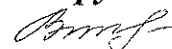


На правах рукописи



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**

АВТОРЕФЕРАТ

**диссертации на соискание ученой степени
кандидата психологических наук**

**Краснодар
2018**

Работа выполнена на кафедре управления персоналом
и организационной психологии
ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет»

Научный руководитель: **Ясько Бэла Аслановна,**
доктор психологических наук, профессор

Официальные оппоненты: **Водошнянова Наталья Евгеньевна,** доктор психологических наук, доцент, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Санкт-Петербургский государственный университет» (ФГБОУ ВО «СПбГУ»), профессор кафедры психологического обеспечения профессиональной деятельности, факультет психологии СПбГУ

Дементий Людмила Ивановна, доктор психологических наук, профессор, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского» (ФГБОУ ВО «ОмГУ им. Ф.М. Достоевского»), декан факультета психологии, заведующий кафедрой социальной психологии.

Ведущая организация: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова» (ФГБОУ ВО «ЯрГУ»)


Защита состоится «15» мая 2018 г. в 10-00 часов на заседании диссертационного совета Д 212.101.06 в ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» по адресу: 350040, г. Краснодар, ул. Ставропольская, 149.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» по адресу: 350040, г. Краснодар, ул. Ставропольская, 149.

Текст автореферата размещен на официальном сайте Высшей аттестационной комиссии (ВАК): URL: <http://vak.ed.gov.ru/>; на сайте ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет»: URL: <http://www.kubsu.ru>.

Автореферат разослан « _____ » _____ 2018 г.

И.о. ученого секретаря
диссертационного совета

 Ожигова Людмила Николаевна

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. В современной социально-экономической ситуации включенность личности в организационные процессы сопряжена с многочисленными и нередко значительными стрессами. Отмечается, что общим признаком и главной причиной стресса, переживаемого личностью в организации, 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).

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, индивидуально-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 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, рас-

крывающие содержание внутренних и внешних условий и факторов, детерминирующих переживание стресса личностью, включенной в организационные процессы; выделить своеобразие сочетания психологических ресурсов устойчивости к стрессу субъектов, представляющих разные сферы и виды 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 малоконструктивной, 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 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.Г. 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, φ^* -Фишера; χ^2 -Пирсона и χ^2 -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 работника (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 г.

Достоверность и надежность результатов обеспечены: детальным теоретическим анализом проблем стресса и психологических ресурсов стрессоустойчивости личности; 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, вклю-

ченных 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 малоконструктивными 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.

Результаты исследования внедрены в практику организаций, выступивших базой исследования.

Сформированный пакет психодиагностических методик может быть рекомендован для применения в психологическом сопровождении процесса самореализации личности, включенной в разные сферы и виды деятельности, а также в процессе высшего образования и аспирантуры по направлению «Психология».

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 конструктивная.

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 «ди-станцирование», «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.

Малопродуктивная модель верифицируется в трех подтипах. Подтип-1 раскрывает ресурсы, актуальные преимущественно для мужчин, за-

нятых 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 ресурсов 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 стрессоустойчивости 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). Малоконструктивные 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 исследований обсуждались на заседаниях кафедры управления персоналом и организационной психологии КубГУ, на методологическом семинаре, а также на региональных, всероссийских и международных конференциях: «Современные проблемы обучения, воспитания и развития личности в учреждениях среднего, среднего профессионального и высшего профессионального образования» (Краснодар, 2012); «Современная наука: теория и практика» (Краснодар, 2012); «Организационная среда XXI века» (Москва, 2013); «Психология и педагогика в XXI веке. Очерки научного развития» (Москва, 2014); «Теоретические и практические исследования психологии и педагогики» (Москва, 2014); «Личность и бытие: человек как субъект социокультурной реальности» (Сочи, 2016); «Фундаментальные и прикладные исследования современной психологии: результаты и перспективы развития» (Москва, 2017). Всего по теме диссертации опубликовано 12 работ, 5 из которых в научных изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки РФ.

Структура диссертации. Диссертация состоит из введения, четырех глав, заключения, списка литературы, содержащего 185 источников, приложений. Объем основного текста составляет 224 страницы. Эмпирические данные проанализированы в 28 таблицах, 20 рисунках в виде схем, графиков и гистограмм.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во *введении* обоснована сущность исследуемой проблемы и ее актуальность, сформулированы цель, объект, предмет и гипотезы исследования, определены его задачи. Рассмотрены научная новизна и теоретическая значимость полученных результатов; изложены положения, выносимые на защиту.

Первая глава «Личность в пространствах жизнедеятельности. Проблема психологических ресурсов стрессоустойчивости» имеет четыре основных раздела. По результатам анализа научных публикаций резюмируется следующее.

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 (З.И. Рябикина; Е.Ю. Фоменко). 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 организована с другими деятельностями в составе целостности более высокого порядка – индивидуального жизненного пути личности (К.А. Абульханова; А.Л. Журавлев и др.). 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 (Н.Е. Водопьянова; Б.А. Ясько и др.).

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 подход 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 характе-

ристик (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.

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 (Н.Е. Водопьянова). 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 ресурсообеспечении стрессоустойчивости основная роль принадлежит мотивационной, ценностно-смысловой сфере личности (Н.Е. Водопьянова; А.Б. Рогозян; Н.Е. Яблонски и др.).

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.

Вторая глава «Организация эмпирического исследования» посвящена постановке проблемы, определению концепции исследования. Представлен дизайн исследования, в котором структурируется процесс проверки эмпирических гипотез.

Первая гипотеза проверялась последовательно на нескольких шагах исследования (результаты которого представлены в главе 3):

- проведение анализа психологических маркеров переживания стресса личностью, включенной в организационные процессы;
- выявление общих и гендерно-, деятельностно-специфических маркеров переживания стресса личностью, включенной в организационные процессы;
- формирование выборок испытуемых, дифференцированных по уровням переживания стресса («стресс-толерантные» и «стресс-напряженные»);
- установление внутренних – личностно-психологических ресурсов стрессоустойчивости при разных уровнях переживания стресса («стресс-толерантные» и «стресс-напряженные»);
- обоснование роли мотивационно-ценностных ресурсов в формировании устойчивости личности к стрессу и определение их специфики для стресс-толерантных и стресс-напряженных респондентов;
- анализ организационно-психологических (внешних) факторов, обуславливающих разные уровни стрессоустойчивости личности в организации; определение их ресурсной роли в противодействии стрессу.

На основе данных, полученных по результатам проверки первой гипотезы, проводилось исследование, направленное на подтверждение *второй гипотезы*. Для этого:

- систематизировались переменные и обосновывалось наличие базовых моделей личностных и организационно-психологических ресурсов, различающиеся по эффективности стрессоустойчивости – конструктивной и малопродуктивной (результаты представлены в главе 3);
- рассматривались возможные верификации личностно-психологических ресурсов устойчивости к стрессу у субъектов, включенных в разные сферы деятельности, и определялись подтипы конструктивной и малопродуктивной моделей (результаты представлены в главе 4).

Проверка *третьей гипотезы* проводилась путем выявления конфигурации психологических ресурсов устойчивости к стрессу руководителей с разным индивидуальным управленческим стилем, установления взаимосвязи конфигураций и эффективности сочетания психологических ресур-

сов устойчивости к стрессу с психологическими особенностями индивидуального лидерского стиля (результаты представлены в главе 4).

В отдельном параграфе (2.2) дана характеристика эмпирической выборки, обоснованы ее репрезентативность и адекватность цели и предмету исследования, описаны примененные методики и методы анализа эмпирических данных.

Третья глава «Психологические ресурсы стрессоустойчивости личности как субъекта организационных процессов» включает четыре раздела. В параграфе 3.1 рассмотрены индивидуально-личностные особенности переживания стресса субъектом, включенным в организационные процессы. Установлено: 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. При этом наиболее подвержены влиянию стресс-факторов в организациях мужчины и руководители. Делается вывод, что дальнейший анализ целесообразно проводить в направлении поиска психологического своеобразия 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.).

В параграфе 3.2 проведен анализ личностно-психологических ресурсов устойчивости к стрессу субъекта организационных процессов при разных уровнях переживания стресса.

Исследование мотивационного комплекса показало, что, независимо от уровня переживания стресса в организации, он характеризуется 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; значительной долей сегментов направленности «на себя» и «на задачу»; более выраженной мотивацией успеха, в сравнении с мотивацией избегания неудач, особенно в среде лиц, занятых управленческой деятельностью; положительной взаимосвязью между стремлением к успеху и направленностью на задачу, дело, что может являться мотивационным фоном, влияющим на стрессоустойчивость личности в организации.

Сравнение иерархии ценностных регуляторов организационного поведения в группах «стресс-толерантных» и «стресс-напряженных» не обнаруживает существенных различий. Для субъектов одинаково приоритетны ценности потенциальных достижений; исполнения другими участника-

ми совместной деятельности обязательств; стабильности трудовой нагрузки; возможности оказывать влияние на других людей и/или ход событий в организации; стабильности в организации. Минимальным регулирующим влиянием на поведение личности в организации обладают ценности традиций организации, декларируемых принципов; стабильность личного положения; стабильности положения неформальной общности. Очевидно, что коллективистские ценности, выступавшие ранее традиционными регуляторами поведения личности в организации, уступили место индивидуалистическим и инструментальным ценностям (Таблица 1).

Таблица 1. 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 поло-	16,1	21	15,9	21

жения неформальной общности				
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. Стаб. трудовой нагрузки (объема деятельности)	6,6	3	6,9	3
20. Стаб. содержания деятельности	8,9	6	9,5	6
21. Возможность более высоких зарплат	11,1	12	11,2	12

Корреляционный анализ позволил установить, 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 ($r=0,147$) – рис. 1.

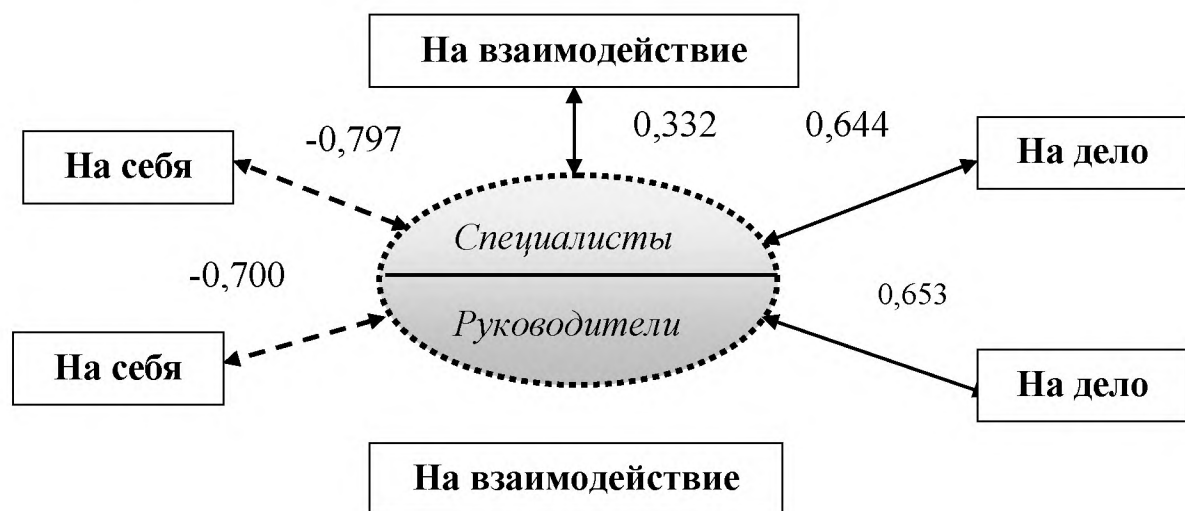


Рисунок 1. Корреляционные плеяды взаимосвязей мотивации успеха и основных видов направленности личности (отражены достоверные связи).

Примечание:

↔ – Прямая связь; ↔ – отрицательная связь

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 ($r=0,224$).

Результаты психодиагностики, проведенной с применением копинг-теста Р. Лазаруса, показали, что общим ресурсом, выраженным в разной мере активности в обеих группах («стресс-толерантные» и «стресс-напряженные»), является стратегия поиска социальной поддержки, которая активна как у руководителей организаций, так и у рядовых сотрудников (рис. 2).

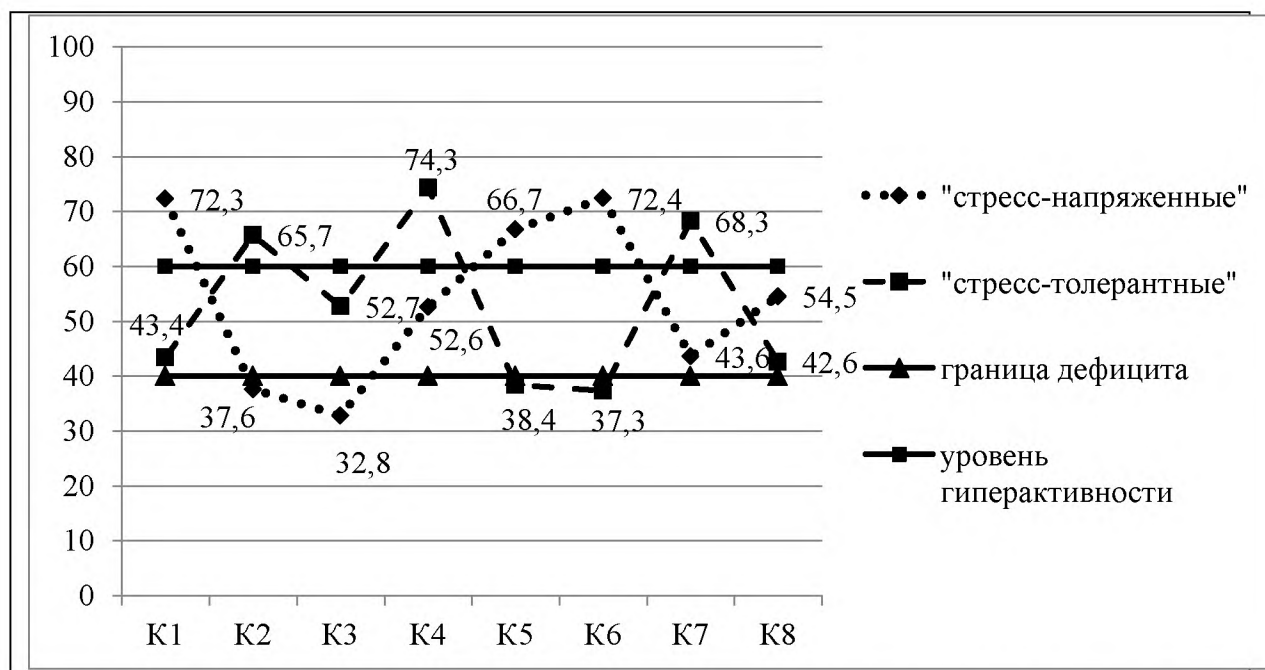


Рис. 2. Профили копинг-стратегий респондентов сравниваемых групп

Примечание:

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

В «стресс-напряженной» группе преобладают малоконструктивные стратегии преодоления: конфронтация, бегство/избегание, принятие ответственности. Ориентация на ресурс копингов конфронтации и планирования решения проблемы более выражена в среде руководителей, чем рядо-

вых сотрудников, при этом 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.

Установлена некоторая гендерная специфика сочетания копинг-ресурсов стресс-напряженной личности. 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%).

Стресс-толерантная личность в преодолении стресса опирается на когнитивно-ориентированные копинги дистанцирования (65,7%), поиска социальной поддержки (74,3%), планирования решения проблемы (68,3%). Дополнительным ресурсом обладают копинги самоконтроля (52,7%), положительной переоценки (42,6%) и конфронтации (43,4%) – см. рис. 2.

Для «стресс-толерантных» руководителей ресурсными в преодолении стресса являются стратегии планирования решения проблемы (78,2%), поиска социальной поддержки (68,6%) и дистанцирования (64,5%). Рядовые сотрудники опираются на стратегию поиска социальной поддержки (80,2%), при этом, в отличие от руководителей, им более свойственно активизировать ресурс положительной переоценки: (48,7% против 36,4% у руководителей). Стресс-толерантные мужчины и женщины опираются на разнообразный репертуар копинг-стратегий. Только две стратегии в группе мужчин находятся по показателю активности в зоне дефицита («бегство/избегание» и «принятие ответственности»).

В третьем параграфе главы 3 исследуются пространства организационных проблем, межличностное доверие и управленческие стили как организационно-психологические ресурсы, влияющие на разные уровни стрессоустойчивости личности.

Наибольшую стрессогенную нагрузку в пространстве организационных проблем обуславливает вторая сфера организации – кадровый модуль. В нем сосредоточены 30,0% высказываний респондентов о проблемах, вызывающих напряжение (низкая заработная плата; недостаточная квалификация сотрудников; дефицит персонала; большой объем работы). Второе и третье места, значительно уступая показателю по кадровому модулю, за-

нимают материально-технический и социально-психологический модули (рис. 3).

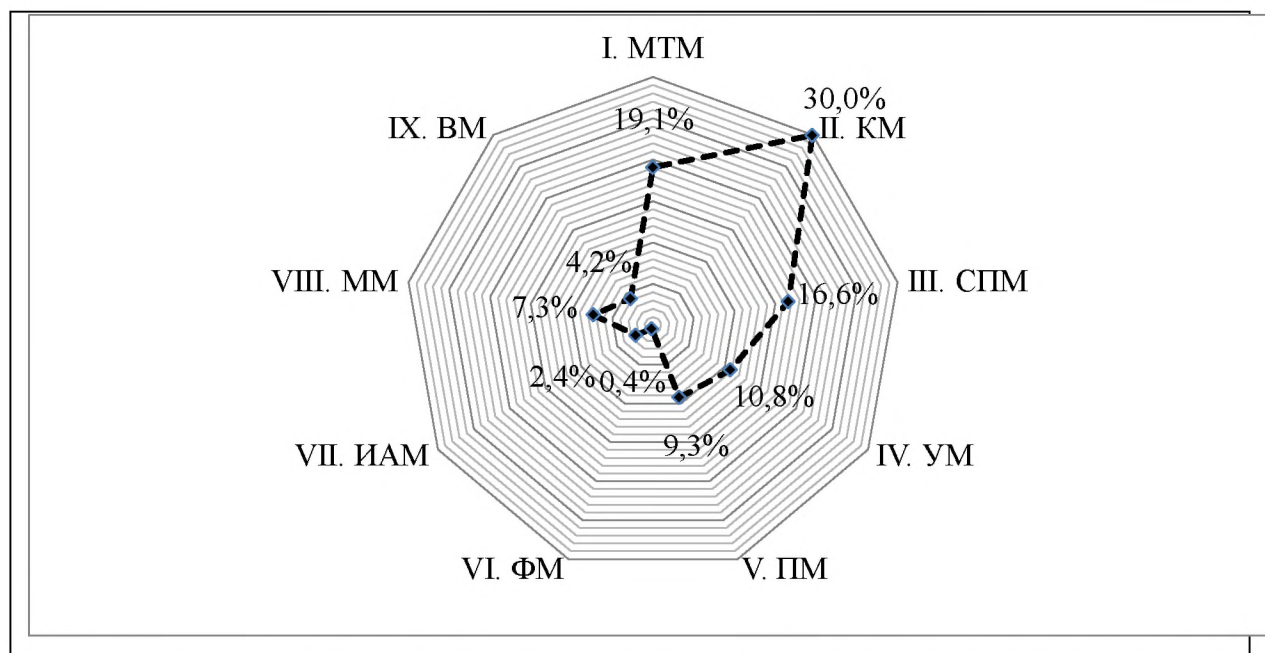


Рис. 3. Пространство организационных проблем, воспринимаемых личностью в современных социально-экономических условиях

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

Суммарный показатель по названным модулям имеет положительную связь с показателями организационного стресса ($r=0,253$ $p<0,01$), что демонстрирует стрессогенность обозначенных проблем для личности.

Анализ межличностного доверия в группах «стресс-толерантных» и «стресс-напряженных» респондентов выявил 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 Ин-

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

Из 52-х специалистов, включенных в группу «стресс-толерантных» респондентов, большая часть (59,6%) руководимы менеджерами с демократическим стилем управления (Стиль «авторитет-сотрудничество»). Наиболее выраженному переживанию стресса в организации подвержены сотрудники, руководимые авторитарным лидером («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.

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

В четвертом параграфе главы 3 с применением однофакторного дисперсионного анализа (ANOVA) обосновываются модели психологических ресурсов устойчивости к стрессу личности, включенной в организационные процессы. Выделены две модели. Первая модель (*Модель 1*) маркирует комплекс личностных и организационно-психологических переменных, оказывающих регулирующее влияние на стрессоустойчивость личности с высоким уровнем переживания стресса (группа «стресс-напряженные»). Учитывая доли представленности в данной Модели показателей по подгруппам респондентов, мы определяем ее как модель психологических ресурсов стрессоустойчивости преимущественно субъектов торговой и банковско-финансовой сфер.

Поскольку респонденты, опирающиеся на данную ресурсную модель, обнаружили высокие показатели переживания стресса и нервно-психической напряженности, мы определяем ее *малоконструктивную*, отражающую слабо сформированную способность личности к самодетерминации в преодолении стресса. В системе психологических детерминант, определяющих структуру *Модели 1*, центральное место занимают специфически выраженные ценностно-смысловые образования. На высоком уровне находятся: 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; об-

ладание «социальным лицом» и ценность его сохранения. Слабо выражена личностная значимость ценностей стабильности положения; 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 в *Модели I* представлены высокой сосредоточенностью личности на состоянии кадрового, материально-технического и социально-психологического модулей в пространстве организационных проблем. Внешним условием, влияющим на малопродуктивную модель стрессоустойчивости, 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».

Вторая модель (*Модель II*) выделяет комплекс конструктивных ресурсов стрессоустойчивости личности, включенной в организационные процессы. Эта ресурсная модель наиболее характерна для представителей финансового бизнеса и вузовского образования. Инвариантными компонентами, определяющими сниженные показатели переживания стресса в организации, выступают средне-слабая нервно-психическая напряженность, недостаточная выраженность способности самопознания, регулирующая индивидуальную реакцию ответа на организационные стресс-факторы, а также оптимально выраженные трудовая активность и стремление к продуктивности в деятельности. Ценностно-смысловой комплекс в *Модели II* образован приоритетом мотивации успеха, а также высокой значимостью 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 стрессоустойчивости в организации. На личностно-психологическом уровне, помимо названных выше маркеров, следует отметить преобладание конструктивных копинг-стратегий («дистанцирование»; «поиск социальной поддержки»; «планирование решения проблемы»). Организационно-психологическими ресурсами стрессоустойчивости выступают высокая субъектная значимость проблем I-III модулей организационного про-

странства, а также выраженное влияние высокой значимости организационного доверия, с опорой преимущественно на результативность всех участников совместной деятельности.

В четвертой главе «Психологические ресурсы стрессоустойчивости личности как субъекта разных сфер и видов деятельности» рассмотрена верификация личностно-психологических ресурсов устойчивости к стрессу у субъектов, включенных в разные сферы деятельности, определены подтипы конструктивной и малоконструктивной моделей; проведена проверка *третьей* эмпирической гипотезы. В трех параграфах этой главы исследованы: особенности переживания стресса, личностные и организационно-психологические ресурсы стрессоустойчивости субъектов разных сфер деятельности. В четвертом параграфе (4.4.) на основании данных, полученных в предыдущих параграфах четвертой главы, методом кластерного анализа выделены подтипы психологических ресурсов устойчивости к стрессу у субъектов разных сфер и видов деятельности, верифицирующие две ресурсные модели, а также фокусирующие их гендерную специфику. Дается описание специфики составляющих каждый подтип переменных.

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 ресурсов 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 стрессоустойчивости субъектов научно-педагогической деятельности.

Заключительный, пятый параграф (4.5.) посвящен обоснованию психологических ресурсов устойчивости к стрессу руководителей с разными управленческими стилями. Показано, что конструктивными ресурсами стрессоустойчивости обладают руководители со стилем «авторитет-сотрудничество» (типичный для сферы высшего образования). Малоконструктивные 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» (стиль, в равной мере представленный в исследуемых сферах).

В разделе «Заключение» даются основные выводы (всего 11), определяющие объем выполненного исследования и новизну полученных резуль-

татов, практическую значимость. В **выводах** отмечается, что в результатах проведенного исследования:

– установлены личностные и организационно-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 от женщин, которые, в первую очередь, активизируют стратегию поиска социальной поддержки;

– 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 со значимостью для субъекта строгого выполнения людьми своих обязанностей и обязательств;

– доказано наличие двух моделей стрессоустойчивости, различающихся по уровню эффективности преодоления стресса: *малоконструктивной* и *конструктивной*, верифицирующихся в подтипах, характерных для субъектов организаций разных сфер и видов деятельности;

– определены «мишени» психологического воздействия при оказании поддержки личности, обладающей качествами, моделирующими малоконструктивную модель и ее подтипы;

– выделен ценностно-смысловой комплекс, образующий *конструктивную* модель психологических ресурсов стрессоустойчивости: 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 устойчивости к стрессу является преобладание управленческого стиля «авторитет-

сотрудничество» в системе менеджмента организаций. Наиболее выражена данная модель – в банковско-финансовой и научно-педагогической сферах деятельности;

– установлено сочетание мотивационно-ценностных, личностных и организационно-психологических ресурсов стрессоустойчивости субъектов управленческой деятельности, демонстрирующих разные индивидуальные лидерские стили. При этом инвариантными являются: направленность «на дело»; ситуативное проявление мотивации успеха – избегания; ценности исполнения другими обязательств, потенциальных достижений, стабильности трудовой нагрузки, эргономичности условий труда; возможности более высоких заработков; 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, демонстрирующие в управленческой деятельности стиль «авторитет-сотрудничество». Лидеры с либеральным и авторитарным стилями остро переживают стресс в организации, опираются на малопродуктивные ресурсы стрессоустойчивости;

– результатом, резюмирующим проведенное исследование, является введение в тезаурус психологии личности дефиниции «психологические ресурсы стрессоустойчивости личности, включенной в организационные процессы» – комплекс личностных и организационно-психологических качеств, актуализируемых субъектом в ситуации переживания стресса, первичную роль в которых выполняют мотивационно-ценностные образования.

Основные результаты исследования представлены в следующих публикациях автора.

Статьи в научных изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки РФ

1. *Вольвич Ю.К.* Индивидуальная оценка корпоративной культуры как фактор, детерминирующий переживание личностью организационного стресса. // Российский научный журнал. - 2013. - № 2. - С. 195-205.

2. *Вольвич Ю.К.* Организационное поведение: психологический анализ на примере учреждений банковской сферы. // Российский научный журнал. – 2013. - № 7. – С. 184-193.

3. *Вольвич Ю.К.* Профессиональный стресс как феномен организационного поведения. // Человеческий капитал. – 2013. - № 12. - С. 185-190.

4. *Вольвич Ю.К., Ясько Б.А.* Ценностно-смысловая регуляция поведения личности в организации: теоретико-методологические основы анализа. //

Вестник Адыгейского государственного университета. – 2015. - вып. 3 (162). - С. 174-180.

5. *Вольвич Ю.К.* Психологические ресурсы регуляции стресс-преодолевающего поведения личности как субъекта организационных процессов. // Человек. Сообщество. Управление. – 2017. Том 18. № 4. С. 162-178.

Публикации в других научных изданиях

6. *Вольвич Ю.К.* Взаимосвязь мотивационной направленности личности и ее субъективной оценки организационной культуры (на примере банковских служащих) // Вестник Института им. Россинского: ежегодный науч. и инф. журнал. – Краснодар: Изд-во Ин-та им. Россинского Вып. 33. – Краснодар, 2012. С. 59-60.

7. *Вольвич Ю.К.* Специфика личностной направленности субъекта различных сфер профессиональной деятельности // Вестник Института им. Россинского: ежегодный науч. и инф. журнал. – Краснодар: Изд-во Ин-та им. Россинского Вып. 34. – Краснодар, 2012. С. 118-119.

8. *Вольвич Ю.К.* Взаимосвязь доверия и типов организационной культуры в организациях различных сфер деятельности // Организационная среда XXI века: ст. и докл. IV Междунар. науч.-практ. конф. / гл. ред. Н.В. Тихомирова; под ред. П.Ю. Федорова, С.Ю. Манухиной и др. – М.: МЭСИ, 2013. С. 45-49.

9. *Вольвич Ю.К.* Своеобразие личностно-психологического переживания профессионального стресса сотрудниками в организациях различных сфер деятельности // Международная научная школа психологии и педагогики: «Психология и педагогика в XXI веке. Очерки научного развития». 2014. С. 107-110.

10. *Вольвич Ю.К.* Ценностные ориентации как внутренние факторы поведения личности в организации // Сборник публикаций Московского научного центра психологии и педагогики. – М.: Московский научный центр психологии и педагогики, 2014. С. 18–21.

11. *Вольвич Ю.К.* Психологические модели стресс-преодолевающего поведения личности в организациях разных сфер деятельности // Личность и бытие: человек как субъект социокультурной реальности: материалы Всерос. науч.-практ. конф. / под ред. З.И. Рябикиной и В.В. Знакова. – Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2016. С. 200-204.

12. *Вольвич Ю.К.* Специфика переживания организационного стресса субъектами разных профессиональных, должностных и социально-демографических сегментов // «Фундаментальные и прикладные исследования современной психологии: результаты и перспективы развития». – М.: Изд-во «Институт психологии РАН». 2017. С. 2560-2567.