

*М. Б. Овчинникова,
аспирант кафедры психологии
УО «Могилёвский государственный университет имени А. А. Кулешова»,
магистр психологических наук*

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ СОВЛАДАНИЯ СО СТРЕССОМ В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В статье излагаются результаты пилотажного исследования, цель которого – выявление психологических ресурсов совладания со стрессом в управленческой деятельности. Контент-анализ субъективных представлений менеджеров позволил определить наиболее значимые ресурсы противодействия стрессу. С помощью факторного анализа выявлены и охарактеризованы пять групп актуализированных психологических ресурсов менеджеров: ценностно-мотивационные, личностные, операционально-деятельностные, коммуникативные и эмоционально-волевые. Полученные результаты позволяют определить перспективы дальнейшего исследования вышеобозначенной проблемы.

Проблема стресса является широко обсуждаемой в современной психологической науке. Повышение напряженности во всех областях социальной жизни в последние десятилетия привело к необходимости смещения исследовательского интереса в направлении от анализа причин и последствий стресса к анализу факторов устойчивости и сопротивления стрессу. В связи с этим появилось много исследований, посвященных изучению проблемы ресурсов, позволяющих преодолеть трудные жизненные ситуации (Billings, Moos, 1984; Hobfoll, 1988, 1989; Holahan, Moos, 1987, 1991; Matheny, Aycocock, 2003; Antonovsky, 1979, 2004; В. А. Бодров, 2006; Водопьянова, 2014; Т. Л. Крюкова, 2004, 2005; Е. Ю. Кожевникова, 2006; Д. А. Леонтьев, 2010; 2011; Е. А. Петрова, 2008; 2011; Хазова, 2002, 2014; и др.).

В контексте преодоления стресса существуют различные подходы к определению терминологической точности понятия «ресурсы». Так, основатель ресурсного подхода С. Хобфолл называет ресурсами то, что является ценным для человека и помогает адаптироваться к стрессовым ситуациям [1]. Е. А. Петрова определяет ресурсы совладающего поведения как «индивидуальные и средовые средства, условия и возможности, которые имеются в наличии в потенциальном состоянии и которые человек может актуализировать, осознанно использовать при необходимости в целях совладания с трудной жизненной ситуацией» [2, с. 316]. По мнению Д. А. Леонтьева, ресурсы – это «индивидуальные особенности, в зависимости от которых задачи мобилизации, адаптации к стрессовой ситуации, ее преодоления и предотвращения неблагоприятных последствий решаются легче или, напротив, труднее» [3, с. 41].

Несмотря на различие во взглядах, большинство исследователей под ресурсами понимают внутренние (субъективные) и внеш-

ние (объективные) переменные, способствующие устойчивости личности в стрессогенных и стрессовых ситуациях.

В рамках различных классификаций ресурсов выделяют психологические ресурсы, к которым относят реальные возможности личности или условия, осознаваемые субъектом как инструменты достижения, а также потенциальные возможности, характеризующиеся низкой осознанностью или ее отсутствием. Данный конструкт может охватывать различные виды проявлений активности личности как субъекта деятельности [4, с.17].

Авторы Е. Ю. Кожевникова, Д. А. Леонтьев, Е. А. Петрова различают общие и специфические ресурсы, последние из которых дают преимущество личности в определенном круге ситуаций.

Анализ современной психологической литературы позволяет утверждать, что расширяется диапазон исследований, посвященных изучению ресурсов совладания во взаимосвязи с ситуационным контекстом, и, в частности, – ресурсов противодействия стрессу в профессиональной деятельности. Например, ресурсы совладания сотрудников МВД (В. В. Простяков, 2008; Е. В. Распопин, 2013), личностные ресурсы совладания сотрудников МЧС (Б. М. Лопухин, 2013), ресурсы стрессоустойчивости медицинских работников (А. Б. Рогозян, 2012); личностно-психологические ресурсы жизнестойкости врача (Р. И. Стецишин, 2008); ресурсы стрессоустойчивости педагога (А. А. Баранов, 2002; С. Ю. Визитова, 2012), ресурсы противодействия профессиональному выгоранию (Н. Е. Водопьянова, 2014) и др.

Однако в контексте профессиональной деятельности менеджеров ресурсы, обеспечивающие успешность преодоления стресса, практически не исследовались. Между тем, результаты проведенного нами пилотажного

исследования [5] позволяют предположить, что профессиональная деятельность современных белорусских менеджеров сопряжена с высоким риском возникновения стрессов на работе.

Таким образом, проблема изучения психологических ресурсов совладания с профессиональным стрессом актуальна и для управленческой деятельности. Решение этой проблемы позволит научно обоснованно подходить не только к разработке мероприятий по стресс-менеджменту, но и к созданию условий для формирования ресурсов противодействия стрессу в профессиональной подготовке и переподготовке управленческих кадров.

Целью данного исследования было выявление психологических ресурсов совладания с профессиональным стрессом в управленческой деятельности.

Эмпирическую базу исследования составили 128 испытуемых: менеджеры высшего ($n = 36$) и среднего звена ($n = 92$) организаций города Минска и Минской области, городов Могилева и Бреста. Из них 67 человек – мужчины, 61 – женщины в возрасте от 25 до 64 лет; стаж управленческой деятельности в среднем 11 лет (от 2 до 36 лет). Полученные в ходе исследования данные обрабатывались с использованием программы статистической обработки данных PASW Statistics 18.0.

Согласно Е. Ю. Кожевниковой, представление о ресурсах формируется в процессе жизненного опыта и является результатом осознания устойчивой связи между ресурсами и положительными последствиями их использования [6]. Исходя из данного утверждения представляется возможным исследовать данный феномен с позиции внутреннего мира личности менеджера как субъекта его профессиональной управленческой деятельности.

С этой целью контингенту руководителей было предложено ответить на вопрос: «Какие индивидуальные характеристики, способности, навыки и др. позволяют вам успешно преодолевать эмоционально напряженные ситуации, возникающие в профессиональной деятельности?».

Контент-анализ полученных данных позволил выделить 17 переменных, относящихся к категории личностных и субъектно-деятельностных характеристик личности (таблица 1). Следует отметить, что большинство менеджеров отметили не один, а группу ресурсов, что послужило основанием для **вывода о разнообразии ресурсов совладания с профессиональным стрессом и систем-**

ном характере их взаимодействия.

С целью выявления структуры ресурсов совладания менеджеров с профессиональным стрессом был проведен факторный анализ с использованием Varimax-вращения, который позволил нам выделить пять наиболее информативных факторов, объясняющих более 66 % дисперсии (таблица 1).

Фактор 1 имеет наибольшую информативность – 18,13%. Он определяется 5 переменными: «осознание собственной системы ценностей», «умение расставлять приоритеты в жизни», «способность к самоанализу», «стремление к самореализации, саморазвитию», «установка на достижение успеха в деятельности». Наибольший факторный вес имеет «осознание собственной системы ценностей». Данный факт вполне согласуется с уже доказанным в науке теоретическим положением о ценностях как базовых, глубинных образованиях личности, которые через развивающуюся систему мотивов и целей детерминируют профессиональное поведение [7].

Выделенные переменные влияют на формирование собственной картины мира, в соответствие с которой происходит интерпретация событий с точки зрения их полезности, угрозы, возможности контролировать происходящее и проявлять активность. Данный фактор является стержневым, ибо он обеспечивает человеку чувство опоры и уверенности в себе, а также обеспечивает энергетическую составляющую совладающего поведения. Он может быть обозначен как «ценностно-мотивационные ресурсы».

Фактор 2 – информативность – 14,02%. Представлен следующими переменными: «позитивная Я-концепция», «оптимизм», «толерантность», «чувство юмора». Данный фактор объединил «позитивную Я-концепцию», а также переменные, снижающие уязвимость субъекта к воздействию стрессоров. На наш взгляд, данная взаимосвязь не противоречива, так как положительная самооценка и вера в свои возможности соотносятся с позитивным восприятием окружающей действительности.

Данные переменные влияют на установки в деловом и межличностном общении, интерпретацию событий и характер решений, принимаемых менеджером в сложных профессиональных ситуациях. Выделенный фактор был идентифицирован нами как «личностные ресурсы».

Фактор 3 – информативность – 11,62%. Включает в себя такие переменные, как: «наличие положительного опыта разрешения сложных профессиональных ситуаций»,

«управленческие компетенции», «нестандартность мышления, поступков и решений, ведущих к успеху». Переменные, входящие в структуру данного фактора, позволяют менеджеру лучше понимать сложную ситуацию и ориентироваться в ней. Соответственно, более осознанно планировать свое поведение в ситуации. Данный фактор был обозначен нами как «процессуально-деятельностные ресурсы».

Фактор 4 – информативность – 11,2%. Представлен следующими переменными: «умение находить общий язык с разными людьми», «умение убеждать других», «гибкость, адаптивность». Известно, что управленческая деятельность сопряжена с выраженной интенсивностью общения и рисками возникновения конфликтных ситуаций. Обозначенные переменные выступают в

качестве предикторов стрессоустойчивости в деловом общении и способствуют повышению социально-психологической активности индивидуума, его способности обратиться за социальной поддержкой. Данный фактор был идентифицирован нами как «коммуникативные ресурсы».

Фактор 5 – информативность – 9,49%. Представлен двумя переменными: «умение управлять своими эмоциями и эмоциями других людей», «развитые волевые качества». Выделенные переменные позволяют менеджеру управлять как собственными эмоциями, так и эмоциями других людей, быть более устойчивым к воздействию профессиональных стрессоров, регулировать и активно преобразовывать ситуацию. Данный фактор был обозначен нами как «эмоционально-волевые ресурсы».

Таблица 1 – Факторная матрица обобщенного массива данных, полученных в результате контент-анализа (N=128)

№	% о.д. и название фактора	Переменные и их факторные веса	Примеры ответов
1	18,13 % о.д. ценностно-мотивационные ресурсы	0,77 – осознание собственной системы ценностей	«ориентация на свои ценности, устойчивость к манипулированию»; «осознание значимости для общества своей профессиональной деятельности»
		0,59 – умение расставлять приоритеты в жизни	«умение отделять важное от второстепенного»; «не «распылять» свои силы, а сосредоточиваться на главном»
		0,64 – способность к самоанализу	«осознание своих сильных сторон»; «умение делать выводы на основании своих ошибок и поражений»
		0,61 – стремление к самореализации, саморазвитию	«не останавливаться в профессиональном и личностном развитии»; «стремиться «идти в ногу со временем»», развивать новые компетенции»
		0,52 – установка на достижение успеха в деятельности	«высокоразвитое чувство ответственности за порученное дело»; «стремление выполнить задачу максимально качественно»
2	14,02 % о.д. личностные ресурсы	0,56 – «позитивная Я-концепция»	«высокий профессионализм, уважение к себе и другим»; «вера в собственные силы»; «высокая самооценка»
		0,8 – оптимизм	«позитивное мышление»; «вера в положительный исход»
		0,67 – толерантность	«умение воспринимать людей такими, какие они есть, не проецируя на них свои личностные качества»; «терпимость»
		0,57 – чувство юмора	«использование юмора для разрядки ситуации»
3	11,62 % о.д. операционально-деятельностные ресурсы	0,71 – наличие положительного опыта разрешения сложных профессиональных ситуаций	«опыт преодоления трудностей в профессиональной деятельности»
		0,53 – нестандартность мышления, поступков и решений, ведущих к успеху	«высокий интеллект, креативность»; «оригинальность мышления»
		0,58 – управленческие компетенции	«умение правильно выбрать исполнителя, четко поставить задачу, обеспечить текущий и пошаговый контроль»; «быть организованным, четко следовать составленному графику работы»; «умение правильно организовать работу подчиненных»

4	11,2 % о.д. коммуникативные ресурсы	0,81 – умение находить общий язык с разными людьми	«корректность»; «умение вовремя «потушить» конфликт»; «конструктивное общение с подчиненными и руководством»
		0,53 – умение убеждать других	«умение оказывать влияние на подчиненных»; «умение аргументированно выражать свои мысли»
		0,50 – гибкость, адаптивность	«умение адаптироваться в любых обстоятельствах»; «способность признать свою неправоту»; «способность к компромиссам ради достижения цели»
5	9,49 % о.д. эмоционально-волевые ресурсы	0,80 – умение управлять своими эмоциями и эмоциями других людей	«быть эмоционально устойчивым»; «в определенных ситуациях уметь быть сдержанным, эмоционально уравновешенным»
		0,68 – развитые волевые качества	«умение мобилизовать силы в сложной ситуации»; «проявлять настойчивость в достижении цели»; «выносливость»; «целеустремленность»

Таким образом, на данном этапе исследования были выявлены наиболее востребованные субъективно значимые ресурсы противодействия стрессу в управленческой деятельности. Факторная структура психологических ресурсов менеджеров характеризуется высокой степенью интегрированности и представлена пятью основными факторами: «ценностно-мотивационные ресурсы», «личностные ресурсы», «операционально-деятельностные ресурсы», «коммуникативные ресурсы» и «эмоционально-волевые ресурсы».

Полученные результаты позволяют расширить научные представления о психологических ресурсах противодействия стрессу в деятельности менеджеров, а также служат основанием для дальнейшего исследования различий в характеристиках ресурсов эффективно совладающих с профессиональным стрессом менеджеров и несовладающих респондентов.

Список литературы

1. Hobfoll, S. E. Stress, culture, and community. The psychology and philosophy of stress / S. E. Hobfoll. – New York : Plenum. 1999. – P. 630.
 1. Петрова, Е.А. Ресурсы совладающего поведения у людей разного возраста / Петрова, Е.А. // Стресс, выгорание, совладание в современном контексте: труды Института психологии РАН / А. Л. Журавлев [и др.] ; под

ред. А. Л. Журавлева, Е.А. Сергиенко. – М. : Изд-во ИП РАН, 2011. – С. 314-403.

2. Леонтьев, Д.А. Психологические ресурсы преодоления стрессовых ситуаций: к уточнению базовых конструктов / Д. А. Леонтьев // Психология стресса и совладающего поведения в современном российском обществе : материалы II Междунар. науч.-практ. конф.: в 2 т, Кострома, 23-25 сентября 2010 г. / Костром. гос. ун-т им. Н.А. Некрасова ; редкол.: Т. Л. Крюкова [и др.]. – Кострома : КГУ им. Н. А. Некрасова, 2010. – Т. 1. – С. 40-42.
 2. Водопьянова, Н.Е. Ресурсное обеспечение противодействия профессиональному выгоранию субъектов труда (на примере специалистов «субъект-субъектных» профессий) : автореф. дис. ... д-ра псих. наук : 19.00.03 / Н. Е. Водопьянова ; С-Петерб. гос. ун-т. – СПб, 2014. – 49 с.
 3. Овчинникова, М. Б. Стресс-факторы и их причины в профессиональной деятельности менеджеров / М. Б. Овчинникова // Вестник МДУ им. А.А. Куляшова. – 2015. – № 1. – С. 63-69.
 4. Кожевникова, Е. Ю. Личностные ресурсы преодоления ситуации социально-экономической депривации : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.03 / О. В. Кожевникова ; Кубан. гос. ун-т. – Краснодар, 2006. – 25 с.
 5. Дикая, Л. Г. Психическая саморегуляция функционального состояния человека / Л. Г. Дикая. – М. : Изд-во ИП РАН, 2003. – 189 с.

SUMMARY

The article deals with the results of pilot research, the objective of which is to identify the psychological coping resources with manager's occupational stress. A content analysis of subjective managers' perceptions enabled to determine the most important anti-stress resources. Through factor analysis five groups of actualized psychological managers' resources were identified and distinguished: "valuable and motivational resources", "personal resources", "operational and activity resources", "communicative resources" and "emotional and volitional resources". The obtained results enabled to determine the prospects for further research of the problem mentioned above.

Статья сдана в редакцию 18.05.2015