

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ РЕГУЛЯЦИИ СТРЕСС-ПРЕОДОЛЕВАЮЩЕГО ПОВЕДЕНИЯ ЛИЧНОСТИ КАК СУБЪЕКТА ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ

.....

Вольвич Ю. К.

Вольвич Юлия Константиновна, Кубанский государственный университет,
350040, Россия, г. Краснодар, ул. Ставропольская, 149
Эл. почта: Ulyasha_180286@mail.ru

В статье проведено обобщение данных эмпирического исследования, направленного на выявление психологических ресурсов регуляции стресс-преодолевающего поведения личности, включенной в организационные процессы разных сфер и видов деятельности. Установлено, что сочетание ресурсов может быть представлено в виде двух базовых моделей — малопродуктивной (Модель I) и конструктивной (Модель II), верифицирующихся в шести подтипах, фокусирующих специфику регуляции стресс-преодолевающего поведения у субъектов разных сфер деятельности.

Три подтипа, верифицирующие Модель I, имеют наибольшую выраженность в среде торговых работников мужского пола (подтип 1), а также представляют женский тип преодолевающего поведения работников банка (подтип 2) и вуза (подтип 3). Ресурсную роль в подтипах Модели I имеют:

- мотивация избегания, направленность на себя, стремление брать на себя сверхнагрузки в работе, копинг «бегство/избегание», высокая требовательность по отношению к другим, стремление к постоянному росту, совершенствованию, ценность высокого уровня межличностного доверия, компонентов клановой ОК (подтип 1);

- стремление к высоким показателям в деятельности, мотивация успеха, направленность на дело, ценность собственных принципов в совместной деятельности, сочетание стратегий избегания и принятия ответственности в копинг-ресурсах, высокая значимость межличностного доверия, ценности клановой модели организационной культуры (подтип 2);

- высокий уровень нервно-психического напряжения, мотивации успеха в сочетании с ценностью потенциальных достижений; направленность на задачу, копинги «бегство», «принятие ответственности»; малая значимость традиций организации, высокий уровень доверия другим, ценность принципов и норм клановой организационной культуры (подтип 3).

Подтипы, верифицирующие Модель II, характерны преимущественно для мужчин, занятых в банковской сфере (подтипы 4 и 5) и научно-педагогических работников вуза (подтипы 5 и 6). Для подтипов Модели II характерны:

- принятие ценностей других, гибкость поведения, направленность на себя и на избегание неудач, стремление быть причастным к ближнему кругу власти в организации, реализация потенциальных достижений; сочетание гиперактивности копинга «дистанцирование» с инвариантной для данной модели копинг-стратегии «поиск социальной поддержки»; малая значимость неформальных отношений в коллективе, оценка суще-

ствующей организационной культуры как бюрократической при желании видеть в ней более выраженные элементы рыночных отношений (подтип 4);

– умение принимать ценности других, гибкость поведения, мотивация успеха, направленность на дело; стремление использовать возможности влиять на других и иметь перспективы реализации потенциальных достижений; малая ценность стабильности неформальных групп, организационного доверия, карьерного продвижения; максимальная активность копинг-стратегии «поиск социальной поддержки» при оптимальной выраженности копингов «дистанцирование» и «планирование решения проблемы»; предпочтение трансформации существующей «бюрократической» организационной культуры в культуру кланового типа (подтип 5);

– устойчивое преобладание мотивации успеха, направленности на дело; ресурсная роль копинг-стратегий «поиск социальной поддержки» (инвариантная) и специфической для данного подтипа высоко активной стратегии «планирование решения проблемы»; развитые гибкость поведения и широта интересов; высоко выраженные ценности потенциальных достижений, материального интереса, стабильности в организации, организационного доверия; низкая значимость нормативности деятельности, традиций организации, стабильности неформальных групп; предпочтение в перспективе организационной культуры кланового типа (подтип 6).

Полученные данные позволяют выделить мишени психологического воздействия при оказании поддержки личности, обладающей качествами, моделирующими первые подтипы ресурсов регуляции стресс-преодолевающего поведения.

Ключевые слова: стресс; психическое напряжение; организационный стресс; стресс-преодолевающее поведение; ресурсы регуляции; личность как субъект организационных процессов; модель психологических ресурсов регуляции поведения.

Постановка проблемы

Существенное значение для изучения природы стресса, механизмов его регуляции и преодоления имеют положения ряда психологических теорий и концепций, которые являются методологической основой для понимания сущности развития этого состояния у человека и особенностей его поведения в стрессогенных ситуациях. Поскольку организационные процессы относятся преимущественно к трудовой деятельности человека, имеет смысл рассматривать состояния психического напряжения, которыми маркируется переживание стресса субъектом этих процессов, как следствие интенсивного влияния технологических, организационных, социальных, экологических факторов организационной среды, т.е. как профессиональный стресс (Леонова, 2004; Барабанщикова, 2017). Однако многие авторы отмечают, что в сфере исследований стресса, связанного с процессами труда, не сложилось еще достаточной систематизации ни на концептуальном уровне, ни в обозначении границ предметной области (Купер, Маршалл, 1995; Леонова, 2004; Барабанщикова, 2017 и др.), что затрудняет возможность дифференцировать профессиональный стресс и другие типы стресса. Именно это обстоятельство обусловило выделение нескольких видов стресса, в разной мере связанных с профессиональной, трудовой деятельностью человека. В литературе (Леонова, 2013) приведены пять видов таких стрессов, содержащих в себе, с одной стороны, механизмы возникновения и динамики, типичные для стресса как психофизиологического явления, но с другой — так или иначе связанных с трудовой (профессиональной) деятельностью субъекта.

Это: «рабочий стресс» (job stress); «профессиональный стресс» (occupational stress); «организационный стресс» (organizational stress); информационный стресс; стресс на рабочем месте.

Понятие «рабочий стресс» (job stress) используется для определения стресса, вызываемого условиями осуществления рабочей деятельности и спецификой конкретного вида труда (должности).

«Профессиональный стресс» — это вид стресса, обуславливающийся спецификой содержания труда и особенностей профессиональной среды (Бодров, 2000). В контексте психологии функциональных состояний профессиональный стресс рассматривается как *психическое состояние* субъекта труда, вызванное повышенными требованиями к адаптационным ресурсам человека и их деструктивными последствиями под воздействием факторов, присущих как конкретной трудовой ситуации, так и профессиональной жизни человека в целом (Леонова, 2004).

Организационный стресс (organizational stress), по мнению К. Купера и соавторов (Купер, Дэйв, О'Драйсколл, 2007), отражает возможности адаптации персонала организации к напряженным условиям работы в группе, которые могут затруднять эффективное функционирование всей организации. Системный подход позволяет определять организационный стресс как нарушение адаптации коллективного субъекта (персонала организации) в связи с изменениями внешних и внутренних условий, повышающих напряженность совместной деятельности и затрудняющих эффективное функционирование организации в целом. Основываясь на иерархической модели анализа взаимодействий персонала, принятой в современной организационной психологии (переживания и поведение человека в пределах организации на микро-, мезо- и макроуровнях), исследователи предлагают трехуровневую модель организационного стресса (Багрий, Леонова, 2009). На индивидуальном (микро-) уровне он проявляется в общей стрессогенности ситуации и доминирующих стресс-факторов на рабочем месте. Микроуровневыми маркерами организационного стресса, в частности, являются преобладающий тип функциональных состояний, испытываемых работниками в процессе труда, комплексы эмоционально-аффективных переживаний, трудовая мотивация. На групповом (мезо-) уровне организационный стресс маркируется неблагоприятным социально-психологическим климатом, слабой групповой сплоченностью, неэффективным управленческим стилем. На организационном (макро-) уровне в диагностике организационного стресса важно выявить показатели эффективности деятельности всей организации, включая степень принятия коллективным субъектом организационных норм, организационной культуры, оценки взаимоотношений персонала и руководителей всех уровней, удовлетворенность трудом и т.д.

Информационный стресс В. А. Бодровым (Бодров, 2000) описывается как категория, характеризующая состояние человека-оператора, возникающее в экс-

тремальных условиях деятельности. В общем виде сегодня информационный стресс определяется как состояние напряжения, вызванное значительным превышением информационных нагрузок на человека его индивидуальным возможностям (Ясько, 2015).

С. Картрайт и К. А. Купер (2004) ввели понятие «стресс на рабочем месте». В их интерпретации рабочее место является комплексным источником стресса, а его основные причины – организационные изменения, дизайн работы, корпоративная культура, нагрузки на менеджеров.

В проводимом исследовании мы не обращаемся к какому-либо определенному виду стресса, а используем, опираясь на имеющийся научный опыт (Барабанщикова, 2017), некое собирательное понятие, обобщающее смысловые контексты различной терминологии, встречающейся в современной литературе при анализе явления стресса.

Проблема стресс-резистентности личности, стресс-преодолевающего поведения, психологических ресурсов, обуславливающих успешное противодействие стресс-факторам, является одним из ракурсов психологических исследований стресса.

Л. А. Китаев-Смык (Китаев-Смык, 1983) выделяет два вида эмоционально-поведенческого реагирования на стресс: активное и пассивное. При активном реагировании личность активизирует защитные действия и направляет их на противодействие стрессору или выход из стрессогенной ситуации. Переживание стресс-фактора, сопровождающееся астенизацией, снижением активности, имевшейся до начала действия стрессора, характеризует пассивный вид эмоционально-поведенческого реагирования.

Способность человека эффективно преодолевать затруднительные ситуации без негативных последствий для физического и психического здоровья рассматривается как стресс-резистентность (Величковский, 2005, 81). На основе когнитивной теории стресса Р. Лазаруса Б. Б. Величковский предлагает диспозиционную модель стресс-резистентности, в которой высокий уровень личностной тревожности и хронического утомления выделены как психодиагностические индикаторы сниженной стресс-резистентности. Показано, что ведущим механизмом слабой индивидуальной устойчивости к стрессу является трудновосполнимое истощение функциональных резервов организма. Естественным следствием предвосхищения субъектом дисбаланса между требованиями ситуации и индивидуальными возможностями организма становится рост тревожности, которая как следствие может послужить источником развития ряда других негативных стрессовых реакций, вплоть до личностных деформаций (Величковский, 2005, 82).

Как и в определении стресса, в понятии «стрессоустойчивость» единой точки зрения также не сложилось. В разных исследованиях этот феномен обозначается: как способность человека активно противостоять невротизирующим

факторам (Гримак, 1989); как толерантность к стрессу (stress tolerance) или нейропсихологическая резистентность (Lub-Moss, 1997); как интегративное свойство человека, характеризующее степень его адаптации к воздействию экстремальных факторов (Бодров, 1995).

Особое место в поиске ресурсов, обуславливающих успешное противодействие стресс-факторам, сегодня занимают исследования в области совладающего поведения (поведения преодоления; «Coping behavior»). Л. И. Анцыферова выделила три класса стратегий преодоления, при этом каждый из классов включает в себя несколько специфических стратегий (Анцыферова, 1994). К первому классу отнесены конструктивные или активные стратегии, когда человек считает ситуацию подконтрольной себе. Ко второму — неконструктивные или пассивные стратегии, актуализируемые, когда человек рассматривает ситуацию как неустраимую. Деструктивными являются стратегии преодоления, отнесенные к третьему классу. Это самопоражающие стратегии, актуализируемые, когда в трудной жизненной ситуации человек не может или не хочет воспользоваться психологическими приемами самосохранения.

Имеются исследования, раскрывающие взаимосвязи между развитием синдрома профессионального выгорания в отдельных видах деятельности и системой копинг-ресурсов личности (Водопьянова, 2011; Deklava, Circenis, Millere, 2014 и др.).

Однако, отмечая прикладную полезность и продуктивность понятия совладания, А. Н. Демин делает акцент на том, что копинг-поведение, как правило, ситуативно, радиус его действия уже, чем жизненный путь. Именно поэтому в трудные периоды жизни особо значима для преодоления кризиса субъектная зрелость личности, в частности, сформированность таких субъектных характеристик, как активность, самоорганизация (Демин, 2004).

В. А. Бодров (Бодров, 2006б) предложил шесть крупных типов стратегий по преодолению стресса: преобразования ситуации; приспособления к трудным ситуациям; контроля за стрессом; самораскрытия и катарсиса; избегания трудных ситуаций; самопоражающие стратегии. При этом, определяя сущность ресурсов в психологии преодолевающего поведения, В. А. Бодров отмечал, что они являются физическими и духовными возможностями человека, мобилизация которых обеспечивает выполнение его программы и стратегий поведения для предотвращения или купирования стресса (Бодров, 2006а).

При значительно выраженном внимании исследователей к проблеме стресса и стресс-преодолевающего поведения отмечается, что основным объектом анализа является личность и ее субъектная репрезентация (личность как субъект бытия и со-бытия, как субъект деятельности и др.). Психология стресс-преодолевающего поведения личности, включенной в организационные процессы разных сфер и видов деятельности, исследована эпизодически, несмотря на высокую практическую востребованность научно обоснованных данных об

условиях и факторах обеспечения устойчивости, жизнеспособности (resilience) личности в организации.

Цель проведенного нами исследования состояла в определении психологических ресурсов регуляции стресс-преодолевающего поведения личности, включенной в организационные процессы разных сфер и видов деятельности.

Проверялась гипотеза: сочетание личностных и организационно-психологических ресурсов регуляции стресс-преодолевающего поведения может быть представлено в виде двух базовых моделей — конструктивной и малоконструктивной, верифицирующихся в подтипах, фокусирующих специфику регуляции стресс-преодолевающего поведения у субъектов разных сфер деятельности.

Организация исследования

Для проверки гипотезы была сформирована эмпирическая выборка, в которую вошли сотрудники и руководители организаций различных сфер профессиональной деятельности: работники банка, образовательного учреждения высшего образования, предприятия торговой сферы. В выборке участвовали 186 респондентов.

Применен пакет психодиагностических методик: опросники («Нервно-психическое напряжение»; «Направленность личности»; «Мотивация успеха и избегания неудач»; «Ценностные регуляторы организационного поведения»; «Организационное доверие»); Шкала организационного стресса Маклина; Копинг-тест Лазаруса; анкета «Пространство организационных проблем» В. Снеткова; «Управленческая решетка» Р. Блейка и Д. Мутон; тест на измерение организационной культуры (тест OCAI) К. Камерона и Р. Куинна. Математико-статистический анализ эмпирических данных включал методы параметрической и непараметрической статистики (t-критерий Стьюдента, корреляционный анализ по Пирсону, критерий углового преобразования Фишера, факторный, дисперсионный, кластерный анализ).

Результаты и их обсуждение

Применение Шкалы Маклина, позволяющей определить уровень эмоционального напряжения личности, включенной в организационные процессы, позволило установить, что в целом по выборке средний показатель находится в диапазоне высоких значений ($M=51,8\pm 6,04$), т.е. в организациях имеются системные стресс-факторы дезадаптирующего влияния. Анализ, дифференцированный по уровням выраженности стресса, показал, что 123 обследованных (66,1%) демонстрируют поведение типа «А», т.е. высокий уровень стресса. Устойчивость к стрессу (поведение типа «В») не выявлена. У 63 обследованных (33,9%) обнаружено поведение типа «АВ», которое характеризуется средним уровнем предрасположенности к различным стресс-синдромам.

Нервно-психической напряжением (НПН) в целом по совокупной выборке находится в диапазоне показателей умеренного уровня ($M=58,4\pm 7,52$). Сравнение данных в группах респондентов, дифференцированных по служебным должностям и полу, показывает, что более всех чрезмерное напряжение испытывают руководители (45,2%) и мужчины (34,0%). Незначительное, слабое напряжение обнаружила лишь пятая часть опрошенных (39 чел.; 21,0%).

Корреляционный анализ выявил, что имеется непосредственная связь между переживаемым нервнопсихическим напряжением и организационным стрессом. Наиболее высокие показатели корреляционной связи имеются в группах респондентов, испытывающих чрезмерное НПН ($r=0,438$). Это наблюдение свидетельствует о том, что стресс, переживаемый личностью под влиянием организационных стресс-факторов, носит системный характер, влияя на нейрорпсихические регуляторы поведения человека в целом.

Дальнейший анализ был направлен на поиск дифференцирующих признаков ресурсов регуляции стресс-преодолевающего поведения у субъектов, обнаруживших сниженные стресс-реакции («стресс-толерантные»; 63 чел.) и подверженных высокому уровню переживания организационного стресса («стресс-напряженные»; 123 чел.).

Дисперсионному анализу по каждой обозначенной группе был подвергнут массив из 42 переменных, в котором зависимой переменной рассматривались показатели по шкале организационного стресса. В результате выделены две модели, раскрывающие психологические качества, обуславливающие два типа ресурсов — конструктивные и малопродуктивные.

Первая модель (*Модель I*) выделяет комплекс личностных и организационно-психологических переменных, оказывающих регулирующее влияние на стресс-преодолевающее поведение личности с высоким уровнем переживания стресса («стресс-напряженная» личность). Исходя из того, что все респонденты, опирающиеся на такую модель поведения, обнаружили высокие показатели переживания стресса и нервно-психической напряженности, мы определяем результативность такого сочетания предикторов как *малопродуктивную*, отражающую слабо сформированную способность личности к самодетерминации в преодолении стресса.

В системе личностно-психологических регуляторов, определяющих малопродуктивный тип стресс-преодолевающего поведения, на высоком и среднем уровнях активности находятся: требовательность к другим в части выполнения ими обязательств (перфекционизм по отношению к другим участникам совместной деятельности); субъектная значимость стабильности объема и содержания деятельности; возможность оказывать влияние на других людей или ход событий в организации; комфортные условия труда; «социальное лицо» личности и его сохранение. Слабо выражена личностная значимость ценностей стабильности положения (в широком смысле); поддержки и стабильности не-

формальной 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 регуляторы поведения представлены высокой сосредоточенностью личности на состоянии кадрового, материально-технического и социально-психологического модулей в пространстве организационных проблем. Внешним условием реализации личностью малопродуктивной модели преодоления стресса является преобладание управленческого стиля «Авторитет — подчинение» в системе менеджмента организации.

Вторая модель (*Модель II*) выделяет комплекс ресурсов *конструктивной* регуляции стресс-преодолевающего поведения личности. Инвариантными компонентами, определяющими сниженные показатели переживания стресса в организации, выступают средне-слабая нервно-психическая напряженность, достаточная выраженность способности самопознания, регулирующая индивидуальную реакцию ответа на организационные стресс-факторы, а также оптимально выраженные трудовая активность и стремление к продуктивности в деятельности. Ценностно-смысловой комплекс стресс-толерантной личности образован приоритетом у большинства респондентов мотивации успеха, а также высокой значимостью перспективы потенциальных достижений, стабильности объема деятельности при невысокой значимости ее содержания. На среднем уровне выражены ценности исполнения другими своих обязательств, оценки работника руководством. Обеспокоенность сохранением «социального лица», как и стабильностью положения неформальной группы, не имеет выраженности у субъекта, обладающего конструктивной моделью преодоления стресса в организации. На личностно-психологическом уровне, помимо названных выше маркеров, регулирующих ответную реакцию на стресс-факторы, следует отнести преобладание конструктивных стратегий в копинг-ресурсах («дистанцирование»; «поиск социальной поддержки»; «планирование решения проблемы»), при этом наиболее высокую активность имеет стратегия поиска социальной поддержки. Организационно-психологическими регуляторами поведения в преодолении стресса выступают значительно более высокая, чем для представителей первой модели, субъектная значимость проблем кадрового, материально-технического и социально-психологического модулей в пространстве организационных проблем. Это свидетельствует о том, что личностная вовлеченность в реализацию задач, стоящих перед организацией, является значимым ресурсом устойчивости к стресс-факторам организационной среды.

Личностно-психологические ресурсы регуляции стресс-преодолевающего поведения субъектов различных сфер деятельности.

Для выявления специфики психологических ресурсов регуляции стресс-преодолевающего поведения субъектов, включенных в разные виды деятельности, был проведен иерархический кластерный анализ по массивам данных, образовавшим первую и вторую модели.

Модель I верифицируется в шести кластерах, маркирующих специфические для отдельных подгрупп респондентов психологические предикторы. Наиболее выражены их конфигурации в трех кластерах (3, 4 и 5-й), объединяющих в целом 66,0% стресс-напряженных респондентов. Остальные три кластера (1, 2 и 3-й) малочисленны и по сути не различаются по уровню переживания стресса. По этим основаниям мы полагаем, что для субъектов, включенного в каждый из трех первых кластеров, ресурсом развития эффективных психологических механизмов преодоления стресса является фокус на выделенных в основной модели инвариантных образованиях.

Остановимся на характеристике трех подтипов специфических психологических качеств субъектов, включенных в кластеры 3–5.

Подтип 1. В этом кластере объединены психодиагностические данные по 25 испытуемым (20,3% от выборки). В сравнении с другими кластерами здесь значительно представлена мужская часть выборки: если в совокупной выборке доля мужчин составила 26,9%, то в кластере, образовавшем Подтип 1, доля мужчин представлена 60,0% респондентов. Почти все представители этого типа поведения (24 чел., т.е. 96,0%) являются работниками торговых предприятий. Все это дает основание рассматривать данный тип ресурсов как *предпочитаемый мужчинами, занятыми в сфере коммерции и торговли*.

Специфика поведения этих работников обуславливается наиболее выраженными высокими показателями восприимчивости к стрессу ($M=56,8$). Катализатором переживания этого уровня стресса выступают: слабо развитая когнитивность (способность самопознания); недостаточно сформированные умения регулировать собственную активность и продуктивность в организации, следствием чего служит стремление брать на себя рабочие нагрузки, выходящие за пределы реальных возможностей их выполнения.

В системе организационных ценностей для субъекта ведущими являются стабильность в организации и достижение намеченного результата. При этом материальные интересы занимают среднее положение в совокупности личностно значимых организационных ценностей, что отличает данную группу от субъектов, включенных в 4 и 5-й кластеры (подтипы 2 и 3). Сложившуюся организационную культуру представители этой группы склонны оценивать как преимущественно рыночную, но выражают надежду на ее динамику в перспективе к ценностям клановой ОК — культуре взаимопомощи и авторитетного единоначалия.

В личных стремлениях им свойственна преимущественная ориентация на избегание (боязнь неудачи), направленность на себя. Регулирующую роль в пре-

одолении стресса в группе, образующей данный подтип, выполняет неконструктивный копинг «бегство/избегание», имеющий в среднем по группе выраженность 75,3% от максимального значения. Организационно-психологическими факторами, влияющими на специфику стресс-преодолевающего поведения в подтипе 1, являются выраженное стремление иметь доверительные отношения с сослуживцами, их последовательность в выполнении взаимных обязательств. При этом ценность проявления заботы о людях не столь высоко значима для субъекта совместной деятельности.

Подтип 2. Эта модель объединяет показатели по 28 респондентам, что составляет 22,8% от совокупной выборки, включенной в группу стресс-напряженных испытуемых. Большую часть ее определили данные по работникам банка (75,0% от общего состава данной подгруппы). В отличие от предыдущего этот подтип представлен преимущественно лицами женского пола. Эти обстоятельства дают основание рассматривать данный тип поведения как женский и наиболее характерный для банковских служащих.

Личностно-психологическими регуляторами поведения выступают: высоко выраженная мотивация успеха, тесно связанная с направленностью на дело, стремление брать на себя рабочие нагрузки, выходящие за пределы реальных возможностей их выполнения, коррелирующее с тревогой по поводу сохранения места работы, получения максимально возможного заработка. Для субъекта высокой ценностью являются традиции организации, их поддержание и сохранение. Организационно-психологическим регулятором поведения служит ценность результативности других в совместной деятельности как основы межличностного доверия. Оценивая сложившуюся организационную культуру учреждений как преимущественно бюрократическую, работники не видят ее перспективной и надеются, что в будущем произойдет смена ценностей в сторону активизации корпоративных норм ОК рыночного типа. Можно из этого заключить, что управление организацией на основах бюрократических принципов выступает одним из фрустрирующих внешних факторов и в определенной мере генерирует стресс для сотрудников.

Подтип 3. Данный подтип представлен группой из 28 респондентов. Основную часть из них (20 чел.; 71,4%) составили представители образовательной сферы. По полу эта модель образована, как и предыдущая, преимущественно представителями женской части выборки (75,0%). По этим основаниям мы определяем *подтип 3* как модель поведения *женщин*, преимущественно *представителей сферы высшего образования*.

Повышенной стресс-реакции этой части респондентов сопутствует умеренно выраженное нервно-психическое напряжение. Внутренними регуляторами поведения выступают недостаточная рефлексия собственной профессиональной активности, отражающая слабо сформированные способности когнитивного оценивания профессиональных возможностей и ресурсов; преобладание мо-

тивации успеха над мотивами избегания, сочетающаяся с преимущественной направленностью на задачу. В организационных ценностях приоритеты отдаются потенциальным достижениям, при этом ценности достижения намеченного результата, собственных принципов в деятельности, причастности к ближнему кругу топ-менеджмента, как и традиции организации, не имеют выраженной значимости. Характерная особенность данного подтипа — равно умеренная активность неконструктивных копингов «бегство» и «принятие ответственности».

Повышенное переживание стресса обуславливается также определенными организационно-психологическими факторами. К ним относятся: стремление видеть в поведении сотрудников и руководства последовательность и проявление заботы о людях. Можно предположить, что в этом находит отражение психологическая специфика педагога как субъекта образовательной деятельности. В этой группе респондентов констатируется в позиции «теперь» доминирование ценностей и норм рыночной организационной культуры, при этом выражается предпочтение ее трансформации в клановый тип. Поскольку данный тип ОК характеризуется преобладанием ценностей коллективизма, взаимной поддержки и стабильности, можно объяснить его взаимосвязь с высоким уровнем демонстрируемого межличностного доверия.

Верификация конструктивной модели (*Модель II*) сосредоточена в пяти кластерах, позволяющих маркировать специфические для отдельных подгрупп респондентов психологические предикторы регуляции стресс-преодолевающего поведения. Наиболее многочисленные три кластера (1, 2 и 3-й), объединяющие в целом данные по 53-м респондентам, что составляет 84,1% от общей численности данной группы (63 чел.). Далее обозначим их как подтипы 4, 5 и 6.

Подтип 4 образован показателями по 10 респондентам (15,9% от выборки). Все они — работники банковской сферы, что позволяет верифицировать данный подтип как модель поведения стрессоустойчивой личности организаций *банковско-финансовой сферы*. Для них характерны минимальные, в сравнении с остальными участниками обследований, показатели уровня нервно-психического напряжения и организационного стресса, который имеет сниженный уровень за счет умения принимать ценности других и проявлять навыки гибкости поведения. Мотивационно-ценностным ядром регулирующего влияния являются преимущественная направленность на себя и на избегание неудач, стремление быть причастным к ближнему кругу власти в организации и иметь возможность реализации потенциальных достижений. Снижению стрессовых реакций способствует также невысокая ценность собственных принципов, поддержания неформальных групп и неформальных отношений в коллективе, традиций организации. В совокупности личностно-психологических факторов наиболее выраженным регулирующим влиянием в этой группе обладает сочетание гиперактивности копинга «дистанцирование» с аналогичной активностью инвариантной для данной модели копинг-стратегии «поиск социальной поддержки». Низкая

ценность неформальных отношений в коллективе позволяет предположить, что источник социальной поддержки для данной личности находится вне организации: возможно, это семья, круг друзей. Организационно-психологическими регуляторами преодолевающего поведения являются: нейтральное отношение к организационному доверию, а также оценка существующей организационной культуры как бюрократической при желании видеть в ней более выраженные элементы рыночных отношений.

Подтип 5 включил данные 33,3% «стресс-толерантных» респондентов. В этой группе в равной мере представлены работники образовательной и финансовой сфер деятельности, что дает основание интерпретировать данное сочетание ресурсов как модель поведения стресс-устойчивой личности организаций *банковско-финансовой и вузовской сфер*. Особенность данного подтипа — выраженность показателей организационного стресса в диапазоне, близком к границе со средним уровнем. Личностно-психологические регуляторы образованы сочетанием инвариантных компонентов с несколькими специфическими в виде: умения принимать ценности других; гибкости поведения; преобладания направленности на дело в сочетании с выраженностью мотивации успеха. В ценностях организации для личности высоко значимы возможность влиять на других (ценность «власть») и перспектива реализации потенциальных достижений. При этом не имеют выраженной личностной ценности стремление к собственной безопасности в организации, стабильность неформальных групп и карьерные продвижения. В преодолении стресса личность преимущественно опирается на поиск социальной поддержки — стратегию, имеющую инвариантную выраженность в Модели II, но в данной подгруппе отмечается ее максимальная активность при оптимальной выраженности опоры на копинги «дистанцирование» и «планирование решения проблемы».

Организационно-психологические регуляторы фокусируются на предпочтении трансформации существующей бюрократической организационной культуры в культуру кланового типа, а также на среднем уровне выраженности организационного доверия.

Подтип 6 образован 34,9% респондентами группы «стресс-толерантных». Его особенность — в полной представленности в кластере данных по группе педагогов вуза, что дает основание рассматривать переменные, включенные в данный подтип, как совокупность регуляторов стресс-преодолевающего поведения субъекта *научно-педагогической деятельности*.

Отличительной особенностью анализируемой подгруппы является состояние нервно-психического напряжения, близкое к границе с умеренным уровнем. Вместе с тем конструктивному противодействию стрессу способствуют развитые гибкость поведения и широта интересов. В системе личностно-психологических ресурсов выделяются высоко выраженные ценности потенциальных достижений, материального интереса, стабильности в организации, которые сочетаются с ин-

вариантными для данной модели ценностями стабильности содержания и объема деятельности, исполнения всеми участниками педагогического процесса своих обязательств. Не оказывают значимого влияния на поведение педагогов вуза организационные ценности в виде соблюдения нормативности деятельности, традиций организации, стабильности неформальных групп. В совокупность личных качеств, образующих *подтип 6*, входят устойчивое преобладание мотивации успеха, направленности на дело. Ресурсную роль в копинг-поведении играют две гиперактивные конструктивные стратегии: инвариантная «поиск социальной поддержки» и специфически высоко активная стратегия «планирование решения проблемы».

Названные личностно-психологические регуляторы сочетаются с организационно-психологическим в виде самого высокого по всей совокупной выборке интегрального показателя организационного доверия. Он образован главным образом под влиянием выраженных в научно-педагогической среде компонентов *последовательности* работников и проявления *взаимной заботы* участников совместной деятельности.

В оценках сложившейся организационной культуры педагога вуза отмечают преобладание ценностей и норм рыночного типа, но предпочитают видеть в перспективе совместную деятельность, основанную на коллективистских нормах и традициях (ОК «клан»).

Здесь следует отметить, что такое сочетание организационно-психологических факторов, влияющих на регуляцию стресс-преодолевающего поведения личности, идентично в подтипах 3 и 6, несмотря на то, что ими верифицируются типологически разные модели преодоления стресса — малоконструктивная и конструктивная. С нашей точки зрения, объяснение этого феномена в том, что оба подтипа представляют преимущественно субъектов организационного взаимодействия в системе высшего образования. При этом столь очевидное совпадение дает основание отметить, что в формировании стресс-преодолевающего поведения субъекта организационного взаимодействия первостепенная роль принадлежит ценностно-смысловой и субъектно-личностной сферам, по отношению к которым организационно-психологические факторы вторичны.

Выводы

Резюмируя приведенные аналитические данные, можно заключить, что в них нашла подтверждение гипотеза о возможности психологического моделирования конструктивных и малоконструктивных ресурсов регуляции стресс-преодолевающего поведения с выделением подтипов, фокусирующих специфику регуляции стресс-преодолевающего поведения у субъектов разных сфер деятельности.

Переменные, образующие модель малоконструктивных ресурсов (*Модель 1*), мы рассматриваем как мишени развивающего воздействия при оказании психо-

логической поддержки личности, высоко восприимчивой к организационным стресс-факторам и предрасположенной к поведению типа «А».

Сравнение маркеров, полученных по результатам проведенного кластерного анализа и обозначенных в выделенных подтипах, дает возможность определить подтипы, не только верифицирующие названные модели, но и объясняющие специфику сочетания мотивационно-ценностных и личностных ресурсов преодоления стресса у субъектов разных сфер деятельности.

Проведенный дифференцированный анализ позволяет выделить мишени психологического воздействия при оказании поддержки личности, обладающей качествами, моделирующими первые подтипы психологических ресурсов регуляции стресс-преодолевающего поведения.

Библиографический список

1. Анцыферова, Л. И. (1994). Личность в трудных жизненных условиях: переосмысление, преобразование ситуаций и психологическая защита. *Психологический журнал*, (1), 3–16.
2. Багрий, М. А., Леонова, А. Б. (2009). Особенности развития профессионального стресса у врачей различных специализаций. *Российский научный журнал*, (1), 92–105.
3. Барабанщикова, В. В. (2017). *Профессиональные деформации специалиста в инновационных видах деятельности*. Москва.
4. Бодров, В. А. (2006а). Проблема преодоления стресса. Ч. 2. Процессы и ресурсы преодоления стресса. *Психологический журнал*, 27 (2), 113–123.
5. Бодров, В. А. (2006б). Проблема преодоления стресса. Ч. 3. Стратегии и стили преодоления стресса. *Психологический журнал*, 27 (3), 106–116.
6. Бодров, В. А. (2000). *Информационный стресс*. Москва.
7. Величковский, Б. Б. (2005). Психологические индикаторы сниженной стресс-резистентности. В *Прикладная психология как ресурс социально-экономического развития современной России* (Материалы межрегиональной научно-практической конференции) (с. 81–82). Москва.
8. Водопьянова, Н. Е. (2011). *Профилактика и коррекция синдрома выгорания: методология, теория, практика*. Санкт-Петербург.
9. Гримак, Л. П. (1989). *Резервы человеческой психики: введение в психологию активности*. Москва.
10. Демин, А. Н. (2004). *Личность в кризисе занятости: стратегии и механизмы преодоления кризиса*. Краснодар.
11. Картрайт, С., Купер, К. Л. (2004). *Стресс на рабочем месте*. Харьков.
12. Китаев-Смык, Л. А. (1983). *Психология стресса*. Москва.
13. Купер, К. Л., Маршалл, Дж. (1995). Источники стресса «белых воротничков». В А. Б. Леонова, О. Н. Чернышева (ред.) *Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития* (с. 179–204). Москва.

14. Купер, К. Л., Дэйв, Ф. Дж., О'Драйсколл, М. П. (2007). *Организационный стресс. Теории, исследования и практическое применение*. Харьков.
15. Леонова, А. Б. (2004). Комплексная стратегия анализа профессионального стресса: от диагностики к профилактике и коррекции. *Психологический журнал*, 25 (2), 75–85.
16. Леонова, А. Б. (ред.). (2013). *Организационная психология* (Учебник). Москва.
17. Ясько, Б. А. (2015). *Профессиональный стресс: причины, диагностика, профилактика* (Практикум). Краснодар.
18. Deklava, L., Circenis, K., Millere I. (2014). Stress Coping Mechanisms and Professional Burnout among Latvian Nurses. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 159, 261–267.
19. Lub-Moss, M. M., Eurelings-Bontekoe, E. H. (1997). Clinical Experience with Patients Suffering from Hyperemesis Gravidarum (Severe Nausea and Vomiting During Pregnancy): Thoughts About Subtyping of Patients, Treatment and Counseling Models. *Patient Educ. Couns.*, 31, (1), 65–75.

Статья поступила в редакцию 15.09.2017.

.....

PSYCHOLOGICAL RESOURCES OF PERSON'S STRESS-RESISTANCE AS A SUBJECT OF ORGANIZATIONAL PROCESSES

Volvich Yu.K.

Volvich Yulia Konstantinovna, Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education, Kuban State University, 350040, Russia, Krasnodar, Stavropolskaya Str., 149
E-mail: Ulyasha_180286@mail.ru

The article summarizes the data of an empirical study aimed at identifying psychological resources of person's stress resistance, which is included in organizational processes in various spheres and types of activity. It is proved that the combination of resources can be represented in the form of two basic models — a little-constructive (Model I) and constructive (Model II), which are verified in six subtypes that focus the specificity of the regulation of stress resistance in subjects of different spheres of activity.

Model I resource role is poorly developed flexibility of behavior, narrow-mindedness of vital interests, coping strategies — "confrontation" and "admission of responsibility," high demands towards others, the importance of stability in the scope and content of activities, the ability to influence other people or the course events in the organization, the low importance of normalization of activity and professional life.

The three subtypes verifying Model I have the highest completeness among male trade workers (subtype 1) and they represent the female type of resources for stress resistance of bank (subtype 2) and university (subtype 3) employees as well.

Model II is characterized by an ability to self-knowledge, expressed in an optimal way labor activity and a desire for productivity at work, the motivation for success, the high importance of the prospect of potential achievements, the stability of the scope of activities, the prevalence of coping strategies "search for social support", "problem solving planning", "distancing".

The subtypes verifying Model II are typical for men involved in banking sphere (subtypes 4 and 5) and scientific and pedagogical staff of the university (subtypes 5 and 6).

Variables that form a low-structural model of stress-resistance and its subtypes are considered as targets of developmental impact when providing psychological support to an individual who is highly sensible to organizational stress factors and predisposed to behavior of A type.

Key words: stress; mental strain; organizational stress; stress resistance; psychological resources; individual as a subject of organizational processes.

References

1. Ancyferova, L. I. (1994). Lichnost' v trudnyh zhiznennyh usloviyah: pereosmyslivanie, preobrazovanie situacij i psihologicheskaja zashhita [Personality in Difficult Living Conditions: Re-Thinking, Transformation of Situations and Psychological Protection]. *Psihologicheskij zhurnal* [Psychological Journal], (1), 3–16.
2. Bagrij, M. A. & Leonova, A. B. (2009). Osobennosti razvitija professional'nogo stressa u vrachej razlichnyh specializacij [Peculiarities of Professional Stress Development in Doctors of Different Specializations]. *Rossijskij nauchnyj zhurnal* [Russian Scientific Journal]. (1), 92–105.
3. Barabanshnikova, V. V. (2017). *Professional'nye deformacii specialista v innovacionnyh vidah dejatel'nosti* [Specialist's Professional Deformations in Innovative Activities]. Moscow.
4. Bodrov, V. A. (2000). *Informacionnyj stress* [Informational Overload]. Moscow.
5. Bodrov, V. A. (2006a). Problema preodolenija stressa. Ch. 2. Processy i resursy preodolenija stressa [The Problem of Stress Overcoming. Part 2. Processes and Resources for Coping with Stress]. *Psihologicheskij zhurnal* [Psychological Journal], 27 (2), 113–123.
6. Bodrov, V. A. (2006b). Problema preodolenija stressa. Ch. 3. Strategii i stili preodolenija stressa [The Problem of Stress Overcoming. Part 3. Strategies and Styles of Stress Overcoming]. *Psihologicheskij zhurnal* [Psychological Journal], 27 (3), 106–116.
7. Deklava, L., Circenis, K. & Millere I. (2014). Stress Coping Mechanisms and Professional Burnout among Latvian Nurses. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 159, 261–267.
8. Diomin, A. N. (2004). *Lichnost' v krizise zanjatosti: strategii i mehanizmy preodolenija krizisa* [Individual in The Employment Crisis: Strategies and Mechanisms to Overcome the Crisis]. Krasnodar.
9. Grimak, L. P. (1989). *Rezervy chelovecheskoj psihiki: vvedenie v psihologiju aktivnosti* [Reserves of The Human Psyche: An Introduction to The Psychology of Activity]. Moscow.
10. Jas'ko, B. A. (2015). *Professional'nyj stress: prichiny, diagnostika, profilaktika* [Professional Stress: Causes, Diagnosis, Prevention] (Practical work). Krasnodar.
11. Kartrajt, S. & Kuper, K. L. (2004). *Stress na rabochem meste* [Stress in the Workplace]. Har'kov.
12. Kitaev-Smyk, L. A. (1983). *Psihologija stressa* [Psychology of Stress]. Moscow.
13. Kuper, K. L. & Marshall, Dzh. (1995). Istochniki stressa "belyh vorotnichkov" [Sources of "White-Collar Workers" Stress]. In A. B. Leonova, O. N. Chernysheva (Eds.) *Psihologija truda i organizacionnaja psihologija: sovremennoe sostojanie i perspektivy razvitija* [Psychology of Work and Organizational Psychology: Current State and Prospects of Development] (pp. 179–204). Moscow.
14. Kuper, K. L., Djev, F. Dzh. & O'Drajskoll, M. P. (2007). *Organizacionnyj stress. Teorii, issledovanija i prakticheskoe primenenie* [Organizational Stress. Theories, Studies and Practical Application]. Har'kov.
15. Leonova, A. B. (2013). *Organizacionnaja psihologija* [Organizational Psychology] (Textbook). Moscow.
16. Leonova, A. B. (2004). Kompleksnaja strategija analiza professional'nogo stressa: ot diagnostiki k profilaktike i korrekcii [Complex Strategy for Analyzing Professional Stress: From Diagnosis to Prevention and Correction]. *Psihologicheskij zhurnal* [Psychological Journal], 25 (2), 75–85.

17. Lub-Moss, M. M. & Eurelings-Bontekoe, E. H. (1997). Clinical Experience with Patients Suffering from Hyperemesis Gravidarum (Severe Nausea and Vomiting During Pregnancy): Thoughts About Subtyping of Patients, Treatment and Counseling Models. *Patient Educ. Couns.*, 31, (1), 65–75.
18. Velichkovskij, B. B. (2005). *Psichologicheskie indikatory snizhennoj stress-rezistentnosti. In Prikladnaja psihologija kak resurs social'no-jekonomicheskogo razvitija sovremennoj Rossii* [Psychological Indicators of Reduced Level of Stress-Resistance] (Materials of an Interregional Scientific and Practical Conference) (pp. 81–82). Moscow.
19. Vodop'janova, N. E. (2011). *Profilaktika i korrrekcija sindroma vygoranija: metodologija, teorija, praktika* [Prevention and Correction of Burnout Syndrome: Methodology, Theory, Practice]. St. Petersburg.