

УДК 159.9

ЦЕННОСТИ КАК РЕСУРС СОВЛАДАЮЩЕГО ПОВЕДЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СРЕДНЕГО ЗВЕНА

М. Б. Овчинникова

старший преподаватель

Могилевский государственный университет имени А. А. Кулешова

Т. М. Соценко

декан факультета повышения квалификации кадров

Минский областной институт развития образования

Представлены результаты эмпирического исследования ресурсной роли личностных ценностей руководителей среднего звена, работающих в системе государственной службы, в совладании с трудными профессиональными ситуациями. Доказано, что личностные ценности руководителя связаны с выбором стилей совладающего поведения. Такие ценности, как "достижение", "самостоятельность", "стимуляция", "конформность" и "доброта", обуславливают выбор активных, проблемно-ориентированных способов совладания, а также выступают в качестве детерминант устойчивости к организационному стрессу.

Ключевые слова: личностные ценности, совладающее поведение, ресурсы совладающего поведения, организационный стресс, руководители среднего звена.

Введение

Проблема профессионального стресса и его преодоления является широко обсуждаемой в современной психологической науке по причинам экономической нестабильности, доминирующей ориентации организаций на динамичное развитие и внедрение новых технологий, высокой конкуренции на рынке труда. Особую актуальность приобретают вопросы исследования совладания со стрессом в деятельности руководителей структурных подразделений, работающих в системе государственной службы. Данная профессиональная группа оказывает наиболее значимое влияние на социально-экономическое и культурное развитие общества, что определяет необходимость повышенного внимания к сохранению здоровья и психологического благополучия управленцев. Способность руководителей совладать со стрессом рассматривается современными учеными как условие эффективности управления и успешности профессиональной деятельности в целом.

Результаты нашего исследования [1], проведенного на выборке белорусских руководителей-госслужащих, свидетельствуют о том, что стрессогенность управленческой деятельности в системе государственной службы детерминирована большим объемом, многоаспектностью и разноплановостью профессиональных задач в условиях дефицита времени, наличием информационных перегрузок, высокой персональной ответственностью за принимаемые решения и совершаемые действия. Кроме того, деятельность руководителей-государственных служащих осуществляется в условиях интенсивного межличностного взаимодействия с широким кругом физических и юридических лиц, что сопряжено с риском возникновения конфликтов в деловом общении.

© Овчинникова М. Б., 2019

© Соценко Т. М., 2019

В контексте исследования проблемы профессионального стресса современные отечественные и зарубежные исследователи (Ю.В. Бессонова, Е.О. Лазебная (2011); В.А. Бодров (2006); Е.В. Жолобов (2013); И.В. Кочкарева (2013); Т.Л. Крюкова, Т.В. Гущина (2015); L. Lazarus, S. Folkman (1984) и др.) отмечают ведущую роль ценностей личности в регуляции поведения в трудных жизненных ситуациях.

Согласно концепции Ш. Шварца, ценности – это мотивационный конструкт, который выражает надситуативные цели, служащие руководящими принципами в жизни людей и групп [2]. Ценности регулируют восприятие и представления человека, а также определяют интерпретацию окружающего мира, оказывают влияние на когнитивное оценивание трудной жизненной ситуации [3; 4]. Являясь смыслообразующими структурами внутреннего мира человека, они могут способствовать повышению стрессоустойчивости индивида к воздействию неблагоприятных факторов внешней и внутренней среды.

Вместе с тем проведенный анализ научной литературы показал, что в работах современных отечественных психологов недостаточно изучена роль ценностных приоритетов руководителей государственной службы в совладании со стрессом в профессиональной деятельности. Это обусловило проблематику данного исследования.

Основная часть

Целью исследования было изучение взаимосвязи личностных ценностей и совладающего поведения в профессиональной деятельности руководителей структурных подразделений государственной службы.

В своем исследовании мы рассматриваем совладающее поведение, согласно Т.Л. Крюковой, как осознанное, целенаправленное поведение, которое позволяет человеку справляться со стрессом и трудными жизненными ситуациями способами, адекватными личностным особенностям и ситуации, и обеспечивает продуктивность, здоровье и благополучие [5]. Совладающее поведение реализуется личностью на основе копинг-ресурсов посредством использования копинг-стратегий. Сходные копинг-стратегии объединяются в копинг-стили, рассматриваемые современными психологами как устойчивые характеристики индивида [5; 6].

Общая гипотеза нашего исследования заключалась в предположении о том, что личностные ценности субъектов управленческой деятельности выступают в качестве ресурсов совладающего поведения. В соответствии с критериями эффективности копинг-ресурсов (С.А. Хазова, Е.А. Петрова), нами были выделены индикаторы ресурсной роли рассматриваемых переменных: положительная связь личностных ценностей с эффективными стилями совладающего поведения и отрицательная связь с неэффективными копинг-стилями.

Исходя из этого, были выдвинуты частные эмпирические гипотезы: 1) личностные ценности руководителя связаны с выбором стилей совладающего поведения; 2) существуют различия в ценностных приоритетах руководителей с разным уровнем устойчивости к организационному стрессу.

Выборку исследования составили 113 руководителей структурных подразделений, работающих в системе государственной службы Республики Беларусь (54 мужчины и 59 женщин). Средний возраст респондентов составляет 42 года (от 25 до 63 лет), средний стаж работы в должности руководителя – 9 лет (от 2 до 35).

Для реализации цели исследования были использованы следующие методики: опросник “Копинг-поведение в стрессовых ситуациях” (CISS) Н.С. Эндлер, Д.А. Паркер (в адаптации Т.Л. Крюковой) [7]; опросник Ш. Шварца для изучения ценностей на индивидуальном уровне (в адаптации В.Н. Карандышева) [8]; методика “Шкала организационного стресса” Маклин (в адаптации Н.Е. Водопьяновой) [9]. Исследование

ресурсной роли ценностей руководителей осуществлялось с использованием типологической стратегии, которая предполагала сравнение групп управленцев с разным уровнем устойчивости к организационному стрессу. Математическая обработка полученных данных проводилась с помощью программы PASW Statistics 18.0.

Анализ результатов изучения ценностей приоритетов руководителей ($N = 113$) методом ранжирования показал, что на уровне нормативных идеалов (убеждений) наиболее значимыми для руководителей являются такие ценности, как “безопасность” ($M = 5,33$), “доброта” ($M = 4,88$), “конформность” ($M = 4,85$). Ценности “гедонизм”, “традиция”, “стимуляция” входят в число наименее приоритетных для респондентов рассматриваемой выборки. На уровне индивидуальных приоритетов (поведения, жизненного опыта) наиболее значимыми ценностями являются “безопасность” ($M = 5,33$), “самостоятельность” ($M = 4,67$) и “конформность” ($M = 4,85$). Наименьшей значимостью для управленцев обладают следующие ценности: “власть” ($M = 4$), “традиция” ($M = 3,85$), “гедонизм” ($M = 3,11$).

Полученные данные свидетельствуют о том, что ведущее место в системе ценностных приоритетов руководителей-госслужащих занимают ценности, связанные с безопасностью, социальным порядком, стабильностью государства и общества в целом, инициативностью и самостоятельностью. Наименее значимыми для управленцев являются такие ценности, как получение чувственных удовольствий, риск и новизна, сохранение культурных и религиозных традиций. Стремление к личному успеху у респондентов в большей степени связано с профессиональными достижениями, проявлением компетентности и в меньшей степени – с доминированием над другими людьми.

Для проверки гипотезы о взаимосвязи личностных ценностей руководителей с выбором стилей совладающего поведения была проведена процедура корреляционного анализа с использованием коэффициента корреляции r -Спирмена ($N = 99$). В таблице 1 отражены статистически достоверные корреляционные связи между показателями степени значимости типов ценностей и стилями совладающего поведения управленцев.

Таблица 1 – Результаты корреляционного анализа

Ценности	ПОК	ЭОК	КОИ	О	СО
Уровень нормативных идеалов					
Доброта					0,281**
Универсализм					0,287**
Самостоятельность	0,290**				0,232*
Стимуляция			0,207*		0,239*
Гедонизм			0,224*		0,302**
Достижение	0,253*				0,252*
Власть	0,222*				0,227*
Уровень индивидуальных приоритетов					
Конформность	0,256*				
Традиция		0,230*			
Доброта	0,273**				0,269**
Универсализм	0,290**				0,211*
Самостоятельность	0,376**				0,262**
Стимуляция	0,313**	-0,205*	0,201*		0,259**
Гедонизм			0,251*		0,328**
Достижение	0,334**		0,282**	0,203*	0,270**
Власть	0,201*		0,203*	0,202*	
Безопасность	0,273**				

Примечание: * – при $p \leq 0,05$; ** – при $p \leq 0,01$

ПОК – проблемно-ориентированный копинг-стиль; ЭОК – эмоционально-ориентированный копинг-стиль; КОИ – копинг-стиль, ориентированный на избегание; О – субстиль “отвлечение”, СО – субстиль “социальное отвлечение”.

В ходе анализа полученных данных была установлена связь между выбором проблемно-ориентированного копинга и выраженностью у респондентов таких нормативных ценностей, как “самостоятельность” ($r = 0,290, p \leq 0,01$), “достижение” ($r = 0,253, p \leq 0,05$), “власть” ($r = 0,222, p \leq 0,05$). На уровне индивидуальных приоритетов детерминантами выбора проблемно-ориентированного стиля совладания являются ценности, входящие в блоки “открытость изменениям”, “самовозвышение”, “самотрансцендентность”, а также ценности блока “сохранение”: “конформность” и “безопасность”. Таким образом, руководители-госслужащие, стремящиеся к поддержанию личной и общественной безопасности, профессиональной самореализации и автономии, внедрению инноваций, предпочитают использовать активные, проблемно-ориентированные способы совладания.

Выбор эмоционально-ориентированного стиля совладания предопределяет выраженность у субъектов ценности “традиции”, проявляющейся на поведенческом уровне ($r = 0,230, p \leq 0,05$). В то же время с повышением значимости ценности “стимуляция”, проявляющейся на уровне индивидуальных приоритетов ($r = -0,205, p \leq 0,05$), уменьшается вероятность использования респондентами эмоционально-ориентированного копинг-стиля. Полученные результаты позволяют говорить о том, что снижение субъектности совладающего поведения, проявляющееся в переживании собственной беспомощности и невозможности справиться с ситуацией, обусловлено сопротивлением управленца новшествам и внедрению инноваций, консерватизмом, ориентацией на привычные стратегии взаимодействия (смирение, благочестие, принятие своей участи и умеренность).

Выбор респондентами субстиля “социальное отвлечение” связан с большинством ценностей, ориентированных на удовлетворение личных интересов, а также с ценностями самотрансцендентности.

Субстиль “отвлечение” положительно связан с ценностями “достижение” ($r = 0,203, p \leq 0,05$) и “власть” ($r = 0,202, p \leq 0,05$) на уровне индивидуальных приоритетов. Данные ценности входят в блок “самоутверждение” и отражают стремление управленца к личному успеху. Следует отметить, что ценность “достижение” ($r = 0,282, p \leq 0,01$) является также наиболее значимой детерминантой копинг-стиля “избегание”, содержательно включающего в себя рассмотренные выше копинг-субстили. Мы полагаем, что стратегии отвлечения, используемые непродолжительное время, могут играть роль временного перерыва и позволяют руководителям накопить силы, ресурсы для активного решения проблемы. Это подтверждается результатами эмпирического исследования, посвященного изучению эффективности совладающего поведения руководителей в зависимости от используемых ими копинг-стратегий [10].

Таким образом, подтвердилась первая эмпирическая гипотеза о наличии связи между личностными ценностями руководителей и предпочитаемыми стилями совладающего поведения. Полученные нами результаты дают основание полагать, что руководители, открытые новому и рассматривающие неизвестное как возможный источник развития, стремящиеся к достижениям и самостоятельные в своих поступках, при столкновении с трудными жизненными ситуациями ориентированы на активное и планомерное преодоление трудностей.

На следующем этапе исследования мы рассмотрели различия в ценностных приоритетах руководителей с разным уровнем устойчивости к организационному стрессу.

С этой целью была разделена выборка респондентов ($N = 99$) по общему индексу организационного стресса на две подгруппы по медиане ($Me = 51$ балл). Первую подгруппу составили респонденты с уровнем организационного стресса ниже среднего ($n = 51$), вторую – с уровнем организационного стресса выше среднего ($n = 48$). Статистический анализ подтвердил достоверность различий по уровню организационного стресса между представителями выделенных подгрупп ($t = -11,069$, при $p \leq 0,001$). Различий в социально-демографических характеристиках между респондентами выделенных подгрупп не выявлено.

Статистический анализ данных с использованием U-критерия Манна-Уитни позволил выявить статистически достоверные различия в показателях степени значимости типов ценностей у “стрессоустойчивых” и “нестрессоустойчивых” руководителей (таблица 2).

Таблица 2 – Различия в показателях значимости типов ценностей в группах “стрессоустойчивых” и “нестрессоустойчивых” руководителей

Ценности	“Стрессоустойчивые” (N = 51)		“Нестрессоустойчивые” (N = 48)		U
	среднее	ст. откл.	среднее	ст. откл.	
Уровень нормативных идеалов					
Самостоятельность	5,06	1,00	4,50	1,39	904,0*
Уровень индивидуальных приоритетов					
Доброта	2,58	0,76	2,24	0,80	860,0**
Самостоятельность	2,72	0,63	2,36	0,79	916,5*
Стимуляция	1,99	1,03	1,43	0,79	783,0**

Примечания: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$; U – критерий Манна-Уитни

Как видно из таблицы 2, у “стрессоустойчивых” руководителей на уровне идеалов и индивидуальных приоритетов более выражена ценность “самостоятельность”. Кроме того, поведение респондентов первой подгруппы в большей мере обусловлено такими ценностями, как “доброта” и “стимуляция”. Интерпретация содержания этих ценностей приводит к выводу о том, что “стрессоустойчивые” руководители в большей степени ориентированы на инновации и изменения, склонны к принятию ответственности, проявлению заботы и участия в межличностном взаимодействии. Приоритетами для них являются: самодисциплина, автономность, независимость, честность, ответственность, забота о близких и обеспечение процветания группы. Тогда как у “нестрессоустойчивых” руководителей данные ценности выражены в меньшей степени.

Таким образом, подтвердилась вторая эмпирическая гипотеза о наличии различий в личностных ценностях руководителей с разным уровнем устойчивости к организационному стрессу.

Заключение

Результаты проведенного исследования позволяют говорить о том, что наиболее приоритетными для руководителей структурных подразделений государственной службы являются ценности, связанные с безопасностью, социальным порядком, стабильностью государства и общества в целом, инициативностью и самостоятельностью.

Выявлена взаимосвязь между ценностями руководителей и предпочитаемыми стилями совладающего поведения. Управленцы, ориентированные на достижение успеха, поддержание личной и общественной безопасности, автономия взглядов и действий, проявление благожелательности в межличностном взаимодействии, чаще используют

конструктивные способы копинга. В то же время стремление руководителя к сохранению существующих традиций, низкая ориентированность на изменения и внедрение инноваций связаны с выбором неконструктивных способов совладания со стрессом.

Установлены статистически достоверные различия в выраженности личностных ценностей у руководителей с разным уровнем устойчивости к организационному стрессу. У “стрессоустойчивых” руководителей в большей степени выражено стремление к самостоятельности в мыслях и действиях, внедрению инноваций, проявлению заботы о благополучии близких людей, чем у “нестрессоустойчивых” управленцев.

Полученные результаты позволяют сделать вывод о ресурсной роли личностных ценностей в совладании со стрессом и трудными ситуациями в деятельности руководителей-госслужащих. Наиболее позитивное влияние на характер совладания с профессиональными трудностями оказывают ценности “достижение”, “самостоятельность”, “стимуляция”, “конформность” и “доброта”, выражающие ориентацию субъекта на социальный порядок и стабильность общества, рост и саморазвитие, открытость изменениям, заботу о благополучии близких людей, сдерживание действий и побуждений, причиняющих вред другим людям или не соответствующих социальным ожиданиям. Эти ценности могут рассматриваться в качестве ресурсов совладающего поведения руководителей структурных подразделений государственной службы, так как они обуславливают выбор активных, проблемно-ориентированных способов совладания, а также выступают в качестве детерминант устойчивости к организационному стрессу.

Результаты исследования расширяют теоретические представления о ресурсной роли личностных ценностей в регуляции стресс-преодолевающего поведения руководителей структурных подразделений государственной службы, а также могут быть использованы в организационном консультировании, в процессе отбора управленческих кадров, при разработке тренинговых программ с целью повышения стрессоустойчивости руководителей.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. **Овчинникова, М. Б.** Типы трудных ситуаций в профессиональной деятельности руководителей-государственных служащих / М. Б. Овчинникова // Инновационные образовательные технологии. – 2017. – № 1(49). – С. 35–39.
2. **Schwartz, S. H.** Values and Behavior: Strength and Structure of Relations / S. H. Schwartz, A. Bardi // Personality and Social Psychology Bulletin. – 2003. – Vol. № 29. – P. 1207–1220.
3. **Крюкова, Т. Л.** Культура, стресс и копинг: социокультурная контекстуализация совладающего поведения / Т. Л. Крюкова, Т. В. Гущина. – Кострома : КГУ им. Н. А. Некрасова ; КГТУ, 2015. – 236 с.
4. **Lazarus, R. S.** Stress, appraisal and coping / R. S. Lazarus, S. Folkman. – New York : Springer Publishing Company, 1984. – 456 p.
5. **Крюкова, Т. Л.** Психология совладающего поведения в разные периоды жизни / Т. Л. Крюкова. – Кострома : КГУ им. Н. А. Некрасова, 2010. – 296 с.
6. **Либина, А. В.** Совладающий интеллект: человек в сложной жизненной ситуации / А. В. Либина. – М. : Эксмо, 2008. – 400 с.
7. **Крюкова, Т. Л.** Методы изучения совладающего поведения: три копинг-шкалы / Т. Л. Крюкова. – 2-е изд. – Кострома : КГУ им. Н. А. Некрасова ; Авантитул, 2010. – 64 с.
8. **Карандашев, В. Н.** Методика Шварца для изучения ценностей личности: концепция и методическое руководство / В. Н. Карандашев. – СПб. : Речь, 2004 – 70 с.
9. **Водопьянова, Н. Е.** Психодиагностика стресса / Н. Е. Водопьянова. – СПб. : Питер, 2009. – 336 с.
10. **Комкова, Е. И.** Эффективность совладания со стрессом в деятельности руководителей в зависимости от используемых копинг-стратегий / Е. И. Комкова, М. Б. Овчинникова // Веснік МДУ імя А. А. Куляшова Сер. С, Псіхалага-педагагічныя навукі: педагогіка, псіхалогія, методыка. – 2018. – № 1(51). – С. 64–69.

Поступила в редакцію 16.11.2018 г.

Контакты: ovchinnicov@tut.by (Овчинникова Марина Борисовна)

tani839@yandex.by (Соценко Татьяна Михайловна)

Ovchinnikova M., Sotsenko T. MIDDLE MANAGERS' VALUES AS A RESOURCE OF COPING BEHAVIOUR.

The results of an empirical study of the resource role of personal value of public administration middle managers coping with difficult professional situations are presented. It is proved that manager's personal values are associated with the choice of coping behavior styles. Such values as "achievement", "self-direction", "stimulation", "conformity" and "benevolence" determine the choice of active, problem-oriented ways of coping, and also act as determinants of resistance to organizational stress.

Keywords: personal values, coping behavior, coping behavior resources, organizational stress, middle managers.