Считается, что это свойство позволяет человеку обеспечивать резерв нервно-психической энергии, активизируемой в экстремальных условиях деятельности (Плахтиенко, Блудов, 1985; Рейковский, 1979).

Наконец, представители четвертого направления напрямую связывают эмоциональную устойчивость с характеристиками эмоциональной сферы, рассматривая эмоциональную сферу, ее индивидуальное своеобразие фактором детерминирующего влияния на уровень эмоциональной устойчивости личности (Аболин, 1987; Ольшанникова, 1974; Черникова, 1967 и др.).

Проведенный анализ привел М.И. Дьяченко и В.А. Пономаренко к пониманию, что эмоциональная устойчивость в значительной мере детерминируется динамическими (интенсивность, гибкость, лабильность) и

содержательными (виды эмоций и чувств, их уровень) характеристиками эмоционального процесса (Дьяченко, Пономаренко, с. 108). При этом авторы рассматривают исследования эмоциональной устойчивости как качества личности и психического состояния, обеспечивающих целесообразное поведение в экстремальных ситуациях, наиболее перспективным направлением научно-экспериментальных исследований данной проблемы.

О.В. Лозгачева (2004) выделяет три основных направления в исследовании стрессоустойчивости, отмечая при этом их взаимодополнения.

Во-первых, обращаясь к концепции П. Анохина о социо-биологической природе человека, Лозгачева выделяет традиционно-аналитическое направление, которое опирается на дифференцированный подход к анализу психики по признаку качественного своеобразия психических процессов (познавательные, эмоциональные, волевые). С этих позиций детерминанты стрессоустойчивости раскрываются через частные оценки устойчивости конкретно рассматриваемых психических процессов, или свойств личности.

Во-вторых, выделено системно-регулятивное направление, в рамках которого психические процессы рассматриваются в связи с их непосредственной функцией в регуляции деятельности и утверждается, что от степени совершенства процессов регуляции зависит успешность, надежность, продуктивность любого акта произвольной активности.

Третье направление – системно-структурное. В нем признак эмоциональной устойчивости рассматривается как способность человека самосохраняться в условиях изменяющейся среды. Но в отличие от сохранения, устойчивость носит адаптивный характер, то есть выражает момент сопротивления, который проявляет система к внешним воздействиям (Генковская, 1990, с. 6).

Исходя из проведенной систематизации основных направлений в исследовании стрессоустойчивости, О.В. Лозгачева предлагает понимать этот феномен как комплексное свойство человека, которое характеризуется

необходимой степенью адаптации индивида к воздействию экстремальных и/или кумулятивных внешних и внутренних факторов в процессе жизнедеятельности. Это свойство обусловлено уровнем активации ресурсов организма и психики человека, проявляющихся в показателях функциональных состояний, в частности – работоспособности.

Устойчивость к стрессу, действительно, обуславливается индивидуальными особенностями человека, его эмоциональной сферы. Анализируя связи эмоций и индивидуальных различий людей, Д.В. Ушаков выделил пять измерений эмоциональности, по которым люди могут различаться (Ушаков, 2009, с. 26-28). В интерпретации автора они получили названия: «профиль эмоциональности»; «эмоциональное схватывание ситуации»; «структурированность эмоций»; «эмоциональная направленность личности»; эмоциональность как противоположность обдуманности поведения».

«Профиль эмоциональности» связан с темпераментом человека и характеризует большую или меньшую склонность индивида испытывать эмоции определенного вида.

Способность адекватно и быстро непосредственно реагировать на эмоциональную ситуацию определяет второе измерение эмоциональности («эмоциональное схватывание ситуации»).

Люди также существенно различаются в способности переживать сложные структурные эмоции. Например, чувства, возникающие в ситуации, когда человек испытывает боль, но эта боль ради последующего облегчения. В этом случае сохранять устойчивость помогает общее интеллектуальное развитие. Этот вид измерения эмоциональности Д.В. Ушаков называет «структурированностью эмоций».

Измерение, определяемое как «эмоциональная направленность личности», непосредственно связана со структурированностью эмоций и эмоциональным профилем личности. Она является сложным образованием, которое складывается под воздействием культурной среды и мировоззрения

личности. Связь этого измерения со структурированностью эмоций и эмоциональным профилем личности выражается в том, что структурированная эмоциональная сфера является условием тонкого эмоционального разделения отношения личности к окружающей действительности, а профиль эмоциональности обуславливает модальность испытываемого эмоционального состояния, которое на один и тот же стимул может быть индивидуально специфичным у разных людей.

Пятое измерение – это Оно может интерпретироваться как Относительная сила эмоциональной системы по отношению к рациональной в детерминации поведения человека интерпретируется как «эмоциональность – противоположность обдуманности поведения».

Названные измерения эмоциональности, по которым люди могут различаться, очевидно, оказывают влияние на индивидуальную специфику реагирования личности на стресс и, как следствие, на формирование ресурсов стрессоустойчивости.

### **1.3.1. Исследования факторов и условий стрессоустойчивости личности.**

Анализ исследований и публикаций по проблеме устойчивости к стрессу позволяет видеть подходы, в которых определяются факторы, обуславливающие психологическую специфику и детерминацию данного явления. Так, в работе О.В. Лозгачевой (2004) выделяются группы внешних и внутренних факторов, вызывающих психическую напряженность и, как следствие, обуславливающих формирование способности к устойчивому преодолению стресса. Л.М. Аболин (1987) к внешним факторам, вызывающим отрицательные эмоциональные состояния, относит чрезвычайные раздражители, стрессоры, фрустраторы, эмоциогенные, конфликтные ситуации, возникающие в процессе общения и деятельности. К этой же группе факторов отнесут многие другие средовые и деятельностные ситуации деятельности, в которых интенсивность воздействия различных

раздражителей или сложность и трудность задач несоответствуют психическим, физиологическим возможностям человека (Мирошник, 2010).

Среди внутренних факторов регуляции стрессоустойчивости человека называют: функциональные и оперативные ресурсы; личностные черты и когнитивные возможности; мотивацию; эмоционально-волевую реактивность; профессиональную подготовленность и работоспособность (Боковиков, 2003).

Как было нами отмечено уже, наиболее развернутую систематизацию факторов стрессоустойчивости провел А.Г. Маклаков (2001). Анализируя феномен личностного адаптационного потенциала, он пишет, что стрессоустойчивость личности зависит от таких факторов, как:

- нервно-психическая устойчивость, уровень которой обуславливает толерантность к стрессу;

- самооценка личности, которая является «ядром» саморегуляции, определяя степень адекватности восприятия субъектом условий деятельности и своих возможностей;

- личностная референтность, чувство личной значимости для окружающих;

- степень конфликтности, характеризующей опыт социального общения и особенности взаимодействия человека с другими людьми;

- моральная нормативность, то есть степень ориентации личности на существующие в обществе нормы и правила поведения.

Л.М. Аболин (1974) и Я. Рейковский (1979) обращают внимание на роль эмоциональной реактивности, возбудимости, свойств нервной системы человека в формировании стрессоустойчивости и ее индивидуального уровня. Во многих исследованиях показано, что человек со слабым и инертным типом нервной системы, неуравновешенностью баланса нервных процессов более подвержен дистрессу, чем обладатель сильного, подвижного и уравновешенного типа (Борисова, 1981; Вяткин, 1993; Ильин, 1976; Коротаяев, 1986; Митина, 2001 и др.).

В работе Ф.Б. Березина при рассмотрении психической и психофизиологической адаптации человека дан детальный анализ психофизиологического фактора устойчивости к стрессу. Выделены три комплексных психофизиологических фактора, объясняющих закономерности адаптационного процесса:

- 1) фактор фрустрационной и эмоциональной напряженности;
- 2) фактор контроля поведения;
- 3) фактор энергетического потенциала и стрессоустойчивости.

Адаптационное значение фактор энергетического потенциала и стрессоустойчивости Ф.Б. Березин связывает с активным воздействием человека на среду, а психологическими инструментами этого взаимодействия выступают: оптимистичность; поведенческая активность; способность к преодолению препятствий; легкость вхождения в среду и в межличностное общение (Березин, 1988).

В исследованиях имеются данные о различиях между стрессо-неустойчивыми и стрессо-устойчивыми субъектами на всех уровнях индивидуальности (от психогенетического до личностного). Показано, что для стрессо-неустойчивых людей по сравнению со стрессо-устойчивыми характерны:

- ✓ на психогенетическом уровне – признаки непривлекательной внешности, часто плохое самочувствие;
- ✓ на психоэнергетическом уровне – повышенная раздражительность, головокружения, страхи;
- ✓ на нейродинамическом уровне – более низкие показатели силы торможения;
- ✓ на психодинамическом уровне – повышенная эмоциональность в общении;
- ✓ на личностном уровне – слабая эмоциональная устойчивость, повышенная реактивная и личностная тревожность, склонность к фрустрации, ригидность (Карапетян, 2000).

Различные факторы, однако, индивидуально своеобразно выступают предикторами стрессоустойчивости. Одно и то же свойство, в зависимости от условий среды, в которой переживает человек стресс, может играть как положительную, укреплять устойчивость к стрессу, так и отрицательную роль, снижая стрессоустойчивость (Аболин, 1987).

Оригинальное суждение о факторах, влияющих на устойчивость к стрессу, предлагает А.В. Стеганцев. Он подчеркивает, что уровень стресса зависит, по сути, лишь от двух факторов: степени стрессогенности ситуации и текущего состояния субъекта. Это значит, что, уровень стресса будет выше, когда стрессогенность ситуации высока, а ресурсное состояние личности в этот момент слабое, и наоборот. Психологический стресс рассматривается как условное частное от деления суммы стрессогенности ситуации и субъективной оценки ее сложности на ресурсное состояние личности и ее уверенности в себе (Стеганцев).

С точки зрения определения логики эмпирического исследования психологические ресурсы устойчивости личности к стрессу ценность представляет подход, согласно которому определенные условия и характер деятельности вызывают стресс у человека, независимо от его индивидуально-типологических характеристик. К таким условиям относят:

- повышенную рабочую нагрузку, сверхурочные работы, редкие и нерегулярные перерывы, неудовлетворительные гигиенические условия труда, рутинная, нетворческая работа (Носкова, 2015);

- неэффективный стиль управления, слабая групповая сплоченность, конфликтная атмосфера, отсутствие эмоциональной поддержки (Стрессы...);

- неуверенность в завтрашнем дне, высокая степень ответственности, отсутствие возможностей для личностного роста и др. (Стрессы...).

Кроме того отмечается, что защитные и ресурсные возможности организма определяются как биологически, так и социально обусловленным качествами личности. Поэтому в качестве внутренних субъективных условий формирования устойчивости личности к стрессу могут выступать



разнообразные факторы. Разные авторы (Андреев, 2008; Аршинова, 2007; Митина, 1992; Иванова, 2009; Реан, 2001; Секач, 1999 и др.) называют:

- мотивационные факторы, придающие определенную субъективную значимость переживаемой субъектом в данное время ситуации;

- когнитивные факторы в виде субъективной оценки личностью ситуации, обусловленной прошлым опытом пережитых последствий аналогичных ситуаций, а также устойчивые индивидуально-своеобразные способы приема и переработки информации и проч.;

- факторы поведенческо-регуляторной сферы;

- личностные особенности, в частности, базовые социальные установки; ценностные ориентации личности, «Я-концепция», личностный смысл, акцентуации характера и др.

В.Я. Апчел и В.Н. Цыган (1999) утверждают, что в исследовании проблемы стрессоустойчивости необходимо следовать по трем направлениям:

- 1) исследовать физиологические механизмы, определяющие устойчивость личности к эмоциональному стрессу;

- 2) осуществлять психологическую подготовку человека к поведению в ситуациях стресса;

- 3) определять пути и средства физиологического или психофизиологического обеспечения стрессоустойчивости.

Проведенный анализ показывает, что не сложилось однозначного определения явления стрессоустойчивости. Сам термин звучит и как «стрессоустойчивость», и как «устойчивость к стрессу», и как «психоэмоциональная устойчивость» и как «стресс-резистентность» (Величковский, 2007). В различных исследованиях это явление определяется интегративным свойством, качеством личности; совокупностью эмоционально-волевых способностей и т.д. Однако можно увидеть, что в целом стрессоустойчивость в предлагаемых исследователями трактовках вписывается в широкое понятие личностного адаптационного потенциала и

понимается как индивидуальная способность организма сохранять нормальный уровень жизненной активности во время действия стрессора (Маклаков, 2001). Как интегральное качество личности стрессоустойчивость является единством мотивационного, эмоционального, волевого и интеллектуального компонентов.

Устойчивость к стрессам способствует не только личностному преодолению сложных жизненных ситуаций, но и, как показывают, например исследования Л.И. Дементий и соавторов, позволяет личности развивать самоконтроль, управлять своими эмоциями, контролировать проявления агрессивности, что обуславливает способность принимать личную ответственности за свои поступки, выстраивать более конструктивные отношения в социальной среде (Дементий, Ашрапова, 2015; Дементий, 2017).

В целом следует отметить следующее. Существуют различные условия и факторы, обуславливающие способность человека противостоять стрессу. Несмотря на различия в подходах к их определению, можно констатировать, что в значительной мере влияние выделяемых факторов имеет выраженный индивидуально своеобразный характер, обусловленный сочетанием внутренних, индивидуально-личностных ресурсов человека и внешних, средовых условий его жизнедеятельности. В этой связи представляется логичным провести анализ сложившихся в отечественной и зарубежной психологической науке концепций психологических ресурсов, определяющих психическую жизнь и поведение человека.

#### **1.4. Ресурсный подход к анализу детерминант, определяющих психическую жизнь и поведение человека**

Одним из аспектов исследования проблемы устойчивости личности к стрессам является развитие концепций психологии совладающего поведения (Анцыферова, 1994; Бодров, 2006; Лазарус, 1989; Крюкова, 2010 и др.), при этом методология ресурсного подхода рассматривается большинством

авторов как наиболее эвристичная (Бодров, 2006; Китаев-Смык, 2012; Леонова, 2004; Мирошник, 2010 и др.). В «Толковом словаре русского языка» ресурсы определяются как запасы, источники чего-либо и как средство, к которому обращаются в необходимом случае (Ожегов, Шведова, 1992, с. 677).

В современной психологии понятие «ресурсы» используется для обозначения источников регуляции жизнедеятельности человека. Они разделяются на внешние и внутренние (интросубъектные) ресурсы. К внешним относят социальные, экономические, материальные ресурсы. К внутренним – ресурсы, типологически и индивидуально выраженные у человека как субъекта жизнедеятельности. Так, типологическими, свойственными для человека как биологического существа и носителя психики, относятся физические, сенсорные, психофизиологические ресурсы. Именно на их границы ориентируются психофизиологии труда, спорта, специалисты эргономики, определяя нормы физических нагрузок на человека, конструируя оптимальные режимы труда и отдыха, рабочие зоны и т.п.

В науках о человеке все чаще стали исследовать явление, определяемое понятием «человеческие ресурсы». Этим понятием определяют роль человека как основной ценности социума, организации. По мнению Н.Е. Водопьяновой человеческие ресурсы представляют собой определенный набор качеств и средств, которыми обладает личность как субъект жизнедеятельности и которыми она может оперировать для самореализации в различных жизненных контекстах (Водопьянова, 2014а, с. 152).

В.А. Бодров отмечает, что в понятие «ресурсы» вкладывается различный смысл. В психофизиологии ими обозначают факторы, обуславливающие объективно регистрируемое явление, например, активирующую функцию ретикулярной формации. В общей психологии ресурсами называют некое идеальное свойство, присущее системе преобразования информации и характеризующее степень ограниченности и

распределяемости средств ее функционирования. Под ресурсами также понимают возможности регуляции функций организма и психики человека. В частности, в психологии преодолевающего поведения ресурсы являются теми физическими и духовными возможностями человека, мобилизация которых «обеспечивает выполнение его программы и способов (стратегий) поведения для предотвращения или купирования стресса» (Бодров, 2006а).

В исследовании, проведенном Н.Е. Водопьяновой (2014а), отмечаются четыре варианта понимания ресурсов человека. В первом варианте ресурсы рассматриваются как объективно существующее и регистрируемое явление телесного существования человека (напр., активирующая функция ретикулярной формации, которая может быть измерена с применением специальной аппаратуры и диагностических процедур).

Второй вариант понимания ресурсов человека представлен в публикациях В.А. Бодрова, К. Муздыбаева. Здесь ресурсы понимаются как функциональный конструкт, отражающий некое идеальное свойство, присущее системе преобразования информации, физической и психической энергии и характеризующий степень ограниченности и распределяемости средств ее функционирования (Бодров, 2006а; Муздыбаев, 1998).

Ресурсы индивида, согласно подходу, предложенному К. Муздыбаевым, – это жизненные ценности, которые образуют реальный потенциал для совладания с неблагоприятными жизненными ситуациями. Даже простое их наличие, пишет К. Муздыбаев, придает уверенность человеку, поддерживает его самоидентичность, подкрепляет самоуважение, то есть обеспечивает адаптивную функцию. Иными словами, ресурсы – это все то, что человек использует, чтобы удовлетворить требования среды (Муздыбаев, 1998, с. 102-112).

К. Муздыбаев выделил два класса ресурсов: личностные (психологические) и средовые (социальные) ресурсы. Личностные – это навыки и способности индивида. Средовые ресурсы отражают доступность для личности инструментальной, моральной, эмоциональной поддержки в

социальной среде. Если анализировать ресурсы стрессоустойчивости личности, включенной в организационные процессы, то, очевидно, именно средовые ресурсы являются внешним по отношению к субъекту, организационным фактором, определяющим степень успешности преодоления стресса в организации.

Конкретизация содержания ресурсов в названных классах позволяет видеть несколько их групп: психологические; личностные; профессиональные; физические; материальные (Бодров, 2006; Муздыбаев, 1998). К. Муздыбаев обращает внимание на проблему неиспользованности даже достаточных личностных ресурсов. Определенные личностные качества могут выступить специфическим «барьером» в активизации ресурсов, которые начинают выполнять роль препятствия в процессе социальной адаптации личности.

Третий вариант связан с развитием регуляторного подхода к исследованию жизнедеятельности человека. Он основывается на определении ресурсов как инструментов (механизмов) психической регуляции деятельности субъекта при его взаимодействии с объективным и субъективным миром (Бодров, 2006б; Водопьянова, 2011; Дикая, 2003). По определению В.А. Бодрова ресурсы регуляции различных форм активности человека – это некоторый функциональный потенциал, обеспечивающий высокий уровень реализации его активности, достижения заданных показателей в течение определенного времени. Личностные и психологические ресурсы являются основой для формирования стратегий преодолевающего поведения (Бодров, 2006а). В.А. Бодров отмечал, что с позиций теории функциональных систем, процесс регуляции имеет функциональные звенья, каждое из которых представляет собой инструменты-ресурсы регуляции (Бодров, 2002).

Л.Г. Дикая и С.А. Наличаева (2011) для определения понятия «ресурсы» прибегают к категории «функциональный потенциал»: именно он обеспечивает определенный уровень реализации активности человека (в том

числе и трудовой активности), выполнения поставленных задач, достижения необходимых показателей в течение определенного периода.

Четвертый вариант понимания ресурсов человека принадлежит С. Хофболлу, рассматривающего их как личные и энергетические характеристики, позволяющие человеку выживать («conservation resources»), достигать лично значимых целей, помогая сохранять психическую устойчивость, способность противостоять стрессам человека (Hobfoll, 1993, 1999).

В инструментально-смысловой модели психики, предложенной В.М. Снетковым (2008), ресурсы человека рассматриваются в двух аспектах: когнитивно-смысловом (инструментальном) и функциональном. В первом аспекте ресурсы – это смысловые инструменты, опираясь на которые человек находит пути адаптации, совладания со стрессом, достижения целей и т.п. Эти ресурсы развиваются, обогащаются жизненным опытом человека. В.М. Снетков классифицирует их на несколько видов: физические, социальные, энергетические, духовные.

Во втором (функциональном) аспекте ресурсы – это элементы функциональной системы, а их неизменность, стабильность – основные свойства, позволяющие включать психические ресурсы в функциональную систему.

В.И. Моросанова (2002) предлагает опираться на инструментально-деятельностную концепцию, согласно которой основными характеристиками ресурсов как инструментов субъектной активности являются осознанность, инструментальность, целесообразность. В качестве субъектных ресурсов могут выступать любые реальные и идеальные качества, отношения, диспозиции личности, которые используются ею, если их инструментальные возможности способствуют решению субъектно-принятой задачи. При этом различные авторы выделяют специальные и универсальные ресурсы (Карпов, 2008; Моросанова, 2002; Холодная, 1999 и др.). Специальные ресурсы связаны с определенной целью и условиями ее достижения, а универсальные

– это ресурсы, наличие которых необходимо субъекту для достижения успеха в любой деятельности. В.И. Моросанова предлагает понятие «универсального регуляторного ресурса», рассматриваемого как комплекс индивидуальных компетенций, позволяющих личности осознано и самостоятельно выдвигать цели и управлять их достижением. Этот комплекс включает навыки и умения планирования, программирования, моделирования, оценивания результатов произвольной саморегуляции, а также регуляторно-личностные свойства – гибкость и самостоятельность (Моросанова, 2002).

В исследованиях описаны эффекты истощения, коррекции, восстановления ресурсов и роли этих процессов в регуляции различных функциональных состояний (Конопкин, 1980; Ильин, 1978). Н.Е. Водопьянова отмечает, что в зависимости от субъектной активности ресурсы вовлекаются, развиваются, сонастраиваются и распределяются в соответствии с жизненными вызовами, требованиями деятельности и ситуационными условиями ее реализации (Водопьянова, 2014а). С позиций субъектно-деятельностного подхода ресурсы – это инструменты поддержания и контроля субъектно-личностной активности. Важно заметить в контексте исследуемой нами проблемы, что одной из регулирующих функций ресурсов является сохранение оптимального личностного функционирования, которое подвергается угрозе разрушения в состоянии стресса. Вовлечение новых ресурсов позволяет личности сохранять и поддерживать психологическую устойчивость, восполнить или компенсировать утраченные ресурсы. Осознанная, целенаправленная коррекция, пополнение ресурсов является важной субъектной целью, поскольку эффективные ресурсы обеспечивают самореализацию и самодетерминацию личности.

В исследованиях Н.Е. Водопьяновой ресурсы рассматриваются как «психические инструменты, позволяющие превратить потенциал человека

как индивида в тенденции развития его субъектности и индивидуальности» (Водопьянова, 2011, с. 81).

В соответствие с ведущими функциями психологической регуляции субъектной активности, Н.Е. Водопьянова, анализируя ресурсное обеспечение противодействия профессиональному выгоранию, выделяет несколько классов ресурсов: мотивационно-побуждающие; ресурсы рефлексивно-чувственной сферы; ресурсы планирования (когнитивно-программирующие конструкты); ресурсы самоподдержки; ресурсы реализации и преодоления; ресурсы достижений и коррекции действий (Водопьянова, 2014а).

#### **1.4.1. Понятие ресурсов и их видов в науках о человеке**

Разные подходы к определению ресурсов обуславливают и различия в попытках дать их классификацию, при этом все исследователи едины в признании разноуровневости и множественности ресурсов человека.

Наиболее фундаментальная классификация ресурсов основывается на концепции личности как интегральной индивидуальности Б.Г. Ананьева. В соответствии с разными уровнями психической организации человека его ресурсы можно дифференцировать на ресурсы индивида, субъекта, личности и индивидуальности (Ананьев, 2007). По мнению Н.Е. Водопьяновой (2014а) теория личности Б.Г. Ананьева позволяет выделить природные (генетически заложенные) *потенциалы* и приобретенные *ресурсы* личности. Включение в интерпретацию психологических ресурсов понятия «потенциал» обуславливает необходимость анализа сложившихся концепций личностного потенциала. Наиболее существенно обозначена в отечественной психологии концепция личностного потенциала, разрабатываемая в трудах Д.А. Леонтьева (2011). В ней личностный потенциал рассматривается как совокупность личностных характеристик, способностей и навыков, обеспечивающих осуществление той или иной деятельности. При этом Д.А.



Леонтьев отмечает, что при таком подходе понятие «личностный потенциал» предполагает интерпретацию его как личностных предпосылок успешной реализации определенной деятельности, что позволяет в практико-ориентированной работе психологов достаточно широко операционализировать данное понятие (Личностный потенциал..., с. 9). Вместе с тем Д.А. Леонтьев отмечает целесообразность определения личностного потенциала с позиций саморегуляции и самодетерминации человека. В таком контексте он понимается как системная характеристика индивидуально-психологических особенностей личности, которая лежит в основе способности сохранять стабильность деятельности и смысловых ориентаций в стрессогенных ситуациях, на фоне давлений и изменяющихся условий (там же). В этой интерпретации Д.А. Леонтьев соотносит личностный потенциал с интегральной характеристикой личностной зрелости, формой проявления которой является феномен самодетерминации (там же).

В отечественной психологии (В.А. Бодров, К. Муздыбаев) предлагается выделять четыре класса личностных ресурсов: физиологические (здоровье, выносливость, природные и типологические особенности); психологические качества; когнитивные свойства; социальные (поддержка в микро- и макро-социуме); финансово-материальные ресурсы. Ближе к данной классификации стоит подход С. Хобфолла, который также выделяет четыре вида ресурсов человека: ресурсы поведенческой активности, ресурсы состояния, личностные характеристики и энергетические показатели (Hobfoll, 1993, 1999).

Д.А. Леонтьев особое внимание уделил систематизации психологических ресурсов, которые он подразделяет на ресурсы устойчивости, саморегуляции, мотивационные и инструментальные (Леонтьев, 1999, 2011).

Ресурсы устойчивости раскрываются как ценностно-смысловые ресурсы, придающие человеку уверенность, устойчивую самооценку,

утверждающие его в праве на активность и принятие решений. Содержательно этот вид психологических ресурсов раскрывается в таких явлениях, как: осмысленность жизни, удовлетворенность жизнью, в базовых убеждениях и т.п. Важной особенностью ресурсов устойчивости является их двойственность. С одной стороны, они независимы и как факторы влияют на успешность и эффективность жизнедеятельности; но с другой – сами ресурсы устойчивости зависимы от меры благополучия и качества жизни человека (Леонтьев, 1999, 2011).

Ресурсы саморегуляции описываются как стратегии, обеспечивающие индивидуально своеобразный способ динамического взаимодействия личности с обстоятельствами жизни. К этой группе ресурсов относятся: локус субъективного контроля; устойчивая модальность (положительная или отрицательная) ожиданий исходов определенных жизненных событий; гибкость или ригидность целеполагания; самоэффективность; склонность к риску; параметры временной перспективы, стрессовая уязвимость и др.

Мотивационные ресурсы выполняют роль энергетического обеспечения активности личности, направленной на достижение жизненных целей и потребностей.

Приобретенные навыки, компетенции, приемы реагирования, стратегии совладания и проч. составляют инструментальные ресурсы.

С. Хобфолл (Hobfoll, 1993, 1999) классифицирует ресурсы по трем основаниям: по отношению к индивиду; по структуре; по значению для выживания.

По отношению к индивиду Хофболл выделяет внутренние (самоуважение, оптимизм, профессиональные умения, чувство контроля, навыки саморегуляции и др.) и внешние (социальная поддержка, занятость, экономический статус и др.) ресурсы.

По признаку структурированности Хофболл называет два класса ресурсов: состояний или условий и материально-энергетические ресурсы. Первые Хофболл рассматривает как основу для приобретения других

ресурсов. К ним отнесены здоровье, работа, семья и брак, стаж, высокий пост и др. Одни из них приобретаются человеком (например, семья, трудовой стаж), другие же зависят от социального ранга; третьи (например, здоровье) имеют биологическую основу.

По значению для выживания выделены первичные, вторичные и третичные ресурсы. К первичным отнесены те, которые непосредственно относятся к выживанию человека (продукты питания, одежда, жилье). Вторичные – это ресурсы, содействующие обеспечению первичных ресурсов. К ним можно отнести социальную поддержку, принадлежность к группе, семью, круг друзей, оптимизм и др. Третичную ресурсную роль в жизни человека выполняют социальный статус, звания и титулы, предметы роскоши, способствующие доминированию в социуме или в группе.

В психологию вошло понятие *ресурсной базы* личности. Она рассматривается как сложное структурно-уровневое образование психологических ресурсов, «доступных и вовлекаемых субъектом для решения текущих задач и стратегических целей значимых видов деятельности и качества жизни» (Водопьянова, 2014б, с. 18).

В *ресурсную базу* автор включает ресурсы разных уровней и систем регуляции: ресурсы профессионально-личностного развития и успешной самореализации; ресурсы «сохранения устойчивости» личности; ресурсы преодоления профессиональных, экзистенциальных и личных трудностей (там же, с. 19). Между ресурсами разных уровней регуляции имеются множественные связи, структура которых характеризует индивидуально своеобразные особенности *ресурсной базы* – «ресурсообеспеченность».

Таким образом, разнообразие содержательности, вносимой разными исследователями в понятие личностных, психологических ресурсов, обуславливает и различные подходы к их классификации. Однако всех при этом объединяет признание разноуровневости и множественности ресурсов человека.

### *Интеросубъектные ресурсы стрессоустойчивости.*

Как отмечалось выше, существенную роль в обеспечении успешности преодоления трудных жизненных ситуаций для личности играют социальные, интеросубъектные ресурсы. Б.Г. Ананьев относил к ним внешнюю поддержку, моральную помощь, соучастие, сочувствие других людей, солидарность группы. При этом отмечалось, что деструкция, распад социальных связей может усиливать остроту переживания трудных жизненных обстоятельств, стресса, обуславливая нередко ломку интросубъектной структуры личности, возникновение внутренних кризисов, дезорганизуя поведение человека (Ананьев, 1990).

Социальная, в том числе организационная среда, могут двояко влиять на ресурсы устойчивости личности к стрессу. С одной стороны, социальная поддержка, благоприятный микроклимат в коллективе являются действенным ресурсом преодоления личностью стресса, особенно если они связаны с организационно-психологическими процессами в группе. Однако социальная среда может выступить в роли психологического ресурса преодоления стресса, когда сама личность проявляет готовность обратиться за поддержкой к группе, обладает способностью к взаимодействию с социальным окружением. Такая способность может рассматриваться как интросубъектный ресурс, и этим подчеркивается системная взаимосвязь внутренних и внешних ресурсов, обеспечивающих устойчивость личности к стрессу (Водопьянова, 2014а).

С другой стороны, социальная среда может сама по себе находиться в состоянии кризиса, нарушенных позитивных межличностных контактов, низкого межличностного доверия. В этом случае она не только не способна выступить в роли интеросубъектного ресурса, но и может аккумулировать стресс-факторы, вызывая у субъектов состояния, определяемые как организационный стресс (Ясько, 2013).

Остановимся на описании видов социальных ресурсов, способствующих преодолению личностью стрессов. В анализе, проведенном Н.Е.

Водопьяновой (2014а) выделены три основных вида социальной поддержки: институциональная; корпоративная; межличностная, причем каждый названный вид включает эмоциональный, информационный, инструментальный и функциональный компоненты.

Институциональная поддержка связана с макросредовыми процессами. Она исходит от государственных структур и ее идеология определяется социально-экономической стратегией государства.

Корпоративная поддержка связана с профессиональной, трудовой деятельностью личности. Этот вид социального ресурса формируется сложившимися в организации стилем управления, традициями, нормами профессиональной этики, системой работы с кадрами и проч. Как было нами отмечено в одной из публикаций (Ясько, Вольвич, 2015), групповые нормы, ценности определяют совокупность внешних факторов, регулирующих поведение субъекта в организации. Компоненты организационной, корпоративной культуры, предписывающие субъекту в той или иной ситуации определенный тип поведения, а также должные формы межличностных отношений в реализации целей совместной деятельности, могут выступать в качестве интересосубъектных ресурсов преодоления стресса.

Межличностная поддержка является подчас наиболее значимым социальным ресурсом для человека, поскольку именно в непосредственном взаимодействии с близким кругом людей (семья, друзья, единомышленники), личность может находить интересосубъектный ресурс преодоления жизненных трудностей. В исследованиях Б.А. Ясько (2015) изучен феномен организационной идентичности. При выявлении типов организационной идентичности было установлено, что в ряду классифицирующих признаков находятся показатели уровней групповой сплоченности, вовлеченности работников в совместную деятельность, ипологических характеристик межличностного доверия. Можно говорить, что выделенные переменные в полной мере могут рассматриваться и как потенциальные ресурсы

устойчивости личности к стрессу в организациях. При слабости межличностного доверия, групповой сплоченности эмоциональный, информационный, инструментальный и функциональный компоненты интероперсональных ресурсов не оказывают конструктивного влияния на личность, переживающей жизненные, профессиональные трудности, а наоборот, такая социальная среда может аккумулировать стресс-факторы.

В ряде зарубежных исследований отмечается, что в определенных случаях социальная поддержка и интеграция с референтными группами может выступать в качестве эффективной защиты от развития синдрома выгорания (Гринберг, 2004; Buunk и др., 1992, 1995). В представленных публикациях авторы утверждают: чем обширнее социальная поддержка, тем больше у человека возможностей предотвратить расстройства функциональных состояний и более рационально выбирать стратегии совладания поведения. И. Калинаускас для обозначения интересующих ресурсов противопоставляет стрессу оперирует понятием «социально-психологические миры человека». В них личность черпает силы для стойкости, самооценки и самоутверждения. И. Калинаускас (2003) отмечает, что социально-психологический мир формируется у каждого индивидуума постепенно. В детстве – это мир семьи, потом круг расширяется: в него уже включаются друзья родительской семьи. Взрослея, человек формирует свой, индивидуально значимый социальный мир: собственная семья, собственные друзья, коллеги и единомышленники и т.д. При встрече с жизненными трудностями человек черпает ресурсы устойчивости и противодействия стрессам из своего психологического мира.

Л. Джуэлл (2001) пишет, что корпоративный дух, неформальное сотрудничество в трудовом коллективе, широта и глубина контактов с различными социальными группами, членство в профсоюзах могут выступать своеобразным «буфером», ограждающим человека при воздействии на него факторов, вызывающих эмоциональное выгорание. Вместе с тем, как отмечает Н.Е. Водопьянова (2014а), нарастающее

эмоциональное истощение, деперсонализация как симптомы выгорания, при сочетании с заниженной самооценкой, могут становиться причиной сокращения или отсутствия полноценных социальных контактов. Таким образом, прослеживается взаимосвязь иного рода: развитие выгорания приводит к сокращению и формализации социальных контактов, потере ресурсов коммуникации и как результат – ослаблению социальной интеграции личности.

Таким образом, под интересубъектными ресурсами следует понимать качества, персональный опыт и компетентности субъекта в установлении эффективных взаимодействий и коммуникаций с внешней социальной, природной и профессионально-корпоративной средой (Водопьянова, 2014а). При этом среда организации, представляет собой верификацию корпоративного и межличностного видов социальной поддержки. В ней осуществляется самореализация личности, оказывается существенное влияние на поведение человека, в частности, в ситуациях повышенной эмоциональной напряженности, стресса. Среда организации может способствовать сохранению психологической устойчивости личности в стрессогенных ситуациях или, наоборот, отдельные ее элементы могут оказывать синергический эффект на стресс-реакции субъектов совместной деятельности. Анализ этих элементов можно рассматривать в качестве актуального направления исследований в области проблемы психологических ресурсов устойчивости личности к стрессу в организациях разных сфер деятельности.

#### **1.4.2. Ресурсы противодействия стрессам, их классификация и взаимодействие. Мотивационная, ценностно-смысловая основа психологических ресурсов личности.**

К числу наиболее значимых ресурсов противодействия стрессам сегодня относят личностно-психологические ресурсы, позволяющие

человеку противостоять стрессу, опираясь на механизмы саморегуляции психических состояний. В отечественных концепциях саморегуляции выделены механизмы планирования, моделирования, программирования, оценивания результатов как ресурсов конструктивного противодействия стрессу (Конопкин, 1999; Моросанова, 2002; Моросанова, Аронова, 2007).

В концепции Г. Селье, положившей начало гомеостатической модели стресса, выделены два вида адаптационных ресурсов («адаптационной энергии»): поверхностные и глубокие. Поверхностная адаптационная энергия, расходуясь, может восполняться за счет энергии, мобилизуемой путем адаптационной перестройки гомеостатических механизмов организма. Если человек длительно испытывает состояние психического напряжения и стресса, когда израсходованы «поверхностные энергетические ресурсы», активизируется глубокая адаптационная энергия. При этом истощение глубоких адаптационных ресурсов необратимо и ведет к старению и гибели организма (Селье, 1994).

Существует инструментальная классификация личностных ресурсов стрессоустойчивости, которая позволяет определять фокус консультативной, поддерживающей работы с человеком, испытывающим давление стресса (Куликов, 1995). Помогают человеку противостоять стрессу, сохранять психическую устойчивость такие качества и способности, как:

- отношение к стрессам как к возможности приобрести новый опыт и возможности личностного роста;
- сформированная и сильная Я-концепции, включающая самоуважение, адекватную самооценку, чувство «самодостаточности»;
- обладание активной жизненной установкой;
- позитивность и рациональность;
- определенная совокупность эмоционально-волевых качеств, обеспечивающих устойчивое реагирование личности на стрессоры;
- хорошее здоровье и отношение к нему как к ценности.



Кроме индивидуально-личностных качеств и способностей, противодействие стрессу обеспечивают определенные информационные и инструментальные ресурсы. К их числу относят:

- способность человека контролировать ситуацию и давать ей адекватную оценку;
- владение интерактивными техниками и технологиями изменения себя и окружающей ситуации;
- умение воздействовать на стресс-ситуацию, преобразовывать ее;
- способность осмысления ситуации и ее когнитивной структуризации (Прохоров, 2017).

Сохранению устойчивости в ситуациях стресса способствуют также определенные материальные ресурсы, о чем нами было сказано ранее. К этому классу ресурсов ученые относят: стабильность трудовой занятости и оплаты труда; хорошие «гигиенические» факторы труда и жизнедеятельности; высокий уровень жизни, позволяющий восстанавливать первичные физиологические потребности; безопасность жизни (Куликов, 1995).

В традициях экзистенциальной психологии Э. Фромм выделял три вида психологических ресурсов, помогающих человеку преодолеть трудные жизненные ситуации: надежда; рациональная вера и душевная сила (Фромм, 1999). Надежда – это активное ожидание и готовность встретиться с тем, что может появиться на свет. Она способствует жизни и личностному росту. Рациональная вера состоит в убежденности, что существует множество реальных возможностей и нужно только вовремя их обнаружить.

Душевная сила – понятие, означающее мужество в преодолении жизненных невзгод, способность сопротивляться любым попыткам судьбы подвергнуть опасности надежду и веру, разрушить их путем превращения в бездумный («голый») оптимизм или в «иррациональную веру». Адресуя читателей к Спинозе, Э. Фромм пояснял: душевная сила – это способность

сказать «нет» тогда, когда весь мир хочет услышать «да» ((Фромм, 1999, с. 29).

К ресурсам стрессоустойчивости относят психологическую компетентность личности. Б.А. Ясько отмечает, что обладание психологической компетентностью способствует достижению оптимального соответствия личности и окружающей среды в ходе осуществления свойственной человеку деятельности. Психологическая компетентность позволяет индивидууму удовлетворять актуальные потребности и реализовывать связанные с ними жизненные цели, сохраняя психическое и физическое здоровье, обеспечивая при этом соответствие психической деятельности человека, его поведения требованиям среды (Ясько, 2001, с. 7). Очевидно, что вместе с социальным опытом психологическая компетентность определяет конкретные формы адаптивных процессов в стрессогенных ситуациях.

В исследовании Е.А. Петровой ресурсы противодействия стрессам рассматриваются как «все индивидуальные и средовые средства, ценности, возможности, которые имеются в наличии в потенциальном состоянии и которые человек может актуализировать, осознанно использовать при необходимости в целях совладания с трудной жизненной ситуацией» (Петрова, 2008, с. 7). Автором выделены три группы ресурсов совладания: индивидуальные, оценочные и средовые. К группе индивидуальных ресурсов отнесены физиологические и личностные ресурсы. Среди них названы: самодисциплина, интуиция, оптимизм, юмор, ощущение успешности и самореализации, лидерские способности и исполнение роли лидера в группе, и др. Оценочные или инструментальные ресурсы характеризуют особенности восприятия человеком стрессогенной ситуации в соответствии с прошлым опытом и сформировавшимся отношением к нему.

К средовым ресурсам Е.А. Петрова относит ресурсы физической и социальной среды. При этом в ресурсах социальной среды автор особо отмечает роль отношений субъекта, которые выполняют функцию обратной

связи, развивают осознанную саморегуляцию, способствуют выбору стратегий и стилей совладающего поведения.

Е.Ю. Кожевникова классифицирует ресурсы совладания по локализации их источника на индивидуальные (когнитивные, организмические, личностные) и социальные (ресурсы социальной сети и социально-экономического положения). На основании социально-когнитивной теории личности Е.Ю. Кожевникова предложила трехблочную модель ресурсов: средовые, индивидуально-психологические и процессуальные ресурсы. Процессуальные ресурсы автор связывает с отношением человека к двум другим группам ресурсов (Кожевникова, 2006).

Применение ресурсного подхода при анализе психологии преодолевающего поведения позволило сделать ряд открытий в психологии личности. В исследовании Н.Е. Яблонски (2009) на примере личности судоводителя экспериментально обосновано и введено понятие позитивной эмоциональной направленности, которая рассматривается автором как интегральное личностно-психологическое качество, обуславливающее устойчивость и социальную адаптивность личности в ситуациях стрессогенного характера. Определено, что позитивная эмоциональная направленность выступает в качестве психологического ресурса социальной адаптивности личности в стрессогенных ситуациях, в частности, при длительном пребывании субъекта в условиях нарушенного естественного жизненного ритма.

В работах Е.В. Ерохиной (2010, 2011) изучение стратегий преодолевающего поведения и социальной адаптации личности при различных профилях эмоционального интеллекта позволило выделить психологические ресурсы разных уровней активности. К ресурсам «первой линии активизации» отнесены психологические качества, высокое развитие которых детерминировано высоким уровнем сформированности эмоциональных способностей, образующих эмоциональный интеллект. Ресурсными свойствами «второй линии активизации» определена

совокупность психологических качеств, высокое развитие которых является компенсаторной психологической реакцией на детерминирующее влияние слабого или средне-слабого развития эмоционального интеллекта.

***Мотивационная, ценностно-смысловая основа психологических ресурсов личности.***

Исследования поведения человека в напряженных жизненных ситуациях привели к пониманию значимой, детерминирующей роли ценностно-смысловой и мотивационной сфер личности в данном процессе (Водопьянова, 2011, 2014ф, 2014б, 2017 и др.; Прохоров, 2009; Рогозян, 2012 и др.). В работах А.О. Прохорова (2009, 2017) отмечается, что «смысловые характеристики сознания» (смысловая установка, мотив, ценности) образуют первую подсистему функциональной структуры смысловой регуляции состояний. Эта подсистема в процессе преодоления стресса, фрустрирующих ситуаций вступает во взаимодействие с другими подсистемами, в том числе с индивидуально-психологическими особенностями личности. В их число входят мотивационные образования, обусловленные направленностью личности. Направленность – это «общий центр духовного развития личности», который включает ценностные ориентации, мотивацию поведения, нравственную позицию личности (Психология личности..., с. 75).

О направленности как о наиболее существенном критерии личности писал К.К. Платонов. В данном им разъяснении направленность отвечает на вопрос: как объективные ценности приобретают для индивида личностный смысл, становятся внутренним достоянием личности (Платонов, 1986, с. 28).

По замечанию Е.П. Ильина понимание направленности личности лишь как совокупности мотивационных образований раскрывает только одну сторону ее сущности. Но есть и другая сторона: мотивы определяют направление поведения и деятельности человека, ориентируют его, определяют тенденции поведения и действий (Ильин, 2000, с. 174).

Широко известно выделение трех типов направленности: «на себя», «на задачу» и «на взаимодействие», операционализированное в

психодиагностической методике (Реан, 2001, с. 47-53). В данном подходе направленность «на себя» мотивирует человека на достижение собственного благополучия, личному первенства, престижа. Преобладание направленности «на задачу», «на дело» движет человека к успехам в деятельности, обуславливает увлеченность процессом деятельности, стремление к профессиональному, деловому развитию. Направленность «на других» «на взаимодействие» интерпретируется еще и как «коллективистская направленность». При ее преобладании человек выражает особую заинтересованность в совместной деятельности, в поддержании хороших отношений в социальной среде.

В работах А.Б. Рогозяна при исследовании психологических ресурсов устойчивости личности к стрессу и определении их роли в формировании индивидуального стиля преодоления стресса (ИСПС) показано, что образуется ИСПС совокупностью психологических ресурсов личности, ведущую роль в которых играют качества субъектного уровня в структуре интегральной индивидуальности личности. К качествам этого порядка А.Б. Рогозян относит: систему мотивационной направленности, свойства социальной адаптивности, а также сформированную систему конструктивных копинг-ресурсов (Рогозян, 2011, 2012б).

Названные подходы в полной мере созвучны концепции, разрабатываемой в трудах Н.Е. Водопьяновой. Автор пишет, что ресурсы преодоления стресса – это актуализированные потенциальные возможности человека, инструменты психической саморегуляции, «направленные на совладание со стрессорами прошлых, настоящих или будущих жизненных ситуаций» (Водопьянова, 2011, с. 81-82). Опираясь на разработанную методологию субъектно-ресурсного анализа, Н.Е. Водопьянова рассматривает профессиональное выгорание как следствие снижения ресурсного обеспечения и инволюции ресурсов субъекта из-за нарушения энергоинформационного взаимодействия в системе «субъект труда – профессия – организация – социум». Автор утверждает: чем выше

ресурсообеспеченность, тем меньше выражены у личности субфакторы выгорания и смыслового отчуждения. Именно с динамикой ресурсной базы Н.Е. Водопьянова связывает существование пяти стадий развития профессионального выгорания: зарождения процессов выгорания; стагнации; «бифуркационных» изменений ресурсообеспечения; снижения субъектной активности и субъектно-личностных ресурсов; прогрессирующей инволюции профессионально-личностных ресурсов. При этом выявлено, что инволюция ресурсов на четвертой и пятой стадиях выгорания проявляется в значительном снижении способностей саморегуляции, смены модальности субъективной оценки ресурсообеспечения с положительной на отрицательную. У человека начинают преобладать оценки потерь жизненно-важных ресурсов над оценкой их приобретений. Инволюции ценностно-смысловых ресурсов сопутствуют деструктивные жизненные установки, в частности, выраженное смысловое отчуждение в виде чувств бессилия, нигилизма и проч. (Водопьянова, 2014а, с. 19-20).

Проведенный анализ показывает, что, несмотря на разнообразие подходов к пониманию психологии ресурсообеспечения, классификации ресурсов, способствующих конструктивному преодолению стресса, в многочисленных научных исследованиях доказана методологическая ценность и перспективность ресурсного подхода в психологическом анализе феноменологии устойчивости личности к стрессу. При этом наиболее эвристичной мы рассматриваем методологию субъектно-ресурсного анализа, разрабатываемую в трудах Н.Е. Водопьяновой, Л.Г. Дикой, В.И. Моросановой и др.

#### **1.4.3. Копинг-поведение как отражение индивидуальных способов взаимодействия человека с ситуацией стресса**

Особую категорию психологических ресурсов представляют способы совладания с трудными жизненными ситуациями, исследованию которых

положило начало введение в проблемное поле науки понятия «психологический стресс». Значительный вклад в понимание природы психологического стресса и индивидуальной специфики его преодоления внесли исследования в области совладающего поведения (копинг-поведение). Р. Лазарус, анализируя природу психологического стресса, отмечал, что стресс – это дискомфорт, испытываемый, когда отсутствует равновесие между индивидуальным восприятием запросов среды и ресурсов, доступных для взаимодействия с этими запросами. Индивиды оценивают для себя величину потенциального стрессора, сопоставляя запросы среды с собственной оценкой ресурсов, которыми они владеют, чтобы справиться с этими запросами. Эта оценка зависит от стратегий совладания, на которые опирается индивид, чтобы справиться (от англ. «*to cope with...*») со стрессом. Понятие «копинг-стратегии» объединяет когнитивные, поведенческие, эмоциональные стратегии, которые используются людьми, чтобы справиться со стрессом (Lazarus, Folkman, 1994).

Р. Лазарус и С. Фолкман, рассматривая совладающее поведение с позиций когнитивно-поведенческого подхода, определяют его как психологический конструкт когнитивных и поведенческих усилий, актуализируемых индивидом для ослабления стресса или поддержания психосоциальной адаптации при переживании стресса (Lazarus, Folkman, 1994). Более двух десятилетий концептуализация процессов преодоления является актуальной в современных теориях психологического стресса. Вместе с тем, необходимо признать, что пока не сложилось однозначного понимания системообразующих механизмов преодоления. В первых отечественных научных публикациях по теме совладающего поведения (Анцыферова, 1995; Нартова-Бочавер, 1999; Крюкова, 2004 и др.) делались продуктивные попытки дать этому явлению теоретико-методологическое объяснение и эмпирическое обоснование. Так, С.К. Нартова-Бочавер (1999) указывала, что понятие преодоления охватывает широкий спектр человеческой активности, включает все виды взаимодействия субъекта с

внутренними и внешними осознаваемыми задачами. Какова же будет степень активности, ее направленности во многом зависит, во-первых, от условий, которые характеризуют задачу, а во-вторых, от психологических особенностей личности как субъекта совладающего поведения.

Сегодня в совладающем поведении выделяют копинговые действия, копинг-стратегии, копинг-стили. Копинг-действия характеризуют содержание активности (внешней, внутренней), которую человек предпринимает, чтобы преодолеть стресс. Их совокупность образует копинг-стратегии – психологический конструкт усилий и действий, которые помогают человеку преодолеть трудную жизненную ситуацию. Копинг-стратегии, в свою очередь, группируются в копинг-стили – индивидуально своеобразное устойчивое сочетание действий, актуализируемых человеком в ситуациях стресса (Водопьянов, 2014а).

Совладание с трудными жизненными ситуациями в ряде современных исследований связывают с процессом психологической адаптации. С.Т. Посохова отмечает, что поиск внутренних резервов адаптации к агрессивным средовым воздействиям в последнее время все более выражено направлен на анализ особенностей преодолевающего поведения (Посохова, с. 281). По мнению С.Т. Посоховой, копинг-стратегии – это способ управления стрессом, основанный на стремлении человека решить проблему, обусловившую переживание стресса (там же). С позиций психологии адаптации считается, что это стремление возникает только в том случае, когда внутренняя потребность преодолеть проблему активизирует адаптивные возможности человека. В этой связи раскрывается смысл копинга: он состоит в попытке личности преодолеть трудную ситуацию и создать новую. Причем затрудненной жизненной ситуаций, согласно взглядам В.А. Ташлыкова (1993), Е.И. Чехлатова (1994) может быть не только ситуация, оцениваемая субъектом как угрожающая, но и радостные, благоприятные жизненные обстоятельства.



Е. Хейм выделил 26 форм копинга и классифицировал их относительно адаптивных, относительно адаптивных и неадаптивных возможностей, при этом каждую группу он рассмотрел в поведенческой, когнитивной и эмоциональной сферах (по: Чехлатый, 1994). Например, адаптивные стратегии копинга реализуются в поведенческой сфере через сотрудничество, общение и проч.; в когнитивной сфере – через анализ ситуации, установку на собственную ценность; в эмоциональной сфере – через протест против трудностей, оптимизм (Посохова, с. 282).

В проведении экспериментальных исследований при поиске индивидуальных способов взаимодействия человека с ситуацией стресса важным аспектом является ориентация на конкретную модель, разъясняющую представления о копинге. Н.Е. Водопьянова отмечает, что сегодня в психологии совладающего поведения наиболее известны три модели, принятых большинством ученых (Водопьянова, 2014а). Первая модель базируется на концепции психоанализа. В ней копинг рассматривается как поиск и осуществление адаптивного ответа личности на стрессогенные требования социальной среды с учетом существующего опыта и новых обстоятельств (Наан, 2007). Вторая модель интерпретации копинга основана на теориях личностных черт. В ее контексте копинг – это устойчивые механизмы преодоления и совладания со стрессовой ситуацией, определяемые характерными чертами личности индивида. Третья модель – ситуационная. Ее формирование уходит корнями в работы Р. Лазаруса. В этом подходе копинг-поведение обуславливается ситуацией, анализ которой обуславливает активизацию механизмов противодействия стрессу, соответствующих оцениваемой ситуации. При этом преодоление понимается как динамический процесс: его специфика определяется не только ситуацией, но и субъективной активностью взаимодействия личности с внешним миром, стрессовым событием, ситуацией (Lazarus, Folkman, 1994).

Как отмечает Н.Е. Водопьянова, каждая из моделей обладает своими недостатками, что определяет необходимость дальнейшего научного поиска

более совершенных моделей, объясняющих совладающее поведение. С нашей точки зрения эвристичностью обладает интегративный личностно-ситуационный подход, согласно которому на выбор копинг-стратегий оказывают влияние факторы двоякого рода: во-первых, активность самой личности как субъекта совладания; во-вторых, ситуационные факторы (Водопьянова, 2009; Крюкова, 2010; Billings, Moos, 1994). Так, Т.Л. Крюкова отмечает: совладающее поведение детерминировано системой многообразного взаимодействия между личностными, ролевыми и внешними, ситуационными характеристиками (Крюкова, 2010).

В классификации копинг-стратегий существуют различные критерии разделения. Стратегии совладания дифференцируются на конструктивные, эффективные, способствующие эффективному совладанию с трудными или стрессогенными ситуациями, препятствующие развитию стрессовых синдромов, и неконструктивные, неэффективные (Василюк, 1994; Водопьянова, 2009б). В исследованиях В.Е. Водопьяновой (2011, 2014а) выделены ресурсные подсистемы, противодействующие профессиональному выгоранию: ресурсы рефлексии; ресурсы самоподдержки; ресурсы преодоления; ресурсы личных достижений. Показано: чем чаще используются проактивные и ресурсорасширяющие копинг-стратегии, тем меньше выраженность профессионального выгорания. При этом автором обосновано понятие «ресурсо-разрушающие копинг-стратегии» – неконструктивные, неэффективные стратегии, которые подрывают психологические механизмы адаптации (асоциальные действия, избегание, агрессивные и импульсивные действия, зависимость от лекарств и проч.) (Водопьянова, 2014б, с. 32-34).

В исследовании А.Б. Рогозяна показано, что индивидуальное своеобразие стиля преодоления стресса может быть продуктивным и низкопродуктивным. Психологическое содержание продуктивного стиля связано, наряду с рядом психологических качеств высших личностных подструктур, с высокой активностью конструктивных когнитивно

фокусированных копинг-стратегий (принятие ответственности, планирование решения проблемы, положительная переоценка, самоконтроль, поиск социальной поддержки) – с одной стороны, и со способностью субъекта нейтрализовать неконструктивные стратегии, в частности – стратегии бегства/избегания – с другой (Рогосян, 2012б, с. 8).

В работах Т.Л. Крюковой (2004, 2008, 2010) совладающее поведение анализируется в парадигме методологии субъектного подхода. Такой подход позволил определить совладающее поведение как необходимый компонента психологии субъекта, показать его связи с преодолением субъектом трудной жизненной ситуации. Автор показывает, что именно совладающее поведение обеспечивает использование субъектом внутренних и внешних ресурсов для разрешения трудной жизненной ситуации, либо для ее смягчения, предотвращения стресса. Совладающее поведение позволяет субъекту, применяя осознанные действия, адекватные личностным особенностям и переживаемой ситуации, справиться со стрессом или трудной жизненной ситуацией как таковой. Осознанность, целенаправленность, контролируемость, адекватность ситуации, своевременность, регуляция уровня стресса, значимость последствий выбора данного поведения для психологического благополучия субъекта, социально-психологическая обусловленность (принадлежность как индивидуальному, так и групповому субъекту), возможность обучения этому виду поведения, подготовка к жизненным трудностям в процессе персонотенеза – критерии совладающего поведения, выделенные Т.Л. Крюковой (Крюкова, 2010).

Приведенные данные позволяют принять субъектный, личностно-ситуационный подходы в качестве методологических основ анализа копинг-стратегий в системе психологических ресурсов устойчивости личности к стрессу в организациях разных сфер деятельности.

### *Резюме по главе I.*

Проведенный анализ исследований современных концепций и подходов к феноменологии самореализации личности в пространствах жизнедеятельности, психологических ресурсов стрессоустойчивости позволяет сделать следующие выводы.

В контексте научно-психологической проблематики категория «жизнедеятельность» тесно связано с понятием субъекта. Субъектное бытие личности представлено различными бытийными пространствами, в которых она в той или иной степени реализует себя. При этом любая частная деятельность человека никогда не является полностью автономной, изолированной от других видов деятельности и замкнутой только на своем объекте. Она всегда включена в процесс взаимодействия личности с собственной жизнью и сорганизована с другими деятельностями в составе целостности более высокого порядка – в составе индивидуального жизненного пути личности.

Одним из пространств субъектного становления личности, ее бытия является организация – средовое и структурное пространство, в рамках которого человек, формируется как субъект трудовой деятельности, реализует свои психологические свойства, качества, интенции. Организация формирует ту среду, в которой складываются межличностные взаимодействия, упорядочивается трудовая активность, а главное – создаются условия для личностной самореализации каждого участника совместной деятельности.

В критических жизненных ситуациях человек переживает состояние стресса. Применяя это понятие, мы исходим из понимания стресса в трех его значениях:

– как физиологического явления, физической реакции организма на предъявляемое требование или вредное воздействие (У. Кеннон и Г. Селье);

– как любые внешние стимулы или события, которые вызывают у человека внутреннее психическое состояние напряжения или возбуждения (А.О. Прохоров);

– как оборонительные реакции и процессы преодоления (coping-processes), происходящие в самом человеке (Т.Л. Крюкова).

Применение системного подхода в изучении стресса должно быть основано на рассмотрении, во-первых, конкретной деятельности как специфической формы активности человека; во-вторых, различных проявлений психического как целого, присущего субъекту; в-третьих, психических явлений как многоуровневой системы; в-четвертых, психических свойств с позиции множественности их отношений и разнопорядковости их характеристик (Б.Ф. Ломов). При этом системный подход должен реализовываться в совокупности с другими, более конкретными научными подходами, теориями и методами (А.В. Брушлинский). К числу таких методологических концепций следует отнести деятельностный, субъектно-деятельностный подходы.

Расширение сферы деятельности человека, нередко протекающей в психологически напряженных условиях, оказывающих дестабилизирующее влияние на субъекта, значительно активизировало интерес исследователей к проблеме стрессоустойчивости. Стрессоустойчивость («стресс-резистентность») – это системная характеристика, обуславливающая способность человека эффективно преодолевать затруднительные ситуации без негативных последствий для физического и / или психического здоровья. Как интегративное свойство личности стрессоустойчивость, во-первых, отражает степень адаптации человека к воздействию экстремальных факторов внешней и внутренней среды и деятельности; во-вторых, маркируется уровнем функциональной надежности личности как субъекта деятельности в напряженных условиях ее реализации; в-третьих, данное свойство проявляется в активации функциональных ресурсов человека, в изменении работоспособности и поведения для предупреждения негативных

эмоциональных переживаний и нарушений эффективности и надежности деятельности (В.А. Бодров).

Устойчивость к стрессам способствует не только преодолению сложных жизненных ситуаций, но позволяет личности развивать самоконтроль, управлять своими эмоциями, контролировать проявления агрессивности, что обуславливает способность принимать личную ответственности за свои поступки, выстраивать более конструктивные отношения в социальной среде (Л.И. Дементий).

В современной психологии понятие «ресурсы» используется для обозначения источников регуляции жизнедеятельности человека. Они разделяются на внешние и внутренние (интросубъектные) ресурсы. С позиций субъектно-деятельностного подхода ресурсы – это инструменты поддержания и контроля субъектно-личностной активности. Одной из регулирующих функций ресурсов является сохранение оптимального личностного функционирования, которое подвергается угрозе разрушения в состоянии стресса. Вовлечение новых ресурсов позволяет личности сохранять и поддерживать психологическую устойчивость, восполнить или компенсировать утраченные ресурсы. Осознанная, целенаправленная коррекция, пополнение ресурсов является важной субъектной целью, поскольку эффективные ресурсы обеспечивают самореализацию и самодетерминацию личности.

Ресурсы, на которые опирается в своей жизнедеятельности человек, разделяют:

- по отношению к индивиду; по структуре; по значению для выживания;

- по классам (личностные и средовые) и их видам, группам (психологические; личностные; профессиональные; физические; материальные);

- по уровням и системе регуляции (ресурсы профессионально-личностного развития и успешной самореализации; ресурсы «сохранения

устойчивости» личности; ресурсы преодоления профессиональных, экзистенциальных и личных трудностей).

Выделяют ресурсы устойчивости, саморегуляции, мотивационные и инструментальные (Д.Н. Леонтьев); физиологические (здоровье, выносливость, природные и типологические особенности); психологические качества; когнитивные свойства; социальные (поддержка в микро- и макро-социуме); финансово-материальные ресурсы (В.А. Бодров, К. Муздыбаев).

В психологию вошло понятие *ресурсной базы* личности – сложного структурно-уровневого образования психологических ресурсов, вовлекаемых субъектом для решения текущих задач и стратегических целей достижения значимых видов деятельности, обеспечения качества жизни (Н.Е. Водопьянова).

Между ресурсами разных уровней регуляции имеются множественные связи, структура которых характеризует индивидуально своеобразные особенности ресурсной базы – «ресурсообеспеченность».

В ресурсообеспечении стрессоустойчивости основная роль принадлежит мотивационной, ценностно-смысловой сфере личности. Формирование таких психологических структур, как самосознание, идентичность и др. является результатом смысловых и ценностных ориентаций личности, усвоения, закрепления и проявления ценностно-смысловых личностных преобразований. Деструктивные жизненные установки, смысловое отчуждение, чувство бессилия, нигилизм – личностные проявления, обуславливающие инволюцию ценностно-смысловых ресурсов и развитие дезадаптационных состояний личности, в частности, эмоционального выгорания.

Значительный вклад в понимание природы психологического стресса и индивидуальной специфики его преодоления внесли исследования в области совладающего поведения (копинг-поведение). Сегодня в психологии наиболее известны три модели совладающего поведения, принятые большинством ученых. В первой модели копинг рассматривается как поиск

и осуществление адаптивного ответа личности на стрессогенные требования социальной среды с учетом существующего опыта и новых обстоятельств. Вторая модель основана на теориях личностных черт. В ее контексте копинг – это устойчивые механизмы преодоления и совладания со стрессовой ситуацией, определяемые характерными чертами личности индивида. В третьем подходе копинг рассматривается как ситуационное поведение, обуславливающее активизацию механизмов противодействия стрессу, соответствующих оцениваемой ситуации. При этом преодоление понимается как динамический процесс: его специфика определяется не только ситуацией, но и субъективной активностью взаимодействия личности с внешним миром, стрессовым событием, ситуацией.

Несмотря на разнообразие подходов к пониманию психологии ресурсообеспечения, классификации ресурсов, способствующих конструктивному преодолению стресса, методологическую ценность имеют концепции системного, субъектного, субъектно-деятельностного, субъектно-ресурсного анализа. Основываясь на них, мы исходим из понимания психологических ресурсов стрессоустойчивости как психических инструментов, позволяющих превратить потенциал человека как индивида в тенденции развития его субъектности и индивидуальности.



## Глава II. ПРОГРАММА ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

### 2.1. Концепция исследования

По результатам проведенного теоретического анализа сложившихся в психологии подходов к пониманию феноменологии личности в пространствах жизнедеятельности, психологических ресурсов противодействия стрессам, стрессоустойчивости, их мотивационной, ценностно-смысловой основы, классификации, взаимодействия, можно констатировать определенное *противоречие*, которое определило *проблему* исследования и позволило обосновать его концепцию. С одной стороны, установленные очевидные успехи в научно-экспериментальном поиске феноменологических аспектов ценностно-смысловой сферы личности, стресса, психологической устойчивости, формирования стратегий преодоления стресса, жизненных кризисов, позволили выделить опорные теоретические конструкты, сформировать тезаурус исследования. Но, с другой стороны, отмечается ограниченность и разрозненность эмпирического материала, раскрывающего специфику жизнедеятельности личности в пространствах организационного взаимодействия. Это усложняет поиск психологических предикторов стрессоустойчивости субъектов, включенных в разные сферы и виды деятельности, несмотря на высокую практическую востребованность их систематизации для оказания действенной психологической поддержки.

#### ***Обоснование цели, предмета, гипотез исследования.***

Необходимость разрешения выделенного противоречия определяется нами в качестве *проблемы* исследования и его *цель*: выявить психологические ресурсы стрессоустойчивости личности, включенной в организационные процессы в разных сферах и видах деятельности. В этом контексте *предметом* исследования определились содержание и структура

ресурсов стрессоустойчивости личности, включенной в организационные процессы в разных сферах и видах деятельности.

Исследование было направлено на проверку трех основных следующих *гипотез*.

Первая гипотеза состояла в предположении: психологические ресурсы устойчивости к стрессу личности, включенной в организационные процессы, можно рассматривать как комплекс личностных и организационно-психологических качеств, актуализируемых в ситуации переживания стресса, первичную роль в которых выполняют мотивационно-ценностные образования.

В формулировании второй гипотезы мы исходили из предположения о возможности представить сочетание личностных и организационно-психологических ресурсов устойчивости к стрессу в виде двух базовых моделей – конструктивной и малопродуктивной, верифицирующихся в подтипах, фокусирующих специфику ресурсов у субъектов разных сфер и видов деятельности.

Третья гипотеза формулировалась с позиций субъектно-деятельностной парадигмы в отечественной психологии. Проверялось предположение: у личности как субъекта управленческой деятельности психологические особенности индивидуального лидерского стиля могут обуславливать разную конфигурацию и эффективность сочетания психологических ресурсов устойчивости к стрессу.

#### ***Постановка исследовательских задач. Дизайн исследования.***

*Первая гипотеза* проверялась последовательно на нескольких шагах исследования, результаты которого представлены в главе 3:

- 1) проведение анализа психологических маркеров переживания стресса личностью, включенной в организационные процессы;
- 2) выявление общих и гендерно-, деятельностно-специфических маркеров переживания стресса личностью, включенной в организационные процессы;

3) формирование выборок испытуемых, дифференцированных по уровням переживания стресса («стресс-толерантные» и «стресс-напряженные»);

4) установление внутренних – личностно-психологических ресурсов стрессоустойчивости при разных уровнях переживания стресса («стресс-толерантные» и «стресс-напряженные»);

5) обоснование роли мотивационно-ценностных ресурсов в формировании устойчивости личности к стрессу и определение их специфики для стресс-толерантных и стресс-напряженных респондентов;

6) анализ организационно-психологических (внешних) факторов, обуславливающих разные уровни стрессоустойчивости личности в организации; определение их ресурсной роли в противодействии стрессу.

Для проверки *второй гипотезы* решались задачи:

1) обосновать типовые модели личностных и организационно-психологических ресурсов, обуславливающих устойчивость субъекта к стрессу, различающиеся по уровню эффективности стрессоустойчивости – конструктивной и малопродуктивной (результаты представлены в главе 3);

2) рассмотреть специфику верификации личностно-психологических ресурсов устойчивости к стрессу у субъектов, включенных в разные сферы и определить подтипы конструктивной и малопродуктивной моделей (результаты представлены в главе 4).

Проверка *третьей гипотезы* проводилась путем решения следующих задач (результаты представлены в главе 4):

1) выявление конфигурации психологических ресурсов устойчивости к стрессу руководителей с разным индивидуальным управленческим стилем;

2) установление взаимосвязи конфигураций и эффективности сочетания психологических ресурсов устойчивости к стрессу с психологическими особенностями индивидуального лидерского стиля.

## 2.2. Методы, эмпирическая выборка, база исследования.

Для решения поставленных задач и экспериментальной проверки гипотез были использованы следующие **методы** исследования: теоретические (анализ научно-психологической литературы по проблеме исследования; обобщение и обоснование полученных результатов); эмпирические (констатирующий эксперимент, психодиагностика); методы статистической обработки данных.

Психодиагностические процедуры проведены с использованием пакета методик (всего 10), подобранных в соответствии с предметом исследования и поставленными задачами.

Для анализа индивидуально-личностных особенностей переживания стресса были применены Шкала организационного стресса Маклина (Водопьянова, 2009; с. 62-66) и опросник «Оценка нервно-психического напряжения» Т.А. Немчина (Практикум по дифференциальной..., 2003; с. 663-670).

Личностно-психологические ресурсы стрессоустойчивости поведения личности в организации выделены с помощью следующих методов психодиагностики: опросник В. Смекала и М. Кучера для изучения направленности личности (Реан, 2001; с. 47-53); методика А.А. Реана «Мотивация успеха и избегание неудачи» (Фетискин и др., 2002; с. 74-75); «Копинг-тест» Р. Лазаруса (Водопьянова, 2009; с. 235-239); методика «Ценностные регуляторы организационного поведения» Т.С. Кабаченко (Практикум по инженерной..., 2003; с. 228-254).

Организационно-психологические ресурсы устойчивости к стрессу личности в организации исследованы по результатам примененных методик: Анкета «Пространство организационных проблем» В. Снеткова (Водопьянова, 2009; с. 70-72); опросник диагностики уровня доверия в организации (Р.Б. Шо) (Купрейченко, 2008; с. 561-564); методика ОСАИ для измерения организационной культуры (Камерон, Куинн, 2001; с. 51-60);

опросник Блейка и Мутон «Управленческая решетка» (Практикум по психологии..., 2003; с. 373-378).

***Краткое описание психодиагностических методик.***

**Шкала организационного стресса Маклина** применена в русскоязычной адаптации Н.Е. Водопьяновой (Водопьянова, 2009). Шкала измеряет общий уровень толерантности к стрессу, а также позволяет проанализировать такие аспекты стрессоустойчивости респондентов, как: готовность и способность к самопознанию, расширение кругозора, умение понимать и принимать ценности других людей, проявлять гибкость поведения и готовность без ущерба для своего здоровья и работоспособности активно и интересно отдыхать. Названные аспекты образуют пять дополнительных шкал опросника, который содержит 20 утверждений, оцениваемых с применением пятибалльной шкалы (от 1 до 5). Опираясь на «ключ» определяется уровень эмоционального напряжения в целом и по каждой шкале в отдельности. Значение более 50 баллов демонстрирует высокий уровень организационного стресса. Диапазон от 49 до 40 баллов говорит о среднем уровне ОС. Значение менее 39 баллов указывает на низкий уровень ОС.

При интерпретации результатов, в соответствии с задачами исследования, были проанализированы показатели по двум шкалам, позволяющие увидеть, насколько стрессогенным являются отсутствие или слабое развитие толерантного отношения к ценностям коллег по организационному взаимодействию (шкала «Принятие ценностей других») и слабая увлеченность работой, активность (шкала «Активность и продуктивность»). Нами были определены границы стрессогенности данных шкал: 20-10 баллов – высокая; 9-7 баллов – средняя; 6-1 балла – низкая.

**Опросник нервно-психического напряжения** предназначен для определения «фона», на котором протекает деятельность. Он представляет собой перечень 30 основных признаков этого состояния, разделенных на три степени выраженности: слабое нервно-психическое напряжение (30-50

баллов), умеренное или интенсивное напряжение (51-70 баллов), чрезмерное или экстенсивное напряжение (71-90 баллов).

Назначение **опросника «Направленность личности»** В. Смекала и М. Кучера – определение преобладающей направленности человека: личностной (на себя), коллективистской (на взаимодействие) и деловой (на задачу) (Реан, 2001).

Личностная направленность (направленность на себя - НС) - связывается с преобладанием мотивов собственного благополучия, стремления к личному первенству, престижу. Коллективистская направленность (направленность на взаимодействие - ВД) – характеризуется тем, что человек проявляет интерес к совместной деятельности, поступки человека определяются потребностью в общении. Деловая направленность (направленность на задачу - НЗ) - отражает преобладание мотивов, порождаемых самой деятельностью, увлечение процессом деятельности, бескорыстное стремление к познанию, овладению новыми умениями и навыками.

Опросник содержит 30 утверждений, на каждое из которых возможны 3 варианта ответа. Респонденту необходимо выбрать два варианта, один из которых, ближе всего к его жизненной позиции, а второй – наиболее далек от нее. Обработка результатов проводится по схеме, предлагаемой авторами (Реан, 2001).

Для более содержательного понимания мотивационных тенденций, влияющих на индивидуальную систему устойчивости личности к стрессу, была использована **методика «Мотивация успеха и боязнь неудачи»** (А. Реан). Опросник содержит 20 утверждений, на которые необходимо ответить «да» или «нет». Используя ключ к опроснику, подсчитывается общее количество баллов. Негативная мотивация определяется тогда, когда респондент набирает от 1 до 7 баллов; положительная мотивация – от 14 до 20 баллов. Мотивация не определяется, если респондент набрал от 8 до 13 баллов (8-9 баллов – мотивация ближе к боязни неудачи; 12-13 баллов – мотивация ближе к стремлению к успеху).

Человек, ориентированный на успех, характеризуется настойчивостью в преодолении препятствий. Его поведенческая активность определяется потребностью в достижении положительных результатов. Человек, ориентированный на неудачу, боится возможного провала, поэтому стремится избежать ответственности любыми способами.

**Копинг-тест Лазаруса** направлен на исследование особенностей поведения в проблемных и трудных для личности ситуациях, выявление характерных способов преодоления стресса у разных контингентов испытуемых.

Опросник включает в себя 50 утверждений – варианты действий, которые предпринимает человек в трудной ситуации. Респонденту предлагается определить, насколько ему свойственны данные действия («никогда», «редко», «иногда», «часто»). Каждое утверждение соответствует одной из 8 стратегий поведения. Опираясь на таблицу «сырых баллов» рассчитываются баллы по каждой шкале. Затем полученные баллы переводятся в проценты. Значение более 60% демонстрирует гипериспользование копинга; значение менее 40% - редкое обращение к данной стратегии; диапазон значений от 40% до 60% говорит об оптимальном использовании соответствующей стратегии.

Автор концепции выделяет 8 копинг-стратегий: «конфронтация»; «дистанцирование»; «самоконтроль»; «поиск социальной поддержки»; «принятие ответственности»; «бегство / избегание»; «планирование решения проблемы»; «положительная переоценка».

Используя методику Т.С. Кабаченко **«Ценностные регуляторы организационного поведения»** мы провели анализ системы ценностей личности, включенной в совместную деятельность, упорядоченную организационными нормами. Опросник состоит из 210 пар утверждений, соответствующих 21 организационной ценности:

1. Власть (возможность оказывать влияние на других людей и/или ход событий);

2. Нормативность деятельности;
3. Время (как показатель исполнения обязательств);
4. Достижение обговоренного результата (как показатель исполнения обязательств);
5. Минимизация усилий (удобство, комфорт);
6. Собственные принципы;
7. «Социальное лицо» (самооценка, «сохранение лица»);
8. Поддержка неформальной группы;
9. Оценка со стороны формальных структур (руководства);
10. Причастность к власти (причастность к «ближнему кругу», в неформальный ресурс власти);
11. Традиции организации, декларируемые принципы и ценности;
12. Собственная безопасность, стабильность положения (в широком смысле);
13. Безопасность, стабильность положения неформальной общности;
14. Новые горизонты, перспективы, потенциальные достижения;
15. Стабильность в организации;
16. Карьера;
17. Материальный интерес;
18. Обязательства других;
19. Стабильность трудовой нагрузки (объема деятельности);
20. Стабильность содержания деятельности;
21. Возможность более высоких заработков.

Респонденту предлагается альтернативным методом выбрать ту, от которой он готов отказаться в каждой паре. При обработке данных подсчитывается количество баллов, набранных по каждой ценности. Их значимость определяется путем ранжирования баллов. Наибольшее количество баллов соответствует ценности, обладающей минимальным регулирующим влиянием на поведение человека.



**Анкета «Пространство организационных проблем»** В. Снеткова, направлена на определение внешних стресс-факторов, которые оказывают влияние на личность. Испытуемому предлагается написать, что вызывает негативные переживания, мешает работе на всех уровнях (личностном, подразделений, организации). Полученные данные обрабатываются при помощи контент-анализа. Ответы интерпретируются и классифицируются в соответствии с модульно-функциональной моделью организации - элементов организации (модулей) как объектов управления. Каждый из приведенных ниже модулей объединяет общий для деятельности всех подразделений фактор (Водопьянова, 2009):

*Материально-технический модуль* – включает в себя весь комплекс материально-технического обеспечения деятельности организации (оборудование, транспорт, условия труда и др.).

*Кадровый модуль* – объединяет в себе политику организации в области трудовых ресурсов (систему подбора, обучения, расстановки и аттестации персонала, трудовую мотивацию и стимулирование).

*Социально-психологический модуль* – это морально-психологический климат в коллективе и все аспекты межличностных отношений, возникающие в ходе производственной деятельности.

*Управленческий модуль* – представляет собой совокупность распределения обязанностей и полномочий, управленческую иерархию (систему подчиненности, ответственности и подотчетности), принятые в организации методы принятия и согласования управленческих решений и стиль руководства.

*Производственный модуль* – комплекс элементов организации, который включает в себя факторы, непосредственно связанные с процессом производства продукта компании (технологии, производственные процессы).

*Финансовый модуль* – отражает видение финансовых вопросов организации и финансовую политику.

*Информационно-аналитический модуль* – особенности каналов передачи информации, ее хранения и информационного обеспечения деятельности организации.

*Маркетинговый модуль* – это ведущие потребности потребителя и покупателя, их удовлетворение путем реализации услуг, производимых предприятием.

*Внешний модуль* – все характеристики макросреды, которые оказывают влияние на жизнедеятельность компании, например цены на сырье, топливо, отношения с государственными структурами, политические настроения в стране и т. д.

По каждому модулю на всех уровнях складывается количество ответов, и полученные цифры переводятся в проценты. Чем больше процент, тем большее напряжение вызывают проблемы данного модуля.

Согласно методике **Р.Б. Шо**, уровень организационного доверия оценивается по таким параметрам, как «доверие»; «последовательность» (искренность в словах, последовательность в поступках); «результативность» (выполнение людьми своих обязанностей и обязательств); «забота». Для каждого из названных параметров, предлагается восемь противоположных характеристик, которые необходимо оценить с помощью пятибалльной шкалы. Каждый параметр проявляется в трех уровнях выраженности доверия: низкий (8-18 баллов); умеренный (19-29 баллов); высокий (30-40 баллов). Для определения интегрального показателя – «Индекс доверия», складываются значения, полученные по каждой шкале. Результаты от 32 до 74 баллов позволяют говорить о низком уровне доверия в организации; от 75 до 117 баллов – об умеренном уровне доверия; от 118 до 160 баллов – о высоком.

**Открытый стандартный опросник (OCAI)** К. Камерона и Р. Куинна дает представление о существующем и предпочтительном профиле организационной культуры, который основывается на четырех конкурирующих ценностях. Гибкость и дискретность отделяется от

стабильности и контроля; а внешний фокус и интеграция противопоставляется внешнему фокусу и дифференциации. Сочетание данных ценностей образует четыре типа ОК: клан, адхократия, иерархия (бюрократия), рынок.

Опросник состоит из шести пунктов, отражающих важные аспекты организации (характеристики организации в целом; общий стиль лидерства в организации; управление работниками; связующая сущность организации; стратегические цели; критерии успеха). Каждый пункт включает в себя четыре утверждения, характерных для определенного типа культуры, между которыми необходимо распределить 100 баллов. Респондент оценивает существующую ОК и желаемую. Благодаря этому, определяются те аспекты, которые необходимо изменить для наиболее эффективной работы организации. Типология организационных культур Кима Камерона и Роберта Куинна. сообразно доминирующим в организациях ценностям.

*Клановая культура.* Такой тип культуры характеризует организацию семейного типа, которой свойственна высокая сплоченность, приверженность сотрудников единым ценностям, забота о работниках и внимание к индивидуальности.

*Адхократическая культура* (от лат. ad hoc - «по случаю»). Организации с такой культурой условиями успеха видят новаторство, обладание знанием и опережающие время решения. Компания с такой культурой - это динамичное предпринимательское и творческое место работы.

*Иерархическая культура.* Главная цель компании с такой культурой - обеспечение рентабельного, надежного, плавно текущего и единообразного функционирования. Она эффективна в условиях стабильного окружения, что позволяет ей жить по установленным правилам и процедурам, используя заранее отлаженные механизмы деятельности. Такой тип культуры можно также называть бюрократическим, так как действиями людей управляют процедуры.

*Рыночная культура.* Суть названия этого типа культуры заключается в том, что она функционирует с ориентацией на внешнюю среду, а не на свои внутренние дела. Главный фокус сосредоточен на работе с клиентами, а критериями успеха являются прибыль, достижение конкурентоспособности. Путь к достижению продуктивности в такой организации - это четко поставленная цель и агрессивная стратегия. Присутствует соперничество сотрудников между собой, стремление к победе в конкурентной борьбе - главная ценность компании с рыночным типом культуры (Камерон, Куинн, 2001).

**Методика «Управленческая решетка» Р. Блейка и Дж. Мутон** представляет собой схему, содержащую в себе 5 основных стилей управления. Руководителям необходимо оценить насколько характерно для них («всегда», «часто», «иногда», «редко», «никогда»), каждое из 18 предложенных утверждений. Результаты высчитываются по двум шкалам: «Ориентация на персонал» (вертикальная ось решетки) и «Ориентация на задачу» (горизонтальная ось решетки). За каждое совпадение по ключу проставляется 1 балл. Полученные баллы откладываются на осях решетки, и определяется стиль управления.

*I. «Невмешательство».* (Минимум внимание и к людям, и к работе). Пространства на обеих осях в диапазоне 1-3 баллов.

*II. «Дом отдыха» или «Загородный клуб».* (Максимум внимания к людям, минимум внимания к работе). Пространства: на оси «Ориентация на работников» в диапазоне 7-9; на оси «Ориентация на задачу» – 1-3 баллов.

*III. «Авторитет – подчинение».* (Максимум внимания к работе и минимум внимания к людям). Пространства: на оси «Ориентация на работников» в диапазоне 1-3; на оси «Ориентация на задачу» – 7-9 баллов.

*IV. «Команда».* (Высокая ориентация на эффективность работы в сочетании с доверием и уважением к людям). Пространства на обеих осях в диапазоне 7-9 баллов.

V. «Авторитет-сотрудничество» (сбалансированное управление). Стиль характеризуется умеренным вниманием и к людям, и к работе. Пространства на обеих осях в диапазоне 4-6 баллов.

Массив переменных, полученных в процессе психодиагностических процедур, был подвергнут статистической обработке. Применены: параметрические и непараметрические методы сравнения по критериям t-Стьюдента,  $\phi^*$ -Фишера;  $\chi^2$ -Пирсона и  $r_s$ -Спирмена; многомерные методы анализа данных (регрессионный, факторный, кластерный анализ). Обработка данных выполнена при помощи статистического пакета «SPSS-20».

#### ***Описание эмпирической выборки.***

В группу испытуемых вошли 186 респондентов (136 женщин и 50 мужчин), представители разных сфер деятельности (Таблица 2.1.). Среди них: 70 человек сотрудников банка; 54 человека научно-педагогических работников вуза; 62 представителя сферы торговли. По видам деятельности выборка разделена на рядовых работников организаций (144 человека) и руководителей (42 человека).

Таблица 2.1. Совокупная выборка исследования

по видам деятельности	банк	вуз	коммерческая (торговая) сеть
рядовые работники (мужчины / женщины)	56 (16 / 40)	40 (14 / 26)	48 (10 / 38)
руководители (мужчины / женщины)	14 (4 / 10)	14 (4 / 10)	14 (2 / 12)
в целом:	70 (20 / 50)	54 (18 / 36)	62 (12 / 50)
<b>совокупная выборка: 186 чел.</b>			
<b>в том числе:</b>			
<b>мужчины 50 чел.; женщины 136 чел.</b>			

Сформированная выборка репрезентативна, соответствует цели исследования и обеспечивает надежность полученных результатов.

## **Глава III. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТИ ЛИЧНОСТИ КАК СУБЪЕКТА ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ**

### **3.1. Индивидуально-личностные особенности переживания стресса субъектом, включенным в организационные процессы**

#### *Уровень переживания стресса субъектами организационных процессов.*

Применение Шкалы Маклина, позволяющей определить уровень эмоционального напряжения личности, включенной в организационные процессы, показало, что в целом по выборке средний показатель находится в диапазоне высоких значений ( $M=51,8\pm 6,04$ ), то есть в организациях имеются системные стресс-факторы дезадаптирующего влияния (Таблица 3.1.). Анализ, дифференцированно по уровням выраженности стресса, показал, что 123 обследованных (66,1% от выборки) демонстрируют поведение типа «А» (более 50 суммарных баллов), то есть высокий уровень стресса. Устойчивость к стрессу (поведение типа «В» – менее 39 баллов) не выявлена. У 63-х обследованных (33,9%) обнаружено поведение типа «АВ» (40-49 баллов), которое характеризуется средним уровнем предрасположенности к различным стресс-синдромам, в том числе, к риску профессионального выгорания (Водопьянова, 2009, с. 63).

Сравнение по группам специалистов и руководителей показало, что более всего подвержены влиянию организационных стресс-факторов руководители: из 42-х респондентов, составляющих эту выборку, высокий уровень (поведение типа А) выявлен у 32 человека (76,2%), что достоверно ( $p\leq 0,05$  при  $\varphi^*=1,62$ ) выше, чем в среде рядовых сотрудников (91 чел.; 63,2%). Различий в женской и мужской частях выборки не установлено (Таблица 3.1.).

Таблица 3.1. Показатели измерения организационного стресса в целом по совокупной выборке и дифференцированно по подгруппам (специалисты, руководители, мужчины, женщины)

группы	Общий показатель стресса				Шкала «Принятие ценностей других»				Шкала «Активность и продуктивность»			
	M±σ	Уровни (абс. / %)			M±σ	Уровни (абс. / %)			M±σ	Уровни (абс. / %)		
		высокий	средний	низкий		высокий	средний	низкий		высокий	средний	низкий
В целом	51,8±6,04	123/66,1	63 / 33,9	-	8,8±2,06	69 / 37,1	93 / 50,0	24 / 12,9	11,7±2,25	154/ 82,8	28 / 15,1	4 / 2,2
Спец-ты	51,7±6,20	91 / 63,2	<b>53 / 36,8</b>	-	8,8±2,18	54 / 37,5	68 / 47,2	<b>22 / 15,3</b>	11,6±2,26	116/ 80,6	24 / 16,7	4 / 2,8
Рук-ли	52,0±5,55	<b>32 / 76,2</b>	10 / 23,8	-	8,9±1,59	15 / 35,7	<b>25 / 59,5</b>	2 / 4,8	11,8±2,21	<b>38 / 90,5</b>	4 / 9,5	-
Различия:	-	$\varphi^*=1,62; p\leq 0,05$			-	-	$\varphi^*=1,41; p\leq 0,07$	$\varphi^*=2,06; p\leq 0,02$	-	$\varphi^*=1,63; p\leq 0,05$	-	-
Женщины	51,8±5,86	91 / 66,9	45 / 33,1	-	8,9±2,10	54 / 33,7	62 / 45,6	<b>20 / 14,7</b>	11,7±2,20	114/ 83,8	20 / 14,7	2 / 1,5
Мужчины	51,7±6,60	32 / 64,0	18 / 36,0	-	8,8±2,0	15 / 30,0	<b>31 / 62,0</b>	4 / 8,0	11,6±2,42	40 / 80,0	8 / 16,0	2 / 4,0
Различия:	-	-			-	-	$\varphi^*=2,00; p\leq 0,02$	$\varphi^*=1,29; p\leq 0,1$	-	-	-	-

Примечание: в строках «Различия» приводятся только показатели критериев, превышающие критический уровень, т.е. подтверждающие достоверность различий.

Таблица 3.2. Состав групп «стресс-толерантных» и «стресс-напряженных» респондентов

N(чел.)	выборки	«стресс-толерантные» (63 чел.; 33,9%)			«стресс-напряженные» (123 чел.; 66,1%)		
		абс.	% от группы	% от N	абс.	% от группы	% от N
42	руководители	10	15,9	23,8	32	26,0	76,2
144	специалисты	53	84,1	36,8	91	74,0	63,2
136	женщины	45	71,4	33,1	91	74,0	66,9
50	мужчины	18	28,6	36,0	32	26,0	64,0
70	БАНК	30	47,6	42,9	40	32,5	57,1
54	ВУЗ	30	47,6	55,6	24	19,5	44,4
62	ТОРГ.ОРГ.	3	4,8	4,7	59	48,0	95,2

При интерпретации результатов, в соответствии с задачами исследования, мы проанализировали две шкалы, позволяющие увидеть, насколько стрессогенным являются отсутствие или слабое развитие толерантного отношения к ценностям коллег по организационному взаимодействию (шкала «Принятие ценностей других») и увлеченность работой, активность (шкала «Активность и продуктивность»). Высокая выраженность стрессогенного воздействия этих факторов определяется максимальным показателем в 20 баллов. Соответственно были определены границы (диапазоны) уровней: от 20 до 10 баллов – высокая стрессогенность; от 9 до 7 баллов – средняя; от 6 до 1 балла – низкая.

Диагностика показала следующее.

*Шкала «Принятие ценностей других».* Средний балл составил 8,8 ( $\sigma=2,06$ ), что соответствует диапазону среднего уровня. Однако более трети опрошенных (69 человек; 37,1%) обнаружили показатели в диапазоне от 20 до 10 баллов, то есть на переживание ими стресса в организации значительное влияние оказывает отсутствие способностей выслушивать и принимать мнение другого, уважать иную точку зрения, принимать без критики решения руководителя. Средний уровень стрессогенности данного фактора испытывают 93 респондента (50,0%) и только 24 опрошенных (12,9%) имеют низкие значения по данной шкале, то есть характеризуются развитыми способностями толерантного отношения к ценностям коллег по организационному взаимодействию.

Наиболее подвержены воздействию данного фактора руководители: если в показателях сравнения долей выраженности высокого уровня в подгруппах «специалисты» – «руководители» различий нет, то они очевидны в долях выраженности среднего уровня стресса как результата непринятия ценностей других: в группе руководителей таких лиц значительно больше, чем в группе рядовых сотрудников организаций (при  $\phi^*=1,65$   $p\leq 0,05$ ).

Готовность принимать ценности коллег, проявлять толерантность к иному мнению и точке зрения имеют 15,3% специалистов (22 чел.), в то время



как в среде руководителей только два респондента обнаружили эту способность (при  $\varphi^*=2,06$   $p\leq 0,02$ ).

Сравнение стрессогенности фактора «Принятие ценностей других» в женской и мужской подвыборках показало, что интолерантность более склонны проявлять мужчины: в этой среде достоверно более выражен средний уровень переживания стресса (при  $\varphi^*=2,00$   $p\leq 0,02$ ) и менее выражены способности к толерантному отношению с коллегами (при  $\varphi^*=1,29$   $p\leq 0,1$ ) – см. табл. 3.1.

Увлеченность работой, активность (шкала «Активность и продуктивность») имеет более выраженный стрессогенный характер. В среднегрупповых значениях показатель находится в диапазоне высокого уровня ( $M=11,7\pm 2,25$ ), причем различий в группах специалистов и руководителей нет ( $M=11,6$  и  $11,8$  соответственно).

Если рассматривать содержание характеристик, определяющих суть данного фактора стресса, то можно констатировать, что большая часть респондентов (82,8%) обнаруживает высокий уровень психоэмоционального напряжения, испытывая беспокойство по поводу сохранения своей работы, не получая удовлетворения от работы; для них зачастую и в выходные дни нет возможности для активного отдыха. Лишь 4 человека (причем они все – рядовые работники) не подвержены влиянию этого стресс-фактора (см. табл. 3.1.). Отмечается, что высокий уровень выраженности стресса по фактору «Активность и продуктивность» достоверно преобладает в группе руководителей ( $\varphi^*=1,63$ ;  $p\leq 0,05$ ).

***Показатели уровня нервно-психического напряжения субъектов организационных процессов.***

Нервно-психическое напряжение (НПН) в целом по совокупной выборке находится в диапазоне показателей умеренного уровня ( $M=58,4\pm 7,32$ ). Сравнение данных распределения показателей измерений в группах респондентов, дифференцированных по служебным должностям и полу,

показывает, что более всех чрезмерное напряжение испытывают руководители (45,2%) и мужчины (34,0%) – Таблица 3.3.

Таблица 3.3. Показатели уровня нервно-психического напряжения в обследованных группах

группы	M±σ	Уровни нервно-психического напряжения (абс. / %)		
		чрезмерное	умеренное	слабое
В целом по выборке				
<b>Все (N)</b>	<b>58,4±7,32</b>	<b>45 / 24,2</b>	<b>102 / 54,8</b>	<b>39 / 21,0</b>
Специалисты	52,6±6,17	26 / 18,1	86 / 59,7	32 / 22,2
Руководители	64,2±8,47	19 / 45,2	16 / 38,1	7 / 16,7
<i>различия</i>	<i>t=2,04; p&lt;,05</i>	<i>φ*=2,37; p≤,008</i>	<i>φ*=1,68; p≤,04</i>	-
Мужчины	65,3±8,24	17 / 34,0	29 / 58,0	4 / 8,0
Женщины	51,5±6,41	28 / 20,6	73 / 53,7	35 / 25,7
<i>различия</i>	<i>t=4,12; p&lt;,001</i>	<i>φ*=1,57; p≤,05</i>	-	<i>φ*=1,64; p≤,05</i>

*Примечания:*

– *Курсивом* выделены показатели, достоверно преобладающие в сравнении.

Четвертая часть опрошенных женщин (25,7%) чувствуют слабое НПН, что можно отметить как дифференцирующий признак по полу (в сравнении с мужчинами, где только 4 человека, т.е. 8,0%, вошли в группу по данному показателю ( $p \leq 0,05$  при  $\phi^* = 1,64$ )).

Умеренное НПН обнаружили более половины опрошенных (54,8%), причем это состояние достоверно более выражено в среде специалистов (в сравнении с группой руководителей:  $p \leq 0,04$  при  $\phi^* = 1,68$ ).

Незначительное, слабое напряжение обнаружила лишь пятая часть 39 опрошенных (21,0).

Корреляционный анализ показал, что имеется непосредственная связь между переживаемым нервно-психическим напряжением и организационным стрессом (Таблица 3.4.). Наиболее высокие показатели корреляционной связи имеются в группах респондентов, испытывающих чрезмерное НПН. Это наблюдение свидетельствует о том, что стресс, переживаемый личностью под влиянием организационных стресс-факторов, носит системный характер, влияя на нейро-психические регуляторы поведения человека в целом.

Таблица 3.4. Корреляционная матрица взаимосвязей (r) показателей нервно-психического напряжения и организационного стресса

	Интегральный ОС	шкала «Принятие ценностей других»	шкала «Активность и продуктивность»
В целом по выборке	0,174*	0,092	0,243**
группа с чрезмерным НПН	0,438**	0,307*	0,475**
группа с умеренным НПН	0,212*	0,308*	0,314**

Примечание: «\*» -  $p < 0,05$ ; «\*\*» -  $p < 0,001$

В целом по результатам проведенного анализа уровня переживаемого стресса личностью как субъектом организационных процессов и его взаимосвязи с нервно-психической напряженностью можно заключить следующее:

- 1) для современного участника организационных процессов, независимо от должностного статуса, характерны повышенные стресс-реакции и нервно-психическая напряженность, что маркирует недостаточное умение общаться, принимать ценности других людей, адекватно оценивать ситуацию без ущерба для своего здоровья и работоспособности (Водопьянова, 2009; с. 62-63);
- 2) наиболее подвержены влиянию стресс-факторов в организациях мужчины и руководители;
- 3) дальнейший анализ психологических ресурсов регуляции стресс-преодолевающего поведения личности как субъекта организационных процессов целесообразно проводить в направлении поиск конструкторов двух моделей: *конструктивной*, отражающей ресурсы субъектов, обнаруживших сниженные стресс-реакции («стресс-толерантные»; 63 чел.), и *малоконструктивной*, маркирующей психологические ресурсы субъектов, подверженных высокому уровню переживания организационного стресса («стресс-напряженные»; 123 чел.).

## **3.2. Личностно-психологические ресурсы устойчивости к стрессу субъекта организационных процессов при разных уровнях переживания стресса.**

### **3.2.1 Мотивационный комплекс личности как субъекта организационных процессов.**

Результаты диагностики *направленности* личности показали, что субъектная активность современного работника характеризуется преобладанием направленности на дело, задачу (НЗ:  $M=33,4\pm 6,96$ ). Второе место занимает направленность на собственные проблемы и их реализацию (НС:  $M=30,3\pm 7,86$ ). Стремление к взаимодействию занимает лишь третье место (НВ:  $M=26,3\pm 5,55$ ).

Анализ дифференцированно по группам «специалисты» – «руководители» с применением t-критерия Стьюдента не обнаружил достоверных различий в показателях по каждому виду направленности: и специалисты, и руководители имеют идентичную модель личностной направленности: «НЗ>НС>НВ». Вместе с тем обращает на себя внимание представленность долей выраженности каждого вида направленности в подгруппах. Направленность на дело преобладает в среде руководителей у 54,8% опрошенных (23 чел.), а в среде рядовых работников – у 45,8% (66 чел.). Несмотря на слабую статистическую подтвержденность различий ( $p\leq 0,1$  при  $\varphi^*=1,29$ ), данное явление можно рассматривать как очевидную тенденцию более активной целеустремленности руководителей на решение задач деятельности. Направленность на взаимодействие, также на уровне статистической тенденции ( $p\leq 0,1$  при  $\varphi^*=1,25$ ) менее выражена у руководителей организаций (Рисунок 3.1.).

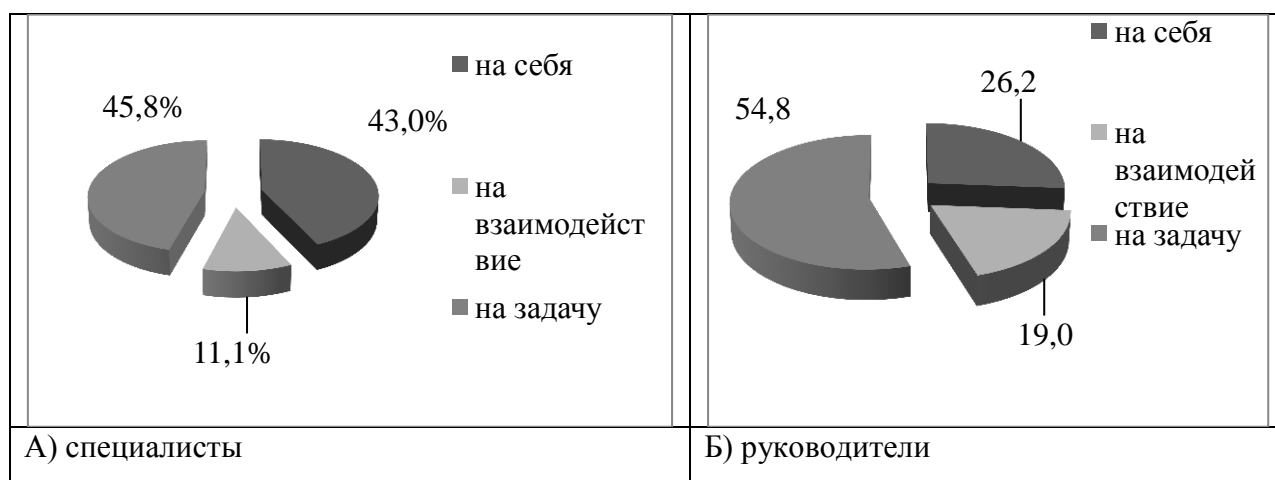


Рисунок 3.1. Виды личностной направленности субъектов организационного взаимодействия, дифференцированно по видам деятельности (специалисты; руководители).

Имеется определенное гендерное своеобразие направленности личности. Так, по совокупным показателям выборки констатируется преобладание направленности на деловую активность в среде мужчин (при  $\varphi^*=2,36$ ;  $p \leq 0,008$ ), а на взаимодействие – в среде женщин (при  $\varphi^*=2,57$ ;  $p \leq 0,004$ ). Вместе с тем важно отметить, эго-центрическая направленность одинаково высоко выражена, и не зависит от пола (Таблица 3.5.).

Таблица 3.5. Показатели долей (%) выраженности доминирующего вида направленности в группах испытуемых, дифференцированных по полу

Выборки	виды направленности					
	НС		НВ		НЗ	
	абс.	%	абс.	%	абс.	%
Мужчины (50 чел.)	17	34,0	2	4,0	35	<b>62,0</b>
Женщины (136 чел.)	56	41,2	22	<b>16,2</b>	58	42,6
различия	$\varphi^*=0,90$ ; т.е. $\varphi^*_{эмп.} < \varphi^*_{кр.}$		$\varphi^*=2,57$ ; $p \leq 0,004$		$\varphi^*=2,36$ ; $p \leq 0,008$	

Для более содержательного понимания мотивационных тенденций, влияющих на актуализацию личностных и организационно-психологических качеств в ситуации переживания стресса, было проведено исследование на выявление соотношения стремлений к *успеху и избеганию неудач*.

Анализ результатов показал, что большая часть субъектов организационных процессов имеет выраженное стремление к успеху (59,2%;

110 чел.). Наиболее свойственно это качество руководителям (69,0%, т.е. 29 чел.): при  $\phi^*=1,51$ ;  $p \leq 0,06$ .

Различий в выраженности мотивации успеха или избегания неудач в подвыборках по полу не установлено.

По результатам корреляционного анализа видим, что имеется высоко достоверная положительная связь между направленностью личности на активное решение задач, достижение результатов в деятельности и мотивацией успеха: в группе специалистов  $r=0,644$ , а в группе руководителей  $r=0,653$  ( $p < 0,001$ ) – рисунок 3.2.

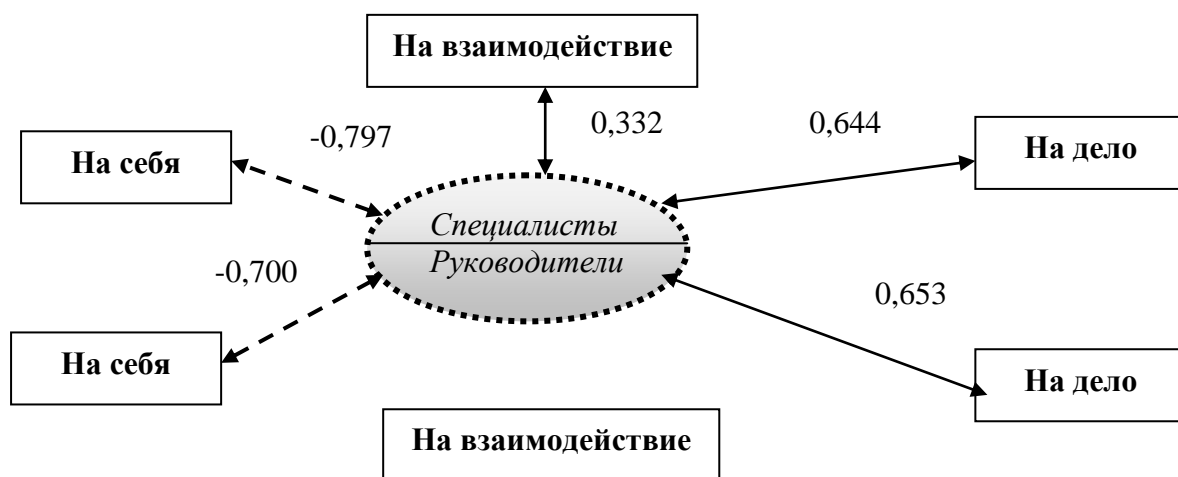


Рисунок 3.2. Корреляционные плеяды взаимосвязей мотивации успеха и основных видов направленности личности (отражены достоверные связи).

*Примечание:*

← ————— → – Прямая связь;      ← - - - - - → – отрицательная связь

Направленность на себя, наоборот, обнаруживает высоко достоверную отрицательную связь с мотивацией успеха. Очевидно, личность с преобладанием эго-центрических устремлений в деятельности более склонна опираться на стратегию избегания неудач, чем стремиться к новым успехам. Такое стремление требует активного взаимодействия с участниками совместной деятельности, с одной стороны, и преобладания устремлений на решение поставленных задач, с другой.

Сравнение анализируемых показателей по группам «стресс-толерантные» – «стресс-напряженные» не обнаруживает существенных различий в выраженности мотивационных составляющих. В обеих группах в структуре направленности преобладает направленность «на задачу» и мотивация успеха (Таблица 3.6.).

Таблица 3.6. Сравнение среднегрупповых показателей ( $M \pm \sigma$ ) выраженности мотивационных образований у субъектов с разным уровнем переживания стресса в организации

группы	виды направленности			виды мотивации	
	«на себя»	«на взаимодействие»	«на задачу»	успех	избегание
«стресс-толерантные»	28,4±8,09	27,8±5,27	33,9±8,11	12,3±4,92	7,7±4,92
«стресс-напряженные»	31,4±7,58	25,6±5,56	33,2±6,31	11,1±5,41	8,9±5,41

Результаты проведенного анализа показывают, что мотивационный комплекс личности, занятой в организациях различных сфер деятельности, характеризуется следующими качествами:

- 1) слабо выраженной направленностью на взаимодействие, несмотря на то, что для рядовых сотрудников значимость этого вида личной направленности положительно коррелирует со стремлением к успеху как энергетическому мотивационному ресурсу;
- 2) значительной долей сегментов направленности «на себя» и «на задачу»;
- 3) более выраженной мотивацией успеха, в сравнении с мотивацией избегания неудач, особенно в среде лиц, занятых управленческой деятельностью;
- 4) положительной взаимосвязью между стремлением к успеху и направленностью на задачу, дело, что может являться мотивационным фоном, влияющим на стресс-преодолевающее поведение личности в организации.

### 3.2.2 Ценностно-смысловые регуляторы устойчивости к стрессу личности в организации

Важное место в совокупности побудителей, обеспечивающих определенный стиль поведения личности в социальном взаимодействии, занимают ценности. В частности, для личности, включенной в организационные процессы, в качестве таковых имеет смысл рассматривать ценности, регулирующие поведение индивидуального и группового субъектов совместной деятельности. Это положение подчеркивает особое место ценностей в процессе согласования деятельностей в иерархически взаимосвязанной системе организационного взаимодействия субъектов.

Согласно примененной методике «Ценностные регуляторы организационного поведения» (ЦРОП), выделяется 21 вид ценностей, которые предлагалось каждому респонденту выбрать альтернативным методом. Поскольку процедура обработки данных и их интерпретации построена на ранжировании среднегрупповых показателей, мы рассматриваем первые пять наиболее значимых ценностей и три ценности, занимающие последние ранговые места. Показателям, имеющим равные значения, ранг определялся как среднее арифметическое очередных рангов, на которые приходятся такие показатели.

Установлено, что приоритетным регулирующим влиянием на поведение современного работника обладают ценности (Таблица 3.7.):

- новых горизонтов, перспектив, потенциальных достижений;
- исполнения другими их обязательств;
- стабильности трудовой нагрузки (объема деятельности);
- стабильности в организации (привычный порядок дел на предприятии);
- возможности оказывать влияние на других людей и/или ход событий (ценность «власть»).



Минимальным регулирующим влиянием обладают ценности традиций организации, декларируемых принципов; стабильности личного положения; стабильности положения неформальной общности. Эти данные говорят о том, что для современного человека коллективистские ценности как традиционный регулятор поведения в организации уступили место индивидуалистическим и инструментальным ценностям.

Таблица 3.7. Показатели группировки ценностных регуляторов поведения личности в организации (в целом по совокупной выборке)

Ценности	В целом	Спец-ты	Рук-ли	Мужчины	Женщины
1. Власть (возможность оказывать влияние на других людей и/или ход событий)	9,3±5,64	7,7±5,11	10,1±6,93	8,2±5,44	7,5±5,12
<i>ранг</i>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>3,5</b>	<b>4</b>
2. Нормативность деятельности	14,0±5,33	13,7±5,44	15,0±4,85	14,3±5,44	13,8±5,28
<i>ранг</i>	<b>17,5</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>17</b>
3. Время (как показатель исполнения обязательств)	12,0±4,70	12,1±5,03	11,5±3,36	10,6±5,14	12,5±4,70
<i>ранг</i>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>14,5</b>	<b>10,5</b>	<b>15</b>
4. Достижение обговоренного результата (как показатель исполнения обязательств)	10,2±4,79	9,8±4,93	11,2±4,12	9,4±5,92	10,2±4,61
<i>Ранг</i>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
5. Минимизация усилий (удобство, комфорт)	10,7±4,80	11,5±4,67	7,8±4,12	12,0±5,44	10,7±4,52
<i>Ранг</i>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>9</b>
6. Собственные принципы	11,0±5,74	10,9±5,54	11,5±6,42	9,9±6,15	10,9±5,27
<i>ранг</i>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>14,5</b>	<b>7,5</b>	<b>10</b>
7. «Социальное лицо» (самооценка, «сохранение лица»)	11,7±4,68	11,7±4,81	11,8±4,25	12,1±4,96	11,2±4,56
<i>Ранг</i>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>13</b>	<b>11</b>
8. Поддержка неформальной группы	14,0±4,73	13,6±4,63	15,3±4,89	12,5±5,48	14,0±4,44
<i>Ранг</i>	<b>17,5</b>	<b>17</b>	<b>19</b>	<b>16</b>	<b>18</b>
9. Оценка со стороны формальных структур (руководства)	11,1±4,42	11,1±4,21	10,9±5,14	9,9±4,53	11,8±3,95
<i>Ранг</i>	<b>11,5</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>7,5</b>	<b>14</b>
10. Причастность к власти (причастность к «ближнему кругу», в неформальный ресурс власти)	11,1±6,23	11,3±6,28	10,5±6,09	10,4±6,63	11,6±5,95

<i>Ранг</i>	<i>11,5</i>	<i>11</i>	<i>11</i>	<i>9</i>	<i>13</i>
11. Традиции организации, декларируемые принципы и ценности	14,1±6,26	14,1±6,33	14,2±6,07	12,7±5,94	14,8±6,28
<i>ранг</i>	<i>19</i>	<i>19</i>	<i>17</i>	<i>17</i>	<i>19</i>
12. Собственная безопасность, стабильность положения (в широком смысле)	15,7±4,42	15,5±4,67	16,4±3,40	15,0±4,29	15,8±4,65
<i>Ранг</i>	<i>20</i>	<i>20</i>	<i>20</i>	<i>21</i>	<i>20</i>
13. Безопасность, стабильность положения неформальной общности	16,0±5,2	15,8±5,17	16,5±5,36	14,9±4,96	16,4±5,31
<i>ранг</i>	<i>21</i>	<i>21</i>	<i>21</i>	<i>20</i>	<i>21</i>
14. Новые горизонты, перспективы, потенциальные достижения	5,8±5,16	5,6±5,15	6,5±5,22	6,0±4,72	5,6±5,33
<i>ранг</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>1</i>	<i>1</i>
15. Стабильность в организации	58,1±5,29	7,5±4,92	9,8±6,14	8,4±5,42	7,8±5,05
<i>Ранг</i>	<i>4</i>	<i>4</i>	<i>7</i>	<i>5</i>	<i>5</i>
16. Карьера	12,5±5,74	13,3±5,37	9,9±6,21	12,3±5,91	13,3±5,59
<i>Ранг</i>	<i>16</i>	<i>16</i>	<i>8</i>	<i>15</i>	<i>16</i>
17. Материальный интерес	10,8±5,0	11,2±5,21	9,6±4,02	13,2±4,18	10,4±5,31
<i>Ранг</i>	<i>9</i>	<i>10</i>	<i>5,5</i>	<i>18</i>	<i>8</i>
18. Обязательства других	6,6±5,19	6,9±5,41	5,7±4,24	7,2±5,35	6,7±5,29
<i>Ранг</i>	<i>2</i>	<i>2,5</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
19. Стабильность трудовой нагрузки (объема деятельности)	6,8±5,30	6,9±5,25	6,6±5,54	8,2±5,77	6,1±4,76
<i>Ранг</i>	<i>3</i>	<i>2,5</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>2</i>
20. Стабильность содержания деятельности	9,3±5,60	9,0±5,66	10,3±5,37	11,6±5,24	8,4±5,68
<i>Ранг</i>	<i>6</i>	<i>6</i>	<i>10</i>	<i>10,5</i>	<i>6</i>
21. Возможность более высоких зарплаток	11,2±6,06	11,6±6,05	9,6±5,91	12,2±5,91	11,5±5,93
<i>ранг</i>	<i>13</i>	<i>13</i>	<i>5,5</i>	<i>14</i>	<i>12</i>

Корреляционный анализ показал наличие взаимосвязей между уровнем нервно-психического напряжения, видами направленности личности и значимыми, а также малозначимыми организационными ценностями (Таблица 3.8.).

Таблица 3.8. Корреляционная матрица (r) взаимосвязей ценностей организационного поведения с показателями НПН и мотивационных образований

	Организационные ценности							
	приоритетные					малозначимые		
	Власть	Перспективы	Стабильность в организации	Обязательства других	Стабильность трудовой нагрузки	Традиции организации	Стабильность положения	Стабильность положения неформальной общности
НПН	<b>0,163*</b>	<b>0,198*</b>	-0,086	<b>0,147*</b>	<b>-0,151*</b>	-0,083	-0,073	0,084
НС	0,053	-0,023	-0,034	<b>-0,159*</b>	0,012	<b>0,224**</b>	-0,056	-0,078
НВ	-0,035	0,058	0,057	0,110	-0,028	0,056	0,042	0,029
НЗ	-0,003	-0,030	0,004	0,052	0,046	-0,071	0,032	0,063
Успех/ Изб.	0,009	-0,019	<b>0,181*</b>	<b>0,153*</b>	-0,004	0,009	0,066	0,105

Примечание: «\*» -  $p < 0,05$ , «\*\*» -  $p < 0,001$ .

НПН – нервно-психическое напряжение;

НС – направленность на себя; НВ – направленность на взаимодействие; НЗ – направленность на задачу.

Из данных, приведенных в корреляционной матрице, видим, что сниженным показателям нервно-психического напряжения соответствуют реализация личностью стремлений оказывать влияние на ход событий в организации ( $r=0,163$ ); наличие в организации новых горизонтов, перспективы, потенциальных достижений ( $r=0,198$ ); исполнение другими их обязательств ( $r=0,147$ ). В тоже время стабильность трудовой нагрузки имеет отрицательную связь с показателями НПН ( $r=-0,151$ ). Это дает основание рассматривать данную ценность как фрустрированную, что, очевидно, вызывает повышенное нервно-психическое напряжение у работников.

Преобладание мотивов избегания связано с ценностями организационной стабильности ( $r=0,181$ ) и исполнения другими их обязательств ( $r=0,153$ ).

Характерной особенностью является выделенная отрицательная корреляция между эго-центрической направленностью (НС) и высокими требованиями к исполнению другими своих обязательств ( $r=-0,159$ ). Такая

взаимосвязь может интерпретироваться как проявление завышенного перфекционизма по отношению к другим при высокой центрации на индивидуалистических целях и ценностях. Это подтверждается и положительной корреляцией малозначимой ценности «Традиции организации» с направленностью на себя ( $r=0,224$ ).

Анализ данных, проведенный дифференцированно по группам «специалисты», «руководители», «мужчины», «женщины», при сохранении общей тенденции, выделенной при анализе результатов по совокупной выборке, показал и определенную специфику.

Общим для всех групп респондентов является высокая значимость ценностей перспективности, достижений, ответственного отношения к делу коллег («обязательства других»), стабильности объема занятости. Названные альтернативы занимают во всех подгруппах первые ранговые места (см. табл. 3.7.).

Объединяет подгруппы респондентов и отношение к малозначимым ценностям организационного поведения: стабильность собственного положения в организации, означающей неуверенность человека в целесообразности скреплять себя длительными обязательствами с организацией, и стабильность положения неформальной общности, подтверждающей выше высказанное предположение о преобладании индивидуалистических ценностей у современных участников организационного взаимодействия.

Для руководителей значительно более важным, чем для рядовых сотрудников, является организация условий для успешной работы, позволяющих минимизировать усилия и создающие комфортную среду. Эта ценность (№ 5) в группе респондентов-руководителей вошла в число приоритетных (4-й ранг). В тоже время, для личности, занятой управленческой деятельностью, менее чем рядовым сотрудникам, ценна поддержка неформальных групп (19-й ранг). Названные наблюдения подтверждаются данными корреляционного анализа (Таблица 3.9.).

Таблица 3.9. Матрица значимых корреляций (r) ценностей организационного поведения с показателями стресса и мотивационных образований в подгруппах респондентов

	Организационные ценности							
	приоритетные					малозначимые		
	Власть	Перспективы	Стабильность в организации	Обязательства других	Стабильность трудовой нагрузки	Традиции организации	стабильность положения	стабильность положения неформальной общности
ОС	-,351* / р	-,322* / р; -,287* / м	-,358* / р	-,316* / р	-,184* / ж			
НПН	-,392* / р	-,338* / р; -,312* / м	-,351* / р		-,241** / ж; -,284** / сп;			
НС				-,192* / сп		,216** / сп	,188* / сп ,193* / ж	
НВ						-,170* / сп		-,208** / сп
НЗ	-,406** / р		-,351* / р		-,285* / м			
Успех / Изб.	-,333* / р; -,294* / м		,186* / сп ,205* / ж	,181* / ж	-,279* / м			

Примечания:

<sup>v</sup> - в ячейках указаны: г/подгруппа (сп – специалисты; р – руководители; м – мужчины; ж – женщины)

«\*» -  $p < 0,05$ ; «\*\*» -  $p < 0,001$ .

ОС – организационный стресс;

НПН – нервно-психическое напряжение;

НС – направленность на себя; НВ – направленность на взаимодействие; НЗ – направленность на задачу.

Отмечается особенность в группе специалистов: возрастание значимости направленности на совместную деятельность (НВ) связано с ростом ценности стабильности неформальных отношений в коллективе ( $r = -0,208$ ).

В подгруппах мужчин и женщин установлены связи между высокими показателями стресса, с одной стороны, и ценностью стабильности работы у женщин ( $r=-0,184$ ) и перспективами достижений у мужчин ( $r=-0,287$ ) – с другой.

Эго-центрическая направленность для женщин связана с низкой значимостью стабильности отношений в коллективе ( $r=0,193$ ), а направленность на дело (НЗ) в группе мужчин коррелирует с ценностью стабильности заданий, трудовой нагрузки, то есть – со стабильностью занятости, отсутствием рисков сокращения или утраты работы ( $r=-0,285$ ).

Преобладание мотивации избегания, очевидно, поддерживает высокую значимость для женщин ценностей стабильности организации ( $r=0,205$ ) и исполнения другими их обязательств ( $r=0,181$ ). У мужчин же мотивация успеха, также как у руководителей, находится в отношении взаимовлияния с ценностью власти ( $r=-0,294$ ).

Сравнение иерархии ценностных регуляторов организационного поведения в группах, различающихся по уровням переживания стресса («стресс-толерантные» и «стресс-напряженные») не обнаруживает существенных различий. Для субъектов одинаково приоритетны ценности потенциальных достижений; исполнения другими участниками совместной деятельности обязательств; стабильности трудовой нагрузки; возможности оказывать влияние на других людей и/или ход событий в организации; стабильности в организации. Все перечисленные ценности как в целом по выборке, так и в выделенных группах, занимают первые пять рангов (Таблица 3.10.).

Полученные результаты обуславливают необходимость в дальнейшем анализе опираться на выделенные корреляционные зависимости при интерпретации специфики психологических ресурсов стрессоустойчивости личности, включенной в организационные процессы разных сфер и видов деятельности.

Таблица 3.10. Сравнение показателей ранжирования ценностных регуляторов организационного поведения в группах, различающихся по уровням переживания стресса

Ценности	«стресс-толерантные»		«стресс-напряженные»	
	М	ранг	М	ранг
1. Власть (возможность оказывать влияние на других людей и/или ход событий)	7,5	4	8,6	5
2. Нормативность деятельности	14,6	17	13,7	18
3. Время (как показатель исполнения обязательств)	12,0	14	12,0	15
4. Достижение обговоренного результата (как показатель исполнения обязательств)	10,4	10	10,0	7
5. Минимизация усилий (удобство, комфорт)	9,9	8	11,1	9,5
6. Собственные принципы	11,6	13	10,7	8
7. «Социальное лицо» (самооценка, «сохранение лица»)	12,8	16	11,1	9,5
8. Поддержка неформальной группы	15,6	19	13,1	17
9. Оценка со стороны формальных структур (руководства)	10,3	9	11,5	13
10. Причастность к власти (причастность к «ближнему кругу», в неформальный ресурс власти)	9,8	7	11,8	14
11. Традиции организации, декларируемые принципы и ценности	14,9	18	13,8	19
12. Собственная безопасность, стабильность положения (в широком смысле)	15,8	20	15,6	20
13. Безопасность, стабильность положения неформальной общности	16,1	21	15,9	21
14. Новые горизонты, перспективы, потенциальные достижения	5,0	1	6,2	1
15. Стабильность в организации	8,2	5	8,0	4
16. Карьера	12,7	15	12,4	16
17. Материальный интерес	10,8	11	10,8	9
18. Обязательства других	6,4	2	6,7	2
19. Стабильность трудовой нагрузки (объема деятельности)	6,6	3	6,9	3
20. Стабильность содержания деятельности	8,9	6	9,5	6
21. Возможность более высоких заработков	11,1	12	11,2	12

Проведенный анализ позволяет сделать следующие выводы.

1). Система ценностей личности, включенной в организованную совместную деятельность, имеет определенную базовую составляющую. Она включает ценности: новых горизонтов, перспектив, потенциальных достижений; исполнения другими их обязательств; стабильности трудовой нагрузки (объема деятельности); стабильности в организации (привычный

порядок дел на предприятии); возможности оказывать влияние на других людей и/или ход событий (ценность «власть»).

2). Минимальным регулирующим влиянием на поведение личности в организации обладают ценности традиций организации, декларируемых принципов; стабильность личного положения; стабильности положения неформальной общности. Эти данные говорят о том, что для современного человека коллективистские ценности, выступавшие ранее традиционными регуляторами поведения личности в организации, уступили место индивидуалистическим и инструментальным ценностям.

3). Данные корреляционного анализа позволяют предположить, что ценности стабильности трудовой нагрузки, обязательств других, сохранения традиций организации рядовыми работниками воспринимаются как фрустрированные, обуславливая повышенное нервно-психическое напряжение. Преобладание мотивов избегания связано с ценностями организационной стабильности и исполнения другими их обязательств. Выделен феномен перфекционизма по отношению к другим при высокой центрации на индивидуалистических целях и ценностях, которые имеют значительную выраженность в совокупной выборке испытуемых.

4). Определяется гендерное своеобразие ценностных регуляторов поведения личности в организации. Выраженным влиянием на мужчин, включенных в совместную деятельность, является наличие доступа к реализации определенных властных полномочий (оказание влияния на других и/или на ход событий в организации). Женщины, мотивированные преимущественно на избегание неудач, высоко ценят стабильность в организации.

5). Отсутствие значимых различий в иерархии организационных ценностей в группах «стресс-толерантных» и «стресс-напряженных» респондентов обуславливает необходимость на следующих шагах исследования перейти к комплексному анализу совокупности данных,



маркирующих психологические ресурсы стрессоустойчивости личности, включенной в организационные процессы разных сфер и видов деятельности.

### **3.2.3 Копинг-стратегии личности как субъекта организационных процессов.**

Результаты психодиагностики, проведенной с применением копинг-теста Р. Лазаруса, показали, что в «стресс-напряженной» группе преобладают малопродуктивные стратегии преодоления: конфронтация, бегство/избегание, принятие ответственности (рисунок 3.3.). Используя терминологию Н.Е. Водопьяновой, эти стратегии можно определить как ресурсо-разрушающие копинги (Водопьянова, 2014).

Сравнения в подгруппах специалистов и руководителей показали определенную специфику. Она относится, прежде всего, к ресурсности копингов конфронтации и планирования решения проблемы: они более выражены в среде руководителей, чем рядовых сотрудников. Менее активны у руководителей стратегии поиска социальной поддержки, принятия ответственности, положительной переоценки. У рядовых работников высоко ресурсными являются стратегии принятия ответственности и избегания, которые дополняются активизацией поиска социальной поддержки и положительной переоценкой ситуации стресса (рисунок 3.4.).

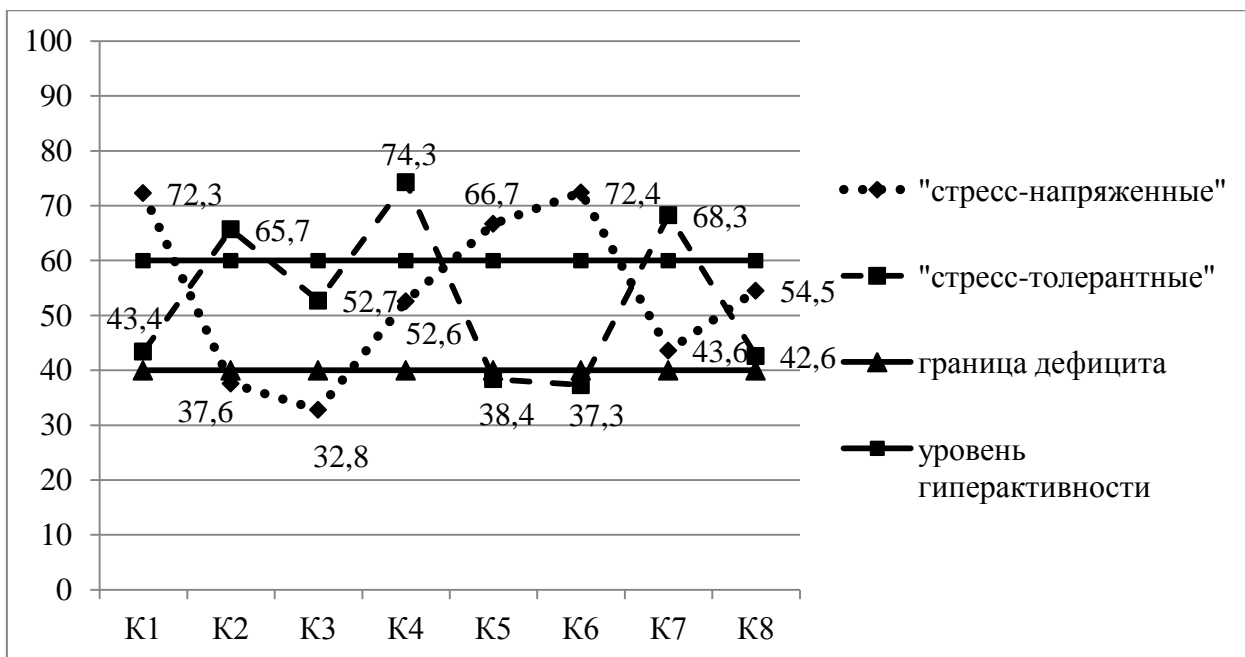


Рисунок 3.3. Профили копинг-стратегий респондентов сравниваемых групп.

Примечание:

- |                                 |                                    |
|---------------------------------|------------------------------------|
| К1 – конфронтация               | К5 – принятие ответственности      |
| К2 – дистанцирование            | К6 – бегство/избегание             |
| К3 – самоконтроль               | К7 – планирование решения проблемы |
| К4 – поиск социальной поддержки | К8 – положительная переоценка      |

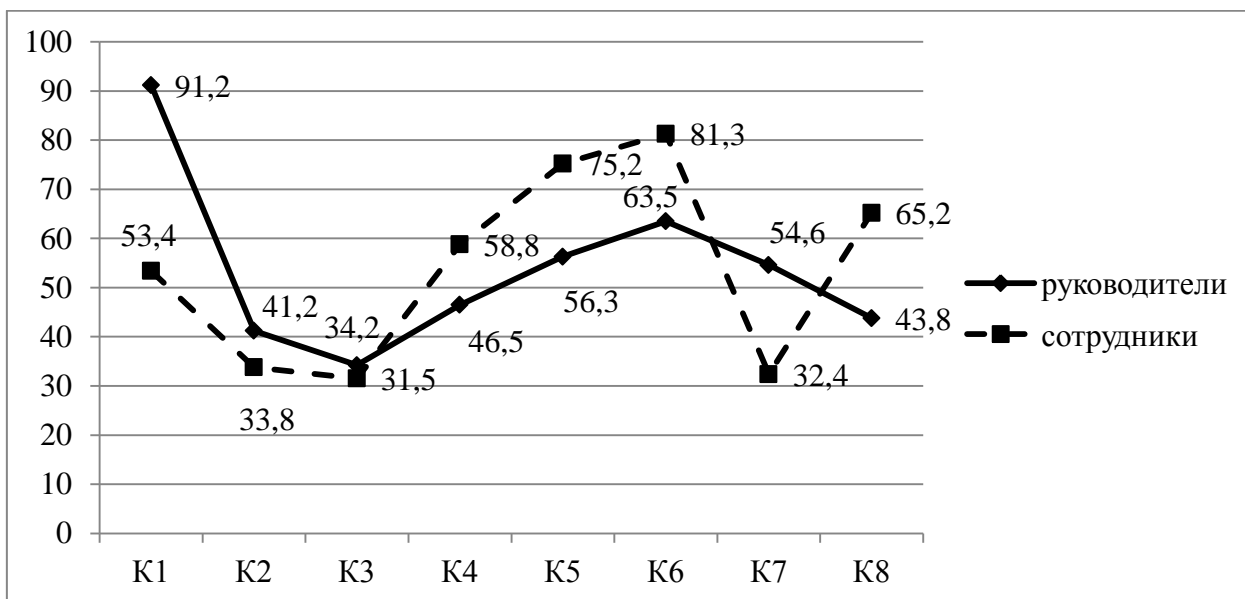


Рисунок 3.4. Профили копинг-стратегий «стресс-напряженных» респондентов, дифференцированно по видам деятельности (руководители, специалисты)

Установлена некоторая гендерная специфика сочетания копинг-ресурсов стресс-напряженной личности (рисунок 3.5.). Для мужчин в большей степени, чем для женщин, свойственна опора на агрессивные усилия по

изменению ситуации (копинг «конфронтация»), а также на стратегию самоконтроля, показатель по которой в этой группе респондентов близок к диапазону оптимального уровня (39,1%), в отличие от женщин, для которых этот ресурс интерпретируется как дефицитарный (26,4%). Женщины, переживающие высокий стресс и чрезмерное или умеренное нервно-психическое напряжение, более склонны опираться в преодолении стресса на ресурсы принятия ответственности (81,3%), бегства/избегания (88,3%) и положительной переоценки (62,3%).

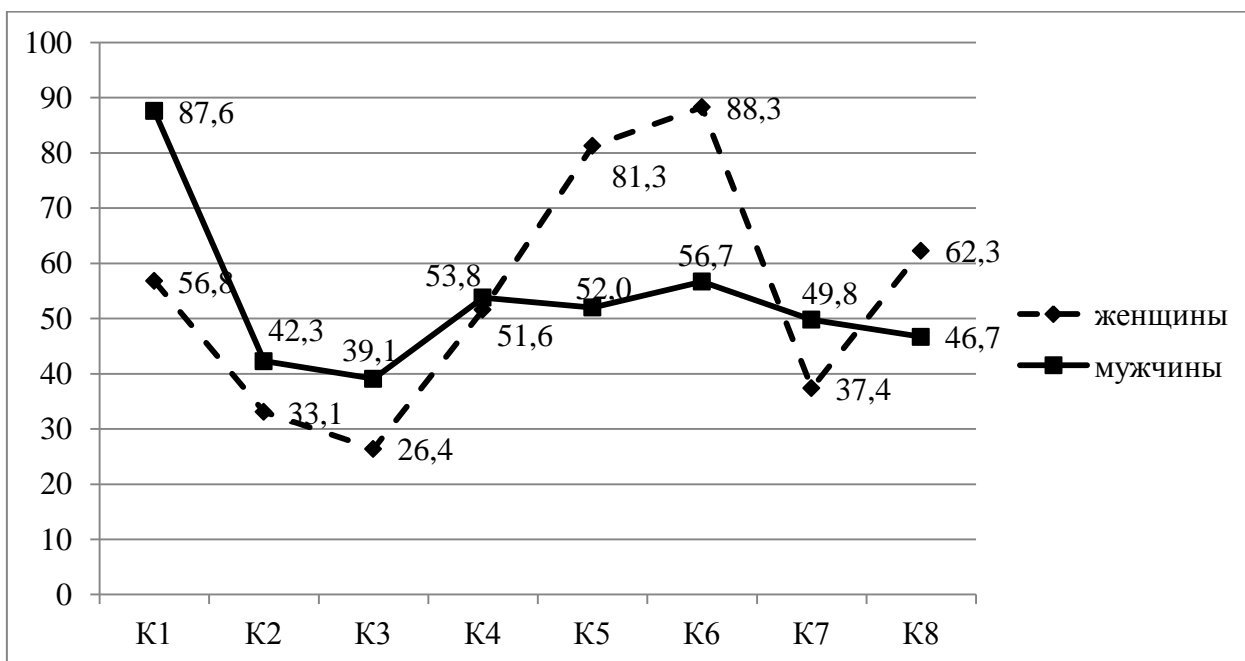


Рисунок 3.5. Профили копинг-стратегий «стресс-напряженных» мужчин и женщин

Описанные результаты позволяют говорить, что женщины, подверженные стрессу и повышенному нервно-психическому напряжению, имеют более выраженный риск опоры на ресурсо-разрушающие копинги, чем мужчины.

Наличие у большинства респондентов группы «стресс-напряженные» в ресурсах «второй линии» (оптимальный уровень выраженности) стратегии положительной переоценки может расцениваться как склонность к опоре на механизм псевдорациональной психологической защиты по типу «сладкий лимон», который чреват уходом личности от разрешения проблемы, ее

адекватной когнитивной оценки. Возможно, в этом есть одно из объяснений латентного переживания организационного стресса, что отражено высоким уровнем его выраженности у респондентов данной группы.

Анализ данных респондентов по группе «стресс-толерантные» показывает, что в целом высоким ресурсным потенциалом для них обладают копинги дистанцирования (65,7%), поиска социальной поддержки (74,3%), планирования решения проблемы (68,3%). По своей психологической сути названные стратегии характеризуются как когнитивно-ориентированные. Они основаны на рациональном оценивании личностью ситуации, минимизации аффективного компонента реагирования на стресс-фактор.

Дополнительным ресурсом преодоления стресса обладают копинги самоконтроля (52,7%), положительной переоценки (42,6%) и конфронтации (43,4%), которые находятся в диапазоне оптимальных показателей (см. рис. 3.3.).

Сравнения в подгруппах специалистов и руководителей «стресс-толерантных» респондентов показывают, что для руководителей наиболее ресурсной в преодолении стресса является стратегия планирования решения проблемы (78,2%). Гиперактивны также стратегии поиска социальной поддержки (68,6%) и дистанцирования (64,5%) – рисунок 3.6.

Рядовые сотрудники опираются в стрессовых ситуациях на стратегию поиска социальной поддержки (80,2%), при этом им более свойственно активизировать ресурс положительной переоценки: в отличие от руководителей, в этой подгруппе уровень активности данного копинга находится в диапазоне оптимального (48,7% против 36,4% у руководителей).

Стресс-толерантные мужчины в качестве первых психологических ресурсов противодействия стрессу используют стратегии планирования решения проблем (79,5%) и самоконтроля (62,2%). Это отличает их стресс-преодолевающее поведение от женщин, которые, в первую очередь, активизируют конструктивную стратегию поиска социальной поддержки (85,3%).

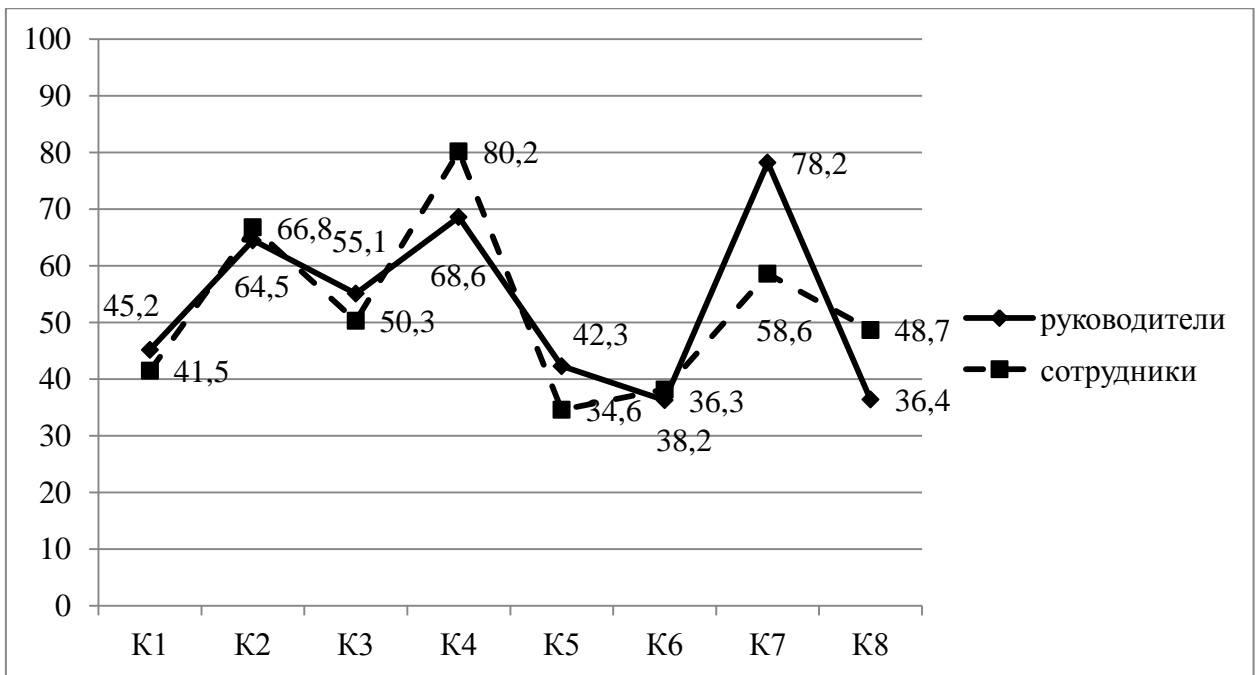


Рисунок 3.6. Профили копинг-стратегий стресс-толерантных руководителей и специалистов

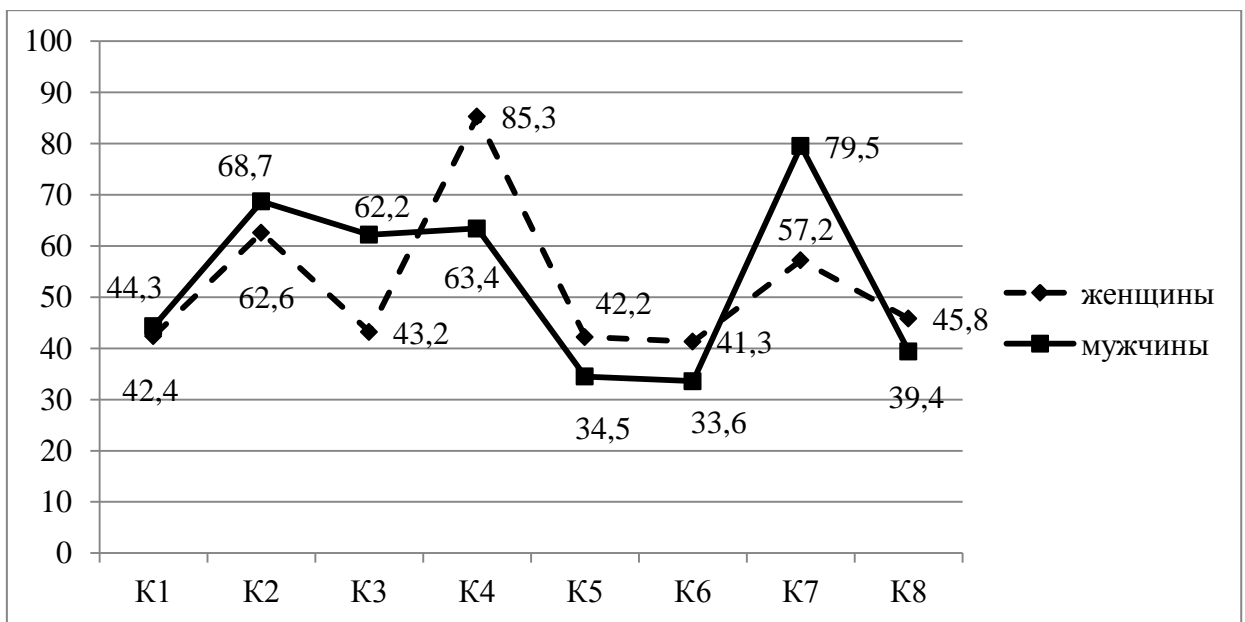


Рисунок 3.7. Профили копинг-стратегий стресс-толерантных мужчин и женщин

Вместе с тем обращает на себя внимание достаточно разнообразный репертуар копинг-стратегий как мужчин, так и женщин, устойчиво противостоящих стрессам в организациях. Только две стратегии в группе мужчин находятся по показателю активности в зоне дефицита. Это –

малоконструктивные стратегии «бегство/избегание» и «принятие ответственности», которая подразумевает признание своей роли в проблеме и активность для преодоления, «сглаживания» своей вины (Рисунок 3.7.).

Проведенный анализ позволяет сделать некоторые выводы.

В обследованной выборке испытуемых общим ресурсом, выраженным в разной мере активности (от максимальной до оптимальной), является стратегия поиска социальной поддержки. Она активна в обеих группах («стресс-толерантные» и «стресс-напряженные»), причем как у руководителей организаций, так и у рядовых сотрудников.

В «профилях» копинг-стратегий сотрудников всех организаций выделен общий ресурс стратегии положительной переоценки. Наличие этой стратегии можно интерпретировать как склонность к уходу личности от разрешения проблемы, ее адекватной когнитивной оценки, что, очевидно, связано с латентным переживанием организационного стресса, имеющего в целом по совокупной выборке высокий и средний уровень. Ресурс стратегии положительной переоценки оценивается исследователями психологии совладающего поведения как относительно конструктивный. Опора на него помогает личности снизить остроту переживания тяжелого стресса (дистресса) и в этом смысле стратегия «положительная переоценка» является психологической «скорой помощью» для человека, оказавшегося в остром жизненном кризисе (Крюкова, 2010). В тоже время, превращение данной стратегии в жизненный копинг-ресурс чревато риском искажения образа реальной картины стресса, собственной, субъектной роли в его возникновении и преодолении. Именно с этой позиции данная стратегия рассматривается как неконструктивная и даже «ресурсо-разрушающая» (Водопьянова, 2009), то есть наносящая деструктивное влияние на преодолевающее поведение личности.

В этой связи следует отметить особенность совладающего поведения руководителей обеих групп: для них копинг «положительная переоценка» не

входит в группу активных. Объединяет обе группы руководителей стратегия поиска социальной поддержки, которая у стресс-толерантных руководителей занимает позицию повышенной активности (среднегрупповой показатель выше границы оптимального уровня: 68,6% от макс.), а у стресс-напряженных находится в пределах оптимального диапазона (46,5%).

Руководители, включенные в группу «стресс-напряженные», опираются преимущественно на ресурс ограниченно конструктивной стратегии конфронтации. В отличие от них, стрессоустойчивые управленцы активизируют в трудных жизненных ситуациях конструктивные стратегии дистанцирования, поиска социальной поддержки и планирования.

Данные, полученные в группах дифференцированно по полу можно выделить в качестве показателей гендерной специфики регулирующих психологических механизмов стресс-преодолевающего поведения личности.

Женщины, имеющие повышенную психическую лабильность (стресс-напряженные), опираются в трудных жизненных ситуациях преимущественно на неконструктивные и мало конструктивные копинги: принятие ответственности, бегство/избегание, положительная переоценка. Женщины, обнаруживающие стресс-толерантность, в своем поведении опираются на регулирующую роль конструктивного ресурса поиска социальной поддержки.

Для мужчин, подверженных влиянию организационных стресс-факторов, свойственно активизировать наступательную стратегию конфронтации в стрессовых ситуациях. Стресс-толерантные мужчины как психологические ресурсы стрессоустойчивости используют копинг-стратегии планирования и самоконтроля.

### **3.3. Организационно-психологические ресурсы устойчивости к стрессу личности как субъекта организационных процессов**

#### **3.3.1 Пространства организационных проблем, детерминирующих переживание стресса**

Организационные проблемы, воспринимаемые личностью как внешние факторы, обуславливающие переживание стресса, фокусируются в девяти элементах (модулях) организации: материально–техническом; кадровом; управленческом; социально–психологическом; производственном; финансовом; информационно–аналитическом; маркетинговом и внешнем<sup>1</sup>.

Опрос, проведенный с применением Анкеты «Пространство организационных проблем», а также последующий математико-статистический и контент-анализ полученных результатов, позволили установить специфику восприятия организационных проблем личностью в современных социально-экономических условиях (рисунок 3.8.).

Наибольшую стрессогенную нагрузку обуславливает вторая сфера организации – кадровый модуль. В нем сосредоточены 30,0% высказываний респондентов о проблемах, вызывающих напряжение. Данные контент-анализа позволили определить лейтмотив называемых проблем: низкая заработная плата; недостаточная квалификация сотрудников; дефицит персонала; большой объем работы. Все приведенные формулировки оказывают внешнее влияние по отношению к личности работника и, следовательно, их стрессогенность не может быть измененной внутренними (личностными) средствами. Это – организационные проблемы, отнесенные в подходе к проблеме профессиональных дезадаптаций личности, изложенной в работах Б.А. Ясько, к группе социальных факторов (Ясько,2005; 2013).

---

<sup>1</sup> Описание названных модулей приведено в разделе 2.2.



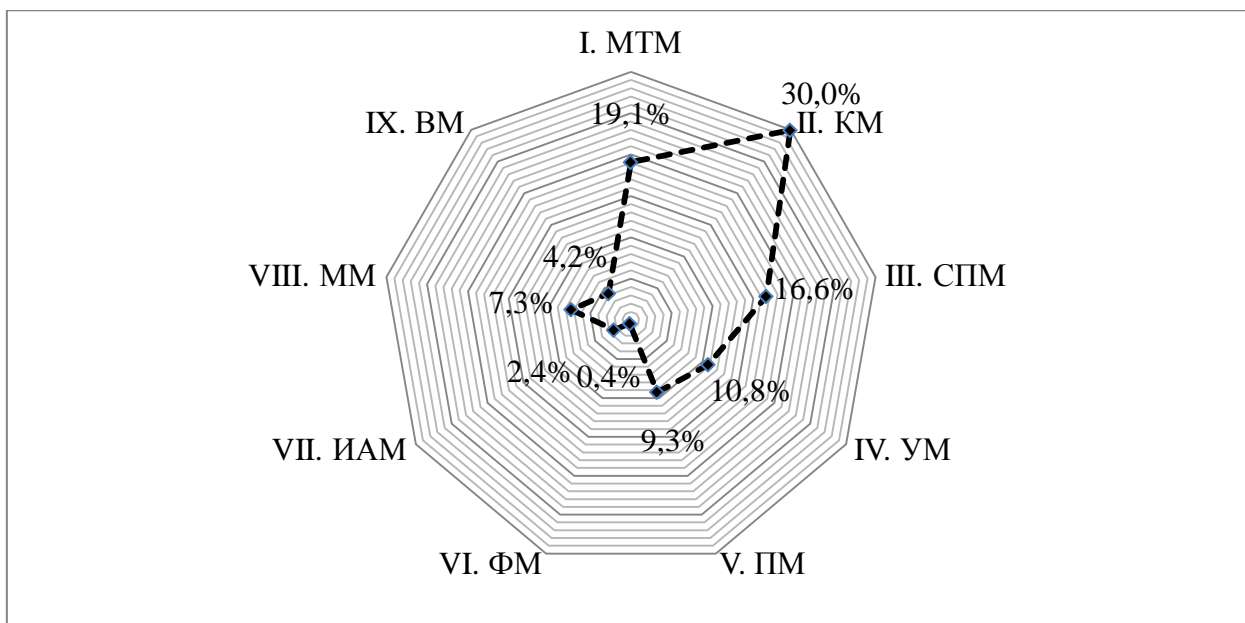


Рисунок 3.8. Пространство организационных проблем, воспринимаемых личностью в современных социально-экономических условиях

*Примечание.*

*элементы организации (модули):*

- I. MTM – Материально–технический модуль
- II. KM – Кадровый модуль
- III. СПМ – Социально–психологический модуль
- IV. УМ – Управленческий модуль
- V. ПМ – Производственный модуль
- VI. ФМ – Финансовый модуль
- VII. ИАМ – Информационно–аналитический модуль
- VIII. ММ – Маркетинговый модуль
- IX. ВМ – Внешний модуль

Второе и третье места, значительно уступая показателю по кадровому модулю, занимают первый (материально-технический) и третий (социально-психологический) модули (Рисунок 3.8.; Приложение 1, табл.1.).

К материально-техническим проблемам большинство работников относят гигиенические условия труда (неудовлетворительная организация рабочего места, устаревшее или некачественное оборудование). В социально-психологической сфере в высказываниях отражается неудовлетворенность межличностными отношениями и психологическим климатом в коллективах.

Следует отметить, что финансовый, информационно-аналитический, маркетинговый и внешний модули, по сути, не несут в себе угроз стресса. Однако имеются особенности, маркирующие стресс-факторы, обусловленные

современной социально-экономической ситуацией в обществе. Как угрозу устойчивости и стабильности личности воспринимаются высокая конкуренция («Маркетинговый модуль») и отношения с государственными структурами как компоненты «Внешнего модуля» («проверки различными инстанциями»; «внешнеэкономические факторы»; «происходящие изменения в образовании»).

Кадровые, производственные, управленческие, маркетинговые и макросредовые проблемы вызывают постоянную озабоченность у руководителей на уровнях подразделений и организации в целом (см. Приложение 1, табл.1).

Имеются определенные различия в значимости проблем материально-технического и внешнего модулей для рядовых сотрудников и руководителей подразделений (рисунок 3.9.).

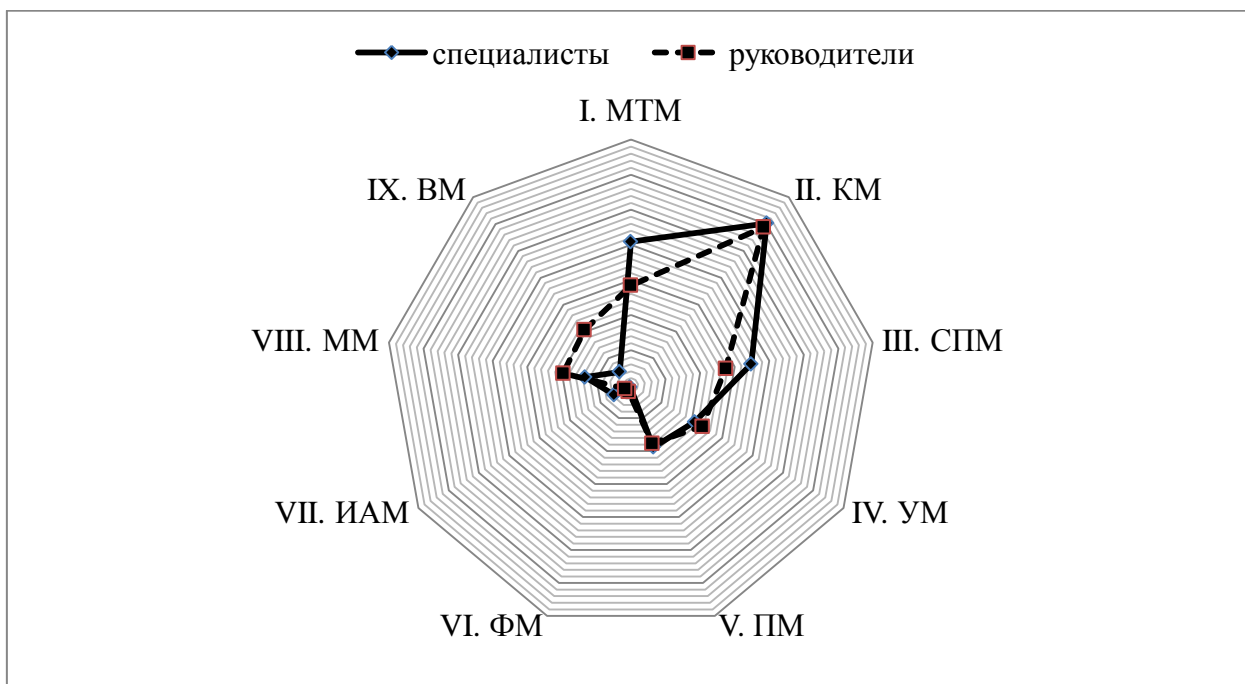


Рисунок 3.9. Сравнение общих показателей пространств организационных проблем, воспринимаемых рядовыми сотрудниками и руководителями

При идентичности показателей по первым трем модулям на личностном уровне и уровне подразделений, существенные различия наблюдаются на уровне организации. Руководители более остро реагируют на динамику макросредовых условий деятельности (IX-й модуль), а для рядовых

сотрудников более выражены стресс-факторы условий деятельности (I-й модуль). Если у специалистов количество названных проблем по IX-му модулю на уровне организации составило только 8,6% от общего числа выделенных проблем, то у руководителей этот показатель занимает первое место по стрессогенности (36,8%) – см. Приложение 1, табл.1.

Существенных различий в восприятии пространств организационных проблем мужчинами и женщинами не отмечается.

Суммарные показатели по первым трем модулям, соотнесенные к показателям организационного стресса, дают достоверную положительную корреляционную связь (при  $r=0,253$ ;  $p<0,01$ ), что демонстрирует стрессогенный характер влияния обозначенных проблем на личность. Он подтверждается и корреляционной связью суммарных показателей по личностному уровню, представленному во всех модулях, и показателей организационного стресса: при  $r=0,296$ ;  $p<0,01$ .

В целом результаты анализа организационных проблем, вызывающих необходимость мобилизации ресурсов стрессоустойчивости личности, включенной в организационные процессы, позволили выделить наиболее характерные в современных социально-экономических условиях внешние стресс-факторы. Наибольшую стрессогенную нагрузку на современного работника оказывает кадровая политика (система обучения, расстановки персонала, стимулирования труда). Проблемы материально-технического обеспечения деятельности (устаревшее оборудование, условия труда), а также социально-психологические проблемы (морально-психологический климат в коллективе, межличностные отношения, отношение руководства к рядовым работникам) разделяют второе и третье места по степени стрессогенности. Воспринимаются эти проблемы личностью как организационный стресс, что подтверждают данные корреляционного анализа.

### 3.3.2 Межличностное доверие и управленческие стили как организационно-психологические ресурсы, влияющие на разные уровни стрессоустойчивости личности.

Согласно методике, использованной для диагностики межличностного доверия, его уровень оценивается по четырем параметрам (шкалам): «доверие»; «последовательность»; «результативность»; «забота». По каждому из обозначенных критериев выделяется три уровня доверия (низкий, умеренный, высокий)<sup>2</sup> (Шо, 2000).

Для получения сфокусированных данных о состоянии межличностного доверия в обследованных группах мы применили также интегральный показатель – «Индекс доверия» (Ид), которые определяли как сумма значений по четырем шкалам<sup>3</sup>.

В целом по выборке полученные результаты позволяют говорить о типологически выраженном умеренном уровне доверия друг другу как психологическом явлении в среде современных работников («Индекс доверия»:  $M=98,3\pm 5,27$ ). В долях выраженности уровней приведенный средний показатель образован: 4,3% значений, находящихся в диапазоне высокого уровня; 80,1% – в диапазоне умеренного уровня; 15,6% – в диапазоне низких значений (Таблица 3.11).

Таблица 3.11. – Показатели выраженности организационного доверия в целом по выборке.

показатели	Параметры доверия				Индекс доверия
	I.	II.	III.	IV.	
$M\pm\sigma$	29,2±5,39	28,3±9,00	27,6±6,44	18,2±7,12	98,3±5,27
Уровни (чел. / %)					
Низкий	14 / 7,5	81 / 43,6	28 / 15,1	121 / 65,1	8 / 4,3
Умеренный	68 / 36,6	35 / 18,8	75 / 40,3	49 / 26,3	149 / 80,1
Высокий	104 / 55,9	70 / 37,6	83 / 44,6	16 / 8,6	29 / 15,6

*Примечания.*

В столбцах обозначены параметры доверия I. «доверие»; II. «последовательность»; III. «результативность»; IV. «забота».

<sup>2</sup> Подробное описание методики и диапазонов каждого уровня приведены в разделе 2.2.

<sup>3</sup> См. там же.

Вместе с тем, дифференцированно по параметрам, составляющим интегральный показатель доверия, отмечается, что наиболее выражен высокий уровень в первом параметре, определяемом как истинное доверие (I-«Доверие»): при среднем показателе по группе  $29,2 \pm 5,39$ , высокий уровень обнаружили 55,9% респондентов (104 чел.). Низкие значения имеют только 14 опрошенных (7,5%).

Выполнение людьми своих обязанностей и обязательств, определяемое в концепции Р. Шо как «результативность» (шкала III), занимает второе место ( $M=27,6 \pm 6,44$ ) по выраженности. Ее высокий уровень свойственен для 44,6% (83 чел.), а низкие показатели выделены только в 28 наблюдениях (15,1%).

Менее всего выражено межличностное доверие по императиву «забота» (шкала IV). Более половины опрошенных (65,1%) считают, что в организациях мало внимания уделяется благополучию людей, их потребностям. Средний балл по данной шкале находится в диапазоне низких значений ( $M=18,2 \pm 7,12$ ). Высокие показатели представлены только в 16 (8,6%) а умеренные – в 49-ти (26,3%) анкетах.

Корреляционный анализ показал, что неудовлетворенность межличностными отношениями и психологическим климатом в коллективах, установленная по показателям социально-психологического модуля в пространстве организационных проблем, отрицательно связана с «Индексом доверия» ( $r=-0,216$ ), императивом истинного доверия ( $r=-0,231$ ), и положительно – с императивом «забота» ( $r=0,334$ ).

Сравнение показателей в группах «стресс-толерантных» и «стресс-напряженных» респондентов выявило достоверно более выраженное стремление к доверительным отношениям с коллегами в среде субъектов, испытывающих стресс ( $M=30,0 \pm 5,61$  против  $27,8 \pm 4,70$ ; при  $t=2,19$   $p<0,05$ ). В этой группе высокое переживание стресса в организации непосредственно связано с значимостью для субъекта строгого выполнения людьми своих

обязанностей и обязательств (императив «результативность»  $r=0,291$ ,  $p<0,01$ ).

Отрицательная связь показателей организационного стресса и индекса доверия, выявленная в обеих группах, позволяет говорить, что усиление влияния стресс-факторов непосредственно связано со снижением уровня организационного доверия: от тенденции («стресс-толерантные»  $r=-0,196$ ;  $p<0,1$ ), к устойчивой взаимосвязи («стресс-напряженные»  $r=-0,182$ ;  $p<0,05$ ).

*Стили управления в системе организационно-психологических факторов регуляции стресс-преодолевающего поведения личности в организации.*

Применение методики «Управленческая решетка» Р. Блейка и Д. Мутон позволило установить, что в целом для современных руководителей характерно оптимальное сочетание направленности на дело ( $M=6,5\pm 1,81$ ) и на интересы сотрудников ( $M=4,9\pm 2,08$ ). Однако значительная дисперсия показателей по каждой шкале требует более детального рассмотрения результатов тестирования. Минимальная выраженность заботы о работниках (диапазон оценок от 1 до 3 баллов) является стилем управления 15-ти руководителей (35,7%). Такой управленческий стиль может быть определен понятием «Авторитет-подчинение» (Ясько, 2013, с. 171-172). Соотношение показателей «направленность на людей» и «направленность на дело» представлена показателями 2,7 : 7,2. Этот стиль управления является индивидуально предпочтительным у руководителей банковской сферы и коммерческого бизнеса (рисунок 3.10).

Анализ данных показал, что из 42-х респондентов выборки руководителей только 11 человек (26,2%) имеют средний уровень переживания стресса в организации. Характерной особенностью выделенных стилей является достоверно более выраженная представленность этой категории субъектов в группе, обозначенной как «Стиль III»: 7 чел. (41,2% против 4 человек совокупно по группам «Стиль I» (1 чел.) и «Стиль II» (3 чел.) – при  $\phi^*=1,86$   $p\leq 0,03$ .

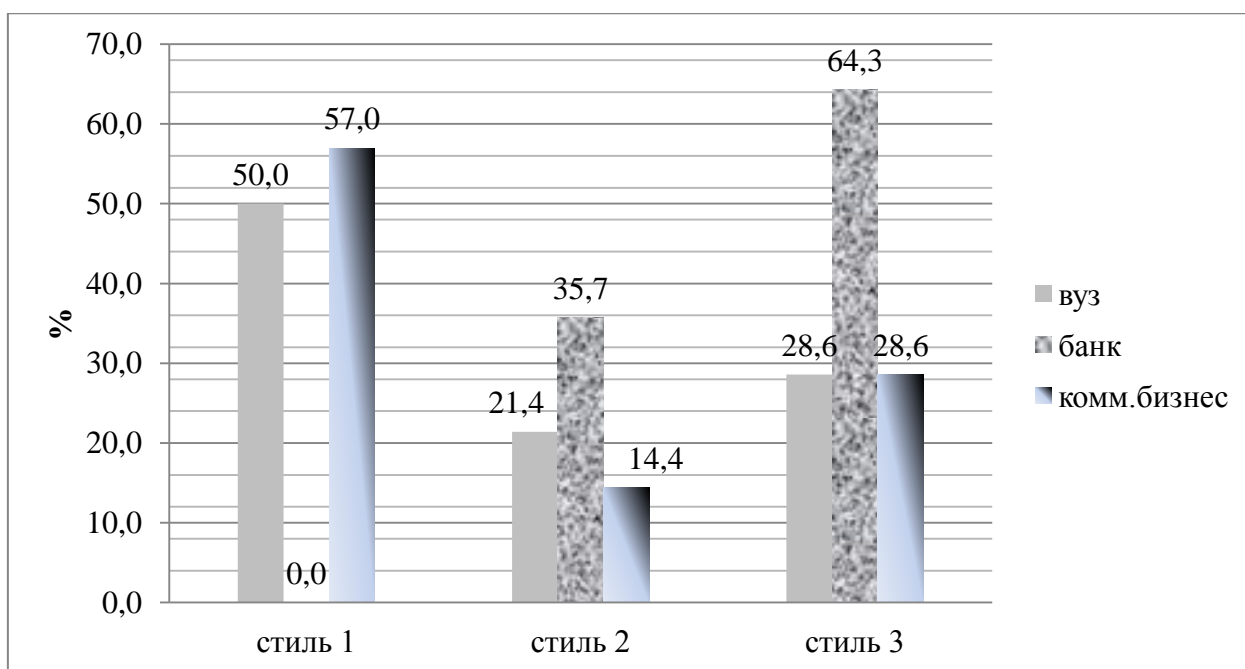


Рисунок 3.10. Представленность руководителей организаций в выделенных типах управленческих стилей (% от каждой подвыборки)

Рассмотрим, как связаны показатели управленческих стилей и уровня переживания сотрудниками организационного стресса.

Из 52-х специалистов, включенных в группу «стресс-толерантных» респондентов, большая часть (59,6%) руководимы менеджерами с демократическим стилем управления (Стиль III «Авторитет – сотрудничество») – Таблица 3.13.

Таблица 3.13. Соотношение долей респондентов с разным уровнем стресса в группах руководителей трех управленческих стилей (абс./%)

	Стиль I	Стиль II	Стиль III
«стресс-толерантные» (52 чел.)	7 / 13,5	14 / 26,9	31 / 59,6
«стресс-напряженные» (92 чел.)	49 / 53,3	22 / 23,9	21 / 22,8

различия:

группа	Стиль I ↔ Стиль II	Стиль I ↔ Стиль III	Стиль II ↔ Стиль III
«стресс-толерантные»:	$\varphi^*=1,59$ ( $p \leq 0,05$ )	$\varphi^*=5,25$ ( $p \leq 0,001$ )	$\varphi^*=3,10$ ( $p \leq 0,001$ )
«стресс-напряженные»:	$\varphi^*=2,88$ ( $p \leq 0,001$ )	$\varphi^*=3,33$ ( $p \leq 0,001$ )	$\varphi^*=0,11$ ( $\varphi^*_{\text{эмп}} < \varphi^*_{\text{кр}}$ )

В противоположность этому, наиболее выраженному переживанию стресса в организации подвержены сотрудники, руководимые авторитарным лидером (Стиль I «Авторитет – подчинение»): из 92-х специалистов,

включенных в группу «стресс-напряженные», 53,3% (49 чел.) работают в системе авторитарного управления организацией. «Либеральный» управленческий стиль не обнаруживает выраженного влияния на уровень переживания стресса сотрудниками организации: здесь в равных долях представлены респонденты обеих групп по выраженности стресса.

Эти результаты подтверждают влияние определенной совокупности внешних, организационных факторов на уровень переживания стресса субъектами совместной деятельности, независимо от специфики сферы деятельности.

#### **3.4. Модели психологических ресурсов устойчивости к стрессу личности, включенной в организационные процессы.**

Систематизация массива диагностических данных и результатов его интерпретации обусловили необходимость применения метода психологического моделирования для выявления психологических ресурсов регуляции стресс-преодолевающего поведения субъектов с разным уровнем стрессовой реакции.

Методом однофакторного дисперсионного анализа (ANOVA) выявлены инварианты, свойственные респондентам каждой из анализируемых групп, позволившие определить конструкты двух моделей регуляции стресс-преодолевающего поведения. Дисперсионному анализу был подвергнут массив из 42-х переменных, в котором зависимой переменной рассматривались показатели по шкале организационного стресса (Приложения 2, 3).

Первая модель (*Модель 1*) выделяет комплекс личностных и организационно-психологических переменных, оказывающих регулирующее влияние на стресс-преодолевающее поведение личности с высоким уровнем переживания стресса (группа «стресс-напряженные»). Учитывая доли представленности в данной Модели показателей по подгруппам



респондентов (см. табл. 3.2.), мы считаем возможным определить ее как модель психологических ресурсов стрессоустойчивости преимущественно субъектов торговой и банковско-финансовой сфер.

Исходя из того, что все респонденты, опирающиеся на данную модель личностных и организационно-психологических ресурсов, обнаружили высокие показатели переживания стресса и нервно-психической напряженности, мы определяем результативность Модели-I как малопродуктивную, отражающую слабо сформированную способность личности к самодетерминации в преодолении стресса. В системе личностно-психологических ресурсов, определяющих малопродуктивный тип стресс-преодолевающего поведения, центральное место занимают специфически выраженные ценностно-смысловые образования (Приложение 1, схема 1).

На высоком уровне выраженности находятся:

- требовательность к другим в части выполнения ими обязательств (перфекционизм по отношению к другим участникам совместной деятельности);
- субъектная значимость стабильности объема и содержания деятельности;
- возможность оказывать влияние на других людей или ход событий в организации.

Средний уровень значимости в системе ценностно-смысловых ресурсов имеют комфортные условия труда; обладание «социальным лицом» и ценность его сохранения.

Слабо выражена личностная значимость ценностей стабильности положения (в широком смысле); поддержки и стабильности неформальной группы; сроков исполнения обязательств; нормативности деятельности и оценки результатов труда руководством; профессиональной карьеры; поиска возможности получения более высоких заработков.

Названные ценности дополняются гиперактивностью малопродуктивных копинг-стратегий «конфронтация» и «принятие

ответственности», а также слабо развитой гибкостью поведения и узостью жизненных интересов.

Организационно-психологические ресурсы представлены высокой сосредоточенностью личности на состоянии кадрового, материально-технического и социально-психологического модулей в пространстве организационных проблем.

Внешним условием реализации личностью малопродуктивной модели преодоления стресса является преобладание управленческого стиля «Авторитет – подчинение» в системе менеджмента организации.

Переменные, образующие первую модель, следует рассматривать как мишени развивающего воздействия при оказании психологической поддержки личности, высоко восприимчивой к организационным стресс-факторам и предрасположенной к поведению типа «А» (Таблица 3.13.).

Таблица 3.13. – Психологические мишени и ресурсы формирования конструктивного преодолевающего поведения стресс-напряженной личности  
(Модель I)

Мишени психологического воздействия	Психологические ресурсы
<p><i>Личностно-психологические</i> (гиперактивные):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– ценность личностного влияния на других («власть»);</li> <li>– перфекционизм по отношению к другим;</li> <li>– ценность занятости;</li> <li>– копинги «конфронтация» и «принятие ответственности»</li> </ul> <p>(дефицитарные):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– навыки социального взаимодействия (ценность неформальных групп);</li> <li>– навыки конформного поведения (гибкость поведения);</li> <li>– широта интересов;</li> <li>– профессиональное развитие (карьера)</li> </ul> <p><i>Организационно-психологические</i> (гиперактивные):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– организационные проблемы кадрового, материально-технического и социально-психологического модулей</li> </ul>	<p><i>Личностно-психологические.</i> Ценности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– сохранения самооценки, «социального лица» в коллективе;</li> <li>– стабильности содержания деятельности</li> </ul> <p><i>Организационно-психологические:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– ценность социально-психологического климата в коллективе</li> </ul>

Вторая модель (*Модель II*) выделяет комплекс конструктивных ресурсов стрессоустойчивости личности, включенной в организационные процессы. В первую очередь следует отметить, что в выборку, образовавшую данную модель, включены только три респондента, занятых в сфере торговли. Иными словами – это ресурсная модель, характерная для представителей финансового бизнеса и вузовского образования. Инвариантными компонентами, определяющими сниженные показатели переживания стресса в организации, выступают средне-слабая нервно-психическая напряженность, достаточная выраженность способности самопознания, регулирующая индивидуальную реакцию ответа на организационные стресс-факторы, а также оптимально выраженные трудовая активность и стремление к продуктивности в деятельности (Приложение 1, схема 2).

Ценностно-смысловой комплекс стресс-толерантной личности образован приоритетом у большинства респондентов этой части совокупной выборки мотивации успеха, а также высокой значимостью для субъекта перспективы потенциальных достижений, стабильности объема деятельности, при невысокой значимости ее содержания. Средний уровень имеют также ценности исполнения другими своих обязательств и оценки работника руководством. Обеспокоенность сохранением «социального лица», как и стабильностью положения неформальной группы не имеет выраженности у субъекта, обладающего конструктивной моделью преодоления стресса в организации.

На личностно-психологическом уровне, помимо названных выше маркеров, обуславливающих ответную реакцию на стресс-факторы (низкий уровень нервно-психического напряжения и сниженные компоненты, определяющие восприимчивость к организационному стрессу), следует отнести преобладание конструктивных копинг-стратегий («дистанцирование»; «поиск социальной поддержки»; «планирование решения проблемы»), при этом наиболее высокую активность имеет стратегия поиска социальной поддержки.

Организационно-психологическими ресурсами преодоления стресса выступают высокая субъектная значимость проблем I-III модулей организационного пространства, а также выраженное влияние высокой значимости организационного доверия, с опорой преимущественно на результативность всех участников совместной деятельности (см. Приложение 1, схема 2).

Учитывая, что значимость проблем I-III модулей организационного пространства выступает важным организационно-психологическим фактором, связанным с разными уровнями стрессоустойчивости, мы проанализировали сущностные аспекты имеющихся различий между содержанием данных модулей в первой и второй моделях (рисунок 3.11).

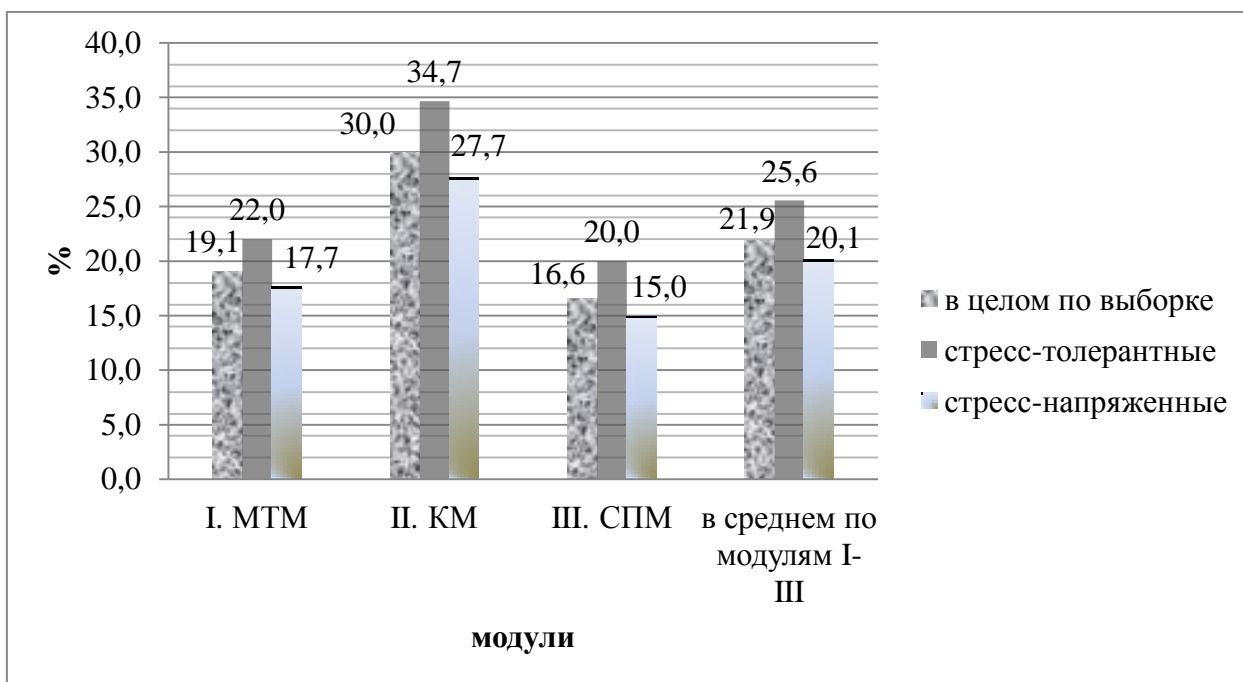


Рисунок 3.11. Доли I-III модулей в пространстве организационных проблем в оценках субъектов с разными типами стрессоустойчивости

Примечание:

*элементы организации (модули):*

- I. MTM – Материально–технический модуль
- II. KM – Кадровый модуль
- III. СПМ – Социально–психологический модуль

Установлено, что для субъектов, включенных во вторую модель, устойчивость к стресс-факторам обуславливается значительно большей

выраженностью всех составляющих этого комплекса – материально-технического, кадрового и социально-психологического модулей (76,7% в общем пространстве проблем, в отличие от 60,4% в среде стресс-напряженных респондентов). Очевидно, личностную вовлеченность в реализацию задач, стоящих перед организацией, можно рассматривать значимым ресурсом устойчивости личности к стресс-факторам организационной среды.

Созданные модели раскрывают специфику психологических ресурсов стрессоустойчивости личности, включенной в организационные процессы. Установленные неслучайные, устойчивые взаимосвязи определенной совокупности личностно-психологических и организационно-психологических переменных с уровнем переживания стресса маркируют два типа ресурсов: конструктивный и малопродуктивный. С опорой на феноменологию каждой Модели можно определять направления консультационной, развивающей работы с персоналом в современных организациях.

## **Глава IV. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТИ ЛИЧНОСТИ КАК СУБЪЕКТА РАЗНЫХ СФЕР ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Анализ особенностей психологических ресурсов стрессоустойчивости субъектов разных сфер деятельности был направлен на решение задачи верификации выделенных двух базовых моделей в подтипах, раскрывающих специфику переживания стресса и мобилизуемых для его преодоления ресурсов. Логика построения этого раздела исследования аналогична логике предыдущего раздела (глава III), где мы рассмотрели психологические ресурсы стрессоустойчивости личности как субъекта организационных процессов.

В группах респондентов, представляющих три сферы деятельности (вуз, банк, коммерческая организация), в первую очередь, будет проведен сравнительный анализ особенностей переживания стресса.

Затем, с учетом проведенного в разделе 3.1. деления совокупной выборки на группы по уровням стрессоустойчивости («стресс-толерантные» и «стресс-напряженные»), будут проанализированы особенности личностно-психологических ресурсов стрессоустойчивости «стресс-толерантных» и «стресс-напряженных» респондентов, представляющих различные сферы деятельности. Этот раздел включает анализ: мотивационного комплекса личности, занятой в различных сферах деятельности; ценностно-смысловых регуляторов стрессоустойчивости; организационно-психологических ресурсов, влияющих на разные уровни стрессоустойчивости личности в организациях разных сфер деятельности. Такая последовательность анализа должна обеспечить решение четвертой эмпирической задачи: рассмотреть варианты верификации базовых моделей ресурсов стрессоустойчивости в подтипах, характерных для субъектов разных сфер и видов деятельности.

Завершающим разделом четвертой главы выделен анализ психологических ресурсов устойчивости к стрессу руководителей,

обладающих разными управленческими стилями. Анализ направлен на проверку третьей эмпирической гипотезы: у личности как субъекта управленческой деятельности психологические особенности индивидуального лидерского стиля могут обуславливать разную конфигурацию и эффективность сочетания психологических ресурсов устойчивости к стрессу.

В процессе описания и интерпретации результатов исследования мы будем использовать следующие обозначения групп респондентов, представляющих разные сферы деятельности:

- банковская сфера –  $n_1$  (70 чел.), в том числе – сотрудники « $Cn_1$ »; руководители – « $Pn_1$ »;
- группа преподавателей вуза –  $n_2$  (54 чел.); в том числе – сотрудники « $Cn_2$ »; руководители – « $Pn_2$ »;
- работники коммерческой сферы (торговых организаций) –  $n_3$  (62 чел.), в том числе – сотрудники « $Cn_3$ »; руководители – « $Pn_3$ ».

#### **4.1. Сравнительный анализ особенностей переживания стресса субъектами, включенными в различные сферы деятельности.**

Дифференцированный анализ по группам респондентов, занятых в разных сферах деятельности показал следующее.

##### *Банковская сфера.*

У работников банка, при среднегрупповом показателе, находящемся на границе высокой восприимчивости организационного стресса ( $M=49,7\pm 4,41$ ), высокий уровень стресса испытывают более половины опрошенных (57,1%), а остальные (42,9%) демонстрируют среднюю стресс-толерантность (Приложение 1, табл. 2.).

Наиболее подвержены переживанию организационного стресса руководители ( $M=52,6$ , что достоверно выше, чем в группе специалистов: 48,9 балла; при  $t=4,74$ ;  $p<0,001$ ). По данным сравнения долей выраженности

высоких показателей подтверждается наибольшая восприимчивость к стрессу руководителей (при  $\varphi^*=5,50$   $p\leq 0,000$ ) и мужчин, занятых в банковской сфере (при  $\varphi^*=1,77$   $p\leq 0,04$ ).

В принятии ценностей других (шкала «Принятие ценностей других») наиболее стрессогенным влиянием обладают неумение общаться с людьми различных воззрений, а также частое несогласие с непосредственным или вышестоящими руководителями. Эти позиции обуславливают переживание напряжения в общении с коллегами большинством опрошенных (68,6%). Только 22 человека (31,4%) обладают психологическими навыками толерантного взаимодействия. Здесь также, как в целом по группе, наиболее подвержены стрессу руководители и мужчины (см. Приложение 1, табл. 2.).

Увлеченность работой, активность (шкала «Активность и продуктивность») имеет для лиц, занятых в банковской сфере, также как и в целом по совокупной выборке, более выраженный стрессогенный характер. В среднегрупповых значениях показатель находится в диапазоне высокого уровня ( $M=11,4\pm 2,66$ ). Наиболее подвержены влиянию этого фактора стресса руководители, что подтверждается как достоверно более высоким среднегрупповым показателем (при  $t=2,98$ ;  $p<0,05$ ), так и долей выраженности высоких показателей по сравнению со специалистами (100,0% против 67,9%). Следует отметить, что высокая выраженность стресс-фактора «Активность и продуктивность» проявляется как в группах мужчин, так и женщин.

#### *Сфера высшего профессионального образования.*

Педагоги вуза также испытывают воздействие стресс-факторов в организации. В средних значениях измерения степени восприимчивости к стрессу показатель находится на границе высоких значений ( $M=49,0\pm 4,36$ ), причем различий в группах специалистов и руководителей, а также в группах, дифференцированных по полу, не отмечается (см. табл. 4.1.).

Важно отметить, что и в этой среде не выделены показатели, соответствующие устойчивости к стрессу. 44,4% опрошенных педагогов и



руководителей испытывают высоко выраженный стресс в организации, а остальные 55,6% респондентов обнаруживают средний уровень стресс-толерантности. В целом соответствует этим показателям и данные в подгруппах специалистов, руководителей, мужчин и женщин.

Анализ выраженности стресс-фактора «Принятие ценностей других» показывает, что наиболее подвержены его воздействию руководители различных подструктур вуза и педагоги-женщины (в сравнениях «специалисты – руководители»  $p \leq 0,02$  при  $\varphi^* = 1,97$ ; «мужчины – женщины»  $\varphi^* = 2,14$ ;  $p \leq 0,03$  и  $\varphi^* = 2,52$ ;  $p \leq 0,001$ ). Лишь два респондента из числа педагогов – женщин обладают способностями толерантного общения и не подвержены действию данного стресс-фактора.

Аналогично выглядит картина и по фактору «Активность и продуктивность». Все среднегрупповые показатели находятся в диапазоне высоких значений (свыше 10 баллов), при этом большая часть обследованных (более 70,0%) имеют выраженные симптомы переживания стресса под воздействием неудовлетворенности трудовой активностью, опасений за имеющееся место работы и перспективы карьерного роста.

#### *Сфера торговли.*

У лиц, занятых в сфере торговли, констатируются все показатели, маркирующие высокий уровень стресса. Это относится как к среднегрупповому измерению ( $M = 56,6 \pm 3,02$ ), так и к показателям долей выраженности высокого и среднего уровней. Высокую восприимчивость к организационному стрессу обнаружили 95,2% опрошенных, и только 4,8% (3 человека) имеют среднюю стресс-толерантность (см. Табл. 4.1.). Вместе с тем отмечается, что наиболее остро переживают стресс в организационных процессах рядовые работники по сравнению с руководителями (при  $t = 1,96$   $p < 0,05$ ). Возможно, здесь находит отражение перегруженность сложным общением с клиентами, слабо развитые коммуникативные навыки делового общения работников торговли. Несмотря на немногочисленность подгруппы мужчин (12 человек), мы видим, что для них переживание организационного

стресса проходит более остро, чем у женщин (при  $t=2,87$   $p<0,05$ ) – см. Приложение 1, табл. 2.

Переживание стресса по параметру «*Принятие ценностей других*» также высоко выражено ( $M=10,2\pm 1,94$ ). У более чем половины опрошенных (64,5%) этот фактор вызывает высокое психоэмоциональное напряжение, а у остальных (35,5%) – среднее. Устойчивости к данному фактору стресса не обнаружил никто. Наиболее подвержены негативному влиянию последствий неумения и нежелания принимать иную точку зрения, терпимо относиться к партнерам по взаимодействию рядовые работники (при  $t=2,93$   $p<0,05$ ) и мужчины (при  $t=2,07$   $p<0,05$ ). Это наблюдение подтверждается не только сравнением среднегрупповых показателей измерения, но и преобладанием долей выраженности высокого уровня стрессогенности данного фактора в названных подгруппах (в сравнениях: «руководители – специалисты»  $p\leq 0,03$  при  $\phi^*=1,88$ ; «мужчины – женщины»  $p\leq 0,03$  при  $\phi^*=1,83$ ).

Еще более стрессогенное воздействие на личность, деятельность которой связана с организацией торговой сферы, оказывает фактор «*Активность и продуктивность*». Среднегрупповой показатель измерения находится в диапазоне высоких значений ( $M=12,8\pm 1,72$ ), причем и здесь отмечается более выраженная подверженность действию данного фактора рядовых работников, по сравнению с руководителями ( $M=13,1$  и  $11,9$  соответственно; при  $t=2,17$   $p<0,05$ ) и мужчин, по сравнению с женщинами ( $t=2,06$   $p<0,05$ ).

Подавляющее большинство респондентов этой группы (96,8%) находятся под сильным воздействием стресса неуверенности в сохранении рабочего места, неудовлетворенности трудом.

Далее было проведено сравнение основных показателей, полученных в группах респондентов, дифференцированных по сферам занятости. Поскольку установлено, что во всех группах основные показатели относятся к критериям «среднегрупповой показатель» и «высокий уровень» выраженности стресса, был проведен анализ различий по этим значениям.

Результаты анализа показали, что наиболее подвержены стрессу в организации лица, занятые в торговой сфере. Это подтверждается данными статистического анализа как среднегрупповых значений, так и сравнений в подгруппах специалистов, руководителей, женщин, мужчин (Приложение 1, табл. 3.).

Аналогично выглядит картина и по выраженности стресс-факторов интолерантного отношения к чувствам и ценностям других (шкала «Принятие ценностей других»), а также уверенности, заинтересованности в выполняемой работе (шкала «Активность и продуктивность»).

Эти результаты дают основание рассматривать организации торговли как сферу повышенных рисков развития у субъектов (рядовых работников, руководителей) стресс-синдромов.

Менее всего подвержены влиянию стресса педагоги вуза. Однако в показателях сравнения с данными по группе работников банковской сферы, педагоги демонстрируют более выраженную интолерантность в принятии ценностей других (шкала «Принятие ценностей других»). Это связано с позицией активной критики иного мнения (утверждение № 14  $M=4,3$  при макс. значении 5 баллов) и часто выражаемого несогласия с решениями непосредственных или вышестоящих руководителей (утверждение № 20  $M=4,4$ ). При этом педагоги вуза значительно активнее респондентов других сфер ведут себя в трудовом процессе, выражают в нем заинтересованность (шкала «Активность и продуктивность»). Достоверно менее выраженный стресс в целом, а также по группе руководителей отмечается в сравнениях с банковской сферой, и по всем показателям в сравнениях с работниками сферы торговли (см. Приложение 1, табл. 3.).

Вместе с тем, сравнение данных в отдельных подгруппах позволяет констатировать определенные особенности. По всем группам респондентов видим, что низкие показатели выраженности интегрального стресса преобладают в среде банковских служащих (выборка  $n_1$ ). Однако для субъектов управленческой деятельности (группа «руководители») менее

стрессогенной организационная среда является в системе образования, в частности, по показателям «Интегральный ОС» и «Активность и продуктивность». Аналогичное наблюдение относится к группе мужчин банка в интегральных показателях, а также по стресс-фактору «Активность и продуктивность» для всей группы банковских служащих.

***Показатели уровня нервно-психического напряжения субъектов разных сфер деятельности.***

*Банковская сфера.*

В среде работников банка только 8 респондентов (11,4%) показали чрезмерное НПН (Приложение 1, таблица 4.). К умеренно выраженному состоянию НПН отнесены данные по 45-ти наблюдениям (64,3%), а остальные – соответствуют слабым показателям (17 чел., 24,3%). В этой выборке испытуемых не отмечается различий как в средних значениях по подгруппам специалистов и руководителей, так и в уровнях выраженности НПН.

Вместе с тем, сравнение в группах по полу показывает, что мужчины, работающие в банке, имеют более высокие значения в средних показателях ( $M=55,7$  против 52,9 в группе женщин; при  $t=2,09$   $p<0,05$ ) и в долях выраженности умеренного нервно-психического напряжения (68,0% против 55,0% в группе женщин; при  $\phi^*=1,69$   $p\leq 0,04$ ). При этом слабое напряжение характерно преимущественно для женщин (30,0% против 10,0% в среде мужчин; при  $\phi^*=1,53$   $p\leq 0,06$ ). Как видим, эти данные соответствуют показателям, полученным в целом по эмпирической выборке.

Корреляционный анализ обнаружил наличие положительной взаимосвязи между стресс-фактором неудовлетворенности трудом, сниженной продуктивностью и активностью, с одной стороны, и состоянием нервно-психического напряжения – с другой ( $r=0,288$ ;  $p<0,05$ ) – Таблица 4.1.

Корреляция такого вида позволяет говорить о непосредственном взаимовлиянии организационных факторов, обуславливающих переживание

стресса личностью, включенной в финансовую сферу бизнеса, и формированием повышенного НПН.

Таблица 4.1. Корреляционная матрица взаимосвязей (r) показателей нервно-психического напряжения и организационного стресса

	Интегральный ОС	шкала «Принятие ценностей других»	шкала «Активность и продуктивность»
В целом по выборке	0,174*	0,092	0,243**
Банковская сфера	0,185	0,032	0,288*
Вуз	0,314*	0,286*	0,116
Сфера торговли	0,529**	0,339**	0,421**

Примечание: «\*» -  $p < 0,05$ ; «\*\*» -  $p < 0,001$ .

Отсутствие достоверных корреляционных связей по другим показателям организационного стресса в данной выборке можно рассматривать как специфический маркер менее высоких рисков развития стресса в условиях банковской деятельности, что подтверждается результатами проведенного выше анализа по показателям ОС и НПН.

#### *Сфера высшего профессионального образования.*

Преподаватели вуза также испытывают нервно-психическое напряжение на умеренном уровне ( $M=51,6$ ). Однако в этой группе констатируется, что преподаватели достоверно менее подвержены этому состоянию, чем руководители. Средний показатель по группе преподавателей находится в диапазоне низких значений ( $M=42,7$ ), в то время как у руководителей вуза он соответствует умеренному НПН ( $M=60,5$ ) – см. Приложение 1, табл. 4.

41 респондент (76,0%) испытывают чрезмерное и умеренное напряжение и только 13 человек (24,0%), по сути, не подвержены состоянию НПН.

Наиболее чувствительны к реакции напряжения преподаватели мужчины. Это подтверждается сравнением как средних значений измерения по группам мужчин и женщин (при  $t=1,98$   $p < 0,05$ ), так и долей (%) выраженности умеренного НПН в этих группах (при  $\phi^*=2,94$   $p \leq 0,001$ ).

Корреляционный анализ показал наличие достоверных положительных взаимосвязей показателей НПН и организационного стресса, переживаемого

педагогами вуза. Это относится к собственно индикаторам стресса («Интегральный показатель»  $r=0,314$ ;  $p<0,05$ ) и стресс-фактору «Принятие ценностей других» ( $r=0,286$ ;  $p<0,05$ ).

Таким образом, и в данных по группе педагогов вуза отмечается наличие взаимосвязи между состоянием стресса, возникающим под влиянием условий организационной среды, и индивидуальной нервно-психической реакцией человека на него. Специфика же проявляется в менее выраженной реакции напряжения в женской среде педагогов.

### *Сфера торговли.*

Среди респондентов, занятых в сфере торговли, 42,0% (26 чел.) имеют чрезмерное нервно-психическое напряжение, а 43,5% (27 чел.) – умеренное. Только 9 опрошенных (14,5%) показали отсутствие этого состояния, причем все они – женщины (см. Приложение 1, табл. 4.).

Отмечается, что в этой выборке, также как и в предыдущих, более всего испытывают состояние НПН руководители ( $M=75,3$  против 64,3 по группе рядовых сотрудников; при  $t=2,14$   $p<0,05$ ) и мужчины ( $M=72,2$  против 67,4 в группе женщин; при  $t=2,07$   $p<0,05$ ). Это подтверждается не только приведенными данными статистического анализа, но и результатами сравнения долей (%) выраженности чрезмерного и умеренного напряжения. Они достоверно преобладают у руководителей по сравнению с рядовыми работниками и у мужчин, по сравнению с женщинами ( $\varphi^*_{\text{эмп.}} > \varphi^*_{\text{кр.}}$ , т.е.  $p\leq 0,001$ ) – см. Приложение 1, табл. 4.

Сравнение основных показателей, полученных в группах респондентов, дифференцированных по сферам занятости, показывает, что по основным маркерам повышенного нервно-психического напряжения различия выделяют группу респондентов, занятых в сфере торговли (группа  $n_3$ ).

Менее всего подвержены риску чрезмерного или умеренного НПН лица, занятые в банковской сфере (группа  $n_1$ ). В частности, доли выраженности слабого напряжения преобладают в группах  $n_1$  и  $n_2$ , а доли выраженности чрезмерного напряжения достоверно преобладают в среде торговых

работников. Установленные различия подтверждаются статистическим анализом среднегрупповых значений измерения. Так, в сравнении « $n_1 \leftrightarrow n_2$ » в целом по группе, а также в подгруппах специалистов и женщин показатели t-критерия, демонстрирующие значительно менее выраженное НПН в группе  $n_2$ , находятся в диапазоне 99,0 – 99,9% достоверности. А в сравнении « $n_1 \leftrightarrow n_3$ » по всем подгруппам (специалисты, руководители, мужчины, женщины), показатели t-критерия, демонстрирующие значительно более выраженное НПН в группе  $n_3$ , находятся в диапазоне 99,9% достоверности. Аналогично выглядят результаты сравнения « $n_2 \leftrightarrow n_3$ » (Приложение 1, табл. 5.).

В целом по результатам проведенного анализа уровня переживаемого стресса в организациях разных сфер деятельности можно заключить следующее.

В среде банковских служащих и педагогов вуза представленность респондентов в группах «стресс-толерантные» и «стресс-напряженные» примерно равная. Тем не менее, 57,1% субъектов банковского бизнеса и 44,4% педагогов вуза опираются в преодолении стресса на малопродуктивные ресурсы, о чем свидетельствуют высокие показатели переживания ими организационного стресса (Таблица 4.2.).

Таблица 4.2. Представленность респондентов исследуемых сфер деятельности в группах «стресс-толерантные» и «стресс-напряженные»

	банк ( $n_1=70$ чел.)	вуз ( $n_2=54$ чел.)	торг. ( $n_3=62$ чел.)
<i>группа «стресс-напряженные» (123 чел.)</i>			
всего (чел.)	40	24	59
% от выборки	57,1	44,4	95,2
% от состава группы	32,5	19,5	48,0
<i>группа «стресс-толерантные» (63 чел.)</i>			
всего (чел.)	30	30	3
% от выборки	42,9	55,6	4,8
% от состава группы	47,6	47,6	4,8

В общей выборке стресс-напряженных испытуемых работники банка составляют 32,5%, а преподаватели вуза – 19,5%, что является самой низкой долей в общем массиве данных.

Как видно из данных, приведенных в таблице 4.3., наиболее подвержены риску острого переживания стресса лица, занятые в сфере торговли: 95,2% из них (59 чел.) имеют высокие показатели по шкале организационного стресса. Это дает основание рассматривать модель психологических ресурсов малопродуктивного стресс-преодолевающего поведения как преимущественно свойственную для субъектов, включенных в коммерческий бизнес, а модель конструктивного противодействия стресс-факторам организационной среды как преимущественно ресурсы, сформированные у педагогов высшей школы и финансового бизнеса.

## **4.2. Личностно-психологические ресурсы стрессоустойчивости субъектов различных сфер деятельности**

### **4.2.1 Мотивационный комплекс личности, занятой в различных сферах деятельности**

Результаты диагностики направленности личности показали, что по выборке респондентов – сотрудников *банковской сферы* преобладает направленность на себя – данный вид направленности оказался доминирующим у 32 респондентов, что составляет 45,7% выборки. Деловая направленность (направленность на задачу) доминирует у 26 респондентов (37,2%). Для 12 респондентов (17,1%) в качестве доминирующей выступает коллективистская направленность (направленность на взаимодействие).

Проведенное гендерное сравнение не выявило статистически значимых различий по таким типам направленности, как направленность на задачу и направленность на себя. Однако следует отметить, что в женской среде представлены все виды направленности, в то время как у мужчин в равных долях распределились показатели по преобладанию двух видов направленности: эго-центрической (на себя) и рабочей (на задачу) – Таблица 4.3.



Таблица 4.3. Показатели долей (%) выраженности доминирующего вида направленности в группах работников банка, дифференцированно по полу

Выборки	виды направленности					
	НС		НВ		НЗ	
	<i>абс.</i>	<i>%</i>	<i>абс.</i>	<i>%</i>	<i>абс.</i>	<i>%</i>
<b>Мужчины (20 чел.)</b>	10	50,0	-	-	10	50,0
<b>Женщины (50 чел.)</b>	22	44,0	12	24,0	16	32,0
<b>В целом</b>	32	45,7	12	17,1	26	37,2
<i>различия</i>	$\varphi^*=0,45$ ; т.е. $\varphi^*_{\text{эмп.}} < \varphi^*_{\text{кр.}}$			$\varphi^*=1,39$ ; т.е. $\varphi^*_{\text{эмп.}} < \varphi^*_{\text{кр.}}$		

Также было проведено сравнение доминирующей направленности в группах респондентов-руководителей и респондентов-специалистов (Таблица 4.4).

Таблица 4.4. Показатели долей (%) выраженности доминирующего вида направленности в группах руководителей и специалистов банка

Выборки	виды направленности						
	НС		НВ		НЗ		
	<i>абс.</i>	<i>%</i>	<i>абс.</i>	<i>%</i>	<i>абс.</i>	<i>%</i>	
Руководители (14 чел.)	-	-	5	35,7	9	64,3	
Специалисты (56 чел.)	32	57,1	7	12,5	17	30,4	
<i>различия</i>				$p \leq 0,05$ ( $\varphi^*=1,87$ )		$p \leq 0,001$ ( $\varphi^*=2,32$ )	

В группе руководителей преобладающий тип направленности – на задачу (9 человек, что составляет 64,3%). В среде специалистов данный тип выступает как доминирующий только у 17 респондентов (30,4%). У руководителей также более выражена по сравнению со специалистами направленность на взаимодействие (35,7% против 12,5% соответственно). Эгоцентрическая направленность не характерна для руководителей банка, в то время как среди 57,1% сотрудников этот вид направленности определяет их активность в организации.

У педагогов *высшего профессионального образования* показатели видов направленности имеют определенную специфику. В этой группе

респондентов преобладает направленность на задачу, которая выступает как доминирующая у 41 респондента (76,0%). Личностная направленность (направленность на себя) доминирует лишь у 5 респондентов (9,2%), у 8 респондентов (14,8%) в качестве доминирующей выступает направленность на взаимодействие (Таблица 4.5.).

Статистически значимых гендерных различий при сравнении показателей у респондентов-мужчин и респондентов-женщин не выявлено. Также не зафиксированы достоверные различия при сравнении показателей направленности в подгруппах руководителей образовательных учреждений и педагогов: в них в равной степени выражена направленность на задачу.

Таблица 4.5. Показатели долей (%) выраженности доминирующего вида направленности в группах работников образования, дифференцированно по полу

Выборки	виды направленности					
	НС		НВ		НЗ	
	<i>абс.</i>	<i>%</i>	<i>абс.</i>	<i>%</i>	<i>абс.</i>	<i>%</i>
<b>Мужчины (18 чел.)</b>	1	5,6	2	11,1	15	83,3
<b>Женщины (36 чел.)</b>	4	11,1	6	16,7	26	72,2
<b>В целом</b>	5	9,2	8	14,8	41	76,0
<i>различия</i>					$\varphi^*=1,4$ ; т.е. $\varphi^*_{эмп.} < \varphi^*_{кр.}$	

Личность, занятая в *организациях торговой сферы*, характеризуется преобладанием эго-центрической направленности («на себя» 58,1%). Второе место по выраженности занимает значимость работы, дела («на задачу» 35,4%) – Таблица 4.6.

Анализ, проведенный дифференцированно в подгруппах по полу, не выявил достоверных различий. Очевидно, что для личности, занятой в сфере торговли, мало свойственно стремление к взаимодействию: приоритет этого вида направленности обнаружили только четыре респондента женского пола и его нет ни в одном наблюдении по мужской части выборки.

Таблица 4.6. Показатели долей (%) выраженности доминирующего вида направленности в группах работников торговой сферы, дифференцированно по полу

Выборки	виды направленности					
	НС		НВ		НЗ	
	<i>абс.</i>	<i>%</i>	<i>абс.</i>	<i>%</i>	<i>абс.</i>	<i>%</i>
<b>Мужчины (12 чел.)</b>	6	50,0	-	-	6	50,0
<b>Женщины (50 чел.)</b>	30	60,0	4	8,0	16	32,0
<b>В целом</b>	36	58,1	4	6,5	22	35,4
<i>различия</i>	$\varphi^*=0,82$ ; т.е. $\varphi^*_{эмп.} < \varphi^*_{кр.}$			$\varphi^*=1,14$ ; т.е. $\varphi^*_{эмп.} < \varphi^*_{кр.}$		

Руководители, включенные в группу испытуемых (14 чел.), показали, по сути, аналогичные результаты. Более половины из них (57,1%) руководствуются приоритетом личных ценностей и установок (направленность «на себя»); треть (28,6%) – приоритетом дела, решаемых в деятельности задач. Лишь два человека показали направленность на взаимодействие с окружающими как преобладающий стимул в поведении.

Далее было проведено сравнение совокупных данных, полученных в трех выборках. Оно показало, что активность личности, занятой в организациях коммерческого и финансового бизнеса, регулируется ценностью личных приоритетов, в отличие от педагогов системы профессионального образования, у значительной части которых поведенческая активность обуславливается направленностью на дело и достижение в нем значимых результатов (рисунок 4.1.).

Однако в условиях современных производственных, социально-экономических процессов, всякая деятельность становится коллективной, совместной по своей технологии и социально-психологическим условиям реализации (Журавлев, Нестик, 2010).

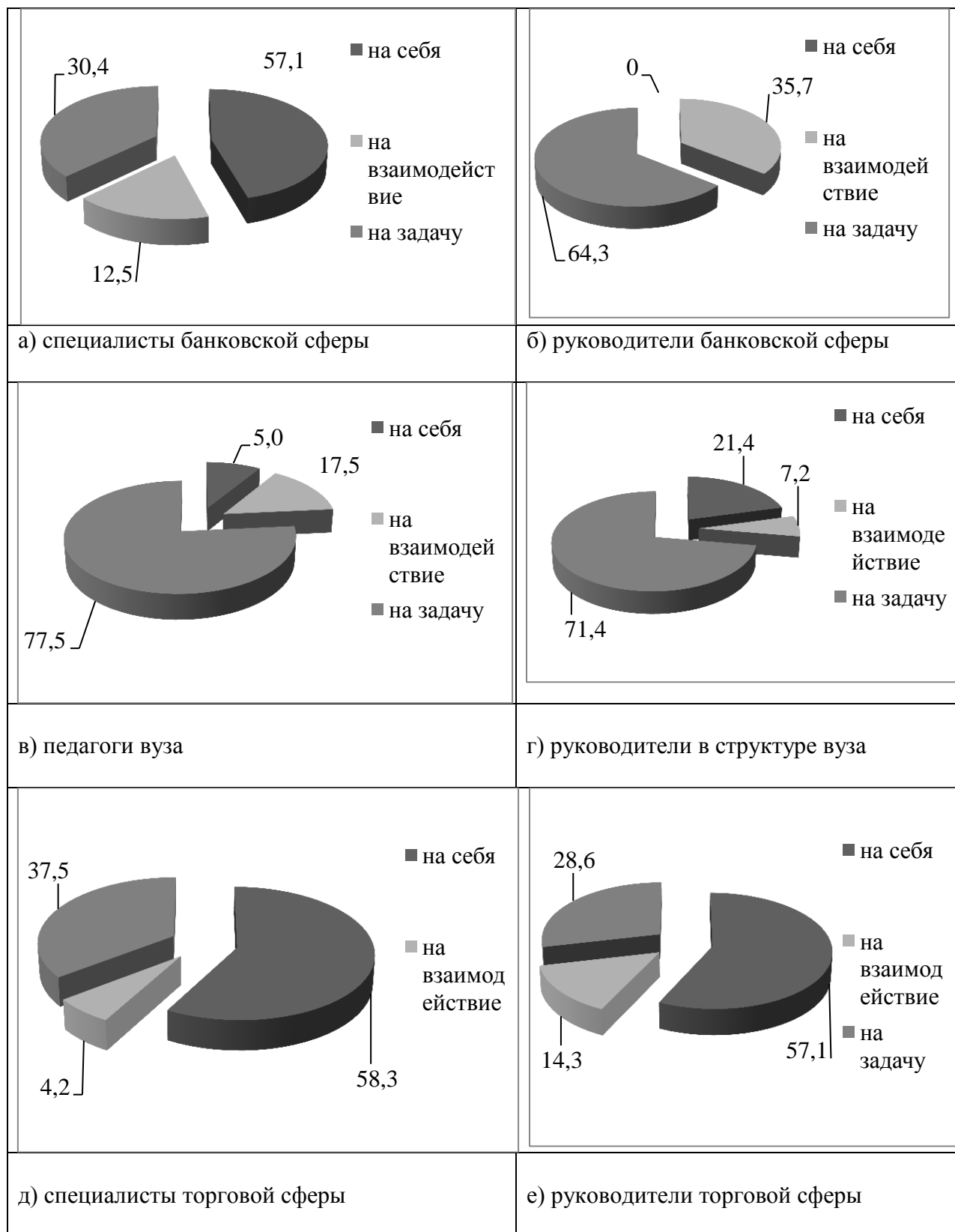


Рисунок 4.1. Доли выраженности видов личностной направленности субъектов, включенных в организации различных сфер деятельности

Как показывают данные статистического анализа, менее всего стремление к взаимодействию выражено в среде торговых работников.

Индивидуализм, сниженный интерес к взаимодействию с другими может выступать, с одной стороны, препятствием в достижении успешности совместной деятельности, а с другой – быть одним из барьеров преодолевающего поведения, в частности, формирования ресурса копинга поиска социальной поддержки.

Соотношения стремлений к *успеху и избеганию неудач* у субъектов разных сфер деятельности.

Анализ показал, что 57,1% работников коммерческого банка (40 чел.) устремлены на успех, причем в среде руководителей это стремление более выражено 71,4% против 53,6%) – Таблица 4.7.

Таблица 4.7. Сравнение показателей выраженности мотиваций успеха и избегания неудач (абс. / %)

Виды мотивации	n <sub>1</sub> (банковская сфера)		n <sub>2</sub> (сфера образования)		n <sub>3</sub> (торговая сфера)	
	Cn <sub>1</sub>	Pn <sub>1</sub>	Cn <sub>2</sub>	Pn <sub>2</sub>	Cn <sub>3</sub>	Pn <sub>3</sub>
<i>Успех</i>	30 / 53,6	10 / 71,4	36 / 90,0	11 / 78,6	20 / 41,7	10 / 71,4
<i>Избегание</i>	26 / 46,4	4 / 28,6	4 / 10,0	3 / 21,4	28 / 58,3	4 / 28,6
Стат. сравнения	φ*=1,26; p≤0,1		φ*=1,02, т.е. φ* <sub>эмп.</sub> < φ* <sub>кр.</sub>		φ*=2,00; p≤0,02	

У работников системы высшего образования преобладает мотивация успеха: ее обнаружили 87,0% опрошенных (47 чел.), причем у педагогов этот показатель составил 90,0% против 78,6% – у руководителей данного образовательного учреждения.

У лиц, занятых в торговой сфере, мотивация успеха с очевидностью более выражена в среде менеджеров (71,4% против 28,6%; при φ\*=2,00 p≤0,02).

В целом можно отметить, что наиболее выражена направленность на успех у работников высшего образования. Менее всего значимость достижения успехов характерна для субъектов, занятых коммерческим бизнесом.

Корреляционный анализ, проведенный по массивам данных в трех профессиональных группах, подтвердил результаты, полученные в целом по

совокупной выборке. Действительно, направленность на себя не имеет положительной связи с мотивацией успеха, но тесно связана со стремлениями субъекта к избеганию неудач, независимо от того, в какой сфере деятельности сосредоточена его активность (Таблица 4.8.).

В противоположность этому, направленность на дело и на взаимодействие тесно положительно коррелируют с мотивацией успеха.

Таблица 4.8. Корреляционная матрица (r) достоверных взаимосвязей мотивации успеха и основных видов направленности личности

группы	виды направленности		
	«на себя»	«на взаимодействие»	«на задачу»
банк (n <sub>1</sub> =70 чел.)	-0,780	0,331	0,632
вуз (n <sub>2</sub> =54 чел.)	-0,617	0,405	0,339
торг.сфера (n <sub>3</sub> =62 чел.)	-0,822	0,276	0,609

В целом следует отметить, что стремление к успеху является ведущим мотивом субъектной активности личности, занятой в сфере высшего образования. Работники финансовой сферы в меньшей мере мотивированы на достижение успеха: лишь половина из них обнаруживает это качество. Однако отмечается значительно более выраженное стремление к успеху у руководителей банка, что, очевидно, связано со спецификой организаций данного вида, деятельность которых проходит в условиях жесткой внутриотраслевой конкуренции. Аналогично можно интерпретировать и показатели по группе субъектов коммерческой деятельности: при невысокой устремленности рядовых работников к успеху, руководители торговых организаций обнаруживают выраженную направленность на успех.

Таким образом, мотивационный комплекс личности, занятой в организациях различных сфер, характеризуется следующими качествами:

1) значительной долей сегментов направленности «на себя» и «на задачу», с преобладанием второго из названных видов в среде педагогов вуза;

2) положительной взаимосвязью стремления к успеху, с одной стороны, и направленностью на задачу, на взаимодействие – с другой, что может

являться мотивационным фоном, влияющим на стресс-преодолевающее поведение личности в организации;

3) отрицательным взаимовлиянием высокой направленности на себя и мотивации успеха: личность с преобладанием эго-центрических ценностей предпочитает ориентироваться в своей субъектной активности на избегание неудач, причем данное явление в равной мере характерно для субъектов всех анализируемых сфер деятельности.

#### 4.2.2 Специфика копинг-стратегий личности в организациях разных сфер деятельности

В группу «стресс-напряженных» респондентов вошли данные по 30 работникам банка; 30 педагогам вуза и только 3 работникам торгового предприятия. Важной особенностью является отсутствие существенных различий в конфигурации «профилей» у респондентов, представляющих разные сферы занятости в этой группе (рисунок 4.2.).

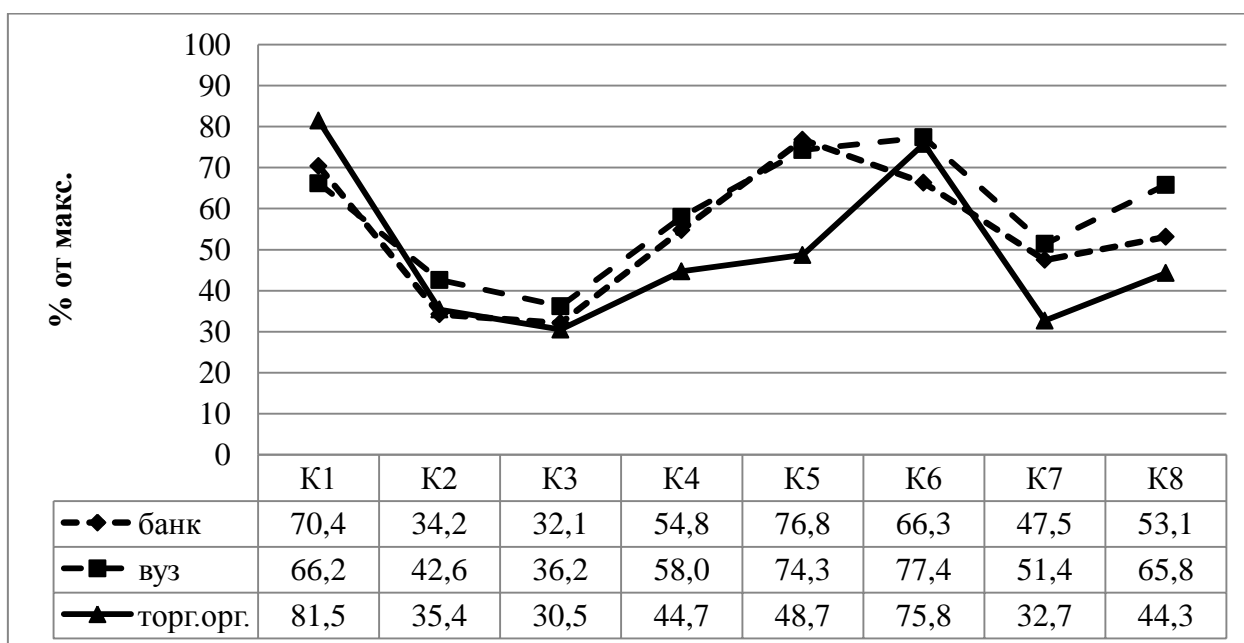


Рисунок 4.2. Профили копинг-стратегий «стресс-напряженных» респондентов, дифференцированно по сферам деятельности.

*Примечание:*

- |                                 |                                    |
|---------------------------------|------------------------------------|
| K1 – конфронтация               | K5 – принятие ответственности      |
| K2 – дистанцирование            | K6 – бегство/избегание             |
| K3 – самоконтроль               | K7 – планирование решения проблемы |
| K4 – поиск социальной поддержки | K8 – положительная переоценка      |

«Профили» работников банка и педагогов вуза, подверженных стрессу и чрезмерному НПН, по сути, идентичны. У них установлено преобладание гиперактивности стратегии «принятие ответственности» (признание своей роли в проблеме, сопутствующей темой попыток ее решения: 76,8 и 74,3% от макс. значения по данной шкале). У работников торговой организации этот копинг не выходит за пределы оптимального уровня (48,7%). Они более склонны к агрессивным формам преодоления стресс-фактора (копинг «конфронтация» 81,5%), при этом менее активно актуализируют стратегию планирования решения проблемы (32,7% от макс. значения по шкале).

Анализ данных «*стресс-толерантных*» респондентов *банковской сферы* показывает более выраженную опору на ресурсы навыков дистанцирования (73,2%) и самоконтроля (67,6%), что, очевидно, способствует снижению остроты переживания стресса в организации, нервно-психического напряжения и влияет на конструктивное поведение по преодолению стресс-факторов, возникающих в процессе деятельности (Рисунок 4.3.).

У педагогов системы высшего образования более развит ресурс поиска социальной поддержки (82,6%). У работников *торговли* значительную роль в преодолении стресса играет опора на ресурс конфронтативной стратегии (52,4%), который у банковских служащих не относится к активной группе (35,3%), а у педагогов вуза близок к нижней границе оптимального диапазона (42,6%).

Специфика копинг-стратегий личности в организациях разных сфер деятельности состоит в следующем.

Для работников, занятых в сфере торговых организаций, поведение в стрессе находится в значительной мере под влиянием стратегии конфронтации. Очевидно, данный феномен может объяснять более высокие показатели переживания стресса и нервно-психического напряжения, обнаруженные субъектами этой сферы деятельности.



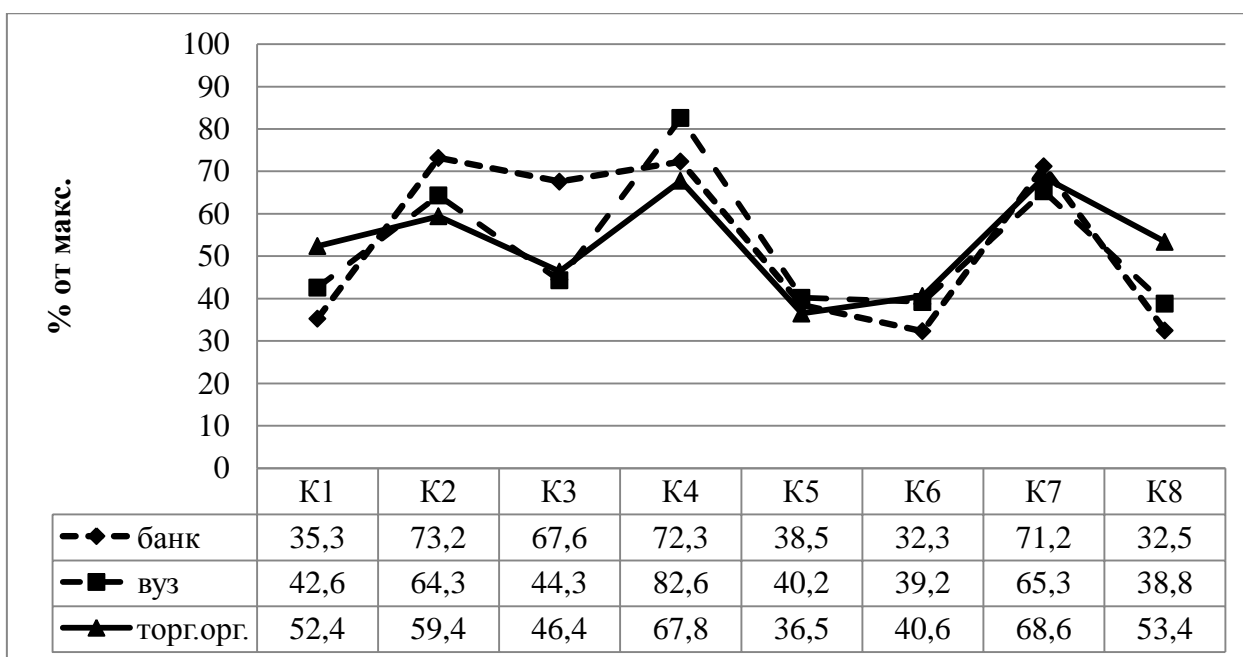


Рисунок 4.3. Профили копинг-стратегий группы стресс-толерантных, дифференцированно по сферам деятельности.

Работники банка и вуза, обнаруживающие психическую напряженность, имеют выраженный ресурс копинга принятия ответственности, а психически устойчивые сотрудники в преодолении стресса более склонны опираться на конструктивные копинг-стратегии «дистанцирование» и «самоконтроль» (банковские служащие); «поиск социальной поддержки» (педагоги вуза).

#### 4.2.3 Ценностно-смысловые регуляторы стрессоустойчивости личности в организациях разных сфер деятельности

##### *Банковская сфера.*

Для работников банка в целом характерно сочетание ценностных регуляторов поведения, аналогичной общей выборке. Первые пять рангов последовательно занимают ценности перспектив достижений, стабильности трудовой нагрузки, исполнительности других участников организации, возможности оказывать влияние на ход событий, стабильности в организации (Приложение, табл. б).

Менее всего регулирующее влияние на поведение работников банка оказывают стабильность положения в неформальной группе и собственное положение личности в данной организационной среде.

Отмечаются определенные особенности в подгруппах руководителей и рядовых сотрудников (специалистов), мужчин и женщин. Так, для руководителей, в отличие от рядовых сотрудников, более значимую регулирующую роль выполняют ценности комфорта, организованности рабочего места, высоких заработков, а также причастности к «ближнему кругу», доступ к неформальному ресурсу власти.

Мужчины проявляют рациональность, регулируя свое поведение в организации направленностью на достижение обговоренного результата как показателя исполнения обязательств. Для женщин важную регулирующую роль играет значимость исполнения обязанностей всеми участниками трудового процесса, стабильность содержания и объемов трудовой нагрузки.

Корреляционный анализ позволил установить связи, уточняющие специфику влияния организационных ценностей на поведение личности, занятой в банковском бизнесе (Приложение 1, рис. 1).

Для рядовых сотрудников банка важным показателем связи с уровнем НПН является стабильность трудовой нагрузки ( $r=-0,428$ ).

Приоритет материальных ценностей у руководителей (альтернативы № 21) обнаружил взаимосвязь с повышенным нервно-психическим напряжением и направленностью на себя ( $r=-0,541$ ; и  $r=-0,557$ ). Также как и в показателях корреляций в целом по совокупной выборке, в группе руководителей банка ценность доступности организационной власти снижает уровень нервно-психического напряжения ( $r=0,599$ ).

Регулирующая роль стремления к достижению обговоренного результата у мужчин банка сказывается на корреляции с направленностью на задачу ( $r=-0,598$ ). Нормативные требования к деятельности, не принимаемые мужчинами в качестве регулирующей поведение ценности, связаны с повышенными проявлениями стресса ( $r=0,464$ ). Для мужчин доступность

возможности оказывать влияние на других или ход событий в организации связано со сниженными показателями НПН ( $r=0,481$ ).

Женщины, занятые в сфере банковского бизнеса, обнаруживают взаимосвязь между ценностью стабильности в организации и преобладанием мотивации избегания ( $r=0,331$ ).

*Сфера высшего профессионального образования.*

Для педагогов вуза первостепенную регулирующую роль в поведении выполняет ценность видеть перспективы, потенциальные достижения в деятельности. Эта ценность имеет первое ранговое место как в целом по данной выборке, так и в выделенных подгруппах специалистов, руководителей, мужчин, женщин. Высокие требования к участникам образовательного процесса, а также стабильность в организации дополняют группу ценностей – регуляторов поведения (Приложение 1, табл. 7.).

Не обладают ресурсным потенциалом ценности, занимающие последние ранговые места: нормативные показатели деятельности; стабильность положения (в первую очередь – должности); причастность к власти (причастность к «ближнему кругу», неформальному ресурсу власти).

В этом перечне обращает на себя внимание слабое регулирующее влияние ценности нормативных показателей деятельности, в том числе и нормы профессиональной этики. В исследованиях по психологии педагогической деятельности, личности педагога, как правило, именно аспект морально-нравственных принципов взаимодействия в диадах «ученик – учитель», «педагог – педагог» рассматривается в качестве мощного регулирующего фактора профессионального и личностного становления субъекта педагогического труда (напр., Кузьмина, Реан, 1993; Маркова, 1996; Рогов, 1996).

Незначимость данной ценности в результатах проводимого нами анализа может рассматриваться, во-первых, как проявление недостаточной содержательной валидности данной шкалы по отношению к нравственным ценностям педагогического труда, а во-вторых, как следствие

коммерциализации профессионального образования, поскольку выборку педагогов вуза в нашем исследовании составили работники негосударственного образовательного учреждения.

Для руководителей вуза, в отличие от рядовых сотрудников, является важным регулятором поведения направленность к обеспечению возможности более высоких заработков (3-й ранг), а слабое воздействие на личностную активность оказывает поддержка неформальной группы (20-й ранг). Число ценностей приоритетного влияния на личность руководителя расширено до шести, поскольку две ценности разделили между собой 5 и 6-й ранги. Это ценности стабильности в организации (ранг 5,5) и карьерного роста (ранг 5,5).

Мужчины, в отличие от женщин, более мотивированы стремлением к власти (2-й ранг, против 7-го у женщин), собственными принципами (3-й ранг, против 9,5 у женщин), карьерой (5-й ранг, против 14-го у женщин).

В группе педагогов вуза установлены специфические корреляционные связи (Приложение 1, рисунок 1.).

В первую очередь выделяется связь, образованная ценностью «Новые горизонты, перспективы, потенциальные достижения» и показателями нервно-психического напряжения в целом по выборке и дифференцированно по группам специалистов и руководителей ( $r=0,548$ ;  $r=0,381$  и  $r=0,714$  соответственно). Положительный знак корреляции показывает, что данная ценность не только оказывает регулирующее влияние, но и не является фрустрированной, поскольку связана с пониженными показателями НПН.

Для рядовых участников образовательной деятельности в вузе регулирующая роль стабильности трудовой нагрузки состоит в активизации НПН ( $r=-0,372$ ).

Для руководителей вуза ориентация на карьерное продвижение взаимосвязана с мотивацией успеха ( $r=-0,614$ ), а регулирующее влияние направленности на получение более высоких заработков обнаруживает связь с направленностью на дело, задачу ( $r=-0,573$ ). Здесь, так же, как в подгруппе

руководителей банка, установлена положительная связь между ценностью власти и сниженными показателями НПП ( $r=0,604$ ).

Педагоги-мужчины, отстаивающие собственные принципы, более направлены на совместную деятельность ( $r=-0,567$ ), а имеющие сниженные показатели нервно-психического напряжения, опираются в стратегии профессионального поведения на возможность оказывать влияние на других людей ( $r=0,580$ ). Для них важной регулирующей ценностью является стабильность содержания деятельности (альтернатива № 20). Имея только 13,5 ранг в иерархии ценностей, она, тем не менее, положительно связана с уровнем НПП ( $r=0,631$ ). Это явление можно интерпретировать как скрытое влияние недостаточной уверенности в стабильности выполняемых профессиональных задач на возрастание нервно-психического напряжения.

Также для мужчин слабое регулирующее влияние ценности «стабильность положения» (альтернатива № 12) коррелирует с повышенным переживанием стресса ( $r=0,521$ ). Данное явление можно интерпретировать следующим образом: обеспокоенность в стабильности работы, неуверенность в ее перспективности, с одной стороны, не рассматривается педагогами-мужчинами как ценность, регулирующая поведение в организации, но, с другой – является скрытым, внутренним источником латентного переживания стресса.

У женщин-педагогов видим близкую картину: для них регулирующая роль содержания деятельности (занятости) связана с повышенной нервно-психической напряженностью ( $r=-0,417$ ). Установлена также взаимосвязь направленности на избегание неудач в мотивационном профиле личности женщин-педагогов, с одной стороны, и ценностью стабильности в организации ( $r=0,408$ ) – с другой.

#### *Сфера торговли.*

Преобладающим регулирующим влиянием на поведение субъектов, занятых деятельностью в коммерческой сфере (торговле), обладают ценности: добросовестного отношения других к делу («обязательства

других»), стабильности работы (трудовой нагрузки), перспектив, стабильности организации, власти (Приложение 1, табл. 8).

Не выполняют, по существу, регулирующей роли ценности стабильности неформальных групп, личного положения в организации, нормативности деятельности. Эти ценности занимают 19, 20 и 21-й ранги.

Различия в ранжировании ценностей по группам специалистов и руководителей показывает, что, в отличие от рядовых сотрудников, значимым регулирующим влиянием на поведение руководителей организации обладают ценности: власти (5-й ранг) и комфортности рабочей среды (3-й ранг).

На поведение рядовых работников, в отличие от руководителей, существенно влияет ценность наличия трудовых перспектив, которая делит 2 и 3-й ранги с ценностью стабильности работы (трудовой нагрузки), а также обязательности в исполнении договорных условий (5-й ранг).

Эти различия свидетельствуют о разной стимулирующей функции организационных ценностей в поведении субъектов, занимающих разные должностные ниши в торговой сфере. Вместе с тем необходимо отметить, что общими, объединяющими ценностями являются строгое выполнение всеми личными (служебными) обязанностей и стабильность бизнеса, выражающаяся в ценности «стабильность объема деятельности».

Женщины, более чем мужчины, подвержены регулирующему влиянию ценности власти (4,5 ранг), а для мужчин, занятых в торговом бизнесе, важное значение имеет причастность к «ближнему кругу», неформальному ресурсу власти (5-й ранг), в отличие от женщин, у которых эта ценность не входит в число значимых (16-й ранг).

Корреляционный анализ показал наличие связей, которые в некоторых случаях являются аналогичными тем, что обнаружены в целом по совокупной выборке, а в отдельных показателях могут рассматриваться как специфические для данной группы респондентов (Приложение 1, рис. 1.).

Для руководителей организаций торговли тоже характерно наличие тесной положительной связи между ценностью власти, возможности оказывать влияние на других людей и ход событий, с одной стороны, и сниженными показателями нервно-психического напряжения – с другой ( $r=0,560$ ). Аналогичная корреляция (на уровне тенденции статистической значимости) определяется и в подгруппе мужчин ( $r=0,568$ ;  $p<0,1$ ).

Рядовые работники (специалисты), имеющие высокие показатели по эгоцентрической направленности (НС), склонны предъявлять завышенные требования к коллегам в части исполнения ими своих обязанностей ( $r=-0,325$ ). Ориентация на мотив избегания также связана с предъявлением завышенных требований к другим ( $r=0,412$ ). Для них также характерна тесная взаимосвязь повышенного НПН и ценности стабильность трудовой нагрузки, уверенности в стабильности занятости ( $r=0,480$ ).

Установлена взаимосвязь направленности на избегание неудач в мотивационном профиле личности женщин, занятых в торговых организациях, с одной стороны, и ценностью стабильности в организации ( $r=0,281$ ) – с другой.

Сравнение показателей ранжирования ценностных регуляторов поведения личности в организациях разных видов деятельности позволяет сделать следующие выводы. Специфического сочетания организационных ценностей по показателям ранжирования не выделено. Как и в целом по совокупной выборке (см. раздел 3.2.3), первостепенное значение для субъектов, независимо от сфер деятельности, имеют ценности: возможности оказывать влияние на других людей и ход событий; новых горизонтов, перспектив, потенциальных достижений; стабильности в организации; исполнения другими обязательств; стабильности трудовой нагрузки.

Вместе с тем описанные данные корреляционного анализа позволяют выявить специфику взаимовлияния ценностных регуляторов организационного поведения, с одной стороны, уровня переживания стресса и мотивационных образований личности – с другой. По виду

корреляционных плеяд, выделенных в группах испытуемых, можно судить о своеобразии регулирующей роли организационных ценностей на стресс-преодолевающее поведение личности, включенной в разные сферы и виды деятельности (см. Приложение 1, рис.1).

### **4.3. Организационно-психологические ресурсы, влияющие на уровни стрессоустойчивости личности в организациях разных сфер деятельности**

#### **4.3.1 Восприятие пространства организационных проблем субъектами разных сфер деятельности**

Дифференцированный анализ восприятия пространства организационных проблем по группам респондентов, занятых в разных сферах деятельности, обнаружил общие и специфические факторы, влияющие на стрессогенность организационной среды.

##### *Банковская сфера.*

Также как и в целом по выборке (см. раздел 3.3.1.), работники банков наиболее подвержены стрессам, связанным с проблемами в кадровом модуле (рисунок 4.4.).

На всех уровнях (личностном, подразделений, организации) в высказываниях респондентов проходит тема высоких рабочих нагрузок, низкого уровня заработной платы, недостаточной квалификации сотрудников. 19,5% замечаний относится к социально-психологической сфере. Здесь озабоченность вызывают «низкий психологический климат в коллективе»; «отсутствие взаимопонимания»; «предвзятое отношение в коллективе между сотрудниками».

Материально-технические проблемы (18,9% высказываний) фокусируются в теме «слабое программное обеспечение» – специфического средства труда в данной сфере.



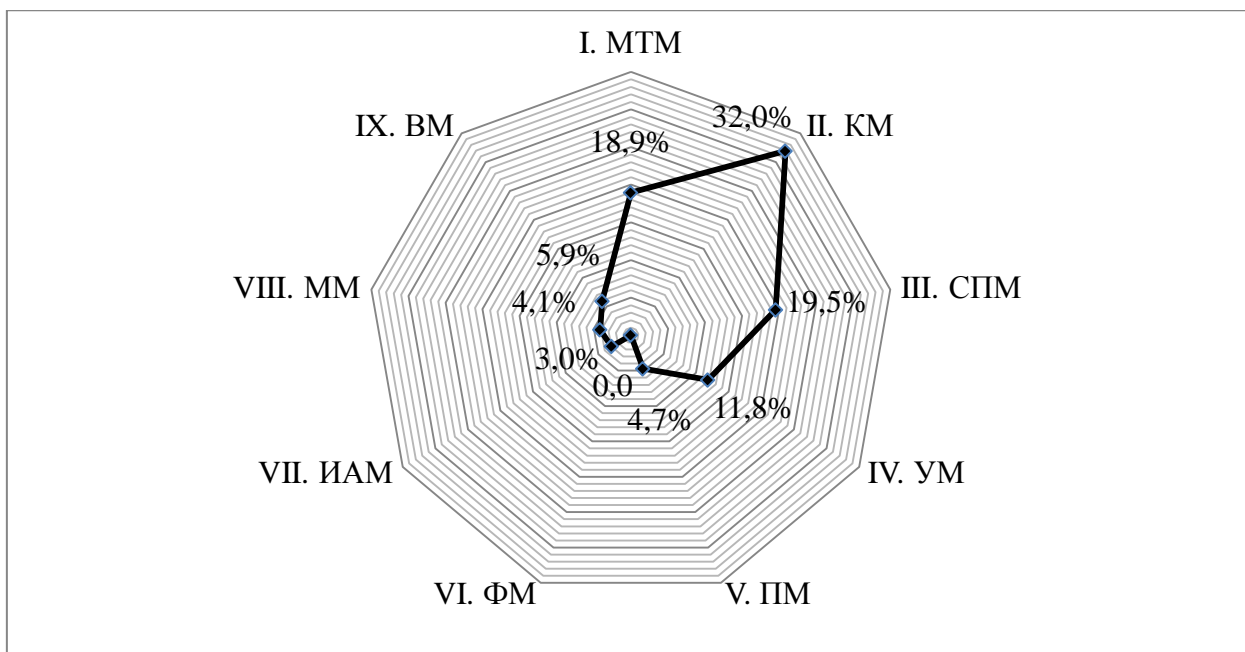


Рисунок 4.4. Пространство организационных проблем, воспринимаемых личностью, занятой в банковской сфере.

Отмечается, что на уровне организации происходит сдвиг проблем в сторону внешнего и управленческого модулей, занимающих здесь второе и третье места после кадрового модуля (Приложение 1, табл. 9.).

Проблемы внешнего модуля тематически связаны озабоченностью состоянием макроэкономических и отраслевых показателей.

Управленческие проблемы имеют разную тематику, однако ее суть может быть определена как недостаточная гласность и демократичность системы управления. Так, на личностном уровне работники банка отмечают «ограничение самостоятельности»; на уровне подразделений – «неравномерное распределение нагрузки»; на уровне организации – «отсутствие обратной связи, закрытость»; «частая смена руководства».

Сравнение данных по группам «специалисты» – «руководители» показывает, что общие пространства проблем идентичные. Однако социально-психологические проблемы для руководителей не имеют актуальности на личностном уровне, но вызывают определенную озабоченность на уровне подразделений.

На уровне организации проблема напряженности внешних условий функционирования организации становится особенно актуальной: она включает более половины высказываний руководителей (54,5%).

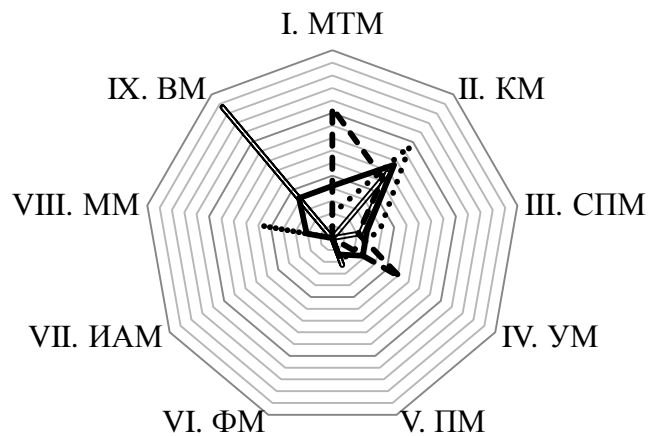
Если сопоставить пространства стрессогенности на всех диагностируемых уровнях в группах рядовых сотрудников и руководителей, то отмечаем следующее (рисунок 4.5. – а; б).

Во-первых, в обеих группах все пространства смещены в сторону первых модулей. Именно проблемы обеспечения условий труда, политики организации в области трудовых ресурсов, морально-психологического климата, межличностных отношений в коллективе, распределения обязанностей и полномочий, стиля руководства (I – IV-й модули) являются актуальными как для рядовых работников, так и для руководителей.

Во-вторых, стрессогенность организационных проблем для руководителей более насыщена. Помимо I – IV модулей, они фокусируются и на сфере реализации услуг (VIII-й модуль), а также (как отмечено выше) имеют высокую выраженность на организационном уровне в IX-м модуле – обеспечения внешних условий функционирования организации. Это наблюдение подтверждается и наличием достоверной корреляционной связи суммарных показателей общего числа выделенных проблем и диагностики организационного стресса, переживаемого руководителями ( $r=0,597$ ;  $p<0,05$ ).

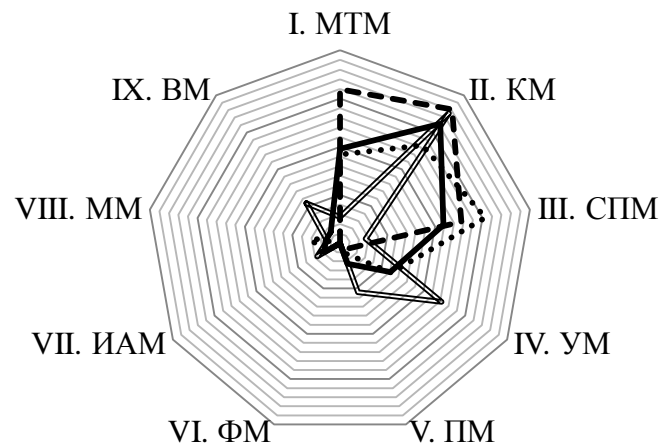
Банковская сфера

— в целом - - - лич.ур ..... ур.подразд. — ур. орг-ции



а) руководители

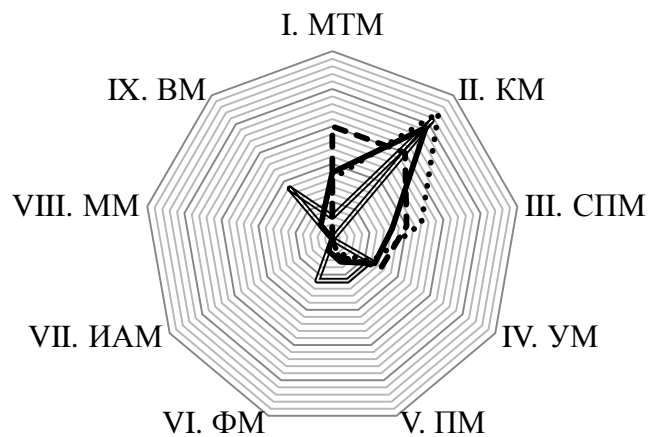
— в целом - - - лич.ур ..... ур.подразд. — ур. орг-ции



б) специалисты

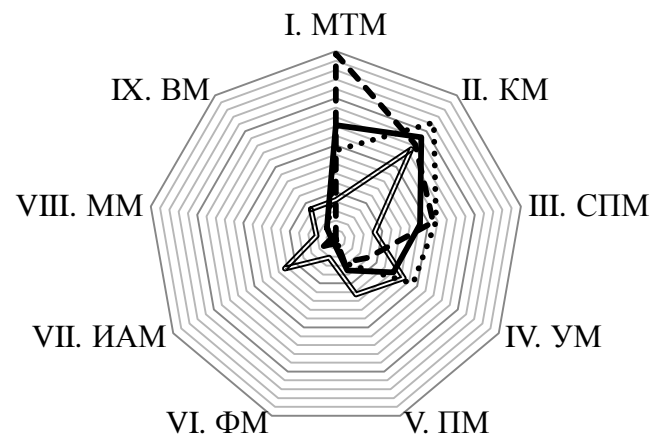
Сфера высшего профессионального образования

— в целом - - - личн. ур. ..... ур.подразд. — ур.орг-ции



в) руководители

— в целом - - - личн. ур. ..... ур.подразд. — ур.орг-ции



г) специалисты

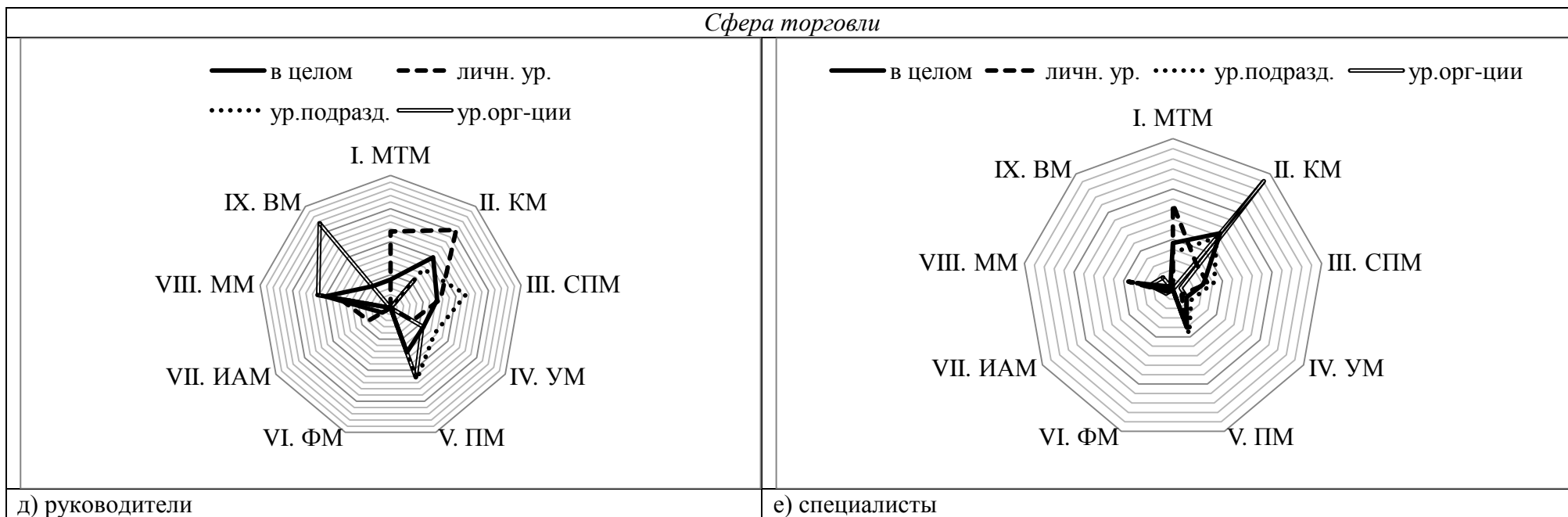


Рисунок 4.5. Сравнение пространств организационных проблем, воспринимаемых рядовыми сотрудниками («специалисты») и руководителями разных сфер деятельности

Установленные особенности позволяют говорить о специфике внешних стрессогенных факторов, обуславливающих мобилизацию личностных ресурсов стресс-преодолевающего поведения у работников банковской сферы (таблица 4.10).

Таблица 4.10. – Специфика организационных стресс-факторов в деятельности работников банка

сферы / модули	На личном уровне	На уровне подразделения	На уровне организации
МТМ	бытовые проблемы; слабое программное обеспечение	слабое программное обеспечение	слабое программное обеспечение
КМ	низкий уровень заработной платы; острая необходимость в специалистах по отдельным направлениям	повышенные нагрузки на каждого работника; недостаточная квалификация сотрудников; низкий уровень заработной платы	низкий уровень заработной платы; большой объем работы
СПМ	неблагоприятный психологический климат в коллективе	неблагоприятные отношения в коллективе между сотрудниками; отсутствие взаимопонимания; высокая нервная напряженность и ответственность	неблагоприятные отношения в коллективе
УМ	ограничение самостоятельности работников	неравномерное распределение нагрузки	отсутствие обратной связи, закрытость; частая смена руководства
ММ		высокая конкуренция на рынке банковских услуг	
ВМ			макроэкономические факторы

### *Сфера высшего профессионального образования*

Специфика восприятия организационных проблем работниками вуза состоит в том, что их пространство ограничено меньшим числом высказываний, чем в группах работников банка и коммерческой сферы. Если сумму всех высказываний респондентов по совокупной выборке (928) представить в %-долях по сферам деятельности, то видим, что 36,4% относится к банковской сфере (338 высказываний), 35,6% – к сфере торговли

(330 высказываний) и только 28,0% – к сфере образования (260 высказываний).

Здесь также как у работников банка, основные проблемы фокусируются в I – V модулях (91,9% от общего числа высказываний) – рисунок 4.6.

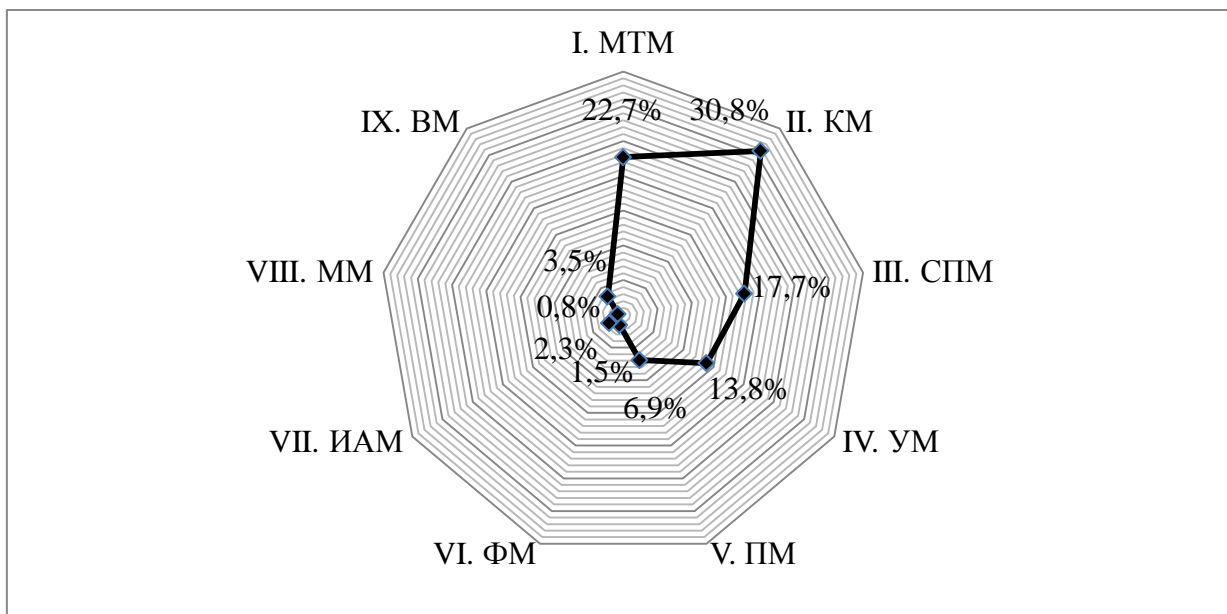


Рисунок 4.6. Пространство организационных проблем, воспринимаемых личностью, занятой в сфере высшего профессионального образования  
Примечание:

*элементы организации (модули):*

- I. MTM – Материально–технический модуль
- II. KM – Кадровый модуль
- III. СПМ – Социально–психологический модуль
- IV. УМ – Управленческий модуль
- V. ПМ – Производственный модуль
- VI. ФМ – Финансовый модуль
- VII. ИАМ – Информационно–аналитический модуль
- VIII. ММ – Маркетинговый модуль
- IX. ВМ – Внешний модуль

Наиболее выражены неудовлетворенность уровнем оплаты труда, а также кадровая политика руководства, требующая замены отсутствующего преподавателя без учета возможностей для этого у замещающего.

В сфере материально-технического обеспечения деятельности вызывают напряжение условия работы (совмещение рабочих мест; гигиенические проблемы).

Социально-психологический климат осложняется сложившейся культурой межличностных взаимоотношений, в том числе – со студентами.

Важно отметить, что на уровне организации выраженность стрессогенности смещается: второе и третье места занимают управленческий и производственный модули (Приложение 1, табл. 10.).

В управленческой сфере у работников образования вызывает негативные переживания система распределения учебной нагрузки, неопределенность форм и методов учета выполнения поручений, заданий и обязанностей.

В учебном процессе (производственный модуль) переживание стресса вызывают интенсивная загруженность в период сессии; прохождение вузом процедур аттестации и аккредитации.

Сравнение данных по группам «специалисты» – «руководители» показывает, что общие пространства проблем, по сути, идентичны (см. рис. 4.5 – в; г). Вместе с тем отмечается, что для специалистов на уровне подразделений (кафедр) важными становятся проблемы управления и организации учебного процесса (3, 4-е места), а для руководителей напряженность вызывает повышенная ответственность за производственную, финансовую и внешнюю сферы деятельности.

Имеются определенные различия в восприятии пространства проблем на уровне организации мужчинами и женщинами – работниками вуза.

Для женщин стрессогенные проблемы фокусируются в основном в кадровом, управленческом, производственном и внешнем модулях, а для мужчин – в кадровом, финансовом и управленческом модулях. Эти различия в определенной мере могут быть обусловлены составом выборки руководителей, в которой из 14-ти человек 10 – женского пола. Их заостренное внимание к проблемам внешних условий успешности функционирования организации, выделенное нами в показателях по группе руководителей в целом (см. раздел 3.3.1), могло определенным образом повлиять на среднегрупповые показатели по выборке женщин. Вместе с тем

нельзя не отметить, что для мужчин проблемной выглядит финансовая политика учреждения.

Выделенные особенности и данные контент-анализа позволяют говорить о специфике внешних стрессогенных факторов, обуславливающих мобилизацию личностных ресурсов стресс-преодолевающего поведения у работников сферы высшего образования (таблица 4.8.).

Таблица 4.8. – Специфика организационных стресс-факторов в деятельности работников вуза

сферы / модули	На личном уровне	На уровне подразделения	На уровне организации
МТМ	недостаток времени для обеденного перерыва; неполадки и недостаток оборудования; гигиенические проблемы	недостаток оборудования, совмещение с коллегами рабочих мест	условия работы
КМ		необходимость замещения отсутствующих преподавателей	уровень заработной платы
СПМ	взаимоотношения с коллегами	межличностные отношения	культура взаимоотношений; низкая культура студентов
УМ	распределение учебной нагрузки; неопределенность форм и методов оценивания выполнения поручений, заданий и обязанностей	Нестабильность кадрового состава кафедр	система организации работы
ПМ	интенсивная загруженность в период сессии		прохождение аттестации и аккредитации
ФМ			система надбавок и их распределения
ВМ			продолжающееся реформирование системы образования; частая кардинальная смена образовательных стандартов



### *Сфера торговли.*

Как было отмечено выше, к сфере торговли относится 35,6% общего числа высказываний респондентов.

Пространство организационных проблем, воспринимаемых работниками коммерческой деятельности, имеет определенную специфику. Стрессогенные факторы содержат кадровый (27,3%), материально-технический (16,4%), производственный (15,8%), маркетинговый (15,8%) модули (рисунок 4.7).

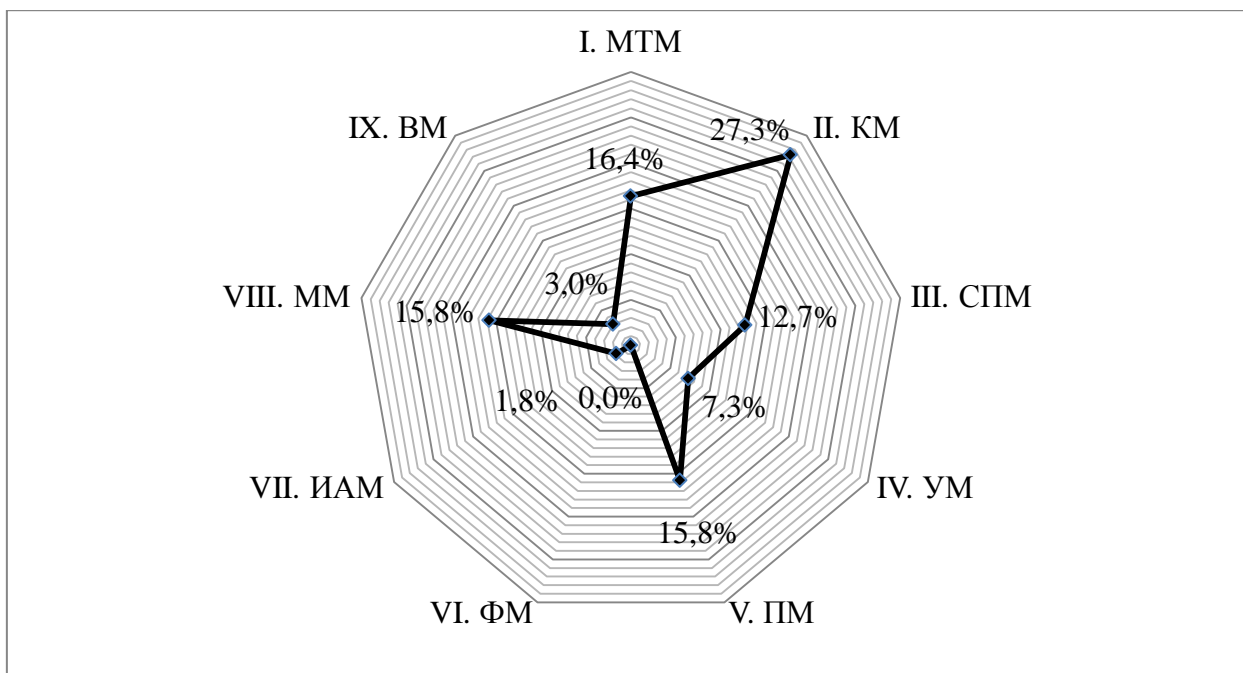


Рисунок 4.7. Пространство организационных проблем, воспринимаемых личностью, занятой в коммерческой сфере

*Примечание:*

*элементы организации (модули):*

- I. МТМ – Материально–технический модуль
- II. КМ – Кадровый модуль
- III. СПМ – Социально–психологический модуль
- IV. УМ – Управленческий модуль
- V. ПМ – Производственный модуль
- VI. ФМ – Финансовый модуль
- VII. ИАМ – Информационно–аналитический модуль
- VIII. ММ – Маркетинговый модуль
- IX. ВМ – Внешний модуль

В кадровой сфере риски переживания стресса обуславливаются недостаточной квалификаций работников, а на уровне организации – высокой текучестью кадров.

В материально-технической сфере – преимущественно гигиеническими проблемами на рабочих местах (температурные режимы, недостаточное техническое оснащение и др.).

В производственной сфере напряжение вызывают частые ревизии, отсутствие достаточного количества времени на выполнение тех или иных заданий, поздняя доставка товара.

Маркетинговый модуль представляет собой, по сути, отражение проблем коммерческой сферы, к которой относится торговая организация. Здесь личностное напряжение вызывает частая реорганизация торговых площадей, необходимость постоянного мониторинга рынка товаров с целью обеспечения гибкой ценовой политики.

Сравнение данных по группам «специалисты» – «руководители» показывает специфику внешних стресс-факторов для данных категорий работников (см. рис. 4.5. – д; е).

На личностном уровне наиболее стрессогенным для руководителей торговой организации является кадровый модуль (30,8% высказываний). Это: недостаточная квалификация работников, повышенная текучесть кадров, сложности в организации обучения и повышения квалификации персонала (Приложение 1, таблица 11.).

Второе место занимают проблемы, связанные с материально-техническим обеспечением производственного процесса (23,1% высказываний).

Третье и четвертое места (по 15,4%) занимают социально-психологические и маркетинговые проблемы. Среди них проблемы: профессионального доверия; микроклимата в коллективе и уже упомянутая

необходимость постоянного мониторинга рынка товаров с целью определения ценовой политики.

На уровне подразделений социальные проблемы, наряду с производственными («частые ревизии»; «поздняя доставка товара» и проч.), выходят на первое и второе место (по 23,1% высказываний), а третье и четвертое места делят между собой проблемы кадрового и управленческого модулей (по 15,4%).

Важной особенностью стресс-факторов, воспринимаемых руководителями торгового предприятия, является выраженный акцент на организационном уровне на проблемы внешнего, производственного и маркетингового модулей (77,7% высказываний по данному уровню). Среди проблем внешнего модуля ведущей темой является «многочисленные проверки различными инстанциями». Здесь также подтверждается наличие тесной положительной взаимосвязи между переживанием организационного стресса руководителями и общего напряжения пространства организационных проблем ( $r=0,889$ ;  $p<0,001$ ).

Для рядовых работников, по сути, на всех уровнях высокой стрессогенностью обладают кадровые, организационные (материально-технический модуль) и социально-психологические проблемы. В кадровой и социально-психологической сферах работники отмечают слабую систему мотивации и стимулирования, боязнь недостачи денег; конфликты с покупателями, коллегами, руководством; «неуважение со стороны руководства»; «конфликты между отделами». Корреляционный анализ подтверждает наличие высоко достоверной ( $p<0,001$ ) положительной взаимосвязи напряженности в переживании организационных проблем и организационного стресса рядовыми работниками ( $r=0,804$ ).

Выделенные особенности позволяют говорить о специфике внешних стрессогенных факторов, обуславливающих мобилизацию личностных

ресурсов стресс-преодолевающего поведения у работников коммерческой сферы (Таблица 4.9.).

Таблица 4.9. – Специфика организационных стресс-факторов в деятельности работников коммерческой сферы

сферы / модули	На личном уровне	На уровне подразделения	На уровне организации
МТМ	бытовые проблемы («неблагоприятные температурные режимы на рабочем месте»)		
КМ	недостаток ресурсов работников для выполнения всех видов работ	низкая квалификация работников	текучесть кадров
СПМ	боязнь недостачи денег; конфликты с покупателями, коллегами, руководством	межличностные конфликты; низкая трудовая мотивация; неуважение со стороны руководства	конфликты между отделами; неуважение со стороны руководства
УМ	отсутствие должностных обязанностей для каждого работника	невозможность самостоятельного принятия решений	взаимозависимость подразделений при выполнении работ
ПМ	устаревшее техническое оборудование; частые ревизии	ограниченность времени на выполнение заданий	несвоевременная доставка товара
ИАМ			недостаток необходимого объема информации
ММ		реорганизация торговых площадей	мониторинг рынка с целью определения ценовой политики
ВМ			частые проверки различными инстанциями

В целом результаты анализа организационных проблем, вызывающих необходимость мобилизации ресурсов регуляции стресс-преодолевающего поведения личности в организации, позволили выделить специфические организационно-психологические стресс-факторы, обусловленные включенностью субъекта в различные виды деятельности.

#### **4.3.2 Межличностное доверие, корпоративная культура и стили управления в системе организационно-психологических ресурсов стрессоустойчивости субъектов разных сфер деятельности**

Дифференцированный анализ по группам респондентов, занятых в разных сферах деятельности, позволил выделить определенную специфику проявления межличностного доверия (Таблица 4.10.).

Установлено, что в банковской сфере наиболее выражен императив «результативность»: 78,6% респондентов обнаружили высокий уровень уверенности в выполнении людьми своих обязанностей и обязательств. Это значительно выше, чем в среде педагогов вуза и работников торговой сферы (при  $\varphi^*=5,00$  и  $7,51$   $p \leq 0,000$ ).

В среде преподавателей вуза «Индекс доверия» достоверно выше, чем в двух других выборках обследованных ( $M=109,2$ ; против 92,4 и 95,6). Этот показатель стал результатом более высоких значений в восприятии императива порядочности, искренности коллег, последовательности в поступках (шкала II:  $M=33,2$ ; против 16,5 и 22,4 в группах работников банка и торговых организаций), а также императива «забота» ( $M=21,7$ ; против 16,4 и 17,2).

Для личности, занятой в сфере торговли, достоверно более высокие значения имеет показатель истинного доверия (шкала I): при  $M=31,2$  в целом по группе 74,2% опрошенных (46 чел.) обнаружили высокий уровень этого императива (в сравнениях с группами банковских и торговых работников при  $\varphi^*=3,89$   $p \leq 0,001$ ;  $\varphi^*=2,31$   $p \leq 0,01$ ).

Таблица 4.10. – Показатели выраженности межличностного доверия в обследованных группах

показатели	Параметры доверия				Индекс доверия
	I.	II.	III.	IV.	
<b>Банковская сфера</b>					
M±σ	27,5±5,40	16,5±6,54	32,1±3,12	16,4±6,50	92,4±14,3
Уровни (чел. / %)					
Низкий	7 / 10,0	<b>56 / 80,0</b>	-	56 / 80,0	3 / 4,3
Умеренный	34 / 48,6	5 / 7,1	15 / 21,4	8 / 11,4	57 / 81,4
Высокий	29 / 41,4	9 / 12,9	<b>55 / 78,6</b>	6 / 8,6	10 / 14,3
<b>Сфера высшего профессионального образования</b>					
M±σ	29,3±3,50	33,2±2,60	25,0±7,33	21,7±6,76	109,2±9,58
Уровни (чел. / %)					
Низкий	-	-	17 / 31,5	20 / 37,1	-
Умеренный	25 / 46,3	3 / 5,6	19 / 35,2	<b>30 / 55,6</b>	42 / 77,8
Высокий	29 / 53,7	<b>51 / 94,4</b>	18 / 33,3	4 / 7,4	12 / 22,2
<b>Сфера торговли</b>					
M±σ	31,2±6,06	22,4±7,11	24,9±5,49	17,2±7,00	95,6±15,46
Уровни (чел. / %)					
Низкий	7 / 11,3	25 / 40,3	11 / 17,7	45 / 72,6	5 / 8,1
Умеренный	9 / 14,5	27 / 43,6	<b>41 / 66,1</b>	11 / 17,7	50 / 80,6
Высокий	<b>46 / 74,2</b>	10 / 16,1	10 / 16,1	6 / 9,7	7 / 11,3

*Примечания.*

В столбцах обозначены параметры доверия I. «доверие»; II. «последовательность»; III. «результативность»; IV. «забота»

Сравнения долей (%) выраженности уровней:

Уровни доверия	$n_1 - n_2$ (банк. сфера – вуз)	$n_1 - n_3$ (банк. сфера – орг. торг.)	$n_2 - n_3$ (вуз – орг. торг.)
<b>I «Доверие»</b>			
высокий	-	$\varphi^*=3,89; p \leq 0,001$ (орг. торг.)	$\varphi^*=2,31; p \leq 0,01$ (орг. торг.)
<b>II «Последовательность»</b>			
высокий	$\varphi^*=10,65; p \leq 0,000$ (вуз)	-	$\varphi^*=9,87; p \leq 0,000$ (вуз)
<b>III «Результативность»</b>			
высокий	$\varphi^*=5,00; p \leq 0,001$ (банк. сфера)	$\varphi^*=7,51; p \leq 0,000$ (банк. сфера)	-
умеренный	$\varphi^*=1,70; p \leq 0,04$ (вуз)	$\varphi^*=5,37; p \leq 0,001$ (орг. торг.)	$\varphi^*=3,38; p \leq 0,001$ (орг. торг.)
<b>IV «Забота»</b>			
умеренный	$\varphi^*=5,49; p \leq 0,001$ (вуз)	-	$\varphi^*=4,38; p \leq 0,001$ (вуз)

*Корпоративная культура в системе организационно-психологических ресурсов стресс-преодолевающего поведения личности.*

Х. Шварц и С. Дэвис обращают внимание на то, что корпоративная культура представляет собой комплекс убеждений и ожиданий, разделяемых членами организации и формирующих нормы, которые в значительной степени определяют поведение в организации отдельных личностей и групп (Агзамов, 2007; с. 148). Это определение позволяет рассматривать два понятия, используемых в современной психологии («организационная культура» и «корпоративная культура»), в контексте нашего исследования как равноположенные, несмотря на имеющиеся различия в их определениях у разных авторов.

Применив тест ОСАІ как инструмент измерения организационной культуры (ОК), мы установили выраженное своеобразие данного фактора, определяющего поведение личности в организации. Первое из них состоит в том, что в среде педагогов вуза и работников торговой сферы «профили» ОК в обеих позициях («теперь» и «предпочтительно») идентичны. Респонденты (как рядовые специалисты, так и руководители организаций) отмечают преобладание в сложившейся организационной культуре убеждений, характерных для ОК «рыночного» типа, при выраженном влиянии бюрократических норм (ОК «бюрократического» типа). При этом в позиции «предпочтительно» субъективно значимыми в обеих выборках определены нормы культуры «кланового» типа – закрытой и стабильной по организационной сути (рисунки 4.8; 4.9).

Второе своеобразие отмечается в группе работников банка. Здесь наиболее выражены в оценках респондентов сложившейся ОК бюрократические нормы и традиции управления совместной деятельностью. Предпочитают же работники этой сферы более активную роль норм «рыночной» – открытой и гибкой организационной культуры (см. рис. 4.8; 4.9).

С точки зрения динамики ментальных традиций, отражающихся в социальном взаимодействии россиян, исторически ориентированных на нормы коллективного преодоления жизненных задач и трудностей, полученные результаты позволяют говорить, что наиболее выражена тенденция активизации нравственных координат рыночного типа в среде субъектов финансовой деятельности. При этом не только педагоги высшей школы, но и работники сферы торговли отдают предпочтение коллективистским нормам группового взаимодействия.

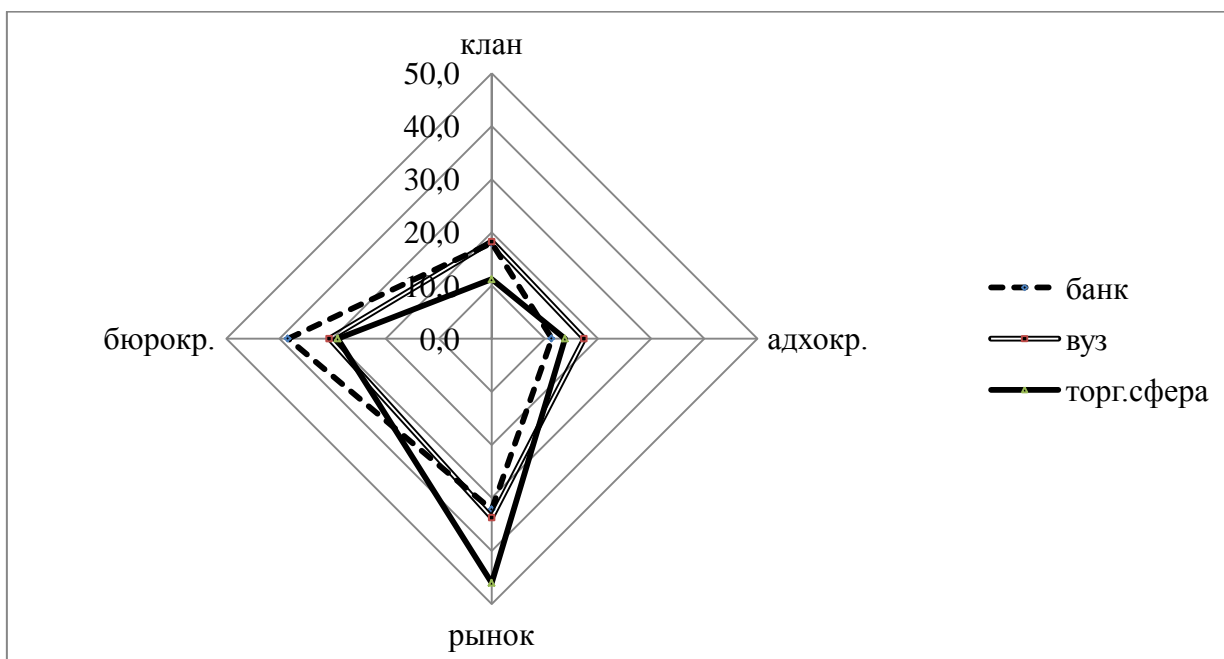


Рисунок 4.8. «Профили» организационной культуры в обследованных группах респондентов различных сфер деятельности (позиция «теперь»).

Корреляционный анализ позволил выявить своеобразные взаимосвязи между индивидуальным уровнем переживания стресса в организации (ОС) и оценкой существующей и предпочтительной организационной культуры. Так, в среде работников банка повышенные показатели по шкале ОС положительно связаны с интерпретацией сотрудниками актуальной организационной культуры как преимущественно бюрократической ( $r=0,330$ ;  $p<0,05$ ). Желание снизить вертикаль влияния бюрократических норм отразилось не только в сниженных показателях по шкале «бюрократическая



ОК» в параметре «предпочтительно», но и в отсутствии достоверной связи с ОС ( $r=0,011$ ).

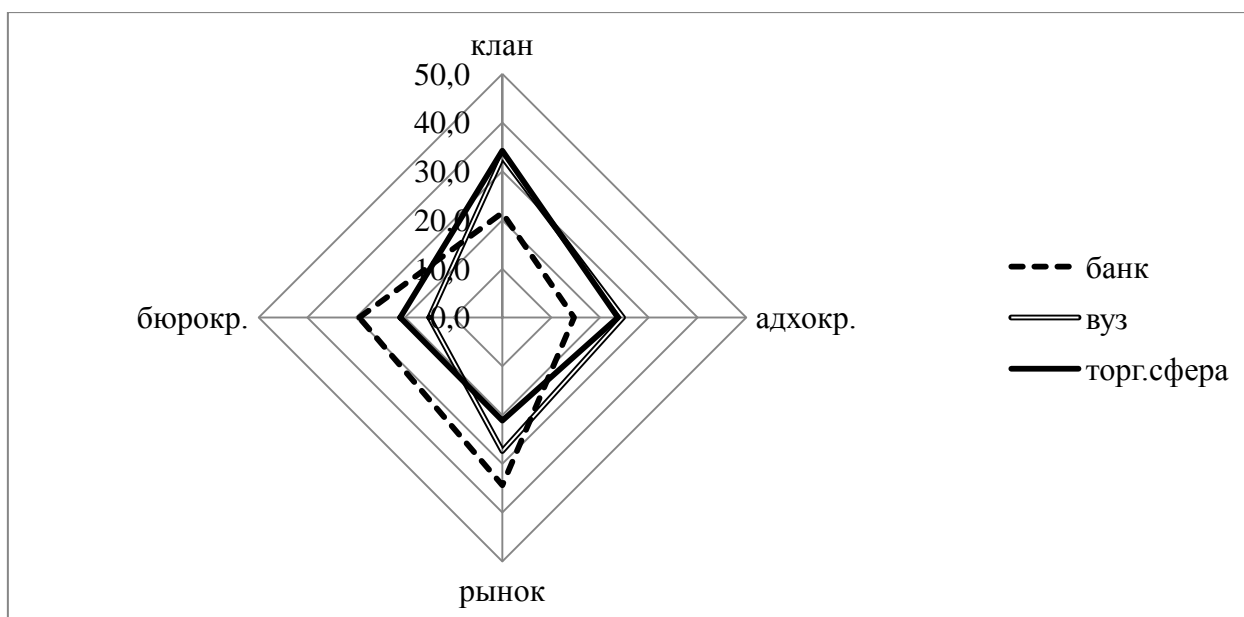


Рисунок 4.9. «Профили» организационной культуры в обследованных группах респондентов различных сфер деятельности (позиция «предпочтительно»).

Совокупный корреляционный анализ по группе педагогов вуза и работников торговой сферы ( $n=116$  чел.) показал аналогичное влияние сложившейся организационной культуры на уровень переживания личностью стресса в организации. Как было отмечено выше, в позиции «теперь» в этих организациях преобладают показатели по ОК «рыночного» типа. Эти данные положительно взаимосвязаны с показателями по шкале ОС ( $r=0,340$ ;  $p<0,01$ ). В тоже время в позиции «предпочтительно» оценки, отражающие отношение субъектов данных сфер деятельности к «рыночной» ОК, не имеют достоверной взаимосвязи ( $r=0,117$ ;  $p>0,05$ ). Аналогично выглядят результаты корреляции ОК «клан» («предпочтительно») и ОС ( $r=0,031$ ).

Приведенные данные позволяют рассматривать не воспринимаемый положительно работниками преобладающий тип актуальной ОК как возможный организационно-психологический стресс-фактор, который может быть минимизирован введением в традиции и нормы коллективной

совместной деятельности предпочитаемого типа ОК. «Рыночная» ОК для личности, занятой в банковской сфере, и «клановая» ОК для субъектов педагогической деятельности и сферы торговли как предпочтительные типы ОК обладают потенциалом положительного регулятора стресс-преодолевающего поведения личности в организации.

*Стили управления в системе организационно-психологических ресурсов регуляции стресс-преодолевающего поведения личности в организациях разных сфер.*

Рассматривая управленческий стиль как организационно-психологический фактор регулирующего влияния на уровень переживания стресса сотрудниками организаций, мы провели сравнительный анализ показателей организационного стресса в группах, дифференцированных по управленческим стилям руководителей (Таблица 4.11).

Таблица 4.11. – Показатели уровня стресса (ОС) работников при разных индивидуальных стилях управления

Стили / К-во сотрудников	руководители (42 чел)	сотрудники			
		банк (56 чел)	вуз (40 чел)	торг. (48 чел)	ОС (M±σ)
Стиль I / 56 чел.	15 / 35,7	32 / 57,1	-	24 / 50,0	56,1±5,42
Стиль II / 36 чел.	10 / 23,8	14 / 25,0	14 / 35,0	8 / 16,7	51,6±4,71
Стиль III / 52 чел.	17 / 40,5	10 / 17,9	26 / 65,0	16 / 33,3	46,9±4,03

*Примечание.*

Показатели уровня стресса в группах:

- 1) Стиль III ↔ Стиль I  $p < 0,001$  при  $t = 10,07$ ;
- 2) Стиль III ↔ Стиль II  $p < 0,001$  при  $t = 4,81$

Как было установлено ранее (см. раздел 3.3.2), в среде руководителей имеют выраженность три индивидуальных стиля управления: авторитарный (Стиль I – «Авторитет-подчинение»; 15 руководителей; 35,7% от выборки); либеральный (Стиль II – «Либерально-демократический»; 10 руководителей; 23,8%) и демократический (Стиль III – «Авторитет – сотрудничество»: 17 руководителей; 40,5%).

В первую группу вошли 56 работников банковской и коммерческой сфер (32 и 24 чел. соответственно). Авторитарные методы управления обуславливают наиболее высокий уровень организационного стресса у работников ( $M=56,1$ ). Средний уровень ОС представлен только в семи показателях, что составляет 12,5% от общего числа респондентов этой группы. Остальные 49 субъектов обнаруживают повышенный уровень стресса.

Вторую группу образовали 36 человек. Эта группа смешанная: в нее вошли по 14 респондентов банковской сферы и научно-педагогических работников, а также 8 представителей небольшого коммерческого предприятия. Уровень переживания стресса в этой части испытуемых в средних значениях тоже соответствует высокому ( $M=51,6$ ), однако в этой группе значительно больше сотрудников организаций, испытывающих давление стресс-факторов на среднем уровне (14 чел.; 38,9%).

Лица, руководимые лидерами, ориентированными на сотрудничество со всеми участниками совместной деятельности (третий управленческий стиль), достоверно менее подвержены стрессу ( $M=46,9$ ). Из 52-х человек, включенных в эту группу, высокий уровень стресса переживают только 20 человек (38,5%). Остальные 32 респондента (61,5%) демонстрируют средний уровень стресса. Половину этой группы (26 чел.) составили научно-педагогические работники. Вторая половина ее состава образована сотрудниками одного финансового учреждения (10 чел.) и торгового предприятия (16 чел.).

По данным, представленным в таблице 4.11, видно, что авторитарные методы управления в организациях финансовой и коммерческой сфер непосредственно связаны с высоким уровнем переживания стресса сотрудниками. Менее всего стрессогенный характер влияния на работников имеет стиль «Авторитет-сотрудничество», который преимущественно выражен в управлении вузом: из 17-ти респондентов, включенных в этот вид

управленческого стиля, 13 являются представителями вузовского менеджмента (см. раздел 3.3.2).

Полученные результаты дают основание рассматривать доминирующий индивидуальный стиль управления, наряду с корпоративной культурой и нормами межличностного доверия в совместной деятельности, в качестве значимых организационно-психологических факторов, регулирующих уровень переживания стресса субъектами организационного взаимодействия.

#### **4.4. Модели (подтипы) психологических ресурсов устойчивости к стрессу у субъектов разных сфер и видов деятельности**

Для выявления специфики психологических ресурсов стрессоустойчивости субъектов, включенных в разные виды деятельности, был проведен иерархический кластерный анализ по двум массивам данных: «стресс-толерантных» (63 чел.) и «стресс-напряженных» (123 чел.) испытуемых. При этом учитывались компоненты, структурирующие две ранее выделенные модели: малопродуктивную (Модель I) и конструктивную (Модель II)<sup>4</sup>. Выделенные подтипы в каждой анализируемой группе мы рассматриваем как верификации малопродуктивной и конструктивной моделей психологических ресурсов регуляции стресс-преодолевающего поведения личности относительно разных сфер деятельности.

Первая модель (*Модель I*) верифицируется в шести кластерах, маркирующих специфические для отдельных подгрупп респондентов психологические предикторы. Наиболее выражены их конфигурации в трех кластерах (3, 4 и 5-й), объединяющих в целом 66,0% стресс-напряженных респондентов. Остальные три кластера (1, 2 и 3-й) малочисленны и, по сути, не различаются по уровню переживания стресса (Приложение 4). По этим

---

<sup>4</sup> Показатели кластерного анализа представлены в Приложениях 4. и 5.

основаниям мы полагаем, что для субъектов, включенных в каждый из этих кластеров, ресурсом развития эффективных психологических механизмов преодоления стресса является фокус на выделенных в основной Модели инвариантных факторах.

Остановимся на характеристике трех подтипов специфических психологических качеств субъектов, включенных в кластеры 3 – 5. Обозначим их как «Подтип-1»; «Подтип-2»; «Подтип-3» (Приложение 1, схема 3).

#### *Подтип-1.*

В этом кластере объединены психодиагностические данные по 25 испытуемым (20,3% от выборки). В сравнении с другими кластерами здесь значительно представлена мужская часть выборки: если в совокупной выборке доля мужчин составила 26,9%, то в кластере, образовавшем Подтип-1, доля мужчин представлена 60,0% респондентов. По сути, все представители этого типа поведения (24 чел., т.е. 96,0%) являются работниками торговых предприятий. Все это дает основание рассматривать данный тип ресурсов стрессоустойчивости как *предпочитаемый мужчинами, занятыми в сфере коммерции и торговли.*

Специфика ресурсов стрессоустойчивости этих работников обуславливается наиболее выраженными высокими показателями восприимчивости к стрессу ( $M=56,8$ ). Катализатором этого уровня стресса выступают: слабо развитая когнитивность (способность самопознания); недостаточно сформированные умения регулировать собственную активность и продуктивность в организации, следствием чего является стремление брать на себя рабочие нагрузки, выходящие за пределы реальных возможностей их выполнения (Приложение 1, схема 3-а).

В системе организационных ценностей ведущими являются стабильность в организации и достижение обговоренного результата. При этом ценность материальных интересов занимает среднее положение в

совокупности личностно значимых организационных ценностей, что отличает данную группу от субъектов, включенных в 4 и 5-й кластеры (Подтипы-2 и 3).

Эти работники не испытывают высокого внутреннего психо-психического напряжения, несмотря на очевидное переживание стресса, что также можно рассматривать как проявление гендерной специфики данного подтипа.

В личных стремлениях им свойственна преимущественная ориентация на избегание (боязнь неудачи). Совокупность выделенных внутренних факторов дополняется преобладанием выраженной направленности на себя.

Регулирующую роль в преодолении стресса в группе, образующей данный подтип, выполняет неконструктивный копинг «бегство/избегание», имеющий в среднем по группе выраженность 75,3%.

Организационно-психологическими факторами, обуславливающие малопродуктивный тип ресурсов стрессоустойчивости в «Подтипе-1», являются выраженное стремление иметь доверительные отношения с сослуживцами, их последовательность в выполнении взаимных обязательств. При этом ценность проявления заботы о людях не является высоко значимой для субъекта совместной деятельности.

Сложившуюся организационную культуру субъекты склонны оценивать как преимущественно «рыночную», но выражают надежду на ее динамику в перспективе к ценностям «клановой» ОК – культуре взаимопомощи и авторитетного единоначалия.

#### *Подтип-2.*

Эта модель объединяет показатели по 28 респондентам, что составляет 22,8% от совокупной выборки, включенной в группу стресс-напряженных испытуемых. Большую часть ее определили данные по работникам банка: 21 человек, т.е. 75,0% от общего состава данной подгруппы. Остальные 7 человек (25,0%) представлены сотрудниками вуза (6 чел.) и торговли (1 чел.).

В отличие от предыдущего, данный подтип представлен преимущественно лицами женского пола (21 чел., т.е. 75,0% от общего состава подгруппы). Эти обстоятельства дают основание рассматривать подтип-2 малоконструктивного типа сочетания ресурсов стрессоустойчивости как преимущественно *женский* и наиболее характерный для *банковских служащих*.

Личностно-психологическими регуляторами поведения в подтипе-2 выступают высоко выраженная мотивация успеха, тесно связанная с направленностью «на дело», стремление брать на себя рабочие нагрузки, выходящие за пределы реальных возможностей их выполнения, коррелирующее с тревогой по поводу сохранения места работы, получения максимально возможного заработка и проч. (Приложение 1, схема 3-б).

Для личности высокой ценностью являются традиции организации, их поддержание и сохранение. При этом ценности потенциальных достижений в труде не являются выраженными. В копингах ресурсной является гиперактивная стратегия ухода от проблемы (избегание).

Организационно-психологическое влияние на ресурсную базу данного подтипа стрессоустойчивости оказывает ценность результативности других в совместной деятельности как основы межличностного доверия. Оценивая сложившуюся организационную культуру учреждений как преимущественно бюрократическую, работники не видят ее перспективной и надеются, что в будущем произойдет смена ценностей в сторону активизации корпоративных норм рыночного типа ОК. Можно из этого заключить, что управление организацией на основах бюрократических принципов выступает одним из фрустрирующих внешних факторов, и в определенной мере является генератором стресса для сотрудников.

### *Подтип-3.*

Данный подтип представлен группой из 28 респондентов. Основную часть из них (20 чел.; 71,4%) составили представители образовательной

сферы, а остальные 28,6% - работники торговых предприятий. По полу эта модель образована, также как и предыдущая, преимущественно представителями женской части выборки (75,0%). По этим основаниям мы определяем *Подтип-3* как модель малопродуктивных ресурсов стрессоустойчивости *женщин*, преимущественно *представителей сферы высшего образования*.

Повышенным стресс-реакциям этой части респондентов сопутствует умеренно выраженное нервно-психическое напряжение. Личностно-психологическими аспектами выступают недостаточная рефлексия собственной профессиональной активности, отражающая слабо сформированные способности когнитивного оценивания профессиональных возможностей и ресурсов; преобладание мотивации успеха над мотивами избегания, сочетающаяся с преимущественной направленностью «на задачу». В организационных ценностях приоритеты отдаются потенциальным достижениям, при этом ценности достижения обговоренного результата, собственных принципов в деятельности, причастности к «ближнему кругу» топ-менеджмента, как и традиции организации, не имеют выраженной значимости. Характерной особенностью данного подтипа является равно умеренная активность неконструктивных копингов «бегство» и «принятие ответственности» (Приложение 1, схема 3-в).

Повышенное переживание стресса обуславливается также определенными организационно-психологическими факторами. К ним относятся: стремление видеть в поведении сотрудников и руководства последовательность и проявление заботы о людях (личность, обладающая данным типом поведения, имеет наиболее высокий интегральный показатель доверия по группе «стресс-напряженных» респондентов). Можно предположить, что в этом находит отражение психологическая специфика педагога как субъекта образовательной деятельности.



В группе респондентов, образовавших данный подтип, констатируется доминирование ценностей и норм «рыночной» организационной культуры, при этом выражается предпочтение ее трансформации в «клановый» тип. Поскольку данный тип ОК характеризуется преобладанием ценностей коллективизма, взаимной поддержки и стабильности, можно объяснить его взаимосвязь с высоким уровнем демонстрируемого межличностного доверия.

Проведенный дифференцированный анализ позволяет конкретизировать мишени психологического воздействия при оказании поддержки личности, обладающей качествами, моделирующими первые подтипы регуляции стресс-преодолевающего поведения (таблица 4.12.).

Таблица 4.12. – Психологические мишени и ресурсы формирования преодолевающего поведения личности, дифференцированно по выделенным подтипам неконструктивной модели (*Модель 1*)

Мишени психологического воздействия	Психологические ресурсы
<i>Подтип-1</i>	
<u>Сферы деятельности субъектов поддержки:</u> – торговое предприятие	
<u>Гендерное своеобразие:</u> <i>преимущественно мужчины</i>	
<p><i>личностно-психологические</i> (гиперактивные):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– направленность на себя;</li> <li>– стремление брать на себя «сверхнагрузки» в работе;</li> <li>– мотивация избегания;</li> <li>– копинг «бегство/избегание».</li> </ul> <p><i>организационно-психологические:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– развитие умения проявлять внимание к сослуживцам;</li> <li>– снижение уровня требовательности (перфекционизма) по отношению к другим</li> </ul>	<p><i>личностно-психологические:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>нервно-психическая устойчивость;</li> <li>ответственность;</li> <li>стремление к постоянному росту, совершенствованию;</li> </ul> <p><i>организационно-психологические:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– ценность высокого уровня межличностного доверия в совместной деятельности;</li> <li>– опора на ценность компонентов «клановой» ОК в процессе совместной деятельности.</li> </ul>
<i>Подтип-2</i>	
<u>Сферы деятельности субъектов поддержки:</u> – банковская сфера (преимущественно); – работники вуза	
<u>Гендерное своеобразие:</u> <i>преимущественно женщины</i>	
<p><i>личностно-психологические</i> (гиперактивные):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– стремление к высоким показателям в деятельности («активность и</li> </ul>	<p><i>личностно-психологические:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– предрасположенность к поведению типа «АБ» (уровень переживания стресса близкий к среднему);</li> </ul>

<p>продуктивность»);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– направленность «на дело»;</li> <li>– постоянное стремление (мотивация) к успеху;</li> <li>– ценность потенциальных достижений.</li> </ul> <p><i>лично-психологические</i> (дефицитарные):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– ценность рутинных традиций организации;</li> </ul> <p><i>организационно-психологические:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– ценности «бюрократической» модели организационной культуры</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– ценность собственных принципов в совместной деятельности;</li> <li>– оптимальное сочетание стратегий избегания и принятия ответственности в копинг-ресурсах</li> </ul> <p><i>организационно-психологические:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– высокая значимость межличностного доверия с опорой преимущественно на и результативность партнеров</li> <li>– ценности «клановой» модели организационной культуры</li> </ul>
<p><i>Подтип-3</i></p>	
<p><u>Сферы деятельности субъектов поддержки:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– работники вуза (преимущественно);</li> <li>– торговое предприятие</li> </ul>	
<p><u>Гендерное своеобразие:</u> преимущественно женщины</p>	
<p><i>лично-психологические</i> (гиперактивные):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– высокий уровень нервно-психического напряжения;</li> <li>– копинги «бегство»; «принятие ответственности»</li> </ul> <p><i>лично-психологические</i> (дефицитарные):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– ценность собственных принципов в деятельности;</li> <li>– традиции организации</li> </ul> <p><i>организационно-психологические:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– высокий интегральный показатель доверия к другим</li> </ul>	<p><i>лично-психологические:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– рефлексия собственной профессиональной активности;</li> <li>– мотивации успеха в сочетании с ценностью потенциальных достижений;</li> <li>– направленностью «на задачу»</li> </ul> <p><i>организационно-психологические:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– последовательность и проявление заботы о людях;</li> <li>– ценность принципов и норм организационной культуры коллективизма, взаимной поддержки и стабильности</li> </ul>

Верификация второй, конструктивная модели ресурсов стрессоустойчивости (Модель II) сосредоточена в пяти кластерах. Наиболее многочисленные три кластера (1, 2 и 3-й), объединяющие в целом данные по 53-м респондентам, что составляет 84,1% от общей численности данной группы (63 чел.) – Приложение 5.

Остановимся на описание трех подтипов конструктивной модели личностных и организационно-психологических ресурсов стрессоустойчивости, обозначив их «Подтип-4», «Подтип-5», «Подтип-6».

#### *Подтип-4.*

Подтип образован показателями по 10 респондентам (15,9% от выборки). Все они работники банковской сферы, что позволяет верифицировать данный подтип как модель ресурсов стрессоустойчивой личности организаций *банковско-финансовой сферы*. Для них характерны минимальные в сравнении с остальными участниками обследований показатели уровня нервно-психического напряжения и организационного стресса, который имеет сниженный уровень за счет умения принимать ценности других и проявлять навыки гибкости поведения (Приложение 1, схема 4-а.).

Мотивационно-ценностным ядром регулирующего влияния являются преимущественная направленность «на себя» и на избегание неудач, стремление быть причастным к «ближнему кругу» власти в организации и иметь возможность реализации потенциальных достижений. Снижению стрессовых реакций способствует также сниженная ценность собственных принципов, поддержания неформальных групп и неформальных отношений в коллективе, традиций организации.

В совокупности личностно-психологических ресурсов наиболее выраженным регулирующим влиянием в этой группе обладает сочетание гиперактивности копинг-стратегии «дистанцирование» с аналогичной активностью инвариантной для данной модели стратегии «поиск социальной поддержки». Низкая ценность неформальных отношений в коллективе позволяет предположить, что источник социальной поддержки для данной личности находится вне организации: возможно, это семья, круг друзей, возможно, хобби.

Позитивным организационно-психологическими влиянием на формирование стрессоустойчивости личности, включенной в организационные процессы в подтипе-4, обладают нейтральное отношение субъекта к организационному доверию, а компоненты иерархического

построения действующей организационной культуры и предпочтение работников видеть ее трансформацию в культуру рыночных отношений.

*Подтип-5.*

В этот кластер вошли данные по 21 респонденту, что составляет 33,3% от выборки стресс-толерантных испытуемых. В этой группе в равной мере представлены данные по представителям образовательной и финансовой сфер деятельности. Это дает основание интерпретировать данное сочетание ресурсов как модель поведения стресс-устойчивой личности, включенной в организации *банковско-финансовой и вузовской сфер*.

Особенностью данного подтипа является выраженность показателей организационного стресса в диапазоне, близком к границе со средним уровнем ( $M=45,9$  при пограничном значении, согласно методике, равном 50 баллам).

Личностно-психологические регуляторы образованы сочетанием инвариантных компонентов, содержащихся в Модели II, с несколькими специфическими в виде: умения принимать ценности других; гибкости поведения; преобладания направленности «на дело», в сочетании с выраженностью мотивации успеха. В ценностях организации для личности высоко значимы возможность влиять на других (ценность «власть») и перспектива реализации потенциальных достижений. При этом не имеют выраженной личностной ценности стремление к собственной безопасности в организации, стабильность неформальных групп и карьерные продвижения (Приложение 1, схема 4-б).

В преодолении стресса личность преимущественно опирается на поиск социальной поддержки – стратегию, имеющую инвариантную выраженность в Модели II, но в данной подгруппе отмечается ее максимальная активность, при оптимальной выраженности опоры на копинги «дистанцирование» и «планирование решения проблемы».

Организационно-психологические ресурсы фокусируются на предпочтении трансформации существующей «бюрократической» организационной культуры в культуру «кланового» типа, а также на среднем уровне выраженности организационного доверия.

#### *Подтип-6.*

Этот подтип верификации конструктивной ресурсной модели образован совокупностью данных по 22 респондентам (34,9%). Его особенностью является полная представленность в кластере данных по группе педагогов вуза, что дает основание рассматривать *Подтип-6* как совокупность ресурсов стрессоустойчивости личности как субъекта *научно-педагогической деятельности*.

Отличительной особенностью анализируемой подгруппы является состояние нервно-психического напряжения, близкое к границе с умеренным уровнем (из 22-х субъектов, составивших данную группу, 6 человек / 27,3% имеют умеренно выраженное НПН). Вместе с тем конструктивному противодействию стрессу способствуют развитые гибкость поведения и широта интересов (Приложение 1, схема 4-в).

В системе личностно-психологических ресурсов выделяются высоко выраженные ценности потенциальных достижений, материального интереса, стабильности в организации, которые сочетаются с инвариантными для данной модели ценностями стабильности содержания и объема деятельности, исполнения всеми участниками педагогического процесса своих обязательств. Не оказывают значимого влияния на поведение педагогов вуза организационные ценности в виде соблюдения нормативности деятельности, традиций организации, стабильности неформальных групп.

В совокупность личных качеств, образующих *Подтип-6*, входят устойчивое преобладание мотивации успеха, направленности «на дело». Ресурсную роль играют также две гиперактивные конструктивные стратегии

– инвариантная «поиск социальной поддержки» и специфически высоко активная стратегия «планирование решения проблемы».

Названные личностно-психологические ресурсы сочетаются с организационно-психологическим в виде самого высокого по всей совокупной выборке интегрального показателя организационного доверия. Он образован, главным образом, под влиянием выраженных в научно-педагогической среде компонентов *последовательности* работников и проявления взаимной *заботы* участников совместной деятельности. В оценках сложившейся организационной культуры педагоги вуза отмечают преобладание ценностей и норм «рыночного» типа, но предпочитают видеть в перспективе совместную деятельность, основанную на коллективистских нормах и традициях (ОК «клан»).

Здесь следует отметить, что такое сочетание организационно-психологических факторов, влияющих на устойчивость личности к стрессам, идентично в подтипах 3 и 6, несмотря на то, что ими верифицируются типологически разные модели преодоления стресса – малоконструктивная и конструктивная. С нашей точки зрения объяснение этого феномена в том, что оба подтипа представляют преимущественно субъектов организационного взаимодействия в системе высшего образования. С другой стороны, столь очевидное совпадение дает основание отметить, что в формировании стрессоустойчивости субъекта организационного взаимодействия первостепенная роль принадлежит ценностно-смысловой и субъектно-личностной сферам, по отношению к которым организационно-психологические факторы вторичны.

Резюмируя приведенные аналитические данные, можно заключить, что в них нашла подтверждение гипотеза о первичной регулирующей роли мотивационно-ценностных ресурсов в стресс-преодолевающем поведении личности. Они имеют как устойчиво выраженное сочетание, независимо от

сфер деятельности, так и специфическое для субъектов, включенных в организационные процессы разных сфер.

Наиболее выраженные маркеры устойчивых, инвариантных сочетаний мотивационно-ценностных ресурсов определены двумя базовыми моделями: малопродуктивного (Модель I) и конструктивного (Модель II) стресс-преодолевающего поведения.

Сравнение маркеров, полученных по результатам проведенного кластерного анализа и обозначенных в выделенных подтипах, дает возможность выделить специфику (подтипы) не только верифицирующие названные модели, но и объясняющие особенности сочетания мотивационно-ценностных и личностных ресурсов у субъектов разных сфер деятельности.

Личность, включенная в *банковско-финансовую* деятельность, демонстрирует три вида таких сочетаний, верифицирующих обе Модели. Малопродуктивное сочетание мотивационно-ценностных и личностных качеств представлено в подтипе 2. Как было отмечено, этот подтип характеризует преимущественно женский профиль психологических ресурсов стресс-преодолевающего поведения. Такая личность, наряду с инвариантными качествами, демонстрирует высокую активность, мотивированность на успех и направленность на решение задач деятельности. Для нее высокую ценность имеют традиции организации и ее стабильность. При этом более трети из представителей данного подтипа банковских работников ориентированы на возможность высоких заработков, чем отличаются от группы «стресс-напряженных», образовавшей данную Модель: в инвариантном виде ценность более высоких заработков не занимает ведущих позиций в ранжировании. В сложных жизненных ситуациях женщины этой группы предпочитают копинг избегания.

В дополнение к выделенным нами психологическим мишеням и ресурсам формирования конструктивного преодолевающего поведения стресс-напряженной личности (см. табл. 4.12.) для данной группы

банковских служащих выделяются позитивные ресурсы мотивации успеха, направленности «на дело», ценности традиций организации – психологических качеств, характеризующих социально активную личность, обеспокоенную не только собственным успехом, но и успешностью организации и совместной деятельности.

Для остальных работников банковской сферы типичны качества, обуславливающие их стресс-толерантность (подтипы 4 и 5). Оба подтипа объединяют умение принимать ценности других людей, а также невысокий уровень нервно-психического напряжения. В организационных ценностях одинаково мало значима ценность стабильности неформальных групп. Вместе с тем, специфическое сочетание других качеств позволяет охарактеризовать личность, демонстрирующую стресс-толерантность четвертого подтипа преодолевающего поведения как субъектно дистанцированную, организационно мало активную. Это качества: сниженная активность и продуктивность в организации; направленность «на себя» и преобладание мотивации избегания. Личность не позиционирует себя в собственных принципах. Традиции организации, поддержка неформальных групп и их стабильность одинаково не значимы для субъекта. При этом высокую ценность имеет причастность к «ближнему кругу» власти в организации.

В трудных жизненных ситуациях личность опирается преимущественно на стратегию дистанцирования и поиска социальной поддержки, которая, очевидно, оказывается кругом близких для личности людей за пределами организации.

Другая часть стресс-толерантных работников банка обнаружила сочетание качеств пятого подтипа. Это организационно и социально активная личность. В отличие от малоконструктивного подтипа 2, такая активность основанная также на выраженной мотивацией успеха и направленности «на дело», специфически взаимосвязана с гибкостью поведения в группе, выраженными ценностями потенциальных достижений, реализации власти в



организации. Личность в трудных жизненных ситуациях опирается на ресурс копингов социальной поддержки, планирования решения проблемы, дистанцирования.

В работе по развитию навыков стресс-толерантности целесообразно объединять три подгруппы для взаимной трансляции позитивных мотивационно-ценностных и личностных ресурсов стресс-преодолевающего поведения.

В сфере *высшего профессионального образования* отмечается женский тип малопродуктивного поведения, описанный в подтипе 3, а также конструктивные ресурсы стрессоустойчивости, маркируемые подтипами 5 и 6. Сравнение названных подтипов обнаруживает, что объединяют личностные ресурсы педагогов вуза направленность «на дело», ценность потенциальных достижений. Однако в сочетании со слабо сформированной способностью организационного самопознания, слабостью собственных принципов, опорой на стратегии избегания и принятия ответственности, названные мотивационно-ценностные ресурсы не становятся достаточной основой для стресс-толерантности, а, наоборот, выступают в комплексе предикторов высокого переживания стресса.

Сочетание мотивации успеха, направленности «на дело» и ценности потенциальных достижений с высокой гибкостью поведения, широтой интересов, ценностью стабильности организации и материального интереса в результатах труда, с опорой на копинги дистанцирования, поиска социальной поддержки, планирования решения проблемы, имеет результатом формирование конструктивной модели стресс-преодолевающего поведения. Можно полагать, что развитие такой конфигурации личностно значимых организационных ценностей, личностных качеств в виде гибкости, широты интересов, а также конструктивных копинг-стратегий является ресурсом стресс-толерантности педагогов высшей школы.

Для субъекта *коммерческой* деятельности характерно сочетание качеств, образующих первый подтип. Поскольку их своеобразие описано выше, отметим здесь, что в данной сфере особое внимание следует уделять развитию навыков стресс-толерантности, основываясь на психологических мишенях и ресурсах, представленных в таблице 4.12.

#### **4.5. Психологические ресурсы устойчивости к стрессу руководителей с разными управленческими стилями**

Анализируя личностные ресурсы устойчивости к стрессу руководителей, следует, в первую очередь отметить, что для большей части из них (76,2%) свойственна высокая восприимчивость к организационному стрессу и предрасположенность к поведению типа «А», что достоверно более выражено по сравнению с группой «специалисты» (63,2%).

Учитывая совокупность данных, полученных при анализе личностно-психологических ресурсов в организации, где различия по группам «специалисты» – «руководители» имели эпизодические проявления, мы должны отметить в данном случае решающее влияние деятельности на поведение субъекта. Иными словами: рассматривать выделенное явление как подтверждение известных наблюдений о стрессогенном характере управленческой деятельности (напр., Ясько, 2013).

Наиболее выраженным влиянием на формирование стрессоустойчивости руководителя в организации обладает сочетание следующих личностно-психологических и организационно-психологических качеств.

*Личностно-психологические качества,* влияющие на стрессоустойчивость руководителей:

- преобладание направленности «на дело» («на задачу»);

- ситуативное проявление мотивации успеха – избегания;
- в системе организационных ценностей приоритет ценностей исполнения другими обязательств; достижения новых горизонтов, потенциальных достижений; стабильности трудовой нагрузки; эргономичности условий труда; возможности более высоких заработков;
- не имеют решающего влияния на личность руководителя ценности положения в неформальных группах и их поддержки; стабильности положения;
- в преодолевающем поведении руководители опираются преимущественно на ресурс копинг-стратегий конфронтации и поиска социальной поддержки, которые значительно более активны, чем в среде рядовых сотрудников.

*Организационно-психологические качества, влияющие на стрессоустойчивость руководителей, определяются совокупностью модулей в пространстве организационных проблем, определяемых руководителями в качестве наиболее важных на уровнях подразделений, организаций в целом, а также на личностном уровне; спецификой восприятия организационного доверия и организационной культуры.*

На уровне организаций руководители сосредоточены, главным образом, на производственном, управленческом и внешнем модулях. На уровне подразделений – на кадровом, маркетинговом и социально-психологическом модулях.

На личностном уровне особое влияние на руководителя оказывают проблемы, сосредоточенные в материально-техническом, социально-психологическом и кадровом модулях.

Из семи перечисленных проблемных модулей (сфер) пространства организационных проблем кадровый и социально-психологический являются актуальными на двух уровнях (подразделений и личностном). Остальные фокусируются специфично для каждого уровня, что можно рассматривать

как повышенный «прессинг» проблем управленческих задач на процесс формирования стресс-преодолевающего поведения личности.

В организационном доверии руководители наиболее ориентированы на императивы последовательности и результативности. В оценках организационной культуры все руководители единодушно выделяют приоритет в актуальных проявлениях качества рыночной культуры, при этом имеются различия в видении перспектив трансформации типологических проявлений корпоративных ценностей.

Выделение в группе руководителей трех видов индивидуальных стилей управления обуславливает задачу анализа своеобразия личностно-психологической обусловленности переживания стресса.

Ранее (см. раздел 3.3.2) мы отметили, что характерной особенностью выделенных индивидуальных стилей управления является преобладание средней выраженности стресса в группе «*Авторитет – сотрудничество*» («Стиль III»). Следует отметить, что наиболее представлен этот индивидуальный стиль в сфере высшего профессионального образования.

В совокупности личностно-психологических факторов, определяющих этот стиль поведения руководителей, выделяются:

- преобладание ориентации на успех;
- повышенная активность и продуктивность;
- высокая значимость ценности власти, формирования организаторских способностей, сочетающейся с совокупностью типичных в целом для руководителей организационных ценностей;
- копинг-стратегии руководителей данной группы дополняются ресурсом психологически устойчивой личности – «поиск социальной поддержки».

Выше перечисленные личностно-психологические ресурсы дополняются в этой группе спецификой личностных предпочтений норм «клановой» организационной культуры (позиция «желательно»); наиболее высоким

уровнем организационного доверия с преимущественной опорой на императив «последовательность». В пространстве организационных проблем на личностном уровне в этой группе руководителей наиболее высокую сосредоточенность вызывают проблемы кадрового модуля, которые не теряют своей важности для субъекта и на уровне организации в целом (Приложение 1, схема 5).

Поведение субъектов, составивших первые два выделенных стиля, можно интерпретировать как малопродуктивное. Только 3 респондента имеют средний уровень восприимчивости к стрессу, а остальные 88,0% (22 чел.) – обнаружили конфронтации и поиска социальной поддержки в данных тестирования. Тем не менее, рассмотрим специфику совокупности личностных ресурсов, опора на которые формирует эти типы поведения.

*Стиль I («Авторитет – подчинение»)* – индивидуальный стиль менеджеров финансовой и торговой сфер.

Для авторитарных руководителей этих сфер характерен наиболее высокий уровень переживания стресса ( $M=54,7$ ). В системе личностно-психологических предикторов наиболее выраженными стресс-факторами выступают узость интересов, повышенная сосредоточенность на активном и продуктивном решении круга непосредственных служебных обязанностей; слабо развитая способность самопознания. Мотивационно-ценностный комплекс включает преимущественно направленность на успех, при этом, в отличие от представителей двух других стилей, в этой группе в равной мере выражена деятельностная («на задачу») и эго-центрическая («на себя») направленность.

Содержание значимости организационных ценностей у представителей авторитарного управленческого стиля определяется совокупностью установленных инвариантных для личности как субъекта управленческой деятельности ценностей: стабильности трудовой нагрузки; исполнения другими обязательств; эргономичности условий труда; достижения новых

горизонтов (ценность, устойчиво коррелирующая с направленностью «на себя»:  $r_s=0,714$ ). Специфическим компонентом ценностного «ядра» личности является достижение стабильности в организации – ценность, коррелирующая с направленностью «на задачу» ( $r_s=0,608$ ).

Особенностью копинг-ресурсов, влияющей на высокий уровень переживания стресса, является гиперактивность малопродуктивной стратегии принятия ответственности при значительно менее выраженной, чем у представителей второго и третьего стилей, стратегии поиска социальной поддержки.

Организационно-психологическими регуляторами поведения выступают императивы *доверия* и лояльности сотрудников, выражающейся в их *заботе*, приверженности организации. Проблемность кадрового модуля приобретает высокую значимость на уровне организации, а управленческого модуля – на личностном уровне.

Руководители стиля «Авторитет – подчинение» уверены в целесообразности норм «рыночной» культуры как в актуальных условиях организации, так и в перспективе.

*Стиль II («Либерально-демократический»)* – индивидуальный стиль субъектов управленческой деятельности, имеющий выраженность в равной мере во всех анализируемых сферах. В данную группу, образованную 10 респондентами, вошли 3 представителя менеджмента банковской сферы, 5 – сферы высшего образования и 2 – коммерческих организаций.

В системе личностно-психологических предикторов наиболее выраженным стресс-фактором является слабо развитая способность самопознания. Мотивационно-ценностный комплекс включает невыраженный мотивационный полюс, с тенденцией к ситуативному принятию мотивации избегания; направленность «на задачу» (инвариантный компонент мотивационной структуры личности руководителя). В системе организационных ценностей специфическое предпочтение отдается

карьерному продвижению, сочетающемуся с актуальностью инвариантных ценностей потенциальных достижений, стабильности трудовой нагрузки, повышенного перфекционизма по отношению к подчиненным («исполнение другими своих обязательств»), эргономичности рабочей среды («удобство, комфорт»), стабильности в организации. Система ресурсов совладающего поведения характеризуется сочетанием высоко активных стратегий конфронтации и принятия ответственности с дефицитарностью копинга поиска социальной поддержки.

Организационно-психологическим регулирующим влиянием обладают: сниженный уровень организационного доверия; конфликтное восприятие актуальной организационной культуры как «рыночной» при желании видеть ее преимущественно «клановой». Особую выраженность имеют проблемы кадрового модуля в организации: он актуален на всех уровнях (личностном, подразделений, организации).

Таким образом, установленное сочетание мотивационно-ценностных, личностных и организационно-психологических ресурсов регуляции стресс-преодолевающего поведения субъектов управленческой деятельности вскрывает конструктивный тип преодолевающего поведения у обладателей стиля «Авторитет – сотрудничество» и малопродуктивный – у обладателей стилей «Авторитет – подчинение» и «Либерально-демократический».

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Умение личности успешно противостоять стрессам является одним из существенных проявлений развитых психологических ресурсов самодвижения, системной детерминации, аутентичности. В этой связи анализ специфики переживания и преодоления стресса субъектом разнообразных организационных процессов, выявление психологических ресурсов стрессоустойчивости, определение условий и факторов обеспечения жизнестойкости («*resilience*») личности в организации можно рассматривать как актуальное направление исследований в современной психологии личности. Сформированные и развитые психологические ресурсы противодействия разрушающему влиянию стрессов – это существенный элемент личностной компетентности современного работника, обеспечивающий, в совокупности с другими психологическими и профессиональными компетенциями, комплекс условий устойчивости организации, ее успешного функционирования.

В проведенном исследовании ставилась цель: выявить психологические ресурсы стрессоустойчивости личности, включенной в организационные процессы в разных сферах и видах деятельности. Достижение поставленной цели шло путем поиска обоснования трех основных гипотез, которые в целом получили эмпирическое подтверждение.

Решение совокупности поставленных в работе задач позволяет сделать следующие **выводы**.

1. Анализ научной литературы по проблемам психологии стресса, системного детерминирующего влияния ресурсов ценностно-смысловой регуляции в ситуациях переживания стресса позволил установить очевидные успехи в научно-экспериментальном поиске феноменологических аспектов ценностно-смысловой сферы личности, стресса, психологической устойчивости, формирования стратегий преодоления стресса, жизненных



кризисов. Это позволило выделить опорные теоретические конструкты, сформировать тезаурус нашего исследования. При этом проведенный анализ позволил выделить определенное противоречие. Ограниченность и разрозненность эмпирического материала, раскрывающего специфику жизнедеятельности личности в пространствах организационного взаимодействия усложняет поиск психологических предикторов стрессоустойчивости субъектов, включенных в разные сферы и виды деятельности, несмотря на высокую практическую востребованность их систематизации для оказания действенной психологической поддержки. Необходимость разрешения выделенного противоречия было определено нами в качестве *проблемы* исследования, решение которой позволило установить психологические явления, раскрывающие содержание внутренних и внешних условий и факторов, детерминирующих переживание стресса личностью, включенной в организационные процессы, выделить специфику психологических ресурсов устойчивости к стрессу, с учетом специфики сфер и видов деятельности.

2. Для современного участника организационных процессов характерны повышенные стресс-реакции и нервно-психическая напряженность, что маркирует недостаточное умение общаться, принимать ценности других людей, адекватно оценивать ситуацию без ущерба для своего здоровья и работоспособности. Наиболее подвержены влиянию стресс-факторов в организациях мужчины и руководители, а также субъекты, включенные в деятельность коммерческой сферы. Выраженное стрессогенное влияние оказывают слабо развитые способности принятия ценностей других, беспокойство по поводу сохранения своей работы, низкая удовлетворенность ею. Установленная положительная взаимосвязь между переживаемым нервно-психическим напряжением и организационным стрессом свидетельствует о том, что стресс, переживаемый личностью под влиянием организационных стресс-факторов, носит системный характер,

влияя на нейро-психические, личностно-психологические регуляторы поведения человека в целом. Результаты анализа индивидуально-личностных особенностей переживания стресса определили линию дальнейшего анализа: исследование компонентов, образующих две модели – *конструктивную*, отражающую ресурсы субъектов, обнаруживших сниженные стресс-реакции («стресс-толерантные»), и *малоконструктивную*, маркирующую психологические ресурсы субъектов, подверженных высокому уровню переживания организационного стресса («стресс-напряженные»).

3. Установлены внутренние – личностно-психологические ресурсы стрессоустойчивости личности как субъекта организационных процессов при разных уровнях переживания стресса. «*Стресс-напряженная*» личность опирается преимущественно на ресурсо-разрушающие копинги: «конфронтация», «бегство/избегание», «принятие ответственности», причем женщины, подверженные стрессу и повышенному нервно-психическому напряжению, имеют более выраженное, чем мужчины, стремление опираться на ресурсо-разрушающие копинги. Для личности, проявляющей «*стресс-толерантность*», высоким ресурсным потенциалом обладают когнитивно-ориентированные копинги дистанцирования, поиска социальной поддержки, планирования решения проблемы. Стресс-толерантные мужчины в качестве первых психологических ресурсов противодействия стрессу используют стратегии планирования решения проблем и самоконтроля. Это отличает их стресс-преодолевающее поведение от женщин, которые, в первую очередь, активизируют стратегию поиска социальной поддержки.

4. Анализ организационных проблем, вызывающих необходимость мобилизации ресурсов регуляции стресс-преодолевающего поведения личности в организации, показал, что наибольшую стрессогенную нагрузку на современного работника оказывает кадровая политика, проблемы материально-технического обеспечения деятельности, а также социально-психологические проблемы (морально-психологический климат в

коллективе, межличностные отношения, отношение руководства к рядовым работникам). В межличностных отношениях субъекты выражают умеренный уровень доверия друг другу. При этом высокое переживание стресса непосредственно связано с значимостью для субъекта строгого выполнения людьми своих обязанностей и обязательств.

5. Обобщение результатов анализа психологических ресурсов регуляции стресс-преодолевающего поведения личности как субъекта организационных процессов позволило подтвердить первую и вторую эмпирические гипотезы. Доказано наличие двух моделей регуляции поведения, различающихся по уровню эффективности преодоления стресса: *малоконструктивной* и *конструктивной*. Выделены личностно-психологические регуляторы, маркирующие слабость ресурсов преодоления стресса (*малоконструктивная модель*): высокий перфекционизм по отношению к другим участникам совместной деятельности; субъектная значимость стабильности объема и содержания деятельности, возможности оказывать влияние на других людей или ход событий в организации; слабо развитая гибкость поведения, узость жизненных интересов; малоконструктивные копинг-стратегии «конфронтация» и «принятие ответственности». Внешним условием реализации малоконструктивной модели преодоления стресса является преобладание в организации управленческого стиля «Авторитет – подчинение». Данная модель поведения наиболее выражена в среде субъектов, занятых коммерческой, банковской и управленческой видами деятельности.

6. Проведенный дифференцированный анализ позволил определить «мишени» психологического воздействия при оказании поддержки личности, обладающей качествами, моделирующими подтипы малоконструктивных ресурсов регуляции стресс-преодолевающего поведения.

7. Выделен ценностно-смысловой комплекс, образующий *конструктивную* модель психологических ресурсов стресс-преодолевающего

поведения: мотивация успеха; ценности перспективы потенциальных достижений, стабильности объема деятельности; способность самопознания, оптимально выраженная трудовая активность и продуктивность деятельности; конструктивные копинг-стратегии «дистанцирование», «поиск социальной поддержки», «планирование решения проблемы». Установлено, что внешним условием реализации личностью конструктивной модели преодоления стресса является преобладание управленческого стиля «Авторитет – сотрудничество» в системе менеджмента организаций. Наиболее выражена данная модель поведения – в банковско-финансовой и научно-педагогической сферах деятельности.

8. Дифференцированный анализ психологических ресурсов регуляции стресс-преодолевающего поведения личности в организациях разных сфер и видов деятельности позволил выделить шесть подтипов, верифицирующих *малоконструктивную и конструктивную* модели.

9. Выделены три индивидуальных лидерских стиля в среде субъектов управленческой деятельности: «Авторитет-сотрудничество» – индивидуальный стиль преимущественно руководителей вуза; «Авторитет-подчинение» – индивидуальный стиль менеджеров финансовой и торговой сфер; «Либеральный» – смешанный стиль. Более всего подвержены переживанию стресса руководители с авторитарным и либеральным стилями. Сотрудники, руководимые авторитарным лидером, обнаруживают самые высокие показатели переживания стресса.

10. Установлено сочетание мотивационно-ценностных, личностных и организационно-психологических ресурсов стресс-преодолевающего поведения субъектов управленческой деятельности, демонстрирующих разные индивидуальные лидерские стили. При этом инвариантными, независимо от уровня переживания стресса и индивидуального управленческого стиля, являются: преобладание направленности «на дело»; ситуативное проявление мотивации успеха - избегания; ценности исполнения

другими обязательствами, потенциальных достижений, стабильности трудовой нагрузки, эргономичности условий труда; возможности более высоких заработков; ресурс копинг-стратегий конфронтации и поиска социальной поддержки; сосредоточенность на широком круге организационных проблем производственного, управленческого, внешнего, материально-технического, социально-психологического, кадрового, маркетингового модулей; ориентация в организационном доверии на императивы последовательности и результативности. Конструктивным типом ресурсов стрессоустойчивости обладают руководители, опирающиеся в управленческой деятельности на стиль «Авторитет – сотрудничество». Лидеры с либеральным и авторитарным стилями остро переживают стресс в организации, обнаруживают малопродуктивные ресурсы стрессоустойчивости. преодоления стресса:

11. Результатом, резюмирующим проведенное исследование, является введение в тезаурус психологии личности дефиниции «психологические ресурсы стрессоустойчивости личности, включенной в организационные процессы». Это комплекс личностных и организационно-психологических качеств, актуализируемых субъектом в ситуации переживания стресса, первичную роль в которых выполняют мотивационно-ценностные образования.

Применение выделенных моделей психологических ресурсов стрессоустойчивости и их подтипов в практике психологического консультирования может позволить снизить риски развития дезадаптационных состояний личности, синдрома эмоционального выгорания у участников организационных процессов.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аболин Л.М. Психологические механизмы устойчивости человека. Казань, 1987.
2. Аболин Л.М. Соотношение психологических и физиологических коррелятов эмоциональной устойчивости спортсменов // Вопросы психологии. 1974. № 1.
3. Абульханова К.А. Время личности и ее жизненного пути // Институт психологии Российской академии наук. Человек и мир. 2017. № 1 Том 1. С. 165-200.
4. Абульханова К.А. Психология и сознание личности (Проблемы методологии, теории и исследования реальной личности): Избранные психологические труды. – М.: Московский психолого-социальный институт; Воронеж: МОДЭК, 1999. – 224 с. – (Серия «Психологи Отечества»)
5. Абульханова-Славская К.А. Развитие личности в процессе жизнедеятельности. – М., 1987. – 235 с.
6. Абульханова-Славская К.А. Рубинштейновская категория субъекта и ее различные методологические значения // Психология индивидуального и группового субъекта / Под ред. А.В. Брушлинского, М.И. Воловиковой. – М.: ПЕРСЭ, 2002. С. 34-50.
7. Абульханова К.А., Рубинштейн С.Л. Ретроспектива и перспектива // Проблема субъекта в психологической науке. – М.: Академический проект, 2000. С. 13-27.
8. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. М., 1991.
9. Агзамов Р.З. Корпоративная культура предприятия и ее использование в стратегическом управлении // Вестник Башкирского университета. 2007. Т. 12, № 3. С. 148-150.

10. Айбазова С.Р. Роль ценностно-смысловой направленности в динамике самореализации личности: дисс. ... канд. психол. наук.– М., 2015. – 239 с.
11. Ананьев Б.Г. Избранные психологические труды: в 2 т. – М.: Педагогика, 1990. – 232 с. – 1 т.
12. Ананьев Б.Г. О проблемах современного человекознания. – М.: Наука, 2007. – 146 с.
13. Андреев И.В. Формирование психологической устойчивости студентов к негативному влиянию Интернет-технологий: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Н. Новгород, 2008.
14. Анцыферова Л.И. Личность в трудных жизненных ситуациях: переосмысливание, преобразование ситуаций и психологическая защита // Психологический журнал. – 1995. – Т. 15, № 1. – С. 3–18.
15. Апчел В.Я., Цыган В.Н. Стресс и стрессоустойчивость человека. СПб., 1999
16. Аршинова В.В. Психологическая устойчивость как фактор формирования антинаркотической установки у подростков: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2007.
17. Баранов А.А. Стрессоустойчивость в структуре личности и деятельности учителей высокого и низкого профессионального мастерства: Дис. ... канд. психол. наук. СПб., 1995.
18. Березин Ф.Б. Психическая и психофизиологическая адаптация человека. Л., 1988.
19. Бодров В.А. Психологический стресс: развитие учения и современное состояние проблемы. М., 1995.
20. Бодров В.А. О психологических механизмах регуляции процесса преодоления стресса // Психология субъекта профессиональной деятельности: сб. научных трудов / под ред. В.А. Барабанщикова, А.В. Карпова. – М.; Ярославль: Аверс-Пресс, 2002. – Вып. 2. – С. 99–117.

21. Бодров В.А. Проблема преодоления стресса. Ч. 2: Процессы и ресурсы преодоления стресса // Психологический журнал. – 2006а. – Т. 27, № 2. – С. 113–123.
22. Бодров В.А. Психологический стресс: развитие и преодоление. – М.: ПЕРСЭ, 2006б. – 528 с.
23. Боковиков А.К. Механизмы формирования стрессоустойчивости операторов при моделировании экстремальных условий деятельности: Дис. ... канд. психол. наук. Ярославль, 2003.
24. Бондырева С.К., Колесов Д.В. Традиции: стабильность и преемственность в жизни общества. – М.: Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж: МОДЭК, 2004. – 280 с. (Серия «Библиотека студента»)
25. Борисова Е.М. О роли профессиональной деятельности в формировании личности // Психология формирования и развития личности / под ред. Л.И. Анцыферовой. М., 1981.
26. Брушлинский А.В. Психология субъекта. – М.: ИП РАН, 2003. – 272 с.
27. Василюк Ф.Е. Методологический анализ в психологии. – М.: МГППУ; Смысл, 2003. – 240 с.
28. Василюк Ф.Е. Психология переживания. Анализ преодоления критических ситуаций. – М., 1994. – 348 с.
29. Величковский Б.Б. Многомерная оценка индивидуальной устойчивости к стрессу // Вестник МГОУ. Серия «Психологические науки». 2007. №3.
30. Водопьянова Н.Е. Противодействие синдрому выгорания в контексте ресурсной концепции человека // Вестн. С.-Петербур. ун-та. Сер. 12. Психология. Социология. Педагогика. – 2009а. – Вып. 1, ч. 1. – С. 75-88.
31. Водопьянова Н. Е. Психодиагностика стресса. – СПб.: Питер, – 2009б. – 336 с.



32. Водопьянова Н.Е. Профилактика и коррекция синдрома выгорания: методология, теория, практика. – СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2011. – 160 с.
33. Водопьянова Н.Е. Ресурсное обеспечение противодействия профессиональному выгоранию субъектов труда (на примере специалистов «субъект-субъектных» профессий): Дисс. ... докт. психол. наук. – СПб, 2014а.
34. Водопьянова Н.Е. Ресурсное обеспечение противодействия профессиональному выгоранию субъектов труда (на примере специалистов «субъект-субъектных» профессий): Автореф. дисс. ... докт. психол. наук. – СПб, 2014б.
35. Водопьянова Н.Е., Никифоров Г.С., Столярчук Е.А. Интрасубъектные ресурсы жизнестойкости руководителей зрелого возраста // Фундаментальные и прикладные исследования современной психологии: результаты и перспективы развития. – Отв. ред. А. Л. Журавлёв, В. А. Кольцова. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2017. С. 921-927.
36. Вяткин Б.А. Стиль активности как фактор развития интегральной индивидуальности // Интегральное исследование индивидуальности: стиль деятельности и общения. Пермь, 1993.
37. Гадамер Х.-Г. Истина и метод: Основы филос. герменевтики: Пер. с нем./Общ.ред. и вступ. ст. Б. Н. Бессонова. – М.: Прогресс, 1988. – 704 с.
38. Галажинский Э.В. Самореализация личности как предмет психологического познания // Ежегодник российского психологического общества («Психология и ее приложения»). Т. 9. Вып. 2. М. 2002. С. 225-226.
39. Генковская В.М. Особенности саморегуляции как нормы психической устойчивости в стрессовых ситуациях: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Киев, 1990.

40. Головин С.Ю. Словарь психолога-практика. – Минск: Харвест, 2007. – 976 с.
41. Горская Г.Б., Босенко Ю.М. Структура и индивидуально типологические предпосылки защитного поведения высококвалифицированных хэковондистов // Физическая культура, спорт – науки и практика. 2010. № 3. С. 49-53.
42. Гримак Л.П. Резервы человеческой психики: введение в психологию активности. М., 1987.
43. Гринберг Дж. Управление стрессом. – 7-е изд. – СПб.: «Питер», 2004. – 496 с.
44. Дементий Л.И. Самоконтроль личности как фактор снижения риска буллинга // Фундаментальные и прикладные исследования современной психологии: результаты и перспективы развития. – Отв. ред. А.Л. Журавлёв, В.А. Кольцова. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2017. С. 699-705.
45. Дементий Л.И., Ашрапова Р.Р. Волевой субъективный контроль и самоконтроль как ресурсы адаптации личности // Психологическое, физическое, информационное насилие и пути его преодоления в современном обществе: Материалы Всероссийской научно-практической конференции / Отв. ред. Л. И. Дементий. Омск, 2015. С. 37–42.
46. Дикая Л.Г. Психическая саморегуляция функционального состояния человека. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2003. – 189 с.
47. Дикая Л.Г. Профессиональная адаптация к стрессогенным факторам глобализации и сохранение профессионального здоровья // Здоровье нации – основа процветания России: матер. науч.-практ. конгрессов IV Всерос. форума. Т. 2. Раздел «Здоровье нации и образование». М., 2008.
48. Дикая Л.Г., Наличаева С.А. Самоактуализация как ведущая детерминанта субъектной саморегуляции эмоционального выгорания педагога // Стресс, выгорание, совладание в современном контексте: труды Института

- психологии РАН / Отв. Ред. А.Л. Журавлёв, Е.А. Сергиенко. – М.: Изд-во ИП РАН, 2011. – С. 422-442.
49. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология : учеб. для вузов. – СПб.: «Питер», 2001. – 730 с.
50. Дьяченко М.И., Пономаренко В.А. О подходах к изучению эмоциональной устойчивости // Вопросы психологии. 1990. №1.
51. Ерохина Е.В. Стратегии преодолевающего поведения и социальной адаптации при различных профилях эмоционального интеллекта: Автореф. дисс. ... канд. психол. наук. – Краснодар, 2011.
52. Ерохина Е.В., Ясько Б.А. Прогнозирование психологических ресурсов стресс-устойчивости и социальной адаптации личности: Методич. пособие – Краснодар: Изд-во Института им. К.В. Россинского, 2010.
53. Журавлев А.Л. Психология совместной деятельности. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005. – 640 с.
54. Журавлев А.Л., Шорохова Е.В. Психология совместной жизнедеятельности малых групп и организаций. – М.: Изд-во «Социум»; «Институт психологии РАН», 2001. – 288 с.
55. Журавлев А.Л. Психология человека в современном мире. Том 5. Личность и группа в условиях социальных изменений (Материалы Всероссийской юбилейной научной конференции, посвященной 120-летию со дня рождения С.Л. Рубинштейна, 15-16 октября 2009 г) – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009. – 400 с.
56. Журавлев А.Л., Нестик Т.А. Психология управления совместной деятельностью: Новые направления исследований. – М.: Институт психологии РАН, 2010. – 248 с.
57. Занковский А.Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов по специальности «Организационная психология». – 2-е изд. – М.: Флинта: МПСИ, 2002. – 648 с.

58. Зараковский Г.М., Казакова Е.К. Адаптация населения России к новым условиям и качество жизни // Психология адаптации и социальная среда: современные подходы, проблемы, и перспективы / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. - М.: Изд-во «Институт психологии РАН». 2007. С. 111-129.
59. Зильберман П.Б. Эмоциональная устойчивость оператора // Очерки психологии труда оператора. М., 1974.
60. Знаков В.В. Понимание как проблема психологии человеческого бытия // Психологический журнал. 2000. Т. 21, № 2. С. 7-15.
61. Иванова С.П. Психологическая устойчивость личности как фактор противодействия негативным влияниям // Образование и общество. 2009. № 6.
62. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2000. – 512 с.
63. Ильин Е.П. Обеспечение надежности деятельности в связи с учетом типологических особенностей свойств нервной системы // Проблемы инженерной психологии: сб. науч. ст. Ярославль, 1976.
64. Ильин Е.П. Психология совести: вина, стыд, раскаяние. – СПб.: Питер, 2016. – 288 с.
65. Ильин Е.П. Теория функциональной системы и психофизиологические состояния // Теория функциональных систем в физиологии и психологии. – М., 1978. – С. 325-346.
66. Кабаченко Т.С. Психология в управлении человеческими ресурсами: Учебное пособие. – СПб.: Питер, 2003. – 400 с.
67. Калинаускас И. Жить надо! – СПб.: Невский проспект, 2003. – 143 с.
68. Карапетян Л.В. Профессиональная стрессоустойчивость преподавателя колледжа как субъекта педагогической деятельности: Дис. ... канд. психол. наук. Екатеринбург, 2000.

69. Карпинский К.В. Жизнедеятельность как форма активности субъекта жизни // Методология и история психологии. 2010. Том 5. Выпуск 1. С.184-202.
70. Карпов А.В. Метасистемный подход и психология сознания. – Ярославль-М., 2008. – 563 с.
71. Каширин В.П. Актуальные проблемы личности: понимание, признаки, базовые основания // Вестник Российского нового университета. 2011. Выпуск 1. С. 60-67.
72. Ким С. Камерон, Роберт Э. Куинн Диагностика и изменения организационной культуры / Пер. с англ. под ред. И.В. Андреевой. – СПб: Питер, 2001. – 320 с.
73. Китаев-Смык Л.А. Организм и стресс: стресс жизни и стресс смерти. – М.: Смысл, 2012. – 464 с.
74. Климов Е.А. Введение в психологию труда. Учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Изд-во МГУ, 2004. – 336 с.
75. Климов Е.А. Конфликтующие реальности в работе с людьми (психологический аспект). Учебное пособие – М.: Московский психолого-социальный институт; Воронеж: Изд-во НПО "МОДЭК", 2001. – 192 с.
76. Ключко В.Е., Галажинский Э.В. Саморегуляция личности: системный взгляд. – Томск: Издательство Томского университета, 1999. – 154 с.
77. Кожевникова Е.Ю. Личностные ресурсы преодоления ситуации социально-экономической депривации: Автореф. дисс. ... канд. психол. наук. – Краснодар, 2006.
78. Конопкин О.А. Психологические механизмы регуляции деятельности. – М.: Наука, 1980. – 256 с.
79. Конопкин О. А. Функциональная структура саморегуляции деятельности и поведения // Психология личности в социалистическом обществе: активность и развитие личности. – М., 1999. – 132 с.

80. Коротаев А.А. Влияние эмоционального стресса на трудовую деятельность в зависимости от типологических свойств нервной системы // Проблемы экспериментальной психологии личности. Пермь, 1986. Вып. 5.
81. Крюкова Т.Л. Основные подходы к изучению совладающего поведения в зарубежной и отечественной психологии // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. – 2004. – № 4.
82. Крюкова Т.Л. Человек как субъект совладающего поведения // Психологический журнал. – 2008. – Т. 29, № 2.
83. Крюкова Т.Л. Психология совладающего поведения в разные периоды жизни. – Кострома: КГУ им. Н. А. Некрасова, 2010. – 361 с.
84. Кузьмина Н.В., Реан А.А. Профессионализм педагогической деятельности. СПб: Изд-во СПбГУ, 1993.
85. Куликов Л.В. Проблема описания психических состояний // Психические состояния. – СПб.: Питер, 2000. – 512 с.
86. Куликов Л.В. Стресс и стрессоустойчивость личности // Теоретические и прикладные вопросы психологии. Вып. 1. Ч. 1 / под ред. А. А. Крылова. – СПб., 1995. – С. 123–132.
87. Куликов Л.В. Социальные детерминанты массовых настроений и состояний // Психология психических состояний: актуальные теоретические и прикладные проблемы. – Казань, Изд-во «Отечество», 2013. С.100-106.
88. Купрейченко А.Б. Психология доверия и недоверия. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008. – 571 с.
89. Лазарус Р. Индивидуальная чувствительность и устойчивость к психологическому стрессу // Психологические факторы на работе и охрана здоровья. М.: Женева, 1989. С. 121-126.
90. Левитов Н.Д. Проблема психических состояний // Вопросы психологии. 1955. №3.

91. Леонова А.Б. Комплексная стратегия анализа профессионального стресса: от диагностики к профилактике и коррекции // Психологический журнал. – Том 25, № 2. – 2004. – С.75-84.
92. Леонова А.Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса // Вестник МГУ. Серия 14. Психология. 2004. №3.
93. Леонтьев А.Н. Деятельность, сознание, личность // Психология личности. Тексты / Под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер, А.А. Пузыря. – М.: Изд-во Моск. Ун-та, 1982.
94. Леонтьев Д.А. Личностный потенциал как объект изучения // Личностный потенциал: структура и диагностика / под ред. Д.А. Леонтьева. – М.: Смысл, 2011. – С. 5–11.
95. Леонтьев Д.А. Самореализация и сущностные силы человека // Психология с человеческим лицом / под ред. Д.А. Леонтьева, В.Г. Щур. – М.: Смысл, 1999. – С.156–176.
96. Личностный потенциал: структура и диагностика / под ред. Д.А. Леонтьева. – М.: Смысл, 2011.
97. Лозгачева О.В. Формирование стрессоустойчивости на этапе профессионализации (на примере студентов юридического вуза): Дис. ... канд. психол. наук. Екатеринбург, 2004.
98. Ломов Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. – М.: Наука, 1984. – 444 с.
99. Маклаков А.Г. Личностный адаптационный потенциал: его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях // Психологический журнал. 2001. № 1.
100. Мальгина Л.Ф. Эмоциональная устойчивость как средство улучшения социальной адаптации подростков // Социокультурные проблемы современной молодежи: матер. II Междунар. науч.-практ. конф. Новосибирск, 2007.

101. Маничев С.А., Старикова М.В. Профессиональный контекст трудовой деятельности // Фундаментальные и прикладные исследования современной психологии: результаты и перспективы развития. – Отв. ред. А. Л. Журавлёв, В. А. Кольцова. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2017. С. 2645-2652.
102. Марищук В.Л., Евдокимов В.И. Поведение и саморегуляция человека в условиях стресса. СПб., 2001.
103. Маркова А.К. Психология профессионализма М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996.
104. Милерян Е.А. Эмоционально-волевые компоненты надежности оператора // Очерки психологии труда операторов. М., 1974.
105. Мирошник Е.В. Психологические особенности и средства формирования антистрессорного поведения менеджеров банка в условиях финансового кризиса: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2010.
106. Митина Л.М. Психология развития конкурентоспособной личности. – М.: МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 2003. – 400с.
107. Митина Л.М. Психологическая диагностика эмоциональной устойчивости учителя: учеб. пособие для практических психологов. М., 1992.
108. Митина Л.М. Эмоциональная гибкость. М., 2001.
109. Моросанова В.И., Аронова Е.А. Самосознание и саморегуляция поведения. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007. – 213 с.
110. Моросанова В.И. Личностные аспекты саморегуляции произвольной активности человека // Психологический журнал. – 2002. – Т. 23, № 6. – С. 5–17.
111. Моросанова В.И. Развитие теории осознанной саморегуляции: дифференциальный подход // Вопросы психологии. 2011. №3. С. 132-144.
112. Москвина Н.В. Индивидуальные стили реагирования на факторы стресса [Электронный ресурс]. – Режим доступа:



<http://sportlib.info/Press/TPPEVS/2010N4/p20-22.htm> (дата обращения: 20.01.2018).

113. Муздыбаев К. Стратегия совладания с жизненными трудностями. Теоретический анализ // Журнал социологии и социальной антропологии. 1998. Т. 1. № 2. С. 102-112.
114. Нартова-Бочавер С. К. Coping behavior в системе понятий психологии личности // Психологический журнал. – 1999. – Т. 18, № 5. – С. 20–30.
115. Носкова О.Г. Психология труда: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Под ред. Е.А. Климова. – 2-е изд., стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2006. – 384 с.
116. Носкова О.Г. Эффективность труда работников и способы ее оценки // Психология труда, инженерная психология и эргономика: учебник для академического бакалавриата / под ред. Е.А. Климова, О.Г. Носковой, Г.Н. Солнцевой. – М.: Издательство Юрайт, 2015. С. 265-270.
117. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. М, 1992.
118. Ольшанникова А.Е. К проблеме диагностики психологического развития // Тезисы докладов на симпозиуме. Таллинн, 1974.
119. Оя С.М. Особенности предстартовых сдвигов и эмоциональной стабильности у представителей разных видов спорта // Психологические вопросы тренировки и готовности спортсменов к соревнованиям. М., 1969.
120. Петрова Е.А. Межпоколенные отношения как ресурс совладающего поведения: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. – Кострома: 2008. – 24 с.
121. Петровский В.А. Личность в психологии: парадигма субъектности. – Ростов-н/Д: Феникс, 1996. – 272 с.
122. Платонов К.К. Структура и развитие личности. М., 1986.
123. Плахтиенко В.А., Блудов Ю.М. Надежность в спорте // Физкультура и спорт. М., 1985.

124. Посохова С.Т. Индивидуальные стратегии личностной адаптации // Психология адаптации и социальная среда: современные подходы, проблемы, перспективы / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007. С. 276-289.
125. Практикум по дифференциальной психодиагностике профессиональной пригодности. Учебное пособие / Под общ.ред. В.А. Бодрова. – М.: ПЕР СЭ, 2003. – 768 с.
126. Практикум по инженерной психологии и эргономике / Под ред. Ю.К. Стрелкова. – М.: Издательский центр «Академия», 2003.
127. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности: учеб. пособие / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб.: Речь, 2003. – 448 с.
128. Прохоров А.О. Смысловая регуляция психических состояний. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009. – 352 с.
129. Прохоров А.О. Технологии психической саморегуляции. – Х.: изд-во «Гуманитарный центр», 2017. – 360 с.
130. Психологический словарь / Под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. — 2-е изд., испр. и доп. – М.: Политиздат, 1994. – 494 с.
131. Психологический словарь / Под ред. В.В. Давыдова и др. – М.: Педагогика, 1983. – 360 с.
132. Психология личности: Словарь-справочник / Под ред. П.П. Горностая, Т.М. Титаренко. – Киев: Рута, 2001.
133. Психология личности. Учебное пособие / под ред. проф. П.Н. Ермакова, проф. В.А. Лабунской. – М.: Эксмо, 2007. – 653 с.
134. Психология состояний. Хрестоматия / Составители Т.Н. Васильева, Г.Ш. Габдреева, А.О. Прохоров / под ред. проф. А.О. Прохорова. – М.: ПЕР СЭ; Спб: Речь, 2004.
135. Реан А.А. Практическая психодиагностика личности: Учеб. пособие. СПб.: Изд-во С-Петербур. ун-та, 2001.

136. Реан А.А., Баранов А.А. Факторы стрессоустойчивости учителей // Вопросы психологии. 1997. № 1.
137. Рейковский Я. Экспериментальная психология эмоций / пер. с польск. М., 1979.
138. Рогов Е.И. Личность учителя: теория и практика. - Ростов н/Д, 1996. 512 с.
139. Рогозян А.Б. Стресс-устойчивость в контексте теоретического конструкта психологических ресурсов личности // Вестн. Адыг. гос. ун-та. Сер.: Педагогика и психология. 2011. Вып. 1 (72). С. 138–144.
140. Рогозян А.Б. Копинг-стратегии в структуре психологических предикторов индивидуального стиля стресс-устойчивости личности // Российский научный журнал. 2012а. № 2. С. 262–270.
141. Рогозян А.Б. Психологические ресурсы индивидуального стиля преодоления стресса (на примере личности медицинского работника): Дисс. ... канд. психол. наук. – Краснодар, 2012б.
142. Рогозян А.Б. Психологические ресурсы индивидуального стиля преодоления стресса (на примере личности медицинского работника): Автореф. дисс. ... канд. психол. наук. – Краснодар, 2012. – 25 с.
143. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. – СПб., 2004.
144. Рубинштейн С.Л. Человек и мир. – СПб.: Изд-во «Питер», 2012. с. 107-108.
145. Русалинова А.А. Социальное самочувствие человека как социально-психологический феномен. – СПбГУ, 2013. - 246 с.
146. Рябикина З.И. Личность и ее бытие в быстро меняющемся мире // Личность и бытие: теория и методология. Материалы Всероссийской научно-практической конференции. – Краснодар, 2003. С. 5-26.
147. Секач М.Ф. Акмеологические основы саморегуляции психической устойчивости кадров военного управления: Дис. ... д-ра психол. наук. М., 1999.

148. Селье Г. Стресс без дистресса. – М.: Прогресс, 1982.
149. Селье Г. Что такое стресс? // Стресс жизни: Сб. статей. – СПб.: ТОО «Лейла», 1994. С. 329-333.
150. Сизова Л.А. Психологические детерминанты профессионально-личностной самореализации медицинской сестры многопрофильного лечебного учреждения: Дисс. ... канд. психол. наук – Краснодар, 2015.
151. Снетков В.М. Монистическая парадигма глобального человекознания (как развитие идей Б.Г.Ананьева) // Вестник С.-Петербур. ун-та. Сер. 6. Философия. Политология. Социология. Психология. Право. Международные отношения. – 2008. – Вып.1. – С. 60–73.
152. Словарь Л.С. Выготского / Под ред. А.А. Леонтьева. – М.: Смысл, 2007. – 119 с.
153. Современный образовательный процесс: основные понятия и термины – авторы-составители М.Ю. Олешов, В.М. Уваров. – М., 2006. – 143 с.
154. Стеганцев А.В. Использование компетентностного подхода при создании и проведении бизнес-тренинга (с иллюстрациями из тренинга по управлению стресса // Материалы 10-й Конференции СПб Клуба консультантов и тренеров [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.treko.ru/show\\_article\\_1625](http://www.treko.ru/show_article_1625) (дата обращения: 20.01.2018).
155. Стрессы и психические нагрузки на работе, профилактика их негативных последствий – позиция Федерации Независимых Профсоюзов России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.fnpr.ru/n/4/23/3298.html> (дата обращения: 20.01.2018).
156. Сыманюк Э.Э. Психологические барьеры профессионального развития личности. Практико-ориентированная монография / Под ред. Э.Ф. Зеера. – М.: МПСИ, 2005. – 252 с.
157. Сыманюк Э.Э., Девятковская И.В. Преодоление психологических барьеров в процессе профессионального развития личности: возможности

- непрерывного образования // Инновационные проекты и программы в образовании. 2016. № 1. С. 18-23.
158. Ташлыков В.А. Психологическая защита у больных неврозами и психосоматическими расстройствами. СПб., 1993.
159. Ушаков Д.В. Социальный и эмоциональный интеллект: надежды, сомнения, перспективы // Социальный и эмоциональный интеллект: От процессов к измерениям / Под ред. Д.В. Люсина, Д.В. Ушакова. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009. С. 11-30.
160. Фахрутдинова Л.Р. Психология переживания: современное состояние, актуальные исследования, перспективы развития // Научные материалы международного форума и школы молодых ученых ИП РАН [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.ipras.ru/cntnt/rus/dop\\_dokume/mezhdunaro/nauchnye\\_m/razdel\\_2\\_p/fahrutdino.html](http://www.ipras.ru/cntnt/rus/dop_dokume/mezhdunaro/nauchnye_m/razdel_2_p/fahrutdino.html) (дата обращения: 20.01.2018).
161. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2002. – 490 с.
162. Фоменко Г.Ю. Личность как субъект бытия в экстремальных условиях: Дисс. ... докт. психол. наук. – Краснодар, 2006.
163. Фромм Э. Революция надежды. – СПб., 1999. – 246 с.
164. Холодная М.А. Психология интеллекта: парадоксы исследования. – Томск: Изд-во Томск. ун-та, 1999. – 149 с.
165. Чебыкин А.Я., Аболин Л.М. Исследование эмоциональной устойчивости и психологические средства ее формирования у спортсменов // Психологический журнал. 1984. Т. 5. № 4.
166. Черникова О.А. Исследование эмоциональной устойчивости, как важнейшего показателя психологической подготовленности спортсмена к соревнованиям // Психологические вопросы спортивной тренировки. М., 1967.

167. Чехлатый Е.И. Личностная и межличностная конфликтность и копинг-поведение у больных неврозами и их динамика под влиянием групповой психотерапии: Автореф. дисс. ... канд. психол. наук. СПб., 1994.
168. Шаров А.С. Интериоризация с позиции теории границ // Социальная работа с молодежью: психологические и социально-педагогические аспекты. – Омск: Изд-во ОмГПУ, 2003. С. 20-22.
169. Яблонски Н.Е. Личностно-психологические ресурсы позитивной эмоциональной направленности (на примере личности судоводителя): Автореф. дисс. ... канд. психол. наук. – Краснодар, 2009.
170. Ясько Б.А. Врач: Психология личности: Монография. – Краснодар. Кубанский госуниверситет; Кубанская государственная медицинская академия. 2007. – 248 с.
171. Ясько Б.А. «Личность – деятельность – профессиональная среда» и метасистемный подход // Социальная психология труда: теория и практика / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010. С. 101-121.
172. Ясько Б.А. Введение в организационную психологию: учеб.пособие. 2-е изд., испр. и доп. – Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2013а. – 215 с.
173. Ясько Б.А. Организационная психология здравоохранения: персонал, лидерство, культура. – Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2013б. – 298 с.
174. Ясько Б.А. Организационная психология образования: от теоретических концепций к методологии и методам исследования // Вестник АГУ. 2013в. № 1. С. 80-89.
175. Ясько Б.А. Психологические маркеры организационной идентичности (поиск эмпирического обоснования) // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Выпуск 7 / Под ред. А.А. Обознова, А.Л. Журавлева. – М.: Издательство «Институт психологии РАН», 2015. С. 72-85.

176. Ясько Б.А., Вольвич Ю.К. Ценностно-смысловая регуляция поведения личности в организации: теоретико-методологические основы анализа // Вестник Адыгейского государственного университета. 2015. № 3. С. 181-190.
177. Billings A.G., Moos R.H. Coping, stress, and resources among adults with unipolar depression. // Journal of Personality and Social Psychol. – 1994. – Vol. 46. – P. 887–891.
178. Bonner R.L., Rich A.R. Psychosocial vulnerability, life stress, and suicide ideation in a jail population: a cross-validation study // Suicide Life-Threat. Behav. 1990. V.20. №3.
179. Buunk B. P., Hoorens V. Social Support and Stress: The Role of Social Comparison and Social Exchange Process // British Journal of Clinical Psychology. – 1992. – V. 31. – P. 445–457.
180. Buunk B.P., Schaufeli W.B., Ybema J.F. Occupation burnout: A social comparison perspective: Paper presented at the ENOP Conference on Professional – Krakow, 1995. – P. 235–262.
181. Haan N. Coping and defending: Processes of self-environment organization. – N.Y. : Academic Press, 2007. – P. 38–38.
182. Hobfoll S.E., Lilly R.S. Resource conservation as a strategy for community psychology. // Journal of Community Psychology. – 1993. – № 21. – P. 128-148.
183. Hobfoll S.E. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. // American Psychologist. – 1999. – Vol. 44 (3). – P. 513–524.
184. Lazarus R. S., Folkman S. Stress, appraisal and coping. – N.Y.: Springer, 1994. – 466 p.
185. Maddi S.R., Kobasa S.C. The hardy executive: health under stress. Pacific Grove, CA, 1984.

## **ПРИЛОЖЕНИЯ**



Приложение 1.

Таблицы, схемы, рисунки.

Таблица 1. Пространства организационных проблем, воспринимаемых личностью как внешние стресс-факторы (%)

уровни	<i>модули</i>								
	I. МТМ	II. КМ	III. СПМ	IV. УМ	V. ПМ	VI. ФМ	VII. ИАМ	VIII. ММ	IX. ВМ
	В целом по выборке								
Общее пространство	<b>19,1</b>	<b>30,0</b>	<b>16,6</b>	10,8	9,3	0,4	2,4	7,3	4,2
Личн. ур-нь (36,6)	<b>34,1</b>	<b>25,9</b>	<b>18,8</b>	6,8	6,18	0	1,8	6,5	0,0
Ур-нь подразделения (37,2)	<b>15,1</b>	<b>29,3</b>	<b>22,6</b>	12,5	9,6	0	1,2	9,3	0,6
Ур-нь организации (26,2)	3,7	<b>36,6</b>	4,9	<b>14,0</b>	13,2	1,6	4,9	5,8	<b>15,2</b>
	специалисты								
Общее пространство	<b>20,4</b>	<b>30,1</b>	<b>17,4</b>	10,5	9,4	0,3	2,8	6,6	2,5
Личн. ур-нь (37,3)	<b>34,8</b>	<b>25,2</b>	<b>20,0</b>	4,4	7,4	0	1,5	6,7	0,0
Ур-нь подразделения (37,0)	<b>17,2</b>	<b>28,4</b>	<b>23,1</b>	12,7	9,0	0	1,5	7,5	0,7
Ур-нь организации (25,7)	4,3	<b>39,8</b>	5,4	<b>16,1</b>	<b>12,9</b>	1,1	6,5	5,4	8,6
	руководители								
Общее пространство	<b>14,2</b>	<b>29,4</b>	<b>13,7</b>	11,8	8,8	1,0	1,0	9,8	10,3
Личн. ур-нь (34,3)	<b>31,4</b>	<b>28,6</b>	<b>14,3</b>	15,7	1,4	0,0	2,9	5,7	0,0
Ур-нь подразделения (37,8)	7,8	<b>32,5</b>	<b>20,8</b>	11,7	11,7	0,0	0,0	<b>15,6</b>	0,0
Ур-нь организации (27,9)	1,8	<b>26,3</b>	3,5	7,0	<b>14,0</b>	3,5	0,0	7,0	<b>36,8</b>
	женщины								
Общее пространство	<b>22,3</b>	<b>30,7</b>	<b>16,4</b>	10,5	8,4	0,7	2,1	5,7	3,0
Личн. ур-нь (37,3)	<b>36,8</b>	<b>25,8</b>	<b>17,2</b>	5,7	5,7	0,0	1,9	6,7	0,0
Ур-нь подразделения (37,3)	<b>18,7</b>	<b>29,7</b>	<b>23,0</b>	11,5	9,6	0,0	1,0	5,7	1,0

Ур-нь организации (25,4)	6,3	<b>39,4</b>	5,6	<b>16,2</b>	<b>10,6</b>	2,8	4,2	4,2	<b>10,6</b>
	мужчины								
Общее пространство	<b>15,0</b>	<b>31,0</b>	<b>19,5</b>	11,1	11,1	0,0	3,5	7,1	1,8
Личн. ур-нь (35,8)	<b>28,4</b>	<b>24,7</b>	<b>27,2</b>	3,7	11,1	0,0	0,0	4,9	0,0
Ур-нь подразделения (37,2)	<b>13,1</b>	<b>29,8</b>	<b>23,8</b>	15,5	6,0	0,0	2,4	9,5	0,0
Ур-нь организации (27,0)	0	<b>41,0</b>	3,3	<b>14,8</b>	<b>18,0</b>	0,0	9,8	6,6	6,6

*Примечание:*

*элементы организации (модули):*

- I. МТМ – Материально–технический модуль
- II. КМ – Кадровый модуль
- III. СПМ – Социально–психологический модуль
- IV. УМ – Управленческий модуль
- V. ПМ – Производственный модуль
- VI. ФМ – Финансовый модуль
- VII. ИАМ – Информационно–аналитический модуль
- VIII. ММ – Маркетинговый модуль
- IX. ВМ – Внешний модуль

Таблица 2. Показатели организационного стресса в выборках, дифференцированных по сферам деятельности

группы	Общий показатель стресса				Шкала «Принятие ценностей других»				Шкала «Активность и продуктивность»			
	M±σ	Уровни (абс. / %)			M±σ	Уровни (абс. / %)			M±σ	Уровни (абс. / %)		
		высокий	средний	низ		высокий	средний	низкий		высокий	средний	низкий
<b>БАНКОВСКАЯ СФЕРА (n<sub>1</sub>=70 чел.)</b>												
В целом	49,7±4,41	40 / 57,1	30 / 42,9	-	7,5±1,70	10 / 14,3	38 / 54,3	22 / 31,4	11,4±2,66	52 / 74,3	14 / 20,0	4 / 5,7
Спец-ты	48,9±4,56	26 / 46,4	30 / 53,6	-	7,4±1,70	8 / 14,3	28 / 50,0	<b>20 / 35,7</b>	11,0±2,58	38 / 67,9	14 / 25,0	4 / 7,1
Рук-ли	<b>52,6±1,99</b>	<b>14 / 100,0</b>	-	-	8,1±1,61	2 / 14,3	<b>10 / 71,4</b>	2 / 14,3	<b>13,1±2,30</b>	<b>14 / 100,0</b>	-	-
Различия:	<i>t=4,74;</i> <i>p&lt;0,001</i>	<i>φ*=5,50;</i> <i>p≤0,000</i>	-	-	-	-	<i>φ*=1,45;</i> <i>p≤0,07</i>	<i>φ*=1,70;</i> <i>p≤0,045</i>	<i>t=2,98;</i> <i>p&lt;0,05</i>	<i>φ*=4,03;</i> <i>p≤0,000</i>	-	-
Женщины	49,4±4,49	25 / 50,0	<b>25 / 50,0</b>	-	7,5±1,76	8 / 16,0	24 / 48,0	18 / 36,0	11,4±2,53	38 / 76,0	10 / 20,0	2 / 4,0
Мужчины	50,3±4,26	<b>15 / 75,0</b>	5 / 25,0	-	7,6±1,60	2 / 10,0	<b>14 / 70,0</b>	4 / 20,0	11,6±3,02	14 / 70,0	4 / 20,0	2 / 10,0
Различия:	-	<i>φ*=1,77;</i> <i>p≤0,04</i>	-	-	-	-	<i>φ*=1,52;</i> <i>p≤0,06</i>	-	-	-	-	-
<b>ВУЗ (n<sub>2</sub>=54 чел.)</b>												
В целом	49,0±4,36	24 / 44,4	30 / 55,6	-	8,0±1,43	19 / 35,2	33 / 61,1	2 / 3,7	10,6±1,48	42 / 77,8	12 / 22,2	-
Спец-ты	49,3±4,28	18 / 45,0	22 / 55,0	-	8,9±1,33	11 / 27,5	<b>27 / 67,5</b>	2 / 5,0	10,8±1,50	32 / 80,0	8 / 20,0	-
Рук-ли	48,3±4,70	6 / 42,9	8 / 57,1	-	9,4±1,69	<b>8 / 57,2</b>	6 / 42,8	-	10,3±1,44	10 / 71,4	4 / 28,6	-
Различия:	-	-	-	-	-	<i>φ*=1,97;</i> <i>p≤0,02</i>	-	-	-	-	-	-
Женщины	49,2±4,39	17 / 47,2	19 / 52,8	-	9,2±1,48	<b>16 / 44,4</b>	18 / 50,0	2 / 5,6	10,8±1,56	28 / 77,8	8 / 22,2	-
Мужчины	48,7±4,42	7 / 38,9	11 / 61,1	-	8,5±1,24	3 / 16,7	<b>15 / 83,3</b>	-	10,3±1,28	14 / 77,8	4 / 22,2	-
Различия:	-	-	-	-	-	<i>φ*=2,14;</i> <i>p≤0,03</i>	<i>φ*=2,52;</i> <i>p≤0,001</i>	-	-	-	-	-
<b>СФЕРА ТОРГОВЛИ (n<sub>3</sub>=62 чел.)</b>												
В целом	56,6±3,02	59 / 95,2	3 / 4,8	-	10,2±1,94	40 / 64,5	22 / 35,5	-	12,8±1,72	60 / 96,8	2 / 3,2	-
Спец-ты	<b>57,0±2,96</b>	48 / 100,0	-	-	<b>10,5±2,02</b>	<b>34 / 70,8</b>	14 / 29,2	-	<b>13,1±1,58</b>	46 / 95,8	2 / 4,2	-
Рук-ли	55,2±3,04	11 / 78,6	3 / 21,4	-	9,2±1,25	6 / 42,9	<b>8 / 57,1</b>	-	11,9±1,88	14 / 100,0	-	-
Различия:	<i>t=1,96;</i> <i>p&lt;,05</i>	-	-	-	<i>t=2,93;</i> <i>p&lt;,05</i>	<i>φ*=1,88;</i> <i>p≤0,03</i>	-	-	<i>t=2,17;</i> <i>p&lt;,05</i>	-	-	-
Женщины	56,0±2,86	48 / 96,0	2 / 4,0	-	10,0±1,99	30 / 60,0	<b>20 / 40,0</b>	-	12,7±1,82	48 / 96,0	2 / 4,0	-
Мужчины	<b>58,8±3,12</b>	11 / 91,7	1 / 8,3	-	<b>11,1±1,56</b>	<b>10 / 83,3</b>	2 / 16,7	-	<b>13,5±1,00</b>	12 / 100,0	-	-
Различия:	<i>t=2,87;</i> <i>p&lt;,05</i>	-	-	-	<i>t=2,07;</i> <i>p&lt;,05</i>	<i>φ*=1,83;</i> <i>p≤0,03</i>	-	-	<i>t=2,06;</i> <i>p&lt;,05</i>	-	-	-

Таблица 3. Сравнение показателей измерения выраженности организационного стресса в группах респондентов, дифференцированных по сферам, видам деятельности и по полу\*

выборки	n <sub>1</sub> – n <sub>2</sub> (банк. сфера – вуз)		n <sub>1</sub> – n <sub>3</sub> (банк. сфера – орг. торг.)		n <sub>2</sub> – n <sub>3</sub> (вуз – орг. торг.)	
	Mn <sub>1</sub> – Mn <sub>2</sub>	Выс. ур.ОС	Mn <sub>1</sub> – Mn <sub>3</sub>	Выс.ур.ОС	Mn <sub>2</sub> – Mn <sub>3</sub>	Выс.ур.ОС
	ОС					
В целом	-	φ*=1,49; p≤0,06 (n <sub>1</sub> )	t=10,58; p<0,001 (Mn <sub>3</sub> )	φ*=5,66; p≤0,000 (n <sub>3</sub> )	t=10,75; p<0,001 (Mn <sub>3</sub> )	φ*=7,07; p≤0,000 (n <sub>3</sub> )
Спец-ты	-	-	t=10,88; p<0,001 (Mn <sub>3</sub> )	φ*=8,35; p≤0,000 (n <sub>3</sub> )	t=9,28; p<0,001 (Mn <sub>3</sub> )	φ*=7,38; p≤0,000 (n <sub>3</sub> )
Рук-ли	t=3,15; p<0,01 (Mn <sub>1</sub> )	φ*=4,53; p≤0,000 (n <sub>1</sub> )	t=2,68; p<0,01 (Mn <sub>3</sub> )	φ*=2,66 p≤0,01 (n <sub>3</sub> )	t=4,61; p<0,001 (Mn <sub>3</sub> )	φ*=1,99; p≤0,02 (n <sub>3</sub> )
Женщины	-	-	t=8,77; p<0,001 (Mn <sub>3</sub> )	φ*=5,84; p≤0,000 (n <sub>3</sub> )	t=8,13; p<0,001 (Mn <sub>3</sub> )	φ*=5,60; p≤0,000 (n <sub>3</sub> )
Мужчины	-	φ*=2,04; p≤0,02 (n <sub>1</sub> )	t=6,48; p<0,001 (Mn <sub>3</sub> )	-	t=7,33; p<0,001 (Mn <sub>3</sub> )	φ*=3,25; p≤0,000 (n <sub>3</sub> )
<i>Шкала «Принятие ценностей других»</i>						
В целом	-	φ*=2,90; p≤0,000 (n <sub>2</sub> )	t=8,45; p<0,001 (Mn <sub>3</sub> )	φ*=6,24; p≤0,000 (n <sub>3</sub> )	t=7,00; p<0,001 (Mn <sub>3</sub> )	φ*=3,39; p≤0,000 (n <sub>3</sub> )
Спец-ты	t=4,85; p<0,001 (Mn <sub>2</sub> )	φ*=1,61; p≤0,05 (n <sub>2</sub> )	t=8,38; p<0,001 (Mn <sub>3</sub> )	φ*=6,22; p≤0,000 (n <sub>3</sub> )	t=4,11; p<0,001 (Mn <sub>3</sub> )	φ*=3,96; p≤0,000 (n <sub>3</sub> )
Рук-ли	t=2,08; p<0,05 (Mn <sub>2</sub> )	v	t=2,01; p<0,05 (Mn <sub>3</sub> )	φ*=1,72; p≤0,04 (n <sub>3</sub> )	-	-
Женщины	t=4,22; p<0,000 (Mn <sub>2</sub> )	φ*=4,32; p≤0,000 (n <sub>2</sub> )	t=6,65; p<0,001 (Mn <sub>3</sub> )	φ*=4,74; p≤0,000 (n <sub>3</sub> )	t=2,14; p<0,05 (Mn <sub>3</sub> )	-
Мужчины	-	-	t=6,09; p<0,001 (Mn <sub>3</sub> )	φ*=4,54; p≤0,000 (n <sub>3</sub> )	t=4,84; p<0,001 (Mn <sub>3</sub> )	φ*=3,91; p≤0,000 (n <sub>3</sub> )
<i>Шкала «Активность и продуктивность»</i>						
В целом	t=2,13; p<0,05 (Mn <sub>1</sub> )	-	t=3,62; p<0,01 (Mn <sub>3</sub> )	φ*=4,04; p≤0,000 (n <sub>3</sub> )	t=7,40; p<0,001 (Mn <sub>3</sub> )	φ*=3,54; p≤0,000 (n <sub>3</sub> )
Спец-ты	-	φ*=1,33; p≤0,09 (n <sub>2</sub> )	t=5,08; p<0,001 (Mn <sub>3</sub> )	φ*=4,04; p≤0,000 (n <sub>3</sub> )	t=6,58; p<0,001 (Mn <sub>3</sub> )	φ*=2,27; p≤0,01(n <sub>3</sub> )
Рук-ли	t=3,86; p<0,01 (Mn <sub>1</sub> )	φ*=2,98; p≤0,000 (n <sub>1</sub> )	-	vv	t=2,53; p<0,05 (Mn <sub>3</sub> )	φ*=2,99; p≤0,001 (n <sub>3</sub> )
Женщины	-	-	t=2,95; p<0,01	φ*=2,1; p≤0,02 (n <sub>3</sub> )	t=7,66; p<0,001	φ*=2,63; p≤0,02 (n <sub>3</sub> )

			(Mn <sub>3</sub> )		(Mn <sub>3</sub> )	
Мужчины	-	-	t=2,32; p<0,01 (Mn <sub>3</sub> )	φ*=3,17; p≤0,000 (n <sub>3</sub> )	t=5,19; p<0,001 (Mn <sub>3</sub> )	φ*=2,65; p≤0,02 (n <sub>3</sub> )

Примечания.

\* - в скобках указаны шифры групп, показатели по которым в проведенном сравнении преобладают (n<sub>1</sub> – банковская сфера; n<sub>2</sub> – вуз; n<sub>3</sub> – сфера торговли; Mn - средний арифметический показатель).

∇ - показатели несравнимы, в силу ограничений применяемого критерия;

∇∇ – в обеих подгруппах доля представлена 100,0%

Таблица 4. Показатели уровня нервно-психического напряжения в обследованных группах

группы	M±σ	Уровни нервно-психического напряжения (абс. / %)		
		чрезмерное	умеренное	слабое
В целом по выборке				
<b>Все (N)</b>	<b>58,4±7,32</b>	<b>45 / 24,2</b>	<b>102 / 54,8</b>	<b>39 / 21,0</b>
БАНК (гр. n <sub>1</sub> )				
<b>В целом по гр.</b>	<b>54,3±6,16</b>	<b>8 / 11,4</b>	<b>45 / 64,3</b>	<b>17 / 24,3</b>
Специалисты	57,8±5,32	5 / 8,9	38 / 67,9	13 / 23,2
Руководители	56,8±6,88	3 / 21,4	7 / 50,0	4 / 28,6
<i>различия</i>	-	∇	-	-
Мужчины	55,7±6,32	7 / 35,0	11 / 55,0	2 / 10,0
Женщины	52,9±5,47	1 / 2,0	34 / 68,0	15 / 30,0
<i>различия</i>	<i>t=2,09; p&lt;,05</i>	∇	<i>φ*=1,69; p≤,04</i>	<i>φ*=1,53; p≤,06</i>
ВУЗ (гр. n <sub>2</sub> )				
<b>В целом по гр.</b>	<b>51,6±6,03</b>	<b>11 / 20,4</b>	<b>30 / 55,6</b>	<b>13 / 24,0</b>
Специалисты	42,7±4,48	7 / 17,5	23 / 57,5	10 / 25,0
Руководители	60,5±6,54	4 / 28,6	7 / 50,0	3 / 21,4
<i>различия</i>	<i>t=4,46; p&lt;,001</i>	<i>φ*=1,72; p≤,04</i>	-	-
Мужчины	53,5±6,28	2 / 11,1	13 / 72,2	3 / 16,7
Женщины	49,7±5,53	9 / 25,0	17 / 47,2	10 / 27,8
<i>различия</i>	<i>t=1,98; p&lt;,05</i>	∇	<i>φ*=2,94; p≤,001</i>	∇
СФЕРА ТОРГОВЛИ (гр. n <sub>3</sub> )				
<b>В целом по гр.</b>	<b>69,8±7,24</b>	<b>26 / 42,0</b>	<b>27 / 43,5</b>	<b>9 / 14,5</b>
Специалисты	64,3±6,72	14 / 29,2	25 / 52,1	9 / 18,7
Руководители	75,3±7,16	12 / 85,7	2 / 14,3	-
<i>Различия</i>	<i>t=2,14; p&lt;,05</i>	<i>φ*=6,42; p≤,000</i>	<i>φ*=4,55; p≤,000</i>	-
Мужчины	72,2±6,95	8 / 66,7	4 / 33,3	-
Женщины	67,4±7,36	18 / 36,0	23 / 46,0	9 / 18,0
<i>различия</i>	<i>t=2,07; p&lt;,05</i>	<i>φ*=1,83; p≤,03</i>	<i>φ*=1,55; p≤,06</i>	-

Примечания: «∇» - показатели несравнимы, в силу ограничений применяемого критерия; - Курсивом выделены показатели, достоверно преобладающие в сравнении.

Таблица 5. Сравнение показателей измерения выраженности нервно-психического напряжения в группах респондентов, дифференцированных по сферам, видам деятельности и по полу\*

подвыборки	$n_1 \leftrightarrow n_2$	$n_1 \leftrightarrow n_3$	$n_2 \leftrightarrow n_3$
	M±σ		
<i>в целом</i>	t=3,38; p<,001 (Mn <sub>1</sub> )	t=8,98; p<,001 (Mn <sub>3</sub> )	t=12,46; p<,001 (Mn <sub>3</sub> )
специалисты	t=15,04; p<,001 (Mn <sub>1</sub> )	t=5,41; p<,001 (Mn <sub>3</sub> )	t=17,98; p<,001 (Mn <sub>3</sub> )
руководители		t=6,97; p<,001 (Mn <sub>3</sub> )	t=5,71; p<,001 (Mn <sub>3</sub> )
мужчины		t=6,72; p<,001 (Mn <sub>3</sub> )	t=7,50; p<,001 (Mn <sub>3</sub> )
женщины	t=2,65; p<,01 (Mn <sub>1</sub> )	t=11,2; p<,001 (Mn <sub>3</sub> )	t=12,73; p<,001 (Mn <sub>3</sub> )
Чрезмерное НПН			
<i>в целом</i>		φ*=4,31; p≤0,000 (n <sub>3</sub> )	φ*=2,58; p≤0,02 (n <sub>3</sub> )
специалисты		φ*=2,76; p≤0,02 (n <sub>3</sub> )	φ*=1,30; p≤0,09 (n <sub>3</sub> )
руководители		φ*=3,71; p≤0,000 (n <sub>3</sub> )	φ*=3,27; p≤0,000 (n <sub>3</sub> )
мужчины	φ*=1,81; p≤0,03 (n <sub>1</sub> )	φ*=1,77; p≤0,04 (n <sub>3</sub> )	φ*=3,31; p≤0,000 (n <sub>3</sub> )
женщины			
Умеренное НПН			
<i>в целом</i>			φ*=1,38; p≤0,08 (n <sub>2</sub> )
специалисты		φ*=1,75; p≤0,04 (n <sub>1</sub> )	
руководители		φ*=2,10; p≤0,01 (n <sub>1</sub> )	φ*=2,10; p≤0,01 (n <sub>2</sub> )
мужчины	φ*=1,81; p≤0,03 (n <sub>2</sub> )		φ*=2,15; p≤0,02 (n <sub>2</sub> )
женщины		φ*=2,24; p≤0,01 (n <sub>1</sub> )	
Слабое НПН			
<i>в целом</i>			φ*=1,38; p≤0,08 (n <sub>2</sub> )
специалисты			
руководители			
мужчины			
женщины			

\* - в таблицу включены только показатели, имеющие достаточный уровень статистической достоверности.

*Примечание:* в скобках указаны шифры групп, показатели по которым в проведенном сравнении преобладают (n<sub>1</sub> – банковская сфера; n<sub>2</sub> – вуз; n<sub>3</sub> – сфера торговли; Mn – средний арифметический показатель).

Таблица 6. – Распределение рангов альтернатив ценностей в группе работников банка

Ценности	В целом	Спец-ты	Рук-ли	Мужчины	Женщины
1. Власть (возможность оказывать влияние на других людей и/или ход событий)					
<i>ранг</i>	4	2	16	2	3
2. Нормативность деятельности					
<i>ранг</i>	12	12	15	8	12
3. Время (как показатель исполнения обязательств)					
<i>ранг</i>	15	16	14	19	15
4. Достижение обговоренного результата (как показатель исполнения обязательств)					
<i>Ранг</i>	9	8	10	4	10
5. Минимизация усилий (удобство, комфорт)					
<i>Ранг</i>	8	9	3	13	8
6. Собственные принципы					
<i>ранг</i>	16	13	18	11	13
7. «Социальное лицо» (самооценка, «сохранение лица»)					
<i>Ранг</i>	17	17,5	17	20	16
8. Поддержка неформальной группы					
<i>Ранг</i>	19	17,5	19,5	7	18
9. Оценка со стороны формальных структур (руководства)					
<i>Ранг</i>	11	10	9	9	11
10. Причастность к власти (причастность к «ближнему кругу», в неформальный ресурс власти)					
<i>Ранг</i>	7	7	4	16,5	6
11. Традиции организации, декларируемые принципы и ценности					
<i>ранг</i>	14	15	12,5	11	17
12. Собственная безопасность, стабильность положения (в широком смысле)					
<i>Ранг</i>	20	19	21	18	19
13. Безопасность, стабильность положения неформальной общности					
<i>ранг</i>	21	21	19,5	21	21
14. Новые горизонты, перспективы, потенциальные достижения					
<i>ранг</i>	1	1	8	1	1
15. Стабильность в организации					
<i>Ранг</i>	5	5	5,5	3	7
16. Карьера					
<i>Ранг</i>	18	19	11	16,5	20
17. Материальный интерес					
<i>Ранг</i>	10	11	7	14	9
18. Обязательства других					
<i>Ранг</i>	3	4	1	5	5
19. Стабильность трудовой нагрузки (объема деятельности)					
<i>Ранг</i>	2	3	2	6	2
20. Стабильность содержания деятельности					
<i>Ранг</i>	6	6	12,5	10	4
21. Возможность более высоких заработков					
<i>ранг</i>	13	14	5,5	15	14

Таблица 7. – Распределение рангов альтернатив ценностей в группе работников вуза

Ценности	В целом	Спец-ты	Рук-ли	Мужчины	Женщины
1. Власть (возможность оказывать влияние на других людей и/или ход событий)					
<i>ранг</i>	<b>5</b>	<b>4,5</b>	9	<b>2</b>	7
2. Нормативность деятельности					
<i>ранг</i>	<b>19</b>	<b>19</b>	18	<b>21</b>	17
3. Время (как показатель исполнения обязательств)					
<i>ранг</i>	14	14	16	11	13
4. Достижение обговоренного результата (как показатель исполнения обязательств)					
<i>Ранг</i>	13	13	15	13,5	11
5. Минимизация усилий (удобство, комфорт)					
<i>Ранг</i>	15	15	12,5	16	15
6. Собственные принципы					
<i>ранг</i>	8	7	10,5	<b>3</b>	9,5
7. «Социальное лицо» (самооценка, «сохранение лица»)					
<i>Ранг</i>	10	10	14	15	8
8. Поддержка неформальной группы					
<i>Ранг</i>	17	16,5	<b>20</b>	17	16
9. Оценка со стороны формальных структур (руководства)					
<i>Ранг</i>	12	12	10,5	8	11,5
10. Причастность к власти (причастность к «ближнему кругу», в неформальный ресурс власти)					
<i>Ранг</i>	<b>21</b>	<b>20,5</b>	<b>21</b>	<b>19</b>	<b>20,5</b>
11. Традиции организации, декларируемые принципы и ценности					
<i>ранг</i>	14	15	12,5	11	17
12. Собственная безопасность, стабильность положения (в широком смысле)					
<i>Ранг</i>	<b>20</b>	<b>20,5</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>19</b>
13. Безопасность, стабильность положения неформальной общности					
<i>ранг</i>	18	18	17	18	<b>20,5</b>
14. Новые горизонты, перспективы, потенциальные достижения					
<i>ранг</i>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
15. Стабильность в организации					
<i>Ранг</i>	<b>4</b>	<b>4,5</b>	<b>5,5</b>	10	<b>2</b>
16. Карьера					
<i>Ранг</i>	11	11,5	<b>5,5</b>	<b>5</b>	14
17. Материальный интерес					
<i>Ранг</i>	9	8	7,5	12	6
18. Обязательства других					
<i>Ранг</i>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
19. Стабильность трудовой нагрузки (объема деятельности)					
<i>Ранг</i>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	6	<b>3</b>
20. Стабильность содержания деятельности					
<i>Ранг</i>	6,5	6	7,5	13,5	<b>4</b>
21. Возможность более высоких заработков					
<i>ранг</i>	6,5	9	<b>3</b>	7	9,5



Таблица 8. – Распределение рангов альтернатив ценностей в группе работников торговой сферы

Ценности	В целом	Спец-ты	Рук-ли	Мужчины	Женщины
1. Власть (возможность оказывать влияние на других людей и/или ход событий)					
<i>ранг</i>	5	6	5	10,5	4,5
2. Нормативность деятельности					
<i>ранг</i>	19	19	19	19	19
3. Время (как показатель исполнения обязательств)					
<i>ранг</i>	11	11	10	6	13
4. Достижение обговоренного результата (как показатель исполнения обязательств)					
<i>Ранг</i>	6	5	13	7	6
5. Минимизация усилий (удобство, комфорт)					
<i>Ранг</i>	9,5	13	3	12	10
6. Собственные принципы					
<i>ранг</i>	8	8	15	9	8,5
7. «Социальное лицо» (самооценка, «сохранение лица»)					
<i>Ранг</i>	9,5	9	7	13	8,5
8. Поддержка неформальной группы					
<i>Ранг</i>	17	18	17	15	17
9. Оценка со стороны формальных структур (руководства)					
<i>Ранг</i>	13	10	16	8	15
10. Причастность к власти (причастность к «ближнему кругу», в неформальный ресурс власти)					
<i>Ранг</i>	12	12	12	5	16
11. Традиции организации, декларируемые принципы и ценности					
<i>ранг</i>	18	17	18	10,5	18
12. Собственная безопасность, стабильность положения (в широком смысле)					
<i>Ранг</i>	20	20	20	20	20
13. Безопасность, стабильность положения неформальной общности					
<i>ранг</i>	21	21	21	21	21
14. Новые горизонты, перспективы, потенциальные достижения					
<i>ранг</i>	3	2,5	6	2	3
15. Стабильность в организации					
<i>Ранг</i>	4	4	14	4	4,5
16. Карьера					
<i>Ранг</i>	16	16	8	18	14
17. Материальный интерес					
<i>Ранг</i>	15	15	9	17	11,5
18. Обязательства других					
<i>Ранг</i>	1	1	2	1	2
19. Стабильность трудовой нагрузки (объема деятельности)					
<i>Ранг</i>	2	2,5	1	3	1
20. Стабильность содержания деятельности					
<i>Ранг</i>	7	7	11	14	7
21. Возможность более высоких заработков					
<i>ранг</i>	14	14	4	16	11,5

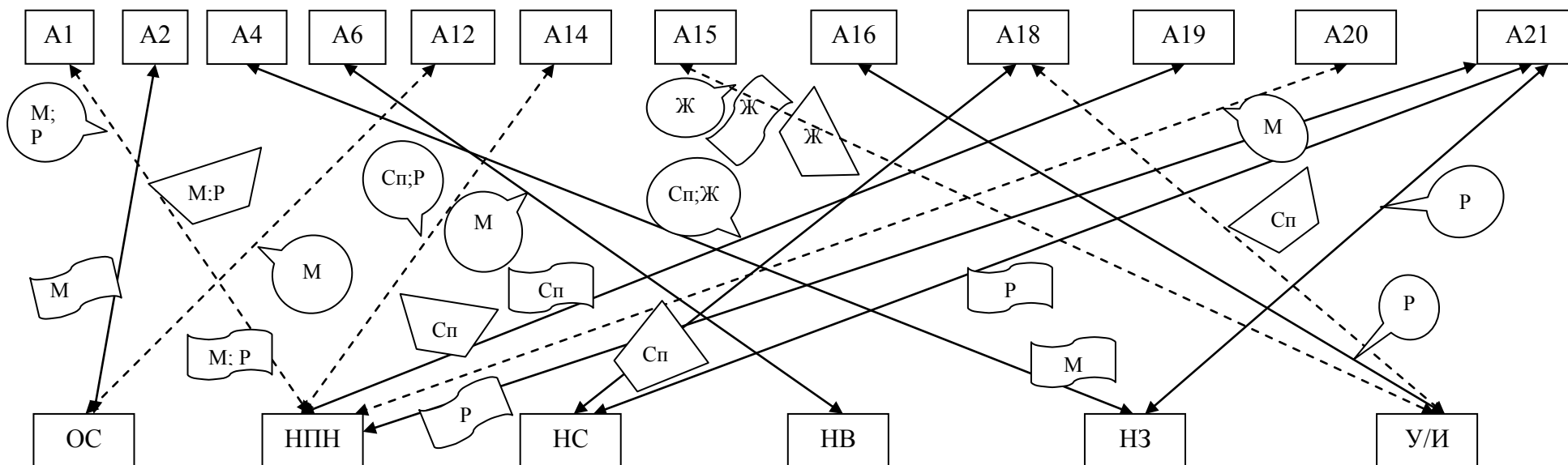


Рисунок 1. Корреляционные плеяды достоверных взаимосвязей высоко значимых и малозначимых ценностных регуляторов организационного поведения с показателями стресса и мотивационных образований личности.

Примечания:

A1. Власть (возможность оказывать влияние на других людей и/или ход событий)		- Банковская сфера. Sp – специалисты; P – руководители; M – мужчины; Ж - женщины
A2. Нормативность деятельности		- вуз. Sp – специалисты; P – руководители; M – мужчины; Ж - женщины
A4. Достижение обговоренного результата		- сфера торговли. Sp – специалисты; P – руководители; M – мужчины; Ж - женщины
A 6. Собственные принципы		- отрицательные корреляции
A12. Собственная безопасность, стабильность положения (в широком смысле)		- положительные корреляции
A14. Новые горизонты, перспективы, потенциальные достижения		
A15. Стабильность в организации		
A16. Карьера		
A18. Обязательства других		
A19. Стабильность трудовой нагрузки (объема деятельности)		
A20. Стабильность содержания деятельности		
A21. Возможность более высоких заработков		
OC – организационный стресс; НПН – нервно-психическое напряжение; НС, НВ, НЗ – виды направленности (на себя; на взаимодействие; на дело/задачу); У/И – мотивациях успеха / избегания.		

Таблица 9. – Пространства организационных проблем, воспринимаемых работниками банковской сферы

уровни	<i>модули</i>								
	I. МТМ	II. КМ	III. СПМ	IV. УМ	V. ПМ	VI. ФМ	VII. ИАМ	VIII. ММ	IX. ВМ
	В целом по выборке								
Общее пространство	<b>18,9</b>	<b>32,0</b>	<b>19,5</b>	11,8	4,7	0,0	3,0	4,1	5,9
Личн. ур-нь (34,9)	<b>33,9</b>	<b>33,9</b>	<b>22,0</b>	6,8	1,7	0,0	1,7	0,0	0,0
Ур-нь подразделения (36,7)	<b>16,1</b>	<b>29,0</b>	<b>27,4</b>	11,3	3,2	0,0	3,2	9,7	0,0
Ур-нь организации (28,4)	4,2	<b>33,3</b>	6,3	<b>18,8</b>	10,4	0,0	4,2	2,1	<b>20,8</b>
	специалисты								
Общее пространство	<b>19,5</b>	<b>32,3</b>	<b>21,8</b>	12,0	4,5	0,0	3,8	3,0	3,0
Личн. ур-нь (35,3)	<b>31,9</b>	<b>36,2</b>	<b>25,5</b>	2,1	2,1	0,0	2,1	0,0	0,0
Ур-нь подразделения (36,8)	<b>18,4</b>	<b>26,5</b>	<b>30,6</b>	12,2	2,0	0,0	4,1	6,1	0,0
Ур-нь организации (27,8)	5,4	<b>35,1</b>	5,4	<b>24,3</b>	<b>10,8</b>	0,0	5,4	2,7	<b>10,8</b>
	руководители								
Общее пространство	<b>19,5</b>	<b>32,3</b>	<b>21,8</b>	12,0	4,5	0,0	3,8	3,0	3,0
Личн. ур-нь (33,3)	<b>41,7</b>	<b>25,0</b>	8,3	<b>25,0</b>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ур-нь подразделения (36,1)	7,7	<b>38,5</b>	<b>15,4</b>	7,7	7,7	0,0	0,0	<b>23,1</b>	0,0
Ур-нь организации (30,6)	0,0	<b>27,3</b>	9,1	0,0	9,1	0,0	0,0	0,0	<b>54,5</b>
	женщины								
Общее пространство	<b>23,3</b>	<b>34,4</b>	<b>21,1</b>	12,2	2,2	0,0	3,3	1,1	2,2
Личн. ур-нь (37,8)	<b>35,3</b>	<b>41,2</b>	<b>17,6</b>	2,9	0,0	0,0	2,9	0,0	0,0
Ур-нь подразделения (37,8)	<b>20,6</b>	<b>29,4</b>	<b>32,4</b>	8,8	2,9	0,0	2,9	2,9	0,0
Ур-нь организации (24,4)	9,1	<b>31,8</b>	9,1	<b>31,8</b>	4,5	0,0	4,5	0,0	9,1
	мужчины								
Общее	11,6	<b>27,9</b>	<b>23,3</b>	11,6	9,3	0,0	4,7	7,0	

пространство									4,7
Личн. ур-нь (30,2)	<b>23,1</b>	<b>23,1</b>	<b>46,2</b>	0,0	7,7	0,0	0,0	0,0	0,0
Ур-нь подразделения (34,9)	<b>13,3</b>	<b>20,0</b>	<b>26,7</b>	20,0	0,0	0,0	6,7	<b>13,3</b>	0,0
Ур-нь организации (34,9)	0,0	<b>40,0</b>	0,0	<b>13,3</b>	<b>20,0</b>	0,0	6,7	6,7	<b>13,3</b>

*Примечание:*

*элементы организации (модули):*

- I. МТМ – Материально–технический модуль
- II. КМ – Кадровый модуль
- III. СПМ – Социально–психологический модуль
- IV. УМ – Управленческий модуль
- V. ПМ – Производственный модуль
- VI. ФМ – Финансовый модуль
- VII. ИАМ – Информационно–аналитический модуль
- VIII. ММ – Маркетинговый модуль
- IX. ВМ – Внешний модуль

Таблица 10. – Пространства организационных проблем, воспринимаемых работниками сферы высшего профессионального образования

уровни	<i>модули</i>								
	I. МТМ	II. КМ	III. СПМ	IV. УМ	V. ПМ	VI. ФМ	VII. ИАМ	VIII. ММ	IX. ВМ
	В целом по выборке								
Общее пространство	<b>22,7</b>	<b>30,8</b>	<b>17,7</b>	13,8	6,9	1,5	2,3	0,8	3,5
Личн. ур-нь (36,9)	<b>37,5</b>	<b>27,1</b>	<b>20,8</b>	9,4	5,2	0,0	0,0	0,0	0,0
Ур-нь подразделения (38,1)	<b>18,2</b>	<b>35,4</b>	<b>22,2</b>	17,2	5,1	0,0	0,0	0,0	2,0
Ур-нь организации (25,0)	7,7	<b>29,2</b>	6,2	<b>15,4</b>	<b>12,3</b>	6,2	9,2	3,1	10,8
	специалисты								
Общее пространство	<b>24,2</b>	<b>28,3</b>	<b>18,2</b>	14,1	7,1	1,0	3,0	1,0	3,0
Личн. ур-нь (38,4)	<b>39,5</b>	<b>26,3</b>	<b>21,1</b>	7,9	5,3	0,0	0,0	0,0	0,0
Ур-нь подразделения (37,4)	<b>18,9</b>	<b>32,4</b>	<b>21,6</b>	<b>18,9</b>	5,4	0,0	0,0	0,0	2,7
Ур-нь организации (24,2)	8,3	<b>25,0</b>	8,3	<b>16,7</b>	<b>12,5</b>	4,2	<b>12,5</b>	4,2	8,3

	руководители								
Общее пространство	17,7	38,7	16,1	12,9	6,5	3,2	0,0	0,0	4,8
Личн. ур-нь (32,3)	30,0	30,0	20,0	15,0	5,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ур-нь подразделения (40,3)	16,0	44,0	24,0	12,0	4,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ур-нь организации (27,4)	5,9	41,2	0	11,8	11,8	11,8	0,0	0,0	17,6
	женщины								
Общее пространство	25,6	28,4	15,9	14,2	7,4	2,3	1,1	0,0	5,1
Личн. ур-нь (35,8)	39,7	25,4	22,2	9,5	3,2	0,0	0,0	0,0	0,0
Ур-нь подразделения (38,1)	22,4	32,8	17,9	17,9	6,0	0,0	0,0	0,0	3,0
Ур-нь организации (26,1)	10,9	26,1	4,3	15,2	15,2	8,7	4,3	0,0	15,2
	мужчины								
Общее пространство	16,7	35,7	21,4	13,1	6,0	0,0	4,8	2,4	0,0
Личн. ур-нь (39,3)	33,3	30,3	18,2	9,1	9,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Ур-нь подразделения (38,1)	9,4	40,6	31,3	15,6	3,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Ур-нь организации (22,6)	0,0	36,8	10,5	15,8	5,3	21,1	0,0	10,5	0,0

*Примечание:*

*элементы организации (модули):*

- I. МТМ – Материально–технический модуль
- II. КМ – Кадровый модуль
- III. СПМ – Социально–психологический модуль
- IV. УМ – Управленческий модуль
- V. ПМ – Производственный модуль
- VI. ФМ – Финансовый модуль
- VII. ИАМ – Информационно–аналитический модуль
- VIII. ММ – Маркетинговый модуль
- IX. ВМ – Внешний модуль

Таблица 11. – Пространства организационных проблем, воспринимаемых работниками торговой сферы как организационные стресс-факторы

уровни	<i>модули</i>								
	I. МТМ	II. КМ	III. СПМ	IV. УМ	V. ПМ	VI. ФМ	VII. ИАМ	VIII. ММ	IX. ВМ
	В целом по выборке								
Общее пространство	<b>16,4</b>	<b>27,3</b>	12,7	7,3	<b>15,8</b>	0,0	1,8	<b>15,8</b>	3,0
Личн. ур-нь (38,2)	<b>31,7</b>	<b>17,5</b>	14,3	4,8	11,1	0,0	3,2	<b>17,5</b>	0,0
Ур-нь подразделения (37,0)	11,5	<b>24,6</b>	<b>18,0</b>	9,8	<b>19,7</b>	0,0	0,0	16,4	0,0
Ур-нь организации (24,8)	0,0	<b>46,3</b>	2,4	7,3	<b>17,1</b>	0,0	2,4	<b>12,2</b>	<b>12,2</b>
	специалисты								
Общее пространство	<b>18,5</b>	<b>29,2</b>	12,3	6,2	<b>16,2</b>	0,0	1,5	14,6	1,5
Личн. ур-нь (38,5)	<b>34,0</b>	<b>14,0</b>	<b>14,0</b>	4,0	<b>14,0</b>	0,0	2,0	<b>18,0</b>	0,0
Ур-нь подразделения (36,9)	14,6	<b>27,1</b>	<b>16,7</b>	8,3	<b>18,8</b>	0,0	0,0	14,6	0,0
Ур-нь организации (24,6)	0,0	<b>56,3</b>	3,1	6,3	<b>15,6</b>	0,0	3,1	9,4	6,3
	руководители								
Общее пространство	8,6	<b>20,0</b>	<b>14,3</b>	11,4	<b>14,3</b>	0,0	2,9	<b>20,0</b>	8,6
Личн. ур-нь (37,1)	<b>23,1</b>	<b>30,8</b>	<b>15,4</b>	7,7	0,0	0,0	7,7	<b>15,4</b>	0,0
Ур-нь подразделения (37,1)	0,0	<b>15,4</b>	<b>23,1</b>	<b>15,4</b>	<b>23,1</b>	0,0	0,0	23,1	0,0
Ур-нь организации (25,7)	0,0	11,1	0,0	11,1	<b>22,2</b>	0,0	0,0	<b>22,2</b>	<b>33,3</b>
	женщины								
Общее пространство	<b>16,0</b>	<b>26,7</b>	13,0	7,6	<b>14,5</b>	0,0	2,3	<b>16,0</b>	3,8
Личн. ур-нь (38,2)	<b>32,0</b>	<b>16,0</b>	14,0	6,0	10,0	0,0	4,0	<b>18,0</b>	0,0
Ур-нь подразделения (36,6)	10,4	<b>22,9</b>	<b>18,8</b>	10,4	<b>20,8</b>	0,0	0,0	16,7	0,0
Ур-нь организации (25,2)	0,0	<b>48,5</b>	3,0	6,1	<b>12,1</b>	0,0	3,0	<b>12,1</b>	<b>15,2</b>
	мужчины								

Общее пространство	<b>17,6</b>	<b>29,4</b>	11,8	5,9	<b>20,6</b>	0,0	0,0	14,7	0,0
Личн. ур-нь (38,2)	<b>30,8</b>	<b>23,1</b>	15,4	0,0	15,4	0,0	0,0	15,4	0,0
Ур-нь подразделения (38,2)	15,4	<b>30,8</b>	15,4	7,7	15,4	0,0	0,0	15,4	0,0
Ур-нь организации (23,5)	0,0	<b>37,5</b>	0,0	12,5	<b>37,5</b>	0,0	0,0	12,5	0,0

*Примечание:*

*элементы организации (модули):*

- I. МТМ – Материально–технический модуль
- II. КМ – Кадровый модуль
- III. СПМ – Социально–психологический модуль
- IV. УМ – Управленческий модуль
- V. ПМ – Производственный модуль
- VI. ФМ – Финансовый модуль
- VII. ИАМ – Информационно–аналитический модуль
- VIII. ММ – Маркетинговый модуль
- IX. ВМ – Внешний модуль

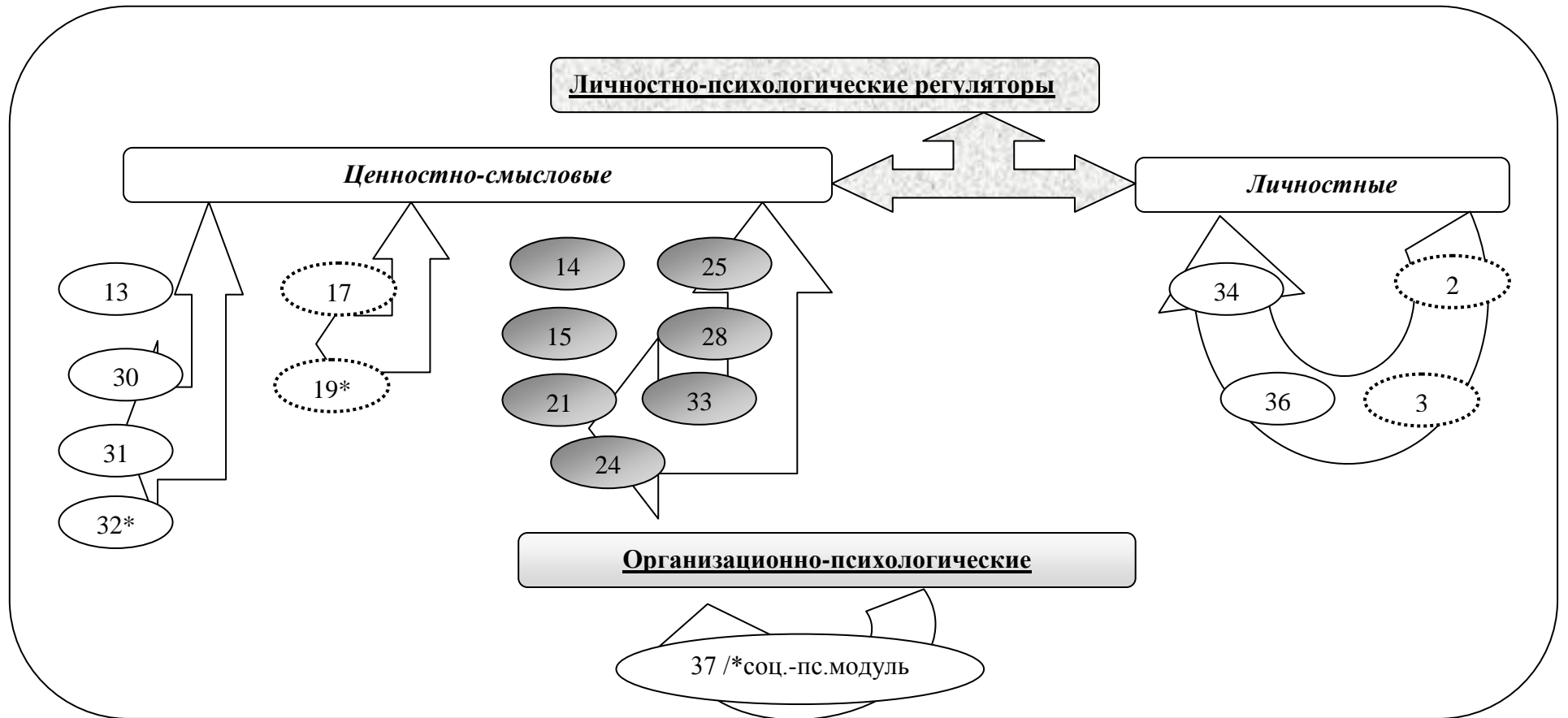


Схема 1. Психологическая модель малопродуктивного стресс-преодолевающего поведения (Модель I)



Примечания.

Условные обозначения:

№

Высокий уровень выраженности

№

Средний уровень выраженности

№

Низкий уровень выраженности

«\*» - обозначены качества, рассматриваемые как позитивные ресурсы формирования конструктивного преодолевающего поведения

№№ переменных, включенных в дисперсионный анализ:

1	Организационный стресс	22	Причастность к власти (причастность к "ближнему кругу")
2	Гибкость поведения	23	Традиции организации
3	Широта интересов	24	Поддержание собственной безопасности
4	Принятие ценностей других	25	Стабильность положения неформальной группы
5	Способность самопознания	26	Потенциальные достижения
6	Активность и продуктивность	27	Стабильность в организации
7	УНПН	28	Карьера
8	мотивация успеха	29	Материальный интерес
9	Мотивация избегания	30	Исполнение другими их обязательств
10	Направленность «на себя»	31	Стабильность трудовой нагрузки (объема деятельности)
11	Направленность «на взаимодействие»	32	Стабильность содержания деятельности
12	Направленность «на дело»	33	Возможность более высоких заработков
13	Власть	34	копинг «конфронтация»
14	Нормативность деятельности	35	копинг «бегство/избегание»
15	Время (сроки исполнения обязательств)	36	копинг «принятие ответственности»
16	Достижение обговоренного результата	37	I-III модули пространства орг. проблем
17	Удобство, комфорт	38	доверие
18	Собственные принципы	39	последовательность
19	Самооценка; «социальное лицо»	40	результативность
20	Поддержка неформальной группы	41	забота
21	Оценка руководства	42	Интегральный показатель доверия

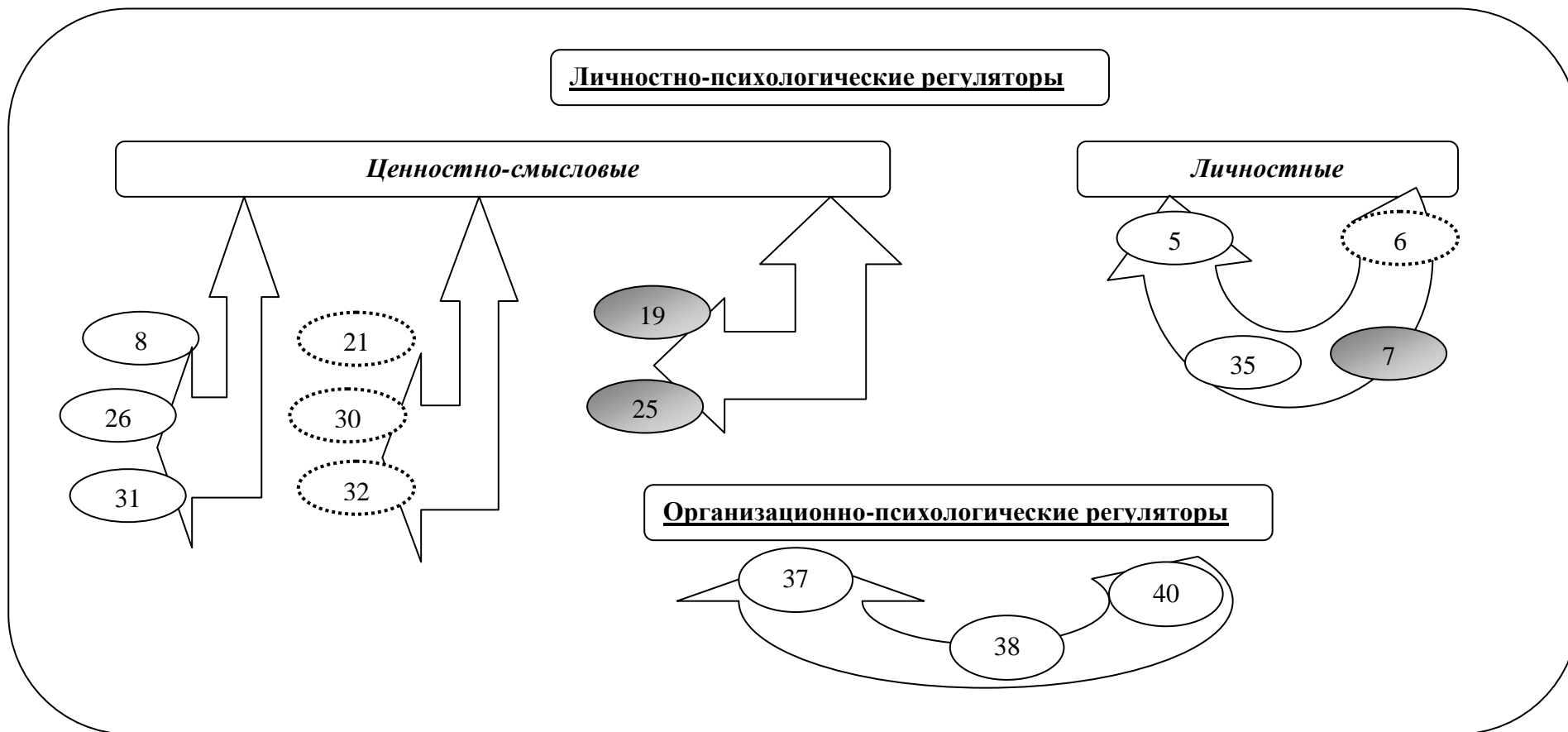


Схема 2. Психологическая модель конструктивного стресс-преодолевающего поведения (Модель II)

Примечания.

Условные обозначения:

№

Высокий уровень выраженности

№

Средний уровень выраженности

№

Низкий уровень выраженности

№№ переменных, включенных в дисперсионный анализ:

1	Организационный стресс	22	Причастность к власти (причастность к "ближнему кругу")
2	Гибкость поведения	23	Традиции организации
3	Широта интересов	24	Поддержание собственной безопасности
4	Принятие ценностей других	25	Стабильность положения неформальной группы
5	Способность самопознания	26	Потенциальные достижения
6	Активность и продуктивность	27	Стабильность в организации
7	УНПН	28	Карьера
8	мотивация успеха	29	Материальный интерес
9	Мотивация избегания	30	Исполнение другими их обязательств
10	Направленность «на себя»	31	Стабильность трудовой нагрузки (объема деятельности)
11	Направленность «на взаимодействие»	32	Стабильность содержания деятельности
12	Направленность «на дело»	33	Возможность более высоких заработков
13	Власть	34	Копинг «дистанцирование»
14	Нормативность деятельности	35	Копинг «поиск социальной поддержки»
15	Время (сроки исполнения обязательств)	36	Копинг «планирование решения проблемы»
16	Достижение обговоренного результата	37	I-III модули пространства орг. проблем
17	Удобство, комфорт	38	доверие
18	Собственные принципы	39	последовательность
19	Самооценка; «социальное лицо»	40	результативность
20	Поддержка неформальной группы	41	забота
21	Оценка руководства	42	Интегральный показатель доверия

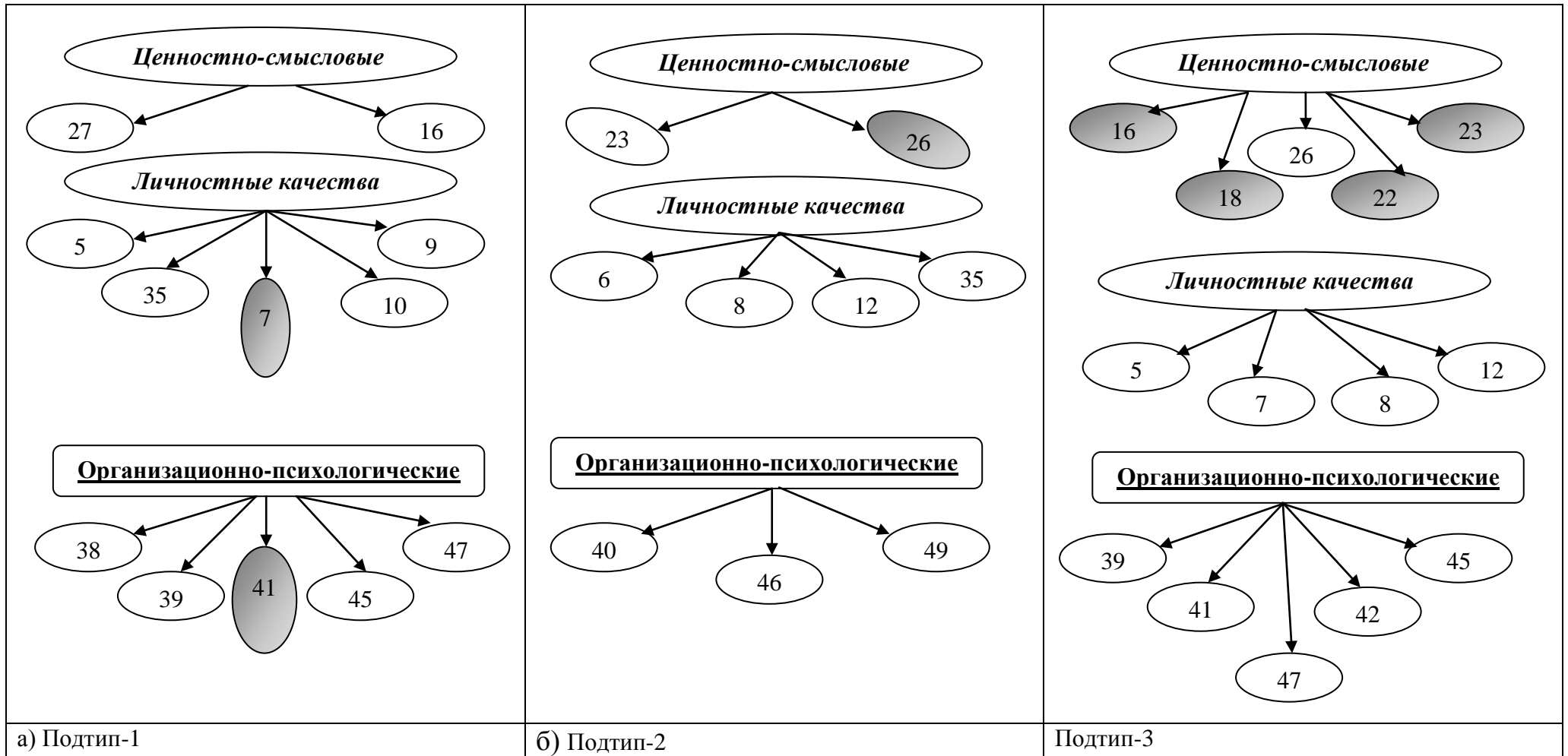
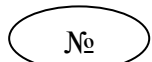


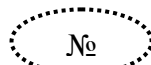
Схема 3. Подтипы, верифицирующие модель малопродуктивного стресс-преодолевающего поведения (Модель I)

Примечания.

Условные обозначения:



Высокий уровень выраженности



Средний уровень выраженности



Низкий уровень выраженности

«\*» - обозначены качества, рассматриваемые как позитивные ресурсы формирования конструктивного преодолевающего поведения

№№ переменных, включенных в кластерный анализ:

1	Организационный стресс	26	Потенциальные достижения
2	Гибкость поведения	27	Стабильность в организации
3	Широта интересов	28	Карьера
4	Принятие ценностей других	29	Материальный интерес
5	Способность самопознания	30	Исполнение другими их обязательств
6	Активность и продуктивность	31	Стабильность трудовой нагрузки (объема деятельности)
7	УНПН	32	Стабильность содержания деятельности
8	мотивация успеха	33	Возможность более высоких заработков
9	Мотивация избегания	34	конфронтация
10	Направленность «на себя»	35	бегство
11	Направленность «на взаимодействие»	36	Принятие отв.
12	Направленность «на дело»	37	I-III модули пространства орг. проблем
13	Власть	38	доверие
14	Нормативность деятельности	39	последовательность
15	Время (сроки исполнения обязательств)	40	результативность
16	Достижение обговоренного результата	41	забота
17	Удобство, комфорт	42	Интегральный показатель доверия
18	Собственные принципы	43	Клан (теперь)
19	Самооценка; «социальное лицо»	44	Адхократия (теперь)
20	Поддержка неформальной группы	45	Рынок (теперь)
21	Оценка руководства	46	Бюрократия (теперь)
22	Причастность к власти (причастность к "ближнему кругу")	47	Клан (предпочтительно)
23	Традиции организации	48	Адхократия (предпочтительно)
24	Поддержание собственной безопасности	49	Рынок (предпочтительно)
25	Стабильность положения неформальной группы	50	Бюрократия (предпочтительно)

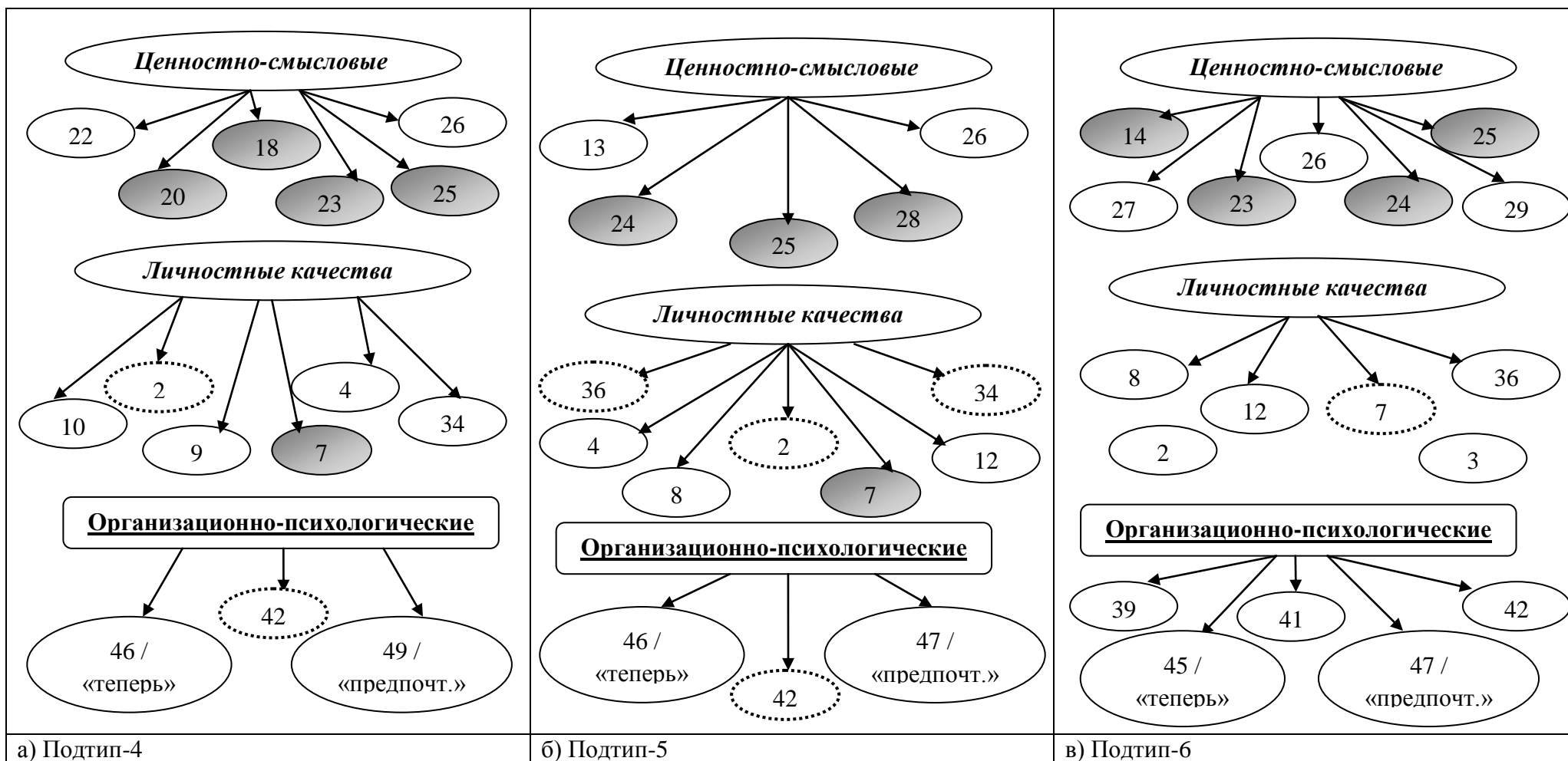


Схема 4. Подтипы, верифицирующие модель конструктивного стресс-преодолевающего поведения (Модель II)

Примечания.

Условные обозначения:

№

№

№

Высокий уровень выраженности

Средний уровень выраженности

Низкий уровень выраженности

№№ переменных, включенных в кластерный анализ:

1	Организационный стресс	26	Потенциальные достижения
2	Гибкость поведения	27	Стабильность в организации
3	Широта интересов	28	Карьера
4	Принятие ценностей других	29	Материальный интерес
5	Способность самопознания	30	Исполнение другими их обязательств
6	Активность и продуктивность	31	Стабильность трудовой нагрузки (объема деятельности)
7	УНПН	32	Стабильность содержания деятельности
8	мотивация успеха	33	Возможность более высоких заработков
9	Мотивация избегания	34	Копинг «дистанцирование»
10	Направленность «на себя»	35	Копинг «поиск социальной поддержки»
11	Направленность «на взаимодействие»	36	Копинг «планирование решения проблемы»
12	Направленность «на дело»	37	I-III модули пространства орг. проблем
13	Власть	38	доверие
14	Нормативность деятельности	39	последовательность
15	Время (сроки исполнения обязательств)	40	результативность
16	Достижение обговоренного результата	41	забота
17	Удобство, комфорт	42	Интегральный показатель доверия
18	Собственные принципы	43	Клан (теперь)
19	Самооценка; «социальное лицо»	44	Адхократия (теперь)
20	Поддержка неформальной группы	45	Рынок (теперь)
21	Оценка руководства	46	Бюрократия (теперь)
22	Причастность к власти (причастность к "ближнему кругу")	47	Клан (предпочтительно)
23	Традиции организации	48	Адхократия (предпочтительно)
24	Поддержание собственной безопасности	49	Рынок (предпочтительно)
25	Стабильность положения неформальной группы	50	Бюрократия (предпочтительно)

ресурсы регуляции стресс-преодолевающего поведения

Личностно-психологические

Организационно-психологические

-преобладание направленности «на задачу»;  
 -ситуативное проявление мотивации успеха – избегания;  
 -ценности: исполнения другими обязательств; потенциальных достижений; стабильности трудовой нагрузки; эргономичности условий труда; возможности более высоких заработков;  
 -ресурс копинг-стратегий конфронтации, поиска социальной поддержки.

-узость интересов, высокая активность; слабо развитая способность самопознания;  
 -стабильность в организации; стабильность трудовой нагрузки; исполнение другими обязательств; комфортные условия труда; новые горизонты;  
 копинги: высокий – принятие ответственности; слабый – поиска социальной поддержки.

преобладание мотивации избегания;  
 ценности: карьеры; потенциальных достижений; стабильности трудовой нагрузки; исполнения другими своих обязательств; удобства, комфорта; стабильности в организации.  
 высокая активность копинг-стратегий конфронтации, принятия ответственности; слабость ресурса поиска социальной поддержки.

– ориентация на успех;  
 – активность и продуктивность;  
 – ценность власти;  
 – копинг поиска социальной поддержки

инварианты

Стиль I  
(банк; торг.)

Стиль II  
(смешан.)

Стиль III  
(вуз)

– Пространства орг. проблем (модули):  
 на уровне организаций – производственный, управленческий, внешний;  
 на уровне подразделений – кадровый, маркетинговый, социально-психологический;  
 на личностном уровне – материально-технический, социально-психологический и кадровый.  
 – последовательность; результативность;  
 – «рыночная» ОК

-императивы «доверие» и лояльности сотрудников;  
 -орг. проблемы: на уровне организации - кадровый модуль, – на личностном уровне – управленческий модуль.  
 -«Рыночная» ОК в актуальных условиях и в перспективе

сниженный уровень организационного доверия;  
 конфликтное восприятие актуальной («рыночной») и при желаемой («клановой») ОК.  
 проблемы кадрового модуля на уровнях личностном, подразделений, организации.

«Клановая» ОК («желательно»);  
 высокий уровень организационного доверия;  
 последовательность в выполнении орг. обязательств;  
 орг. проблемы: кадровый модуль на личн. и орг. уровнях

Схема 5. Модели регуляции стресс-преодолевающего поведения руководителей с разными управленческими стилями



Приложение 2

**Модель I. Предикторы психологических ресурсов  
стрессоустойчивости стресс-напряженной личности**  
(данные дисперсионного анализа)

**Однофакторный дисперсионный анализ\***

		Сумма квадратов	ст.св.	Средний квадрат	F	Знч.
ОС	Между группами	288,383	5	57,677	3,342	,007
	Внутри групп	2019,243	117	17,258		
	Итого	2307,626	122			
ГП	Между группами	26,253	5	5,251	1,757	,127
	Внутри групп	349,617	117	2,988		
	Итого	375,870	122			
ШИ	Между группами	18,636	5	3,727	1,011	,415
	Внутри групп	431,381	117	3,687		
	Итого	450,016	122			
ПЦД	Между группами	79,024	5	15,805	4,604	,001
	Внутри групп	401,627	117	3,433		
	Итого	480,650	122			
Сам	Между группами	65,167	5	13,033	4,157	,002
	Внутри групп	366,849	117	3,135		
	Итого	432,016	122			
АП	Между группами	29,188	5	5,838	2,188	,060
	Внутри групп	312,146	117	2,668		
	Итого	341,333	122			
УНПН	Между группами	16280,066	5	3256,013	69,754	,000
	Внутри групп	5461,397	117	46,679		
	Итого	21741,463	122			
У	Между группами	711,886	5	142,377	5,825	,000
	Внутри групп	2859,740	117	24,442		
	Итого	3571,626	122			
И	Между группами	711,886	5	142,377	5,825	,000
	Внутри групп	2859,740	117	24,442		
	Итого	3571,626	122			
НС	Между группами	1535,146	5	307,029	6,559	,000
	Внутри групп	5477,114	117	46,813		
	Итого	7012,260	122			
НВ	Между группами	414,931	5	82,986	2,897	,017
	Внутри групп	3351,231	117	28,643		
	Итого	3766,163	122			
НЗ	Между группами	1142,463	5	228,493	7,181	,000

	Внутри групп	3722,611	117	31,817		
	Итого	4865,073	122			
Вл	Между группами	262,476	5	52,495	1,533	,185
	Внутри групп	4007,443	117	34,252		
	Итого	4269,919	122			
НД	Между группами	133,262	5	26,652	,912	,476
	Внутри групп	3417,839	117	29,212		
	Итого	3551,102	122			
Вр	Между группами	195,083	5	39,017	1,556	,178
	Внутри групп	2932,921	117	25,068		
	Итого	3128,004	122			
ДОР	Между группами	455,884	5	91,177	4,371	,001
	Внутри групп	2440,608	117	20,860		
	Итого	2896,492	122			
УК	Между группами	161,438	5	32,288	1,437	,216
	Внутри групп	2628,725	117	22,468		
	Итого	2790,163	122			
СП	Между группами	396,143	5	79,229	2,494	,035
	Внутри групп	3717,504	117	31,774		
	Итого	4113,646	122			
Со	Между группами	149,425	5	29,885	1,332	,255
	Внутри групп	2624,843	117	22,435		
	Итого	2774,268	122			
ПНГ	Между группами	101,634	5	20,327	,858	,512
	Внутри групп	2771,016	117	23,684		
	Итого	2872,650	122			
ОР	Между группами	110,312	5	22,062	1,197	,315
	Внутри групп	2156,273	117	18,430		
	Итого	2266,585	122			
Пв	Между группами	663,969	5	132,794	3,837	,003
	Внутри групп	4049,071	117	34,607		
	Итого	4713,041	122			
То	Между группами	756,305	5	151,261	4,267	,001
	Внутри групп	4147,870	117	35,452		
	Итого	4904,175	122			
ПСБ	Между группами	47,651	5	9,530	,570	,723
	Внутри групп	1956,385	117	16,721		
	Итого	2004,037	122			
СПк	Между группами	95,120	5	19,024	,722	,608
	Внутри групп	3081,787	117	26,340		
	Итого	3176,907	122			
ПД	Между группами	762,029	5	152,406	5,918	,000

	Внутри групп	3013,133	117	25,753		
	Итого	3775,163	122			
СТО	Между группами	376,915	5	75,383	2,499	,035
	Внутри групп	3529,736	117	30,169		
	Итого	3906,650	122			
К	Между группами	159,302	5	31,860	1,071	,380
	Внутри групп	3479,040	117	29,735		
	Итого	3638,341	122			
МИ	Между группами	582,755	5	116,551	5,858	,000
	Внутри групп	2327,944	117	19,897		
	Итого	2910,699	122			
Одр	Между группами	123,625	5	24,725	,948	,453
	Внутри групп	3053,062	117	26,095		
	Итого	3176,687	122			
СОД	Между группами	234,887	5	46,977	1,832	,112
	Внутри групп	3000,454	117	25,645		
	Итого	3235,341	122			
ССД	Между группами	143,442	5	28,688	,812	,544
	Внутри групп	4135,806	117	35,349		
	Итого	4279,248	122			
ВВЗ	Между группами	272,131	5	54,426	1,522	,188
	Внутри групп	4184,617	117	35,766		
	Итого	4456,748	122			
конф	Между группами	350,818	5	70,164	1,298	,270
	Внутри групп	6324,688	117	54,057		
	Итого	6675,506	122			
бег	Между группами	1197,851	5	239,570	4,779	,001
	Внутри групп	5864,657	117	50,125		
	Итого	7062,508	122			
ПО	Между группами	1107,842	5	221,568	1,637	,156
	Внутри групп	15832,946	117	135,324		
	Итого	16940,788	122			
модули	Между группами	15,383	5	3,077	1,905	,099
	Внутри групп	188,959	117	1,615		
	Итого	204,341	122			
ДОВ	Между группами	946,221	5	189,244	7,662	,000
	Внутри групп	2889,746	117	24,699		
	Итого	3835,967	122			
ПОСЛ	Между группами	2475,853	5	495,171	8,899	,000
	Внутри групп	6510,294	117	55,644		
	Итого	8986,146	122			
РЕЗ	Между группами	1117,510	5	223,502	6,207	,000

	Внутри групп	4212,636	117	36,005		
	Итого	5330,146	122			
ЗАБ	Между группами	2102,434	5	420,487	10,196	,000
	Внутри групп	4824,900	117	41,238		
	Итого	6927,333	122			
ИД	Между группами	12821,463	5	2564,293	18,607	,000
	Внутри групп	16123,902	117	137,811		
	Итого	28945,366	122			
	Внутри групп	7150,310	117	61,114		
	Итого	11757,906	122			

\* цветом выделены инвариантные переменные ( $p > 0,05$ )

**Приложение 3.**

**Модель II. Предикторы психологических ресурсов  
стрессоустойчивости стресс-толерантной личности  
(данные дисперсионного анализа)**

Однофакторный дисперсионный анализ*						
		Сумма квадратов	ст.св.	Средний квадрат	F	Знч.
ОС	Между группами	93,689	4	23,422	4,269	,004
	Внутри групп	318,248	58	5,487		
	Итого	411,937	62			
ГП	Между группами	36,343	4	9,086	5,509	,001
	Внутри групп	95,657	58	1,649		
	Итого	132,000	62			
ШИ	Между группами	43,029	4	10,757	4,164	,005
	Внутри групп	149,829	58	2,583		
	Итого	192,857	62			
ПЦД	Между группами	70,394	4	17,598	10,609	,000
	Внутри групп	96,210	58	1,659		
	Итого	166,603	62			
Сам	Между группами	19,219	4	4,805	2,254	,074
	Внутри групп	123,638	58	2,132		
	Итого	142,857	62			
АП	Между группами	25,448	4	6,362	1,814	,138
	Внутри групп	203,410	58	3,507		
	Итого	228,857	62			
УНПН	Между группами	290,679	4	72,670	2,872	,031
	Внутри групп	1467,733	58	25,306		
	Итого	1758,413	62			
У	Между группами	633,632	4	158,408	10,585	,000
	Внутри групп	868,019	58	14,966		
	Итого	1501,651	62			
И	Между группами	633,632	4	158,408	10,585	,000
	Внутри групп	868,019	58	14,966		
	Итого	1501,651	62			
НС	Между группами	1608,895	4	402,224	9,538	,000
	Внутри групп	2445,962	58	42,172		
	Итого	4054,857	62			
НВ	Между группами	249,543	4	62,386	2,455	,056
	Внутри групп	1473,886	58	25,412		
	Итого	1723,429	62			

НЗ	Между группами	1997,790	4	499,448	13,914	,000
	Внутри групп	2081,924	58	35,895		
	Итого	4079,714	62			
Вл	Между группами	310,790	4	77,698	3,603	,011
	Внутри групп	1250,924	58	21,568		
	Итого	1561,714	62			
НД	Между группами	357,932	4	89,483	3,954	,007
	Внутри групп	1312,624	58	22,631		
	Итого	1670,556	62			
Вр	Между группами	443,105	4	110,776	12,276	,000
	Внутри групп	523,395	58	9,024		
	Итого	966,500	62			
ДОР	Между группами	245,700	4	61,425	3,269	,017
	Внутри групп	1089,729	58	18,788		
	Итого	1335,429	62			
УК	Между группами	453,694	4	113,423	6,864	,000
	Внутри групп	958,386	58	16,524		
	Итого	1412,079	62			
СП	Между группами	398,019	4	99,505	3,734	,009
	Внутри групп	1545,410	58	26,645		
	Итого	1943,429	62			
Со	Между группами	135,348	4	33,837	1,924	,119
	Внутри групп	1020,010	58	17,586		
	Итого	1155,357	62			
ПНГ	Между группами	391,517	4	97,879	9,109	,000
	Внутри групп	623,252	58	10,746		
	Итого	1014,770	62			
ОР	Между группами	112,203	4	28,051	1,381	,252
	Внутри групп	1177,686	58	20,305		
	Итого	1289,889	62			
Пв	Между группами	682,660	4	170,665	6,098	,000
	Внутри групп	1623,252	58	27,987		
	Итого	2305,913	62			
То	Между группами	426,579	4	106,645	3,320	,016
	Внутри групп	1863,143	58	32,123		
	Итого	2289,722	62			
ПСБ	Между группами	267,860	4	66,965	2,889	,030
	Внутри групп	1344,410	58	23,179		
	Итого	1612,270	62			
СПк	Между группами	292,105	4	73,026	2,740	,037
	Внутри групп	1545,752	58	26,651		
	Итого	1837,857	62			

ПД	Между группами	282,213	4	70,553	5,071	,001
	Внутри групп	806,938	58	13,913		
	Итого	1089,151	62			
СТО	Между группами	93,098	4	23,275	1,151	,342
	Внутри групп	1172,838	58	20,221		
	Итого	1265,937	62			
К	Между группами	427,010	4	106,752	3,062	,023
	Внутри групп	2022,205	58	34,866		
	Итого	2449,214	62			
МИ	Между группами	449,194	4	112,298	5,159	,001
	Внутри групп	1262,624	58	21,769		
	Итого	1711,817	62			
Одр	Между группами	168,175	4	42,044	1,494	,216
	Внутри групп	1632,071	58	28,139		
	Итого	1800,246	62			
СОД	Между группами	161,748	4	40,437	1,305	,279
	Внутри групп	1797,681	58	30,994		
	Итого	1959,429	62			
ССД	Между группами	186,451	4	46,613	2,035	,101
	Внутри групп	1328,605	58	22,907		
	Итого	1515,056	62			
ВВЗ	Между группами	514,489	4	128,622	4,100	,005
	Внутри групп	1819,495	58	31,371		
	Итого	2333,984	62			
дист	Между группами	1982,481	4	495,620	5,106	,001
	Внутри групп	5630,147	58	97,072		
	Итого	7612,629	62			
поиск	Между группами	178,710	4	44,677	,537	,709
	Внутри групп	4826,061	58	83,208		
	Итого	5004,771	62			
планир	Между группами	1031,076	4	257,769	6,358	,000
	Внутри групп	2351,633	58	40,545		
	Итого	3382,709	62			
модули	Между группами	10,248	4	2,562	1,818	,138
	Внутри групп	81,752	58	1,410		
	Итого	92,000	62			
ДОВ	Между группами	134,589	4	33,647	1,579	,192
	Внутри групп	1235,729	58	21,306		
	Итого	1370,317	62			
ПОСЛ	Между группами	3814,343	4	953,586	24,326	,000
	Внутри групп	2273,657	58	39,201		
	Итого	6088,000	62			

РЕЗ	Между группами	292,462	4	73,115	2,075	,096
	Внутри групп	2043,538	58	35,233		
	Итого	2336,000	62			
ЗАБ	Между группами	1806,451	4	451,613	37,864	,000
	Внутри групп	691,771	58	11,927		
	Итого	2498,222	62			
ИД	Между группами	9861,937	4	2465,484	32,204	,000
	Внутри групп	4440,381	58	76,558		
	Итого	14302,317	62			

\* цветом выделены инвариантные переменные ( $p > 0,05$ )



## Приложение 4.

### Подтипы психологических ресурсов стрессоустойчивости стресс-напряженной личности (подтипы Модели I) (данные кластерного анализа)

#### История итераций<sup>а</sup>

Итерация	Изменения центров кластеров					
	1	2	3	4	5	6
1	40,101	43,043	39,597	38,284	34,903	35,384
2	13,636	6,601	7,435	4,387	2,104	7,289
3	9,642	2,641	2,847	3,463	2,832	5,428
4	4,252	3,465	2,674	2,716	1,672	4,400
5	,000	4,021	4,641	3,912	1,746	6,768
6	4,602	2,084	3,301	3,336	,000	3,423
7	,000	,000	1,442	1,291	,000	,000
8	,000	,000	,000	,000	,000	,000

а. Сходимость достигнута по критерию малой величины или отсутствия изменений в положении центров кластеров. Максимальное абсолютное изменение координаты любого кластера составляет ,000. Текущая итерация 8. Минимальное расстояние между начальными центрами 79,405.

#### Принадлежность к кластерам

Номер наблюдения	Кластер	Расстояние
1	1	47,409
2	1	50,557
3	1	40,504
4	4	37,661
5	4	52,027
6	4	36,765
7	4	40,666
8	4	39,659
9	1	53,128
10	2	48,542
11	1	39,708
12	4	36,724
13	1	48,729
14	4	41,039
15	4	38,759
16	4	39,740
17	4	39,332
18	4	39,069
19	2	44,978

20	2	43,307
21	4	38,286
22	4	39,187
23	4	37,612
24	2	43,899
25	2	36,456
26	4	41,460
27	5	40,745
28	4	39,691
29	5	44,130
30	5	39,715
31	4	45,828
32	5	38,607
33	5	45,083
34	4	42,098
35	5	43,851
36	5	41,343
37	4	43,071
38	5	36,512
39	5	41,213
40	5	40,047
41	3	37,914
42	5	39,068
43	5	31,366
44	5	37,159
45	2	46,037
46	2	34,256
47	6	51,681
48	3	43,531
49	3	42,331
50	3	34,285
51	2	35,117
52	2	44,160
53	2	31,948
54	3	42,128
55	5	40,769
56	3	35,953
57	3	35,669
58	2	35,209
59	2	34,849
60	6	42,308
61	3	34,712
62	3	40,896

63	3	31,535
64	4	38,197
65	6	43,875
66	6	46,460
67	6	45,579
68	3	42,201
69	3	38,374
70	5	41,085
71	6	47,111
72	2	28,886
73	3	42,129
74	2	45,562
75	3	37,464
76	3	36,774
77	2	39,700
78	3	37,377
79	2	49,458
80	3	36,810
81	3	39,701
82	3	36,594
83	3	47,795
84	3	38,769
85	3	31,394
86	3	34,618
87	6	34,230
88	3	47,749
89	2	36,692
90	3	35,641
91	2	37,513
92	6	32,837
93	6	43,311
94	4	42,301
95	1	39,955
96	4	44,475
97	1	46,554
98	6	38,833
99	4	41,978
100	1	50,622
101	4	47,472
102	4	49,460
103	1	38,395
104	1	42,066
105	1	35,018

106	4	43,513
107	5	40,063
108	5	36,706
109	5	38,229
110	4	42,355
111	4	41,846
112	5	35,470
113	5	42,961
114	5	47,140
115	6	46,831
116	5	38,654
117	5	42,265
118	2	47,142
119	5	39,818
120	5	48,526
121	5	37,971
122	5	37,393
123	5	42,125

**Конечные центры кластеров**

	Кластер					
	1	2	3	4	5	6
ОС	54,33	57,00	56,76	52,93	55,25	54,09
ГП	11,08	10,26	9,80	9,89	9,86	9,09
ШИ	10,83	11,21	11,44	10,75	11,46	10,27
ПЦД	8,92	10,63	10,00	8,25	9,57	9,73
Сам	10,83	11,84	12,60	10,96	12,54	12,45
АП	12,67	13,05	12,92	13,07	11,82	12,55
УНПН	77,00	36,89	37,88	39,39	46,32	36,73
У	10,00	11,58	7,24	12,43	14,04	9,45
И	10,00	8,42	12,76	7,57	5,96	10,55
НС	30,75	32,63	36,32	27,18	28,79	35,73
НВ	26,50	24,84	23,12	27,50	24,64	28,82
НЗ	32,75	33,05	30,56	35,32	36,54	26,27
Вл	11,25	9,03	7,40	7,48	8,30	11,64
НД	11,13	13,76	14,10	13,23	14,95	13,77
Вр	11,08	11,13	11,56	14,20	11,59	10,45
ДОР	10,42	8,95	7,48	10,18	13,05	8,95
УК	8,21	12,63	11,58	11,27	10,93	10,18
СП	15,33	9,61	10,54	11,00	8,89	12,09
Со	12,42	11,34	11,00	11,16	9,54	13,41
ПНГ	14,46	13,39	13,56	11,79	13,79	12,09

ОР	12,13	12,00	11,54	10,96	12,27	8,86
Пв	8,25	15,11	10,32	12,34	13,36	7,82
То	9,33	15,24	13,02	15,21	15,86	8,68
ПСБ	14,25	15,53	15,54	15,36	16,46	16,14
СПк	16,38	16,42	16,60	14,77	16,45	14,23
ПД	12,04	6,03	7,22	4,48	3,75	8,82
СтО	6,46	5,55	7,54	10,59	8,66	6,36
К	13,50	13,55	12,80	12,23	10,55	13,73
МИ	8,96	10,66	13,16	9,88	8,68	15,59
Одр	8,17	5,21	6,16	7,79	7,09	5,68
СОД	3,75	6,45	6,12	8,57	7,71	6,86
ССД	9,63	8,61	10,92	9,11	8,41	11,41
ВВЗ	10,54	10,82	12,84	9,41	10,71	14,23
конф	68,90	74,72	72,30	71,01	72,69	74,43
бег	71,54	72,38	75,32	72,84	67,69	78,03
ПО	69,75	64,29	62,83	67,49	66,90	73,39
модули	3,50	3,26	3,32	3,25	2,57	2,55
ДОВ	26,50	25,11	33,08	30,21	31,93	29,64
ПОСЛ	21,00	16,32	23,80	20,89	30,04	25,36
РЕЗ	33,08	24,63	24,40	30,57	25,71	27,55
ЗАБ	20,67	12,26	14,40	18,18	22,71	24,45
ИД	101,25	78,32	95,68	99,86	110,39	107,00
А	13,48	13,68	7,27	13,04	20,36	10,76
В	11,52	11,53	14,59	9,88	19,16	8,39
С	37,71	47,24	42,53	28,43	37,08	56,84
Д	37,30	27,55	35,61	48,66	23,40	24,01
АА	20,12	28,96	39,61	20,72	33,36	28,36
ВВ	14,23	21,32	25,25	12,99	26,96	20,45
СС	37,38	25,13	18,37	36,79	25,09	24,69
DD	28,28	24,59	16,77	29,51	14,58	26,50

**Расстояния между конечными центрами кластеров**

Кластер	1	2	3	4	5	6
1		55,459	55,622	43,990	50,317	53,514
2	55,459		30,599	43,055	44,495	40,091
3	55,622	30,599		42,830	35,177	34,764
4	43,990	43,055	42,830		44,335	47,854
5	50,317	44,495	35,177	44,335		39,814
6	53,514	40,091	34,764	47,854	39,814	

**Число наблюдений в каждом  
кластере**

	1	12,000
	2	19,000
Кластер	3	25,000
	4	28,000
	5	28,000
	6	11,000
Валидные		123,000
Пропущенные значения		,000

## Приложение 5

### Подтипы психологических ресурсов стрессоустойчивости стресс- толерантной личности (подтипы Модели II) (данные кластерного анализа)

	Конечные центры кластеров				
	Кластер				
	1	2	3	4	5
ОС	45,00	45,86	44,43	43,67	48,60
ГП	8,20	7,81	6,29	7,67	7,60
ШИ	9,40	10,38	8,57	10,67	10,00
ПЦД	6,60	6,86	8,52	7,00	10,00
Сам	11,60	10,71	11,38	10,00	10,00
АП	9,20	10,10	9,67	8,33	11,00
УНПН	37,40	39,33	41,33	34,00	39,00
У	5,30	14,67	13,38	12,50	11,80
И	14,70	5,33	6,62	7,50	8,20
НС	37,40	24,76	25,05	34,00	32,80
НВ	29,40	27,76	27,57	22,67	31,40
НЗ	23,20	37,48	37,38	33,33	25,80
Вл	7,40	6,69	9,95	2,17	7,50
НД	14,30	13,62	16,31	8,83	18,50
Вр	14,50	9,24	11,29	16,50	16,20
ДОР	14,00	9,07	10,62	11,67	6,70
УК	7,90	11,26	12,07	5,67	4,10
СП	15,20	10,17	10,24	16,83	9,50
Со	12,60	12,60	12,17	17,17	11,30
ПНГ	18,50	12,90	15,40	20,67	15,70
ОР	9,60	9,05	11,50	9,17	13,00
Пв	3,80	10,60	12,74	5,33	11,10
То	15,00	14,07	17,00	8,00	17,50
ПСБ	14,90	16,69	16,98	9,83	16,10
СПк	17,30	15,67	16,55	10,67	20,40
ПД	3,90	7,33	3,19	7,33	1,70
СтО	6,80	9,71	7,38	7,50	9,50
К	11,70	14,45	12,45	15,50	4,90
МИ	9,90	12,21	7,69	16,00	13,40
Одр	9,00	6,71	5,29	3,50	8,50
СОД	6,00	7,24	5,98	10,33	3,20
ССД	10,50	7,81	7,83	13,00	10,40
ВВЗ	8,20	13,90	8,38	15,33	11,80

дист	71,11	61,22	69,16	71,28	52,82
поиск	71,35	74,72	73,98	77,63	76,26
планир	63,08	66,06	70,27	69,12	78,96
модули	3,80	3,90	3,57	4,00	2,40
ДОВ	25,00	28,29	29,10	26,17	27,80
ПОСЛ	13,50	20,71	33,48	13,83	22,80
РЕЗ	31,00	29,05	26,29	31,50	24,80
ЗАБ	12,00	14,71	25,29	14,00	16,60
ИД	81,50	92,76	114,14	85,50	92,00
A	19,68	18,68	19,11	24,43	29,66
B	11,00	14,21	18,30	11,67	19,32
C	33,34	29,69	35,60	31,70	33,00
D	35,98	37,43	26,99	32,20	18,02
AA	25,18	27,21	36,05	10,57	29,98
BB	12,16	21,10	26,15	7,80	23,32
CC	40,32	25,48	24,43	37,20	26,00
DD	22,34	26,20	13,37	44,43	20,70

#### История итераций<sup>а</sup>

Итерация	Изменения центров кластеров				
	1	2	3	4	5
1	37,289	35,830	38,098	30,957	32,297
2	6,121	8,573	6,981	9,325	8,767
3	3,982	1,783	,000	,000	,000
4	,000	,000	,000	,000	,000

а. Сходимость достигнута по критерию малой величины или отсутствия изменений в положении центров кластеров. Максимальное абсолютное изменение координаты любого кластера составляет ,000. Текущая итерация 4. Минимальное расстояние между начальными центрами 67,961.

#### Принадлежность к кластерам

Номер наблюдения	Кластер	Расстояние
1	2	35,651
2	2	30,676
3	1	39,559
4	4	33,076
5	2	37,755
6	2	35,119
7	1	39,666
8	2	39,534
9	2	32,745



10	4	36,058
11	1	40,723
12	4	33,574
13	2	33,511
14	2	38,030
15	1	40,284
16	4	36,675
17	5	33,450
18	2	36,285
19	1	36,089
20	2	42,199
21	2	33,023
22	4	30,237
23	1	30,243
24	4	30,748
25	1	38,888
26	2	41,645
27	1	31,171
28	1	32,441
29	2	42,781
30	1	38,892
31	2	38,236
32	5	26,485
33	3	34,286
34	3	27,705
35	3	41,962
36	3	31,114
37	3	34,128
38	2	35,729
39	5	28,290
40	3	30,220
41	2	39,281
42	3	43,314
43	3	31,396
44	3	30,905
45	2	48,094
46	3	44,310
47	3	24,119
48	2	41,758
49	2	44,507
50	2	39,316
51	3	30,347
52	3	39,548

53	3	34,226
54	3	34,197
55	3	31,778
56	3	40,909
57	3	31,086
58	3	31,823
59	3	42,770
60	3	35,585
61	5	34,141
62	5	33,864
63	2	40,560

**Расстояния между конечными центрами кластеров**

Кластер	1	2	3	4	5
1		38,314	56,959	39,260	46,668
2	38,314		37,455	43,191	37,957
3	56,959	37,455		67,140	42,992
4	39,260	43,191	67,140		56,567
5	46,668	37,957	42,992	56,567	

**Число наблюдений в каждом кластере**

	1	10,000
	2	21,000
Кластер	3	21,000
	4	6,000
	5	5,000
Валидные		63,000
Пропущенные значения		,000